



Mahidol University  
*Wisdom of the Land*

# รายงานประจำปี

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

# 2561



## คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เล่มนี้ได้นำเสนอถึงผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Excellence in management for sustainable organization) ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2559 – 2562 การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 – 2565 และผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง กิจกรรมและโครงการของกองทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการเพื่อบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ ได้ทราบความคืบหน้าการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 : บทนำ

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ
- ค่านิยมองค์กร (MAHIDOL UNIVERSITY CORE VALUES AND ORGANIZATION CULTURE)
- โครงสร้างองค์กร ขอบเขตงาน และความรับผิดชอบ หน้า 2
- ข้อมูลบุคลากร
  - บุคลากรกองทรัพยากรบุคคล
  - บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 2 : ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4

- แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2559 - 2562
- ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4
- การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2559 – 2562
  - Workforce Planning
  - Workforce Development
  - Work-Life Balance
- ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล
- Networking
- การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562 – 2565

### ส่วนที่ 3 : ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนา

- 0 โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 0 โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU – SUP)
- 0 โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU – HDP#3)
- 0 โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU – EDP#17)
- 0 โครงการปัจฉิมนิเทศ
- 0 โครงการ HR Network & HR Policy

PAGE 35 - 43

### ส่วนที่ 4 : การดำเนินกิจกรรมกองทรัพยากรบุคคล

- 0 กิจกรรมของกองทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2561

PAGE 44 - 66



# บทนำ

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ

### วิสัยทัศน์ (Vision)

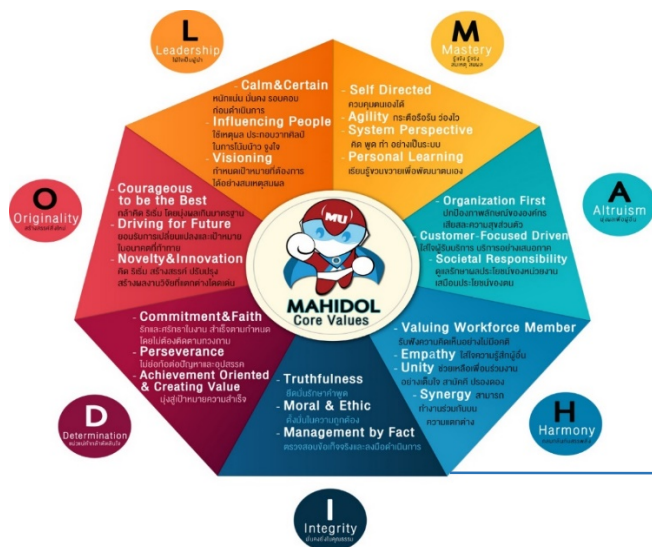
เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญ  
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

### พันธกิจ (Mission)

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ  
และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

### ภารกิจ

กำกับ ดูแล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกประเภท  
ของมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ  
ดูแลรักษา และส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง  
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติการกิจให้ตอบสนองเป้าหมาย  
ของมหาวิทยาลัย  
ดราบนจนถึงวาระสิ้นสุดการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย  
ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามมาตรฐานความเป็นธรรม โปร่งใส  
และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย  
ดูแลให้การดำเนินการทั้งระบบเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้อง  
กับระเบียบที่ทางราชการและมหาวิทยาลัยกำหนด



## ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล

## MAHIDOL Core Values

### โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามภารกิจด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานภายในกองทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนสามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

#### ผังผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



การแบ่งหน่วยงานภายในกองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี 5 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 ดังนี้





Head of  
HR Welfare & Benefit Unit  
Mr. Tewon Kongpipatkul

HR2



Praneet  
Kilnsang



Chaowanee  
Wongsamakee



Thitima  
Sukkitphong



Jarouy  
Tongsukmak



Chututip  
Bumrungsuk



Utitima  
Petthong



Sripair  
Rodkiliang



Malai  
Kraithong



Jittima  
Aumpakdee



Fontip  
Potivirattananon



Warunee  
Timbungprow



Kantima  
Suankhokkrud



Pitchaporn  
Kaseantadanon



## ยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบ

- ศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง วิธีการ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สมควรพิจารณา นำมาใช้ในมหาวิทยาลัย
- รวบรวมและวิเคราะห์สถิติ ข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย องค์กรอื่นๆ เพื่อเทียบเคียง (Benchmarking) และนำเสนอเพื่อพิจารณาปรับกระบวนการ แผนดำเนินการ
- เป็นแกนนำจัดทำแผนยุทธศาสตร์ HR โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล
- จัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยง รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
- จัดทำและดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่างๆ
- ติดตามการนำแผนยุทธศาสตร์ HR ไปสู่การปฏิบัติ

## โครงการ MUERP (HR)

- การออกแบบและพัฒนาระบบ MUERP (HR) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระบบ ได้แก่
  - ระบบโครงสร้างองค์กร (OM)
  - ระบบทะเบียนประวัติบุคลากร (PA)
  - ระบบงานบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน (Payroll)
- กำหนดแนวทางมาตรฐานและวางแผนในการปฏิบัติในแต่ละระบบ
- บันทึกฐานข้อมูลและประมวลผลจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนในระบบ MUERP และค่าจ้างในระบบ direct payment
- ประสานงานกับส่วนงานในมหาวิทยาลัยในการเชื่อมโยงข้อมูล (Data Consolidate)



Head of  
HR Strategic Unit  
Miss Piyanuch Rattanakul

HR3



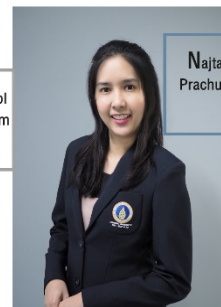
Supajira  
Limhan



Sumalee  
Sangsawang



Narumol  
Chountanom



Najtakorn  
Prachusilpa



Natita  
Rachdechamon



Sirichart  
Wannasawat



Nasthida  
Bubpha



Sukumaporn  
Konsombat

## งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



Head of  
HR Capacities Building Unit  
Mrs. Kesinee Chaona

HR4



Kulputt  
Siripaisansopa



Woottikrai  
Champathong



Teerat  
Kookanthamthath



Tanaporn  
Suncharoen



Kanyarat  
Thanasan



Phurinat  
Uamchan



Fahsai  
Tongyoo



Pareemed  
Dejgun



Head of  
HR Career Path Unit  
Mrs. Supatra Bussmuangpak

# HR5



Wanpen  
Dangem



Kannika  
Phetnamkhao



Benchamas  
Mamudkul



Sakaewan  
Polper



Nattaporn  
Chumket



Chutchalun  
Intaracha



Sujitra  
Jangbamrung

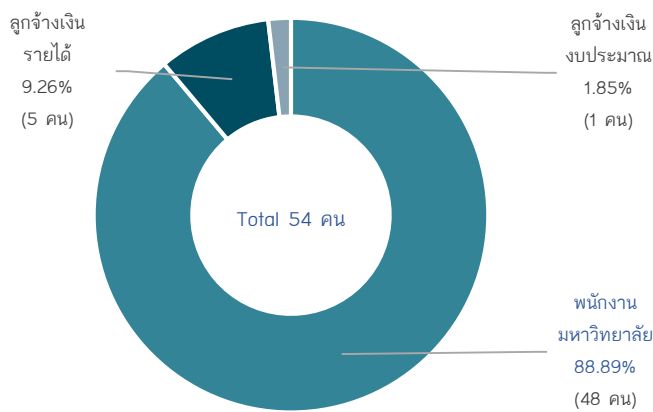


Jinjuta  
Jainsrakoo

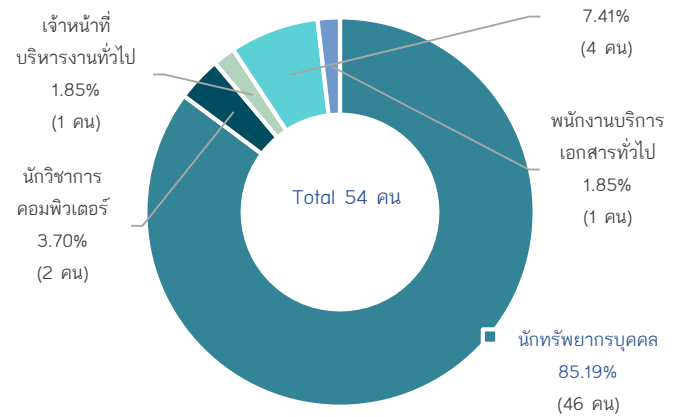


ข้อมูลวันที่ 18 ธันวาคม 2561

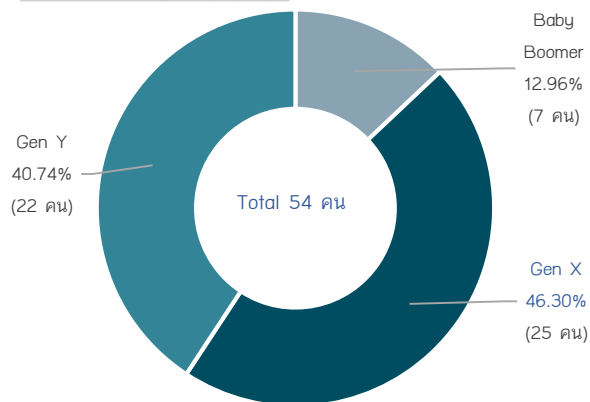
## จำแนกตามประเภทการจ้าง



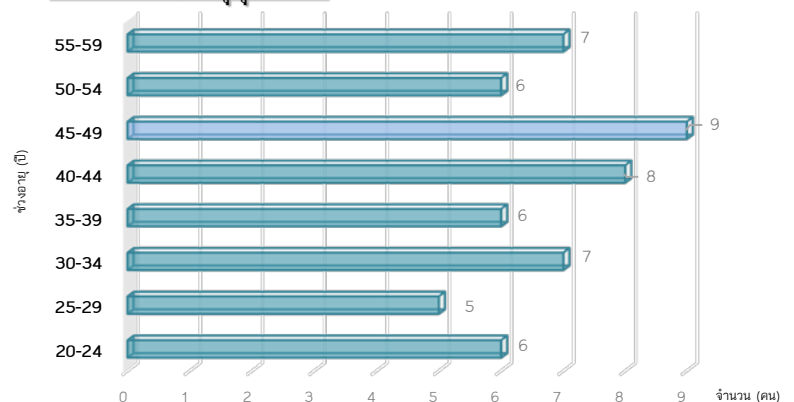
## จำแนกตามตำแหน่ง



## จำแนกตาม Generation



## การกระจายอายุบุคลากร



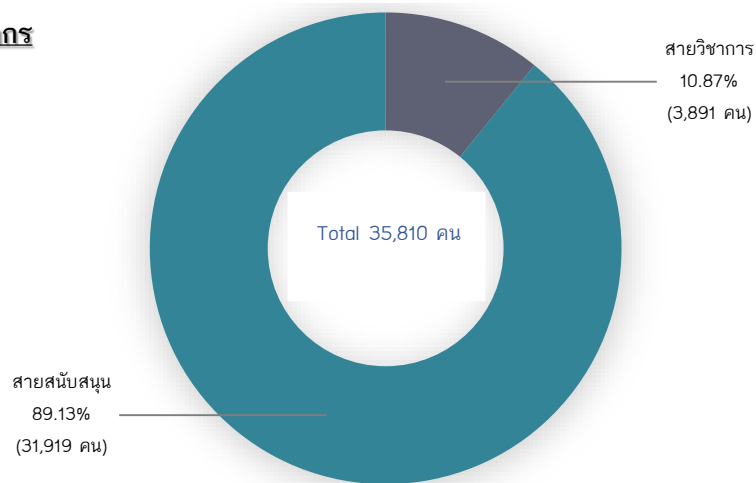




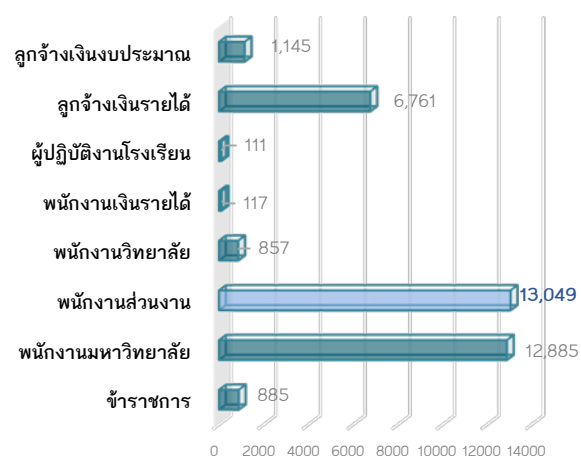
ข้อมูลวันที่ 18 ธันวาคม 2561

มหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวนบุคลากร ปี 2561 จำนวน **35,810** คน

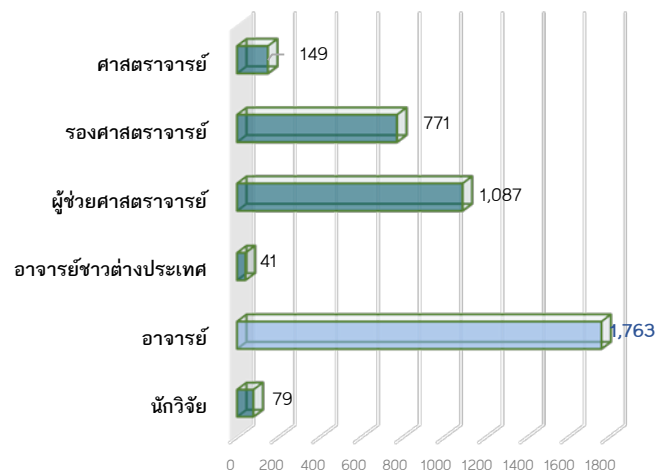
### จำแนกตามประเภทบุคลากร



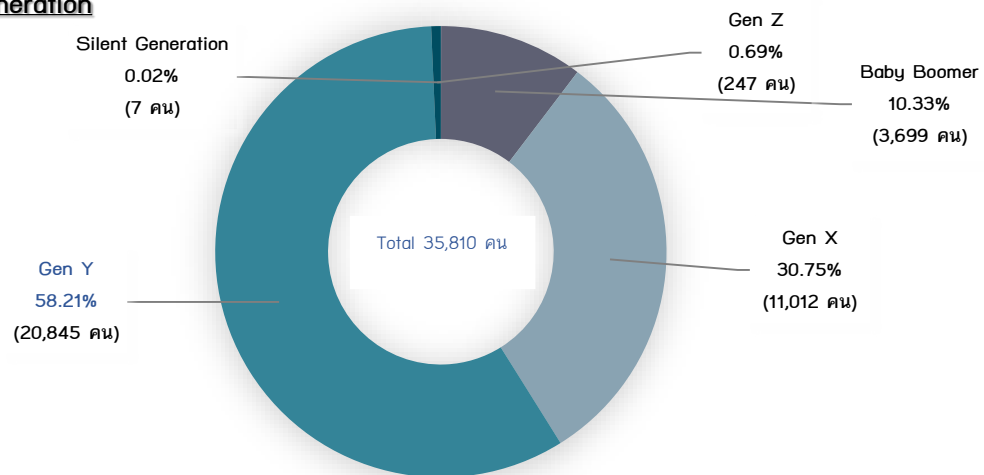
### จำแนกตามประเภทการจ้าง



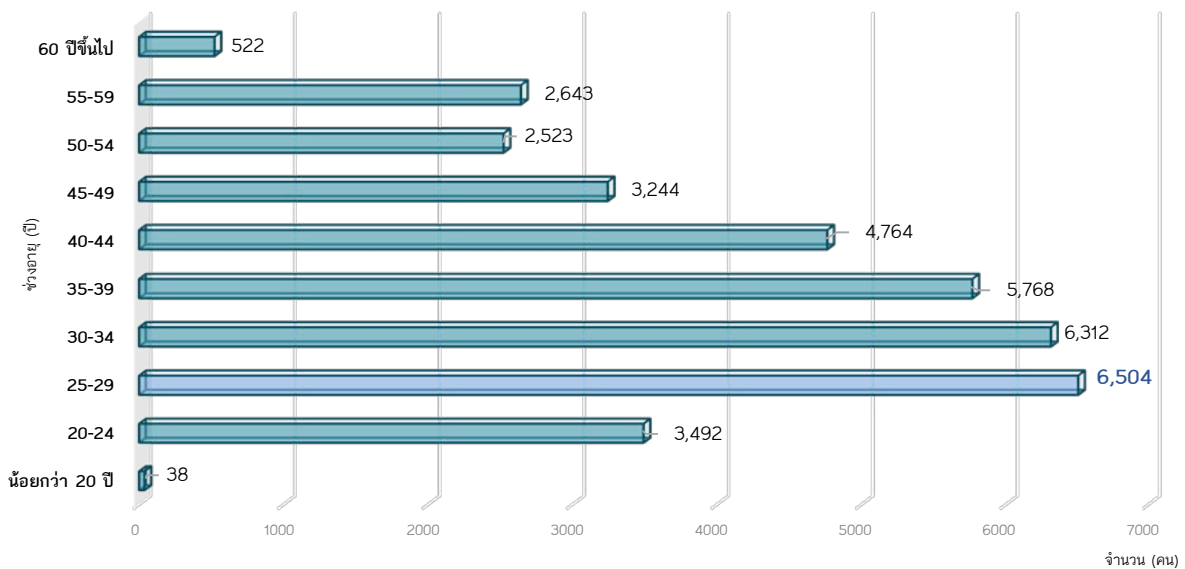
### จำนวนบุคลากรกลุ่มสายวิชาการ



### จำแนกตาม Generation



### การกระจายอายุบุคลากร



## ส่วนที่ 2

### ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 :

Excellence in management for sustainable organization

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ.2559 -2562



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 พ.ศ. 2559 - 2562 ดังภาพ

#### ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization

**เป้าประสงค์ :** เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

**กลยุทธ์ :** พัฒนาระบบการวางแผนด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

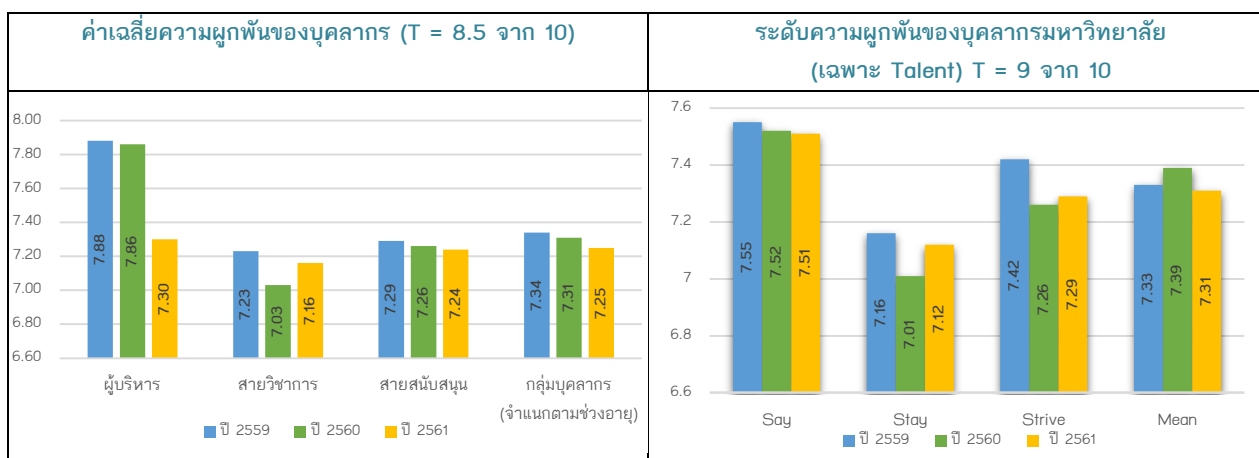
**ตัวชี้วัดที่ 4.1 :** ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent) ระดับ 9 จาก 10 ภายในปี 2562

#### ตัวชี้วัดที่ 4.1 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent)

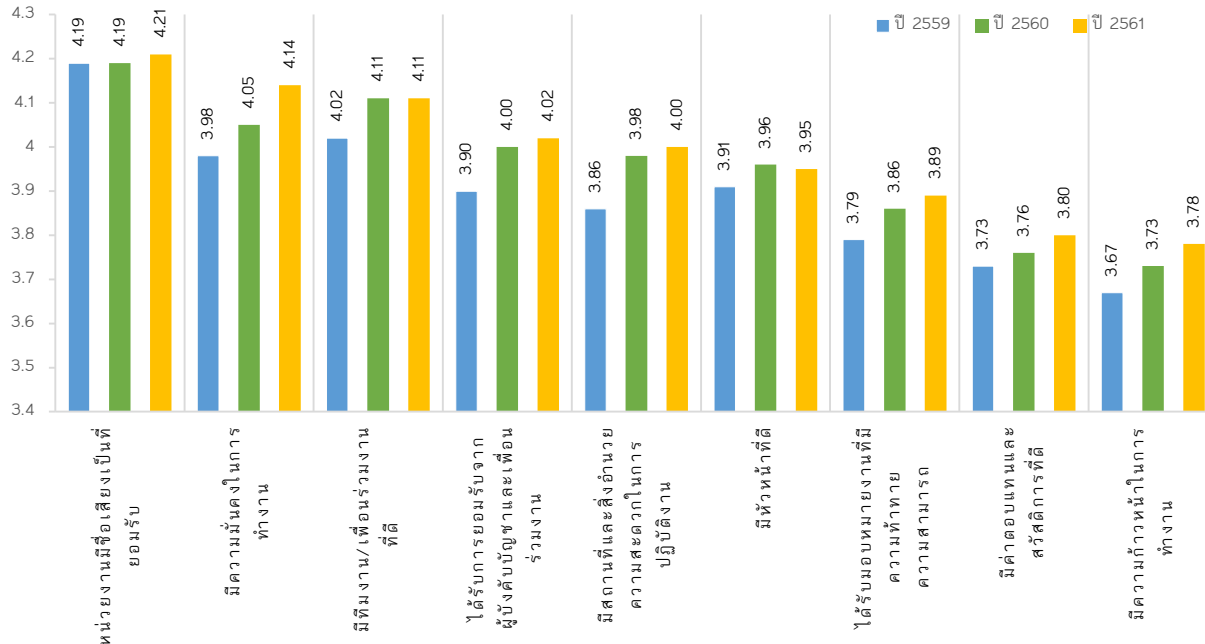
| ตัวชี้วัด                                         | หน่วยนับ        | เป้าหมาย |    |     |    |
|---------------------------------------------------|-----------------|----------|----|-----|----|
|                                                   |                 | 59       | 60 | 61  | 62 |
| 4.1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

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยมหิดลได้สำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล (เฉพาะ Talent) ซึ่งมีระดับความผูกพันของบุคลากรเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้

**ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร**



## ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร



จากการสำรวจระดับความผูกพันและความสุขของบุคลากร ส่วนงานต่าง ๆ จึงได้กำหนดแผนกิจกรรมสร้างสุขอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมและจัดทำรายงานผลสำเร็จของการสร้างเสริมความผูกพันและความสุขได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนงานต่างๆ ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 – พ.ศ.2561 โดยมีรายละเอียดของโครงการและกิจกรรม ดังนี้ (ข้อมูลโครงการจาก <https://op.mahidol.ac.th/hr/happy/plan/>)

### โครงการ / กิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความผูกพันและความสุขของส่วนงาน

| ส่วนงาน                             | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.คณะกายภาพบำบัด                    | ส่งความรักส่งรอยยิ้ม สร้างความผูกพันกับองค์กร                                                                                                                                                                 |
| 2.คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 1. โครงการ การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน : จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ<br>2. กิจกรรม “ฮิตนัก ! มัดเองเลย...Cool ๆ เท่ ๆ สร้างขึ้นได้ด้วยมือเรา”                                        |
| 3.คณะพยาบาลศาสตร์                   | โครงการ NS Happy สร้างความผูกพัน ปันความสุข <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่</li> <li>- กิจกรรมสายสัมพันธ์...บุคลากรสายลูกจ้าง</li> <li>- กิจกรรม NS Singing Contest</li> </ul> |



| ส่วนงาน                           | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมดักบาตรวันพระ</li> <li>- กิจกรรมแอโรบิค</li> <li>- กิจกรรม Fitness</li> <li>- กิจกรรมสุขภาพดีด้วยวิถีแห่งโยคะ</li> <li>- กิจกรรม Terrarium Lover สวนสวยในขวดแก้ว</li> </ul> <p>กิจกรรม Refreshing Core Value &amp; Team Engagement</p> |
| 4.คณะเภสัชศาสตร์                  | <p>โครงการเกษียณดีผล งานได้ผล คนเป็นสุข(โครงการต่อเนื่อง ปีที่6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ“อ้อมก่อน รวยกว่า #6 อ้อมทรัพย์.. รับสุข”</li> <li>- โครงการใจอ่อนคลาย กายแข็งแรง</li> </ul>                                                                      |
| 5.คณะเวชศาสตร์เขตร้อน             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน) <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรม “MIO เขตร้อนองค์กรแห่งสติ”</li> <li>- กิจกรรม “สุข...สัญจร”</li> </ul> </li> </ol>                                          |
| 6.คณะศิลปศาสตร์                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. HAPPY BIRTH DAY HAPPY TIME!!!</li> <li>2. Cuisines Party!!</li> </ol>                                                                                                                                                                        |
| 7.คณะสาธารณสุขศาสตร์              | <p>โครงการคณะสาธารณสุขฯอยู่...องค์กรแห่งการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมพัฒนาสู่องค์กรรอบรู้ ด้านสุขภาพ</li> <li>- กิจกรรมสาธารณสุขสัญจร</li> </ul>                                                                                   |
| 8.คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการ EN HAPPY ทักษะศึกษาศิลปวัฒนธรรมสัญจร “ตามรอยบุพเพสันนิวาส ศึกษาประวัติศาสตร์ของอยุธยา”</li> <li>2. โครงการส่งเสริมการสร้างรายได้</li> </ol>                                                                                          |
| 9.คณะสัตวแพทยศาสตร์               | <p>สุขภาพเงินดีสร้างได้ด้วยการออม</p>                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 10.คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสริมสร้างความสุขบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</li> <li>2.เสริมสร้างความผูกพันบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล : หลักสูตรการเป็นพี่เลี้ยงมืออาชีพ (Professional Mentor)</li> </ol>                                                      |
| 11.บัณฑิตวิทยาลัย                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย (Career path)</li> <li>2.โครงการใส่ใจ ดูแลสุขภาพด้วยมือเรา</li> </ol>                                                                                                            |

| ส่วนงาน                                   | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12.วิทยาเขตกาญจนบุรี                      | 1. โครงการเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำบุญเดือนเกิด</li> <li>- ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</li> </ul> 2. โครงการ “คู่กับข้าววิทยาเขตกาญจนบุรี” ร่วมกับหน่วยงานภายในวิทยาเขตกาญจนบุรี                                                       |
| 13.วิทยาลัยนานาชาติ                       | 1. โครงการ Happy Retirement with Provident Fund : กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อการเกษียณสุข           2. โครงการพบพระพบธรรมในวันธรรมสวนะ รุ่นที่ 1-2           3. โครงการ Mind Power กิจกรรมสุข...สัญจร รุ่นที่ 1-2           4. โครงการ MUIC จัดอาสาสร้างสุขเพื่อชุมชนแห่งความยั่งยืน |
| 14.วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา | 1. โครงการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานที่เป็นเลิศ           2. โครงการสัมมนาประจำปี 2561 “พัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามผลการเรียนรู้ (Outcomes Based Education) & หนทางการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าสายสนับสนุน”           3. กิจกรรมปีใหม่ 2561                   |
| 15.วิทยาลัยศาสนศึกษา                      | Happy@CRS                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 16.วิทยาลัยการจัดการ                      | โครงการ CMMU Can CMMU Happy                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 17.วิทยาลัยดุริยางคศิลป์                  | 1. สัมมนานุเคราะห์วิทยาลัยดุริยางคศิลป์           2. งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่วิทยาลัยดุริยางคศิลป์                                                                                                                                                                                  |
| 18.ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ                | กิจกรรม Happy Push & Happy Plus                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 19.สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล            | - กิจกรรม WE MB : Get together Seminar 2018<br>สัมมนาโมเลกุลสร้างสุข 2561<br>- กิจกรรม Donating & Loving ให้อภัยรัก บริจาคด้วยใจ                                                                                                                                                   |
| 20.สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้              | โครงการสร้างสุขในการทำงานด้วยจิตตปัญญา                                                                                                                                                                                                                                             |
| 21.สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน               | 1. จัดห้องออกกำลังกาย<br>2. เทศกาลปีใหม่<br>3. ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่<br>4. ตรวจสุขภาพประจำปี                                                                                                                                                                                  |

| ส่วนงาน                                  | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          | 5. กิจกรรมงานครบรอบ 49 ปี วันพระราชทานนาม 130 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล<br>6. กีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล<br>7. พบแพทย์เพื่อปรึกษาปัญหาสุขภาพ<br>8. สืบสานประเพณีสงกรานต์ ชื่นบานปีใหม่ไทย<br>9. ธรรมด้วยปัญญา<br>10. สร้างเสริมความสัมพันธ์ สร้างสรรค์อาชีพเสริม<br>11. เรียนรู้วิถีพอเพียงเพื่อชีวิตที่เพียงพอ<br>12. แบ่งปันปันสุข<br>13. Positive Thinking : Happy Life for Live คิดดี ชีวิตเป็นสุข<br>14. ตลาดบ้านกลางสวนเรา<br>15. สวนหลังบ้าน สานความสุข |
| 22.สถาบันโภชนาการ                        | โครงการสร้างสุข ผ่อนคลาย สไตล์ INMU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 23.สำนักงานอธิการบดี                     | สร้างสุขสู่ผูกพัน<br>- วันนันทนาการ<br>- กิจกรรมรู้ธรรมนำวิถีเพื่อชีวิตงดงาม<br>- การพัฒนาทักษะศิลปะเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข<br>- กิจกรรมเต้นแอโรบิค และบริหารร่างกายบอดี้เวท<br>- OP ดนตรีในหัวใจ<br>- ตามรอยพุทธศาสนา ศึกษาวัฒนธรรมไทย สนับสนุนสินค้าชุมชน                                                                                                                                                           |
| 24.หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล | 1. Fit & Firm By Boss Boss<br>2. ดนตรีในสวน<br>3. สมุดทำมือด้วยภาพวาดฝีมือเรา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

# การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2559 - 2562

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย กองทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนด “แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2559 - 2562” ขึ้น ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

- โครงการพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง
- โครงการพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Proactive Recruitment)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Workforce Development)

- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Training Center)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Work - Life Balance)

- โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce)
- การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (MUERP-HR)

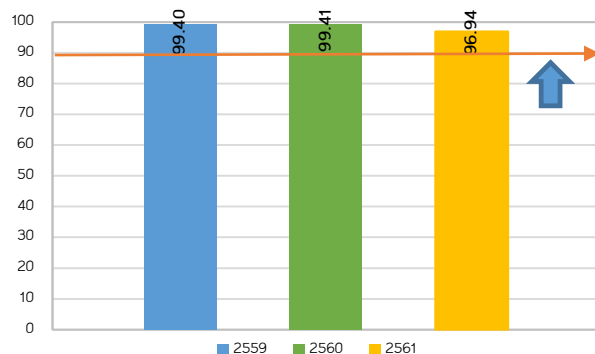
## ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์<br><i>Strategic Issue</i> | ตัวชี้วัดและผลลัพธ์                                                                                         | เป้าหมาย    |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <i>Workforce Planning</i>                   | ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร                                                        | $\geq 90\%$ |
|                                             | ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก                                                       | $> 80\%$    |
|                                             | อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานต่อพนักงานเงินงบประมาณ                                                     | $\leq 50\%$ |
|                                             | อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน                                                                           | $> 90\%$    |
| <i>Workforce Development</i>                | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัยมหิดล                                                     | $> 75\%$    |
|                                             | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร     | $\geq 30\%$ |
|                                             | ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ | $= 100\%$   |
|                                             | ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ                                                          | $> 50\%$    |
|                                             | จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น                                                              | -           |
|                                             |                                                                                                             |             |
| <i>Work - Life Balance</i>                  | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ                                  | $= 60\%$    |
|                                             | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี                                                               | $= 50\%$    |
|                                             | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (จาก 5 คะแนน)             | $= 3.5$     |
|                                             | อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (ผู้บริหารและสายวิชาการ)                                                      | $< 3\%$     |
|                                             | อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (สายสนับสนุน)                                                                 | $< 8\%$     |
|                                             |                                                                                                             |             |

## Workforce Planning (การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง)

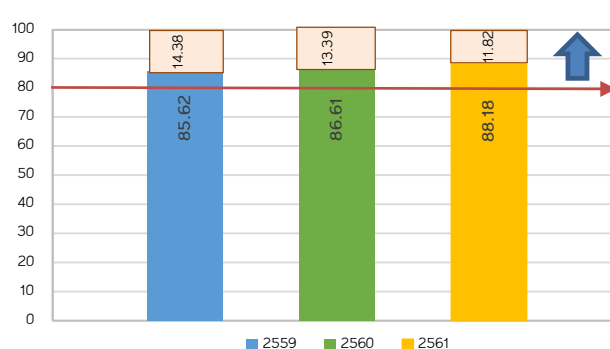
ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร

(T>90%)



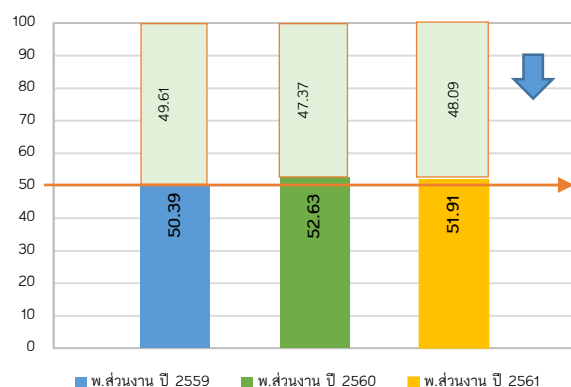
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

(T>80%)

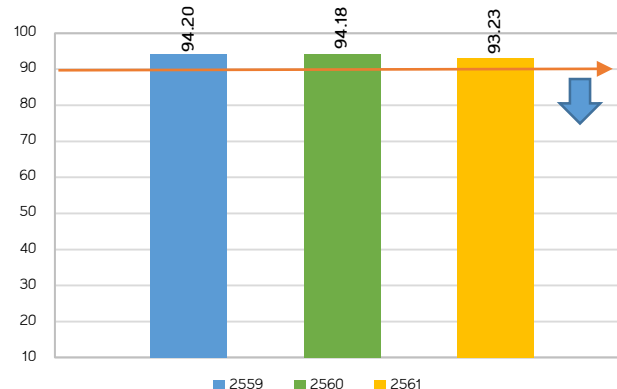


อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน

ต่อพนักงานเงินงบประมาณ (T ≤50%)



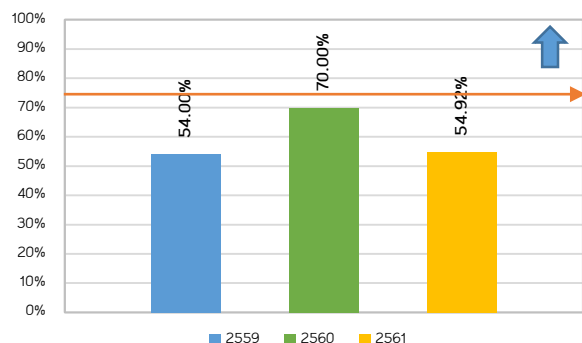
อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน\* (T >90%)



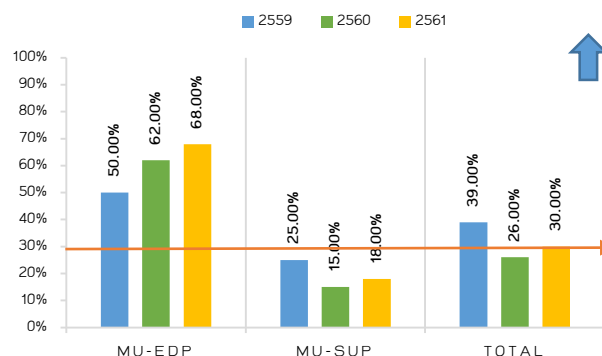


## Workforce Development (การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ)

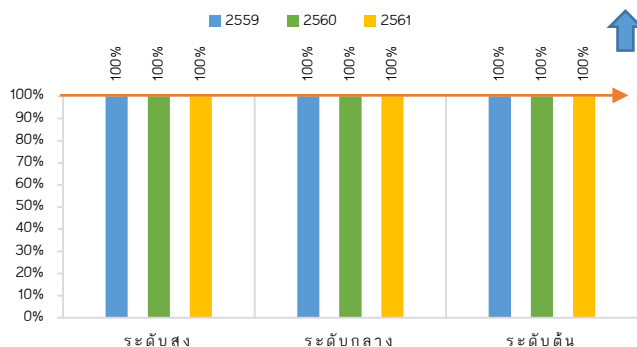
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยมหิดล (T >75%)



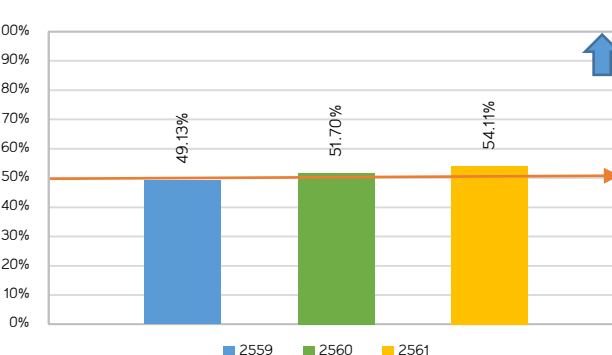
ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของ  
มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร (T ≥30%)



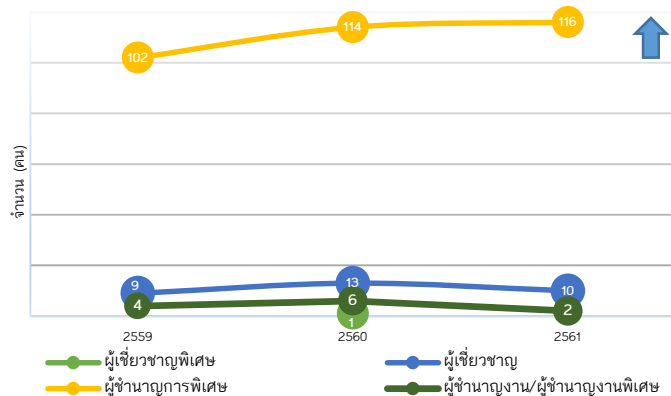
ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับ  
การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ  
(T = 100%)



ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  
(T >50%)

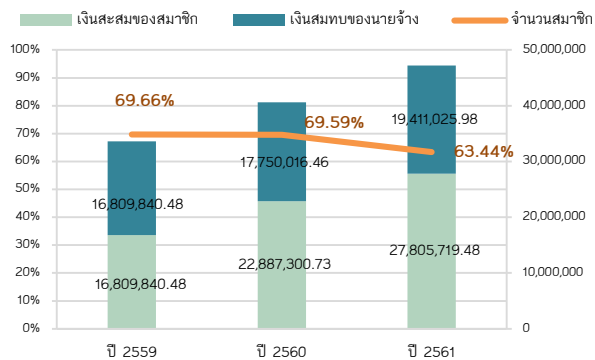


จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

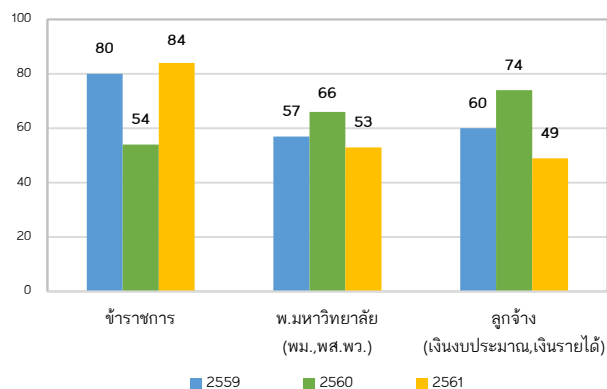


## Work - Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร)

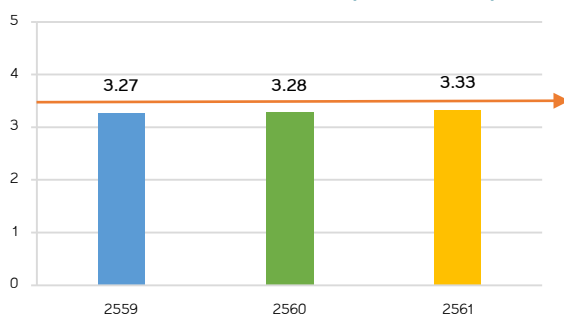
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ  
(T = 60%) และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ



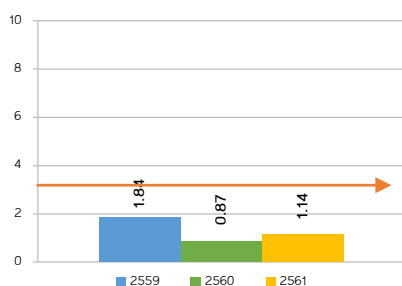
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี  
(T=50%)



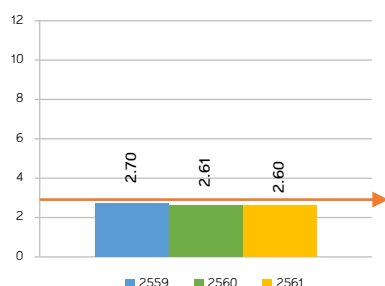
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม  
และบรรยากาศในการทำงาน (T=3.5 จาก 5)



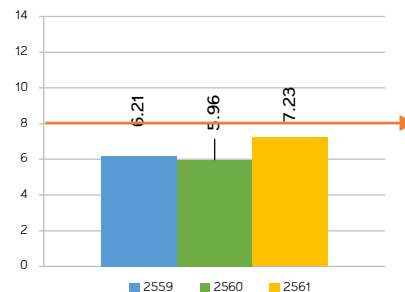
ผู้บริหาร (T< 3%)



อัตราการลาออกจากการงานของบุคลากร  
สายวิชาการ (T< 3%)



สายสนับสนุน (T< 8%)



## Workforce Planning

### (การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง)

#### 1. โครงการพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วยการจัดสรรวงเงินค้ำให้ส่วนงานสำหรับการเปลี่ยนแปลงประเภทการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ และเป็นการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ส่วนงานไม่สามารถบรรจุได้โดยไม่เพิ่มจำนวนคน รวมทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้กับส่วนงานต่างๆ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้



#### จัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2561

| กรณีเสนอขออัตรากำลัง               | สายวิชาการ (อัตรากำลัง) | ได้รับการจัดสรร | สายสนับสนุน (อัตรากำลัง) | ได้รับการจัดสรร | รวม ได้รับการจัดสรร (อัตรากำลัง) |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|----------------------------------|
| กรณีทดแทนอัตรากำลังเกษียณ          | 71                      | 71              | 173                      | 173             | 244                              |
| กรณีอัตรากำลังใหม่                 | 3                       | 2               | 42                       | 13              | 15                               |
| กรณีอัตรากำลังเปลี่ยนประเภทการจ้าง | -                       | -               | 14                       | 8               | 8                                |
| กรณีนักเรียนทุน                    | 2                       | 2               | -                        | -               | 2                                |
| จำนวนรวม                           | 76                      | 75              | 229                      | 194             | 269                              |

นอกจากนี้ ได้ดำเนินการปรับระบบการบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงินรายได้ โดยจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ.2561 และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนประเภทการจ้างบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการเปลี่ยนประเภทการจ้างลูกจ้างเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) เพื่อให้เกิดการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

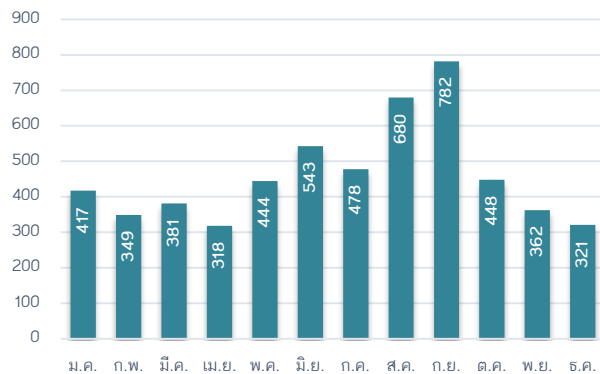
## 2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Proactive Recruitment)

มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบ E-Recruitment เพื่อให้ส่วนงานต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์ในการสรรหาบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการค้นหาข้อมูลผู้สมัคร ประกาศรับสมัครงาน ประกาศผลการสอบและสัมภาษณ์ รวมทั้งการวัดคุณสมบัติผู้สมัครที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครงานในการกรอกประวัติ ลดระยะเวลาการดำเนินการและประหยัดทรัพยากร โดยสามารถใช้งานระบบได้ทั้ง 2 ภาษา (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ) ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.2561 สามารถสรุปการใช้งานระบบ E-Recruitment ดังรายละเอียด

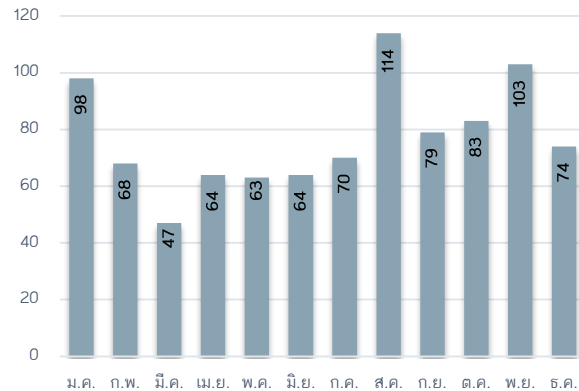
### ระบบ E-Recruitment



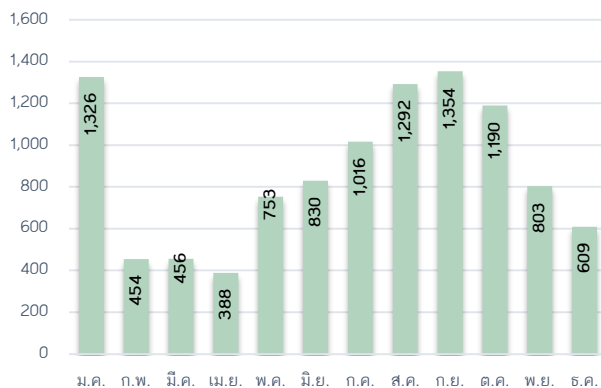
จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่  
ในระบบ E - Recruitment (คน)



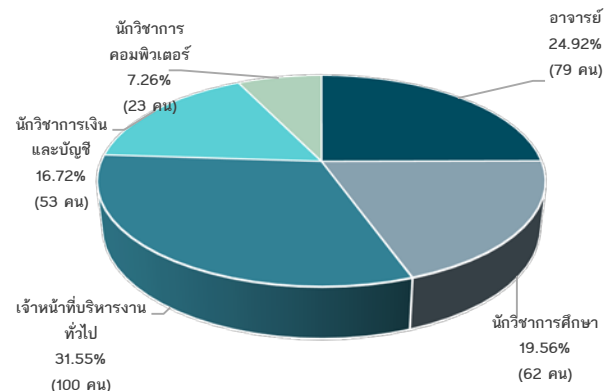
จำนวนตำแหน่งงานที่ประกาศ  
ในระบบ E - Recruitment (ตำแหน่งงาน)



จำนวนผู้สมัครงานตามประกาศ  
ในระบบ E - Recruitment (คน)



ตำแหน่งงานสูงสุด 5 อันดับ  
ที่ประกาศในระบบ e-Recruitment



ข้อมูล ณ ธันวาคม 2561

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment Process) ร่วมกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูล Pain Point ในการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรของส่วนงาน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ Strategic Recruitment ของส่วนงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment Process) ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## Workforce Development (การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ)

### 3. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)

ในปี พ.ศ.2561 คณะทำงานฯ ร่วมกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อให้แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับมหาวิทยาลัย ตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร 4 ลักษณะดังนี้

1. การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency) เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยและสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพัฒนาตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ดังนี้

2. การพัฒนาความรู้ / ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน)

3. การพัฒนาความรู้ / ทักษะทางด้านวิชาการ (Academic Skill) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านต่าง ๆ โดยแบ่งระดับของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 Beginner คือ คณาจารย์/นักวิจัย อายุงาน 0 – 3 ปี ที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือนักวิจัย ระดับ 2

ระดับที่ 2 Coach/Expert คือ คณาจารย์/นักวิจัย อายุงาน 3 – 10 ปีหรือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือนักวิจัย ระดับ 2

ระดับที่ 3 Leader คือ คณาจารย์/นักวิจัย อายุงาน 10 ปีขึ้นไป หรือดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือนักวิจัย ระดับ 3

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป โดยแบ่งระดับการพัฒนา ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 Practitioner Level มีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ สามารถพัฒนาปรับปรุงงานประจำสู่งานวิจัยได้ (R2R)

ระดับที่ 2 Senior Professor Level มีเทคนิคในการค้นหาข้อมูลที่สำคัญสำหรับงานวิจัย

ระดับที่ 3 Expert Level สามารถสอนหรือเป็นพี่เลี้ยง รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์



ระดับที่ 4 Advisory Level สร้างเครือข่ายนักวิจัย/งานวิจัย และสามารถถ่ายทอด

ประสบการณ์ในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้

#### 4. การพัฒนาความรู้ / ทักษะทางด้านการบริหารจัดการ (Management Skill)

- การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)
- การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพทางการบริหาร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับต้น (MU-SUP) และหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU-EDP)
- การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูง คือ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (AMP)

ซึ่งจากแนวทางการดำเนินการข้างต้น สามารถสรุปแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training & Development Roadmap) รายละเอียดได้ดังแผนภาพ



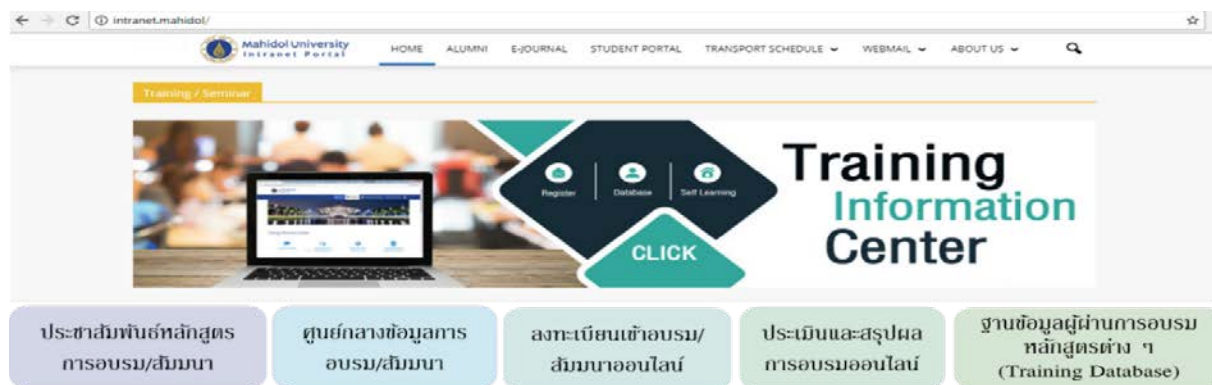
#### 4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่เพื่อจัดทำร่างคู่มือการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เช่น กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามรายการเครื่องมือการพัฒนา การจัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล และการจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางให้แก่หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาในทุกระดับเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์เรียบร้อยแล้ว

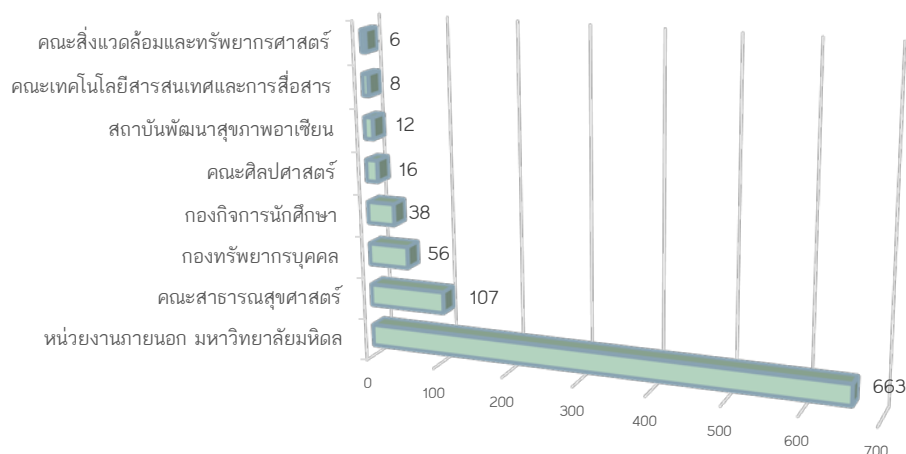


## 5. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Training Center)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการพัฒนาระบบ Training Information Center ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการสัมมนา การจัดสัมมนาภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการสัมมนาภายนอก ทั้งนี้ ทุกส่วนงานสามารถใช้ระบบ Training Information Center ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และเป็นแหล่งข้อมูลด้านการพัฒนาสำหรับบุคลากร



หน่วยงานที่มีการใช้งานระบบ Training Information Center มากที่สุด (จำนวนครั้งที่ลงประกาศ)



## Work - Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร)

### 6. โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce)

มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันและวิเคราะห์ผลความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็น Talent ของมหาวิทยาลัย อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 – 2561 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบแผนงานหรือพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce) มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และความสุข (รายละเอียดโครงการหน้า 22 - 25)

นอกจากนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานด้านการบริหารคนเก่ง (Talent & Succession) ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทาง 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 โดยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มต่างๆ จึงได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยมีแนวทางในการสื่อสารค่านิยมอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย การแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นและการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด อันจะเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของบุคลากร ดังนี้

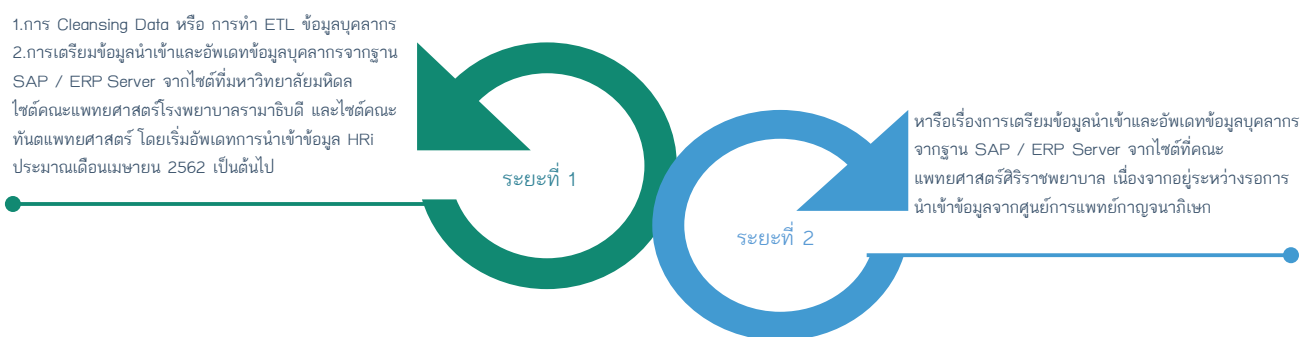
1) ระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุม OSM (Office Strategic Management) เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.2560 วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2561 และวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2561 และความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2561 เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาเข้าปฏิบัติงานได้ตั้งแต่เวลา 07.30 น ถึง 09.30 น. (นับชั่วโมงการปฏิบัติงานให้ครบ 8 ชม. โดยรวมเวลาพัก) โดยใช้งานระบบจริงในสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2561 เป็นต้นมา

2) การจัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2561 และครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.2561 และความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ.2561 เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพในรูปแบบต่างๆ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกใช้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย โดยกำหนดให้สามารถใช้จ่ายเงินได้จำนวน 5,000 บาท/ปี (ตัดจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1 = 200,000/ปี และรูปแบบที่ 2 = 20,000 บาท/ปี) รูปแบบสวัสดิการที่สามารถเลือกใช้ได้ ได้แก่ ประกันสุขภาพกลุ่ม/สมทบค่าเบี้ยประกัน ค่าตรวจสุขภาพหรือค่าฉีดวัคซีน ค่าสมาชิกหรือค่าใช้บริการ Sport Club ค่ารักษาพยาบาล/บริการทางการแพทย์ ค่าทันตกรรมและบริการทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม ค่าแว่นสายตาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง/ทำ Lasic ค่ายาหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ และค่าทำกายภาพบำบัด เป็นต้น

## 8. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (MUERP-HR)

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

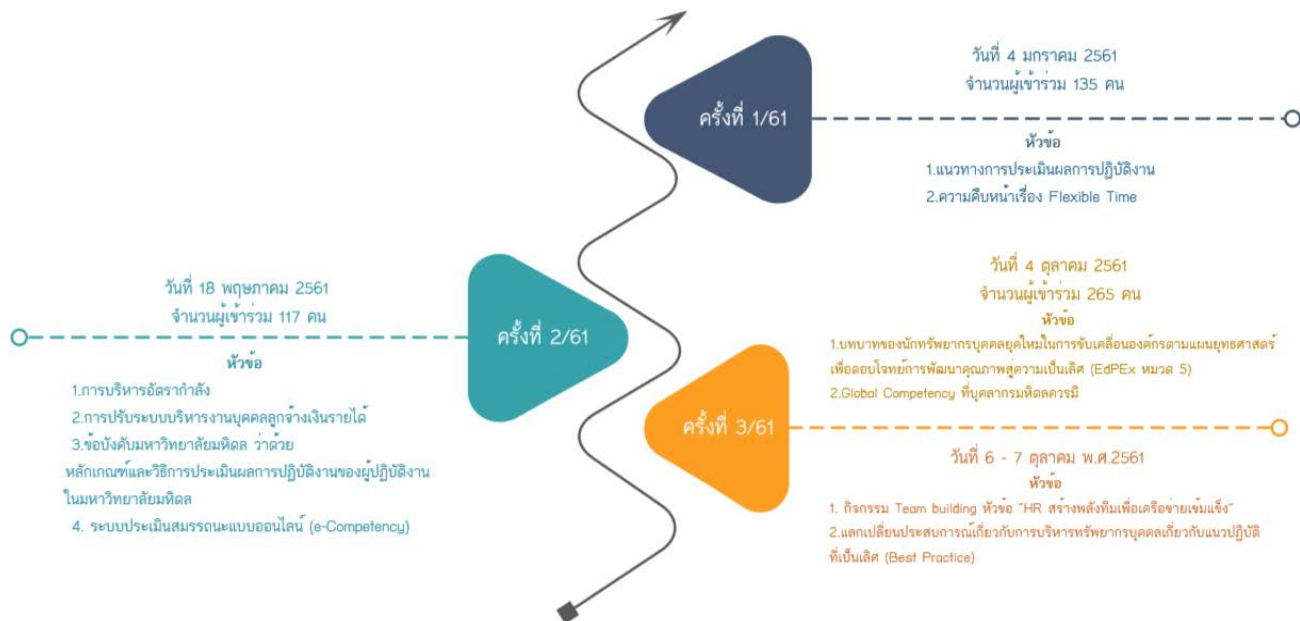
นอกจากนี้ ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2559 - 2562 ยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization มีเป้าประสงค์ให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุผลและสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปัจจุบันทางมหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการการบันทึกข้อมูลบุคลากรผ่านระบบ SAP/ERP และมีการกระจายระบบนี้อยู่ในหลายส่วนงาน การนำข้อมูลมาใช้งานขาดความสมบูรณ์ ไม่รวมศูนย์ข้อมูล จึงได้เกิด “โครงการพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรแบบชาญฉลาด หรือ Human Resource Intelligence (HRI)” เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลมีฐานข้อมูลกลางต้นทาง ที่มีความน่าเชื่อถืออ้างอิงได้ และสร้างข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ ข้อมูลไม่เกิดการซ้ำซ้อน (Duplication) สามารถช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลาสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารและสนับสนุนการทำงานทุกองค์กรในระดับมหาวิทยาลัยมหิดลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีแผนการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้



## Networking (การสร้างเครือข่าย)

### 9. โครงการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นการสร้างเครือข่ายทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นด้านทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดการสัมมนาประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (HR Network & HR Policy) เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนงานต่าง ๆ รับทราบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไป ซึ่งดำเนินการจัดสัมมนา จำนวน 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้



นอกจากนี้ กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการรวมกลุ่มเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้สามารถรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพต่อไป ได้แก่ คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และเครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ในปี พ.ศ.2561 กำหนดการเข้าร่วมเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียด

**คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ครั้งที่ | วันที่           | หัวข้อ                                                                              |
|----------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| -        | 21 มิถุนายน 2561 | การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2560 |
| 1        | 30 ตุลาคม 2561   | การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล                                     |

**การเข้าร่วมประชุมเครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) โดยผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล ในฐานะกรรมการบริหาร**

| ครั้งที่                                                   | วันที่                   | สถานที่จัดประชุมคกก.ปชมท. |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>การประชุมคณะกรรมการ ปชมท. สมัยสามัญ ชุดที่ 19</b>       |                          |                           |
| ครั้งที่ 82 (1/2561)                                       | วันที่ 27 มกราคม 2561    | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่      |
| ครั้งที่ 83 (2/2561)                                       | วันที่ 25 มีนาคม 2561    | มหาวิทยาลัยบูรพา          |
| ครั้งที่ 84 (3/2561)                                       | วันที่ 2 พฤษภาคม 2561    | มหาวิทยาลัยนเรศวร         |
| ครั้งที่ 85 (4/2561)                                       | วันที่ 14 กรกฎาคม 2561   | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี    |
| ครั้งที่ 86 (5/2561)                                       | วันที่ 8 กันยายน 2561    | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  |
| <b>การประชุมคณะกรรมการบริหาร ปชมท. สมัยสามัญ ชุดที่ 20</b> |                          |                           |
| ครั้งที่ 1/2561                                            | วันที่ 23 พฤศจิกายน 2561 | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่      |

# การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562 - 2565

ด้วยมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์ เป็นต้น โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ขึ้น ซึ่งสภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 513 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2559 ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์การทรัพยากรบุคคล ออกเป็น 6 กระบวน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) และการพัฒนาบุคลากร (Workforce Development) โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ประสานงานหลักจากกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ ซึ่งมีการประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการฯ เป็นประจำทุกเดือน ผลการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้

## 1. การดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) พ.ศ.2562-2565 นำเสนอ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 529 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 รวมถึงจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้บริหารส่วนงาน เพื่อร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Strategic Alignment) เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน – 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561 โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ดังแผนภาพด้านล่าง



To be one in top 100 World Class Universities in 2030

S1. Global Research & Innovation S2. Academic & Entrepreneurial Education S3. Policy Advocacy & Leader in Professional/ Academic Services  
S4. Management for Self-Sufficiency & Sustainable Organization

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S4 จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                 |
| S1 สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในระดับภูมิภาค / เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จอย่างรวดเร็วจึง<br>S2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยมีทักษะที่มุ่งเน้นในด้าน 21 <sup>st</sup> Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                 |
| 1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                                                                                                                                               | 3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ</li> <li>พัฒนากิจการระดับดิจิทัล</li> <li>พัฒนากิจการด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</li> <li>พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</li> <li>สร้างความผูกพันของบุคลากร</li> </ul>                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารความหลากหลายในองค์กร</li> <li>การบริหารการเปลี่ยนแปลง</li> <li>การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างวัฒนธรรมแบบคิด</li> <li>สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</li> <li>สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล</li> </ul> |
| HR Function Development                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Strategy/ System/ Structure/ HR Capability                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                 |
| HR Process Improvement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Manpower Planning/ Recruitment/ Workforce Development/ Performance Management/ Compensation & Benefit) |                                                                                                                                                                 |
| Culture Change                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | MAHIDOL Core Values                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                 |

## 2. การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession)

จัดทำ (ร่าง) ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU – Talent) และพิจารณาข้อกำหนดเรื่องคุณสมบัติ เครื่องมือ และเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถสูง นำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปทดลองใช้ในส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์)

## 3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นคู่เทียบ ตลอดจนจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Workflow) และกำหนดแบบฟอร์มติดตาม KPIs

## 4. การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning)

สำรวจความต้องการอัตรากำลังของส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์) เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และจัดทำแบบฟอร์ม Workforce Profile เพื่อให้ส่วนงานต้นแบบนำไปใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

## 5. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

รวบรวมข้อมูล Pain Point ในการดำเนินการสรรหาบุคลากรของส่วนงาน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ Strategic Recruitment ของส่วนงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment Process) ของมหาวิทยาลัย



## 6. การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และมหาวิทยาลัย

อีกทั้ง ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 16 (5/2561) ได้เรียนเชิญวิทยากร คุณชวภาส องค์กรัท มงคล ผู้เชี่ยวชาญการวิเคราะห์และให้คำปรึกษาการตลาดและการลงทุนในภูมิภาคอาเซียน บรรยายในหัวข้อเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัล” โดยมีประธานและเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์การศึกษาเข้าร่วมรับฟังด้วย การบรรยายแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล (Impact of the Digital Revolution)
2. กลุ่มคนรุ่นใหม่ (The New Generation Workforce) และ
3. ผลกระทบด้านการศึกษา (Implications for Educators) เช่น Digital Transformation, Global EdTech Landscape, Educating for Future Skills และ Big Data & Data Analytics เป็นต้น



ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการกำหนดแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางดังกล่าวเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อไป นอกจากนี้ ยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการยุทธศาสตร์วิจัย การศึกษา และทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและทำให้เกิดการบูรณาการของยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้านอีกด้วย



กองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแล รักษาและส่งเสริมด้านทรัพยากรบุคคล ต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันเพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย อีกทั้งส่งเสริมบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้น เป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบายการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ในปี พ.ศ.2561 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมให้บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยและส่วนงานจัดขึ้น ดังนี้

## โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

### หลักการและเหตุผล

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหาร หน่วยงานต่างๆ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่พึงมีต่อหน่วยงานและเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ควรรับทราบตั้งแต่ต้น เช่น นโยบายของมหาวิทยาลัย สิทธิประโยชน์การเป็นบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Values) เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการและวิทยากรโดยผ่านกิจกรรมในโครงการปฐมนิเทศ

### จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| รุ่น            | ระยะเวลาที่จัดโครงการ | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| รุ่นที่ 1 /2561 | 11 – 12 ม.ค.61        | 133                   |
| รุ่นที่ 2 /2561 | 18 – 19 ม.ค.61        | 121                   |
| รุ่นที่ 3 /2561 | 15 - 16 มี.ค.61       | 139                   |
| รุ่นที่ 4 /2561 | 29 - 30 มี.ค.61       | 148                   |
| รุ่นที่ 5 /2561 | 26 - 27 เม.ย.61       | 141                   |

| รุ่น                     | ระยะเวลาที่จัดโครงการ | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| รุ่นที่ 6 /2561          | 5 – 6 ก.ค. 61         | 117                   |
| รุ่นที่ 7 /2561          | 12 – 13 ก.ค. 61       | 136                   |
| รุ่นที่ 8 /2561          | 19 – 20 ก.ค. 61       | 145                   |
| รุ่นที่ 9 /2561          | 3 - 4 ธ.ค. 61         | 123                   |
| รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |                       | 1,203                 |

ผลการดำเนินโครงการปฐมนิเทศ  
ในปี พ.ศ.2561

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ

4.38

4.38

### ภาพโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่



## โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-SUP)

### หลักการและเหตุผล

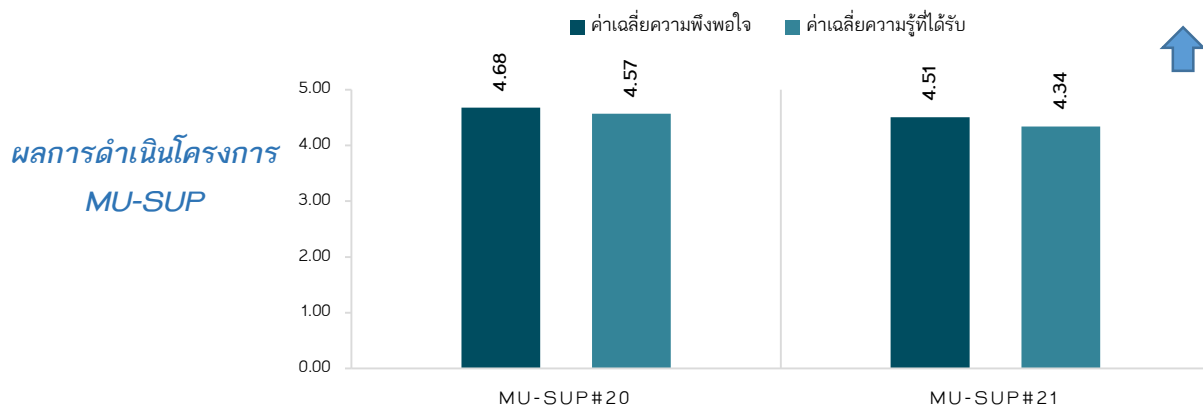
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต (ระดับหัวหน้างาน) เป็นหลักสูตรพื้นฐานทางการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจหลักการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การสอนงานและระบบบริหารต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจหลักการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มุ่งสู่หลักสูตรที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัย (MU-EDP) หรือหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง (AMP) โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมกลุ่มวิชา ดังนี้

- การจัดการ / ทักษะที่หัวหน้างานควรทราบ
- การบริหารองค์กร

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดโครงการ 2 รุ่น รายละเอียด ดังนี้

### จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| รุ่น                     | ระยะเวลาที่จัดโครงการ         | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| MU-SUP#20                | 9 กุมภาพันธ์ – 21 มีนาคม 2561 | 61                    |
| MU-SUP#21                | 16 สิงหาคม – 14 กันยายน 2561  | 63                    |
| รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |                               | 124                   |





### ภาพโครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (MU-SUP#20)



### ภาพโครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (MU-SUP#21)



## โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#3)

### หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา หรือ HDP เป็นโครงการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาในการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practices) และสร้างเครือข่ายการบริหารที่ดีในอนาคตต่อไป โดยหลักสูตร HDP เป็นหลักสูตรสำหรับหัวหน้าภาควิชา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ทักษะทางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานภารกิจต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงาน เพื่อร่วมกันบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดผลก้าวหน้าทันสมัย

ในปี พ.ศ.2561 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา รุ่นที่ 3 (MU-HDP#3) รายละเอียด ดังนี้  
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| รุ่น     | ระยะเวลาที่จัดโครงการ | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|----------|-----------------------|-----------------------|
| MU-HDP#3 | 3 – 18 กรกฎาคม 2561   | 27                    |

### ผลการดำเนินโครงการ MU-HDP#3

| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ |
|----------------------|---------------------------|
| 4.74                 | 4.57                      |

## ภาพโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#3)



## โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-EDP#17)

### หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงานให้สอดคล้องตามนโยบาย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมกลุ่มวิชา ดังนี้

- การบริหารตนเอง
- การบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ
- นวัตกรรมจัดการ
- การจัดการทุนในภาวะการแข่งขัน

### จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| รุ่น      | ระยะเวลาที่จัดโครงการ          | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|-----------|--------------------------------|-----------------------|
| MU-EDP#17 | 10 กันยายน – 22 พฤศจิกายน 2561 | 38                    |

### ผลการดำเนินโครงการ MU-EDP#17

| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ |
|----------------------|---------------------------|
| 4.67                 | 4.53                      |

### ภาพโครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-EDP#17)





## โครงการปัจฉินิเทศ

### หลักการและเหตุผล

บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจนครบการเกษียณอายุล้วนเป็นบุคลากรที่มีคุณค่ามากด้วยทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและสมควรเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะให้การตอบแทนบุคลากรกลุ่มนี้ อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแม้จะมีได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมติดลแล้ว

โครงการปัจฉินิเทศบุคลากรเกษียณอายุงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งกับการทำงานและดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางสำหรับไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป

### จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| รุ่น                     | ระยะเวลาที่จัดโครงการ | จำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| รุ่นที่ 1/2561           | 1 – 4 พ.ค.61          | 62                    |
| รุ่นที่ 2/2561           | 22 - 25 พ.ค.61        | 57                    |
| รุ่นที่ 3/2561           | 12 – 15 มิ.ย.61       | 42                    |
| รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน) |                       | 161                   |

### ผลการดำเนินโครงการ ปัจฉินิเทศ

| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ |
|----------------------|---------------------------|
| 4.51                 | 4.36                      |

## โครงการ HR Network & HR Policy

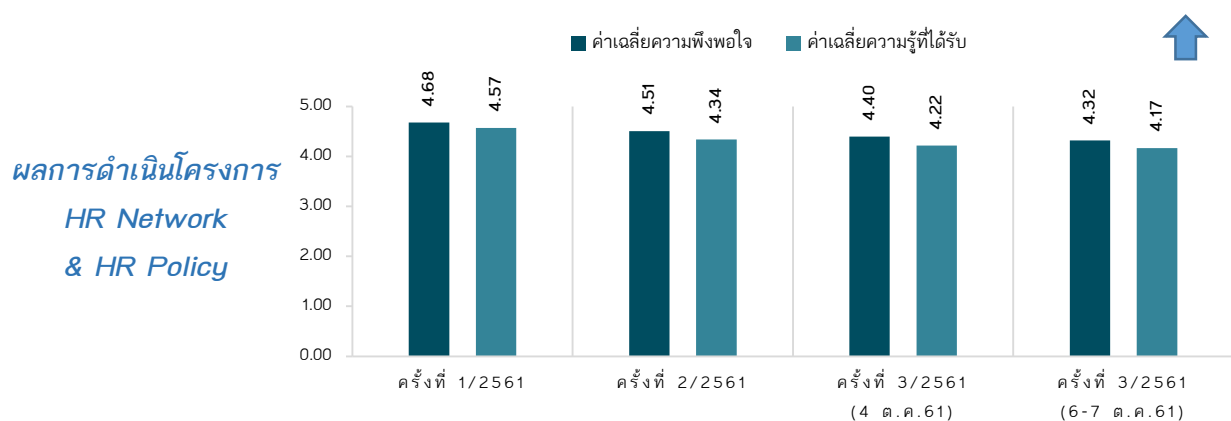
### หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (Global University) โดยมีเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำงานเชิงรุก (Proactive) อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทันสมัย รวดเร็วทัน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย HR ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้ทันสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับ บทบาทของ HR ยุคใหม่ การเสริมสร้างทักษะการพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม กองทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดจัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านการบรรยาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งต่อไป

### กำหนดการจัดโครงการ HR Network & HR Policy จำนวน 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

| ครั้งที่         | วันกำหนด<br>จัดโครงการ | หัวข้อ                                                                                                                                                                                                                                                   | จำนวนผู้เข้าอบรม<br>(คน) |
|------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ครั้งที่ 1 /2561 | 4 ม.ค.2561             | 1.แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>2.ความคืบหน้าเรื่อง Flexible Time                                                                                                                                                                                   | 135                      |
| ครั้งที่ 2/2561  | 18 พ.ค.61              | 1.การบริหารอัตรากำลัง<br>2.การปรับระบบบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงิน<br>รายได้<br>3.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์<br>และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ<br>ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล<br>4. ระบบประเมินสมรรถนะแบบออนไลน์<br>(e-Competency) | 117                      |
| ครั้งที่ 3 /2561 | 4 ต.ค.2561             | 1. บทบาทของนักทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ในการ<br>ขับเคลื่อนองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อตอบ<br>โจทย์การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx<br>หมวด 5)<br>2. Global Competency ที่บุคลากรมหิดลควรมี                                                                 | 156                      |

| ครั้งที่ | วันกำหนด<br>จัดโครงการ | หัวข้อ                                                                                                                                                                                    | จำนวนผู้เข้าอบรม<br>(คน) |
|----------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 6-7      | ต.ค.2561               | 1. กิจกรรม Team building หัวข้อ<br>"HR สร้างพลังทีมเพื่อเครือข่ายเข้มแข็ง"<br>2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ<br>(Best Practice) | 109                      |

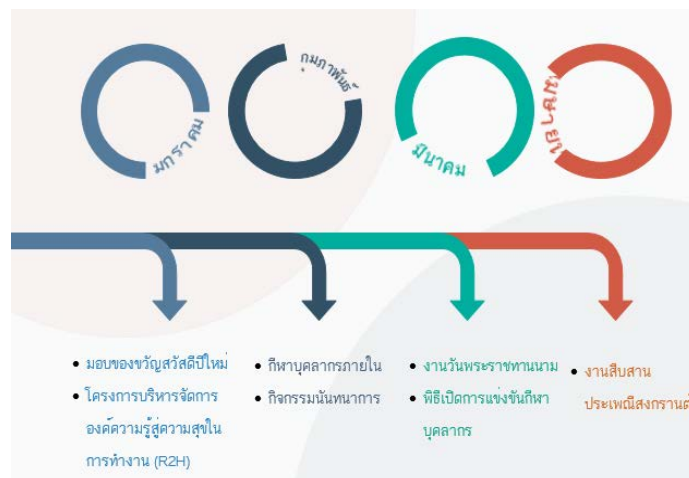


### ภาพโครงการ HR Network & HR Policy



## การดำเนินกิจกรรมกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแลรักษาและส่งเสริมด้านทรัพยากรบุคคล ต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันเพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลได้ ดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย ทั้งเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบาย ของมหาวิทยาลัยในด้านทรัพยากรบุคคล



### กองทรัพยากรบุคคล มอบของขวัญสวัสดิปีใหม่ 2561 แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี

เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี ทั้งนี้ สวัสดิการกองทรัพยากรบุคคลจึงได้เป็นตัวแทนบุคลากรชาวกองทรัพยากรบุคคลในการส่งมอบของขวัญในวาระดิถีขึ้นปีใหม่พุทธศักราช 2561 แก่กอง / ศูนย์ต่างๆ ในสำนักงานอธิการบดี





**วันที่ 25 มกราคม 2561**

## **โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (R2H)**

### **สำหรับนักสร้างสุขมหาวิทยาลัยมหิดล**

โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (R2H) สำหรับนักสร้างสุขมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักสร้างสุขให้สามารถนำข้อมูลจาก HAPPINOMETER ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาความผูกพันและความสุขของบุคลากรเพื่อองค์กรแห่งความสุข โดยส่วนงานสามารถกำหนดแผนกิจกรรมได้อย่างมีเป้าหมายและทิศทาง สามารถติดตามและประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรม รวมถึงจัดทำรายงานผลสำเร็จของการสร้างเสริมความผูกพัน ความสุข และองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วันที่ 25 มกราคม 2561 ศาสตราจารย์นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พร้อมด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน และนักสร้างสุขของมหาวิทยาลัยมหิดลเข้าร่วมกิจกรรม “Walk & Run to Happy MU: ขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานของนักสร้างสุขมหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมของโครงการอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (R2H)



กิจกรรม “Walk & Run to Happy MU : ขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงานของนักสร้างสุขมหาวิทยาลัยมหิดล”





วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2561

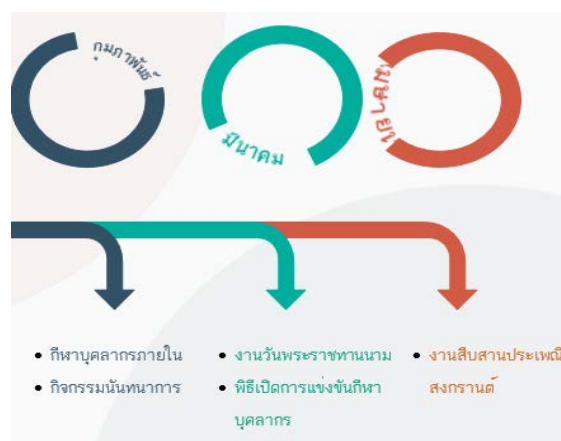
กีฬานักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี

งบประมาณ 2561

งานวิ่ง "Joong กัน Run

วันแห่งความรัก" 2018

ณ บริเวณถนนรอบมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



เพื่อให้การจัดการกีฬานักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหิดลมีรูปแบบที่หลากหลายและให้นักศึกษาที่รักการออกกำลังกายแต่ไม่มีโอกาสที่จะได้เข้าร่วมในกิจกรรมกีฬาได้ใช้โอกาสนี้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัย ทั้งเป็นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งด้วย คณะกรรมการบริหารจัดการกีฬาจึงได้มี



แนวทางที่จะจัดการแข่งขันการวิ่งแบบจูงกันรัน เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลได้เข้ามามีส่วนร่วมการแข่งขันกีฬา มากขึ้น นอกจากนี้เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์งานกีฬามหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2561 โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันให้มีความสนุกสนาน และหลากหลายรุ่นอายุมากขึ้น เป็นทางเลือกใน การออกกำลังกายและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ส่งบุคลากรเป็นตัวแทนสำนักงานอธิการบดีเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมในรุ่นต่าง ๆ ตามวันดังกล่าว



วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561

## กิจกรรมนันทนาการสำนักงานอธิการบดี การประกวดร้องเพลงคาราโอเกะ

**"The month of love กุมภาพันธ์...มาถูกไม่ผิด"**

สำนักงานอธิการบดีได้มีประกาศถึงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดและเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอธิการบดีจัดขึ้นเพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยกำหนดช่วงเวลานันทนาการให้เป็นวันศุกร์ สัปดาห์สุดท้ายของเดือน เวลา 13.00 – 17.00 น.

ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ชมรมคาราโอเกะได้กำหนดจัดกิจกรรมนันทนาการโดยกองทรัพยากรบุคคล รับหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการจัดกิจกรรมการประกวดร้องเพลงคาราโอเกะ ในTheme "The month of love กุมภาพันธ์...มาถูกไม่ผิด" ซึ่งมีบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมาก





## วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2561 วันพระราชทานนาม

### “งานวันครบรอบ 49 ปีวันพระราชทานนาม 130 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล”

ณ ห้องบรรยายศาสตราจารย์นายแพทย์เกษน จาติกวณิช

วันที่ 2 มีนาคมของทุกปี มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดจัดงานวันพระราชทานนามขึ้น เพื่อระลึกถึงวันที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระนามาภิไธย “มหิดล” ในสมเด็จพระมหิตลธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนกแทนมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ซึ่งในวันสำคัญดังกล่าวกองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติและมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรทั่วไป และได้รับคัดเลือกจากส่วนงานต่าง ๆ เข้ารับรางวัลเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติ ประพฤติตนในองค์กร รวมทั้ง การมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดลแก่บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลครบ 25 ปี 15 ปี 10 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ





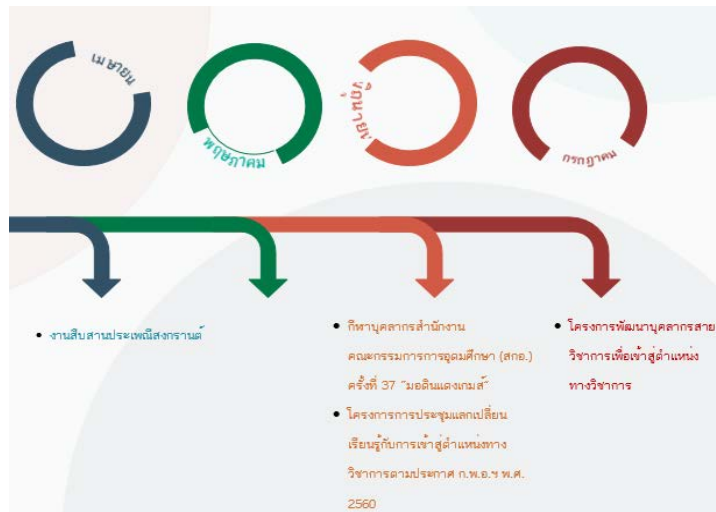


**วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2561**

### **พิธีเปิดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2561 “มหิดลเกมส์ มหิดล 4.0” ณ สนามกีฬาฟุตบอล 1**

มหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดลเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นสวัสดิการด้านการกีฬาและนันทนาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ บุคลากรในสังกัดส่วนงานต่าง ๆ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติ เหมาะสมในแต่ละชนิดกีฬาเพื่อเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (สกอ.) ในปีพ.ศ.2561 กองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการส่งบุคลากรเข้าร่วม ขบวนพาเหรด และการประกวดกองเชียร์ของสำนักงานอธิการบดี ในแนวคิด “มหิดล 4.0”





วันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2561

งานสืบสานประเพณีสงกรานต์ สืบสานผ้าไทย

ประจำปี 2561

ณ อาคารสำนักงานอธิการบดี

ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ  
รักษาการแทนอธิการบดีเป็นประธานงาน  
“ประเพณีสงกรานต์ สืบสานผ้าไทย” เพื่อให้  
บุคลากรชาวสำนักงานอธิการบดีร่วมกันสรงน้ำ  
พระพุทธรูป พระบรมรูปจำลอง และรดน้ำขอพร

จากคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลพร้อมใจกันแต่งผ้าไทย และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการ  
อนุรักษ์สืบสานประเพณีอันดีงามที่ถือปฏิบัติในวันปีใหม่ไทย เนื่องในวันสงกรานต์









| สรุปเหรียญรางวัล |                                    |     |     |     | รวม  |
|------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|------|
| 1                | มหาวิทยาลัยมหิดล                   | 69  | 57  | 71  | 197  |
| 2                | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์             | 56  | 54  | 43  | 153  |
| 3                | มหาวิทยาลัยขอนแก่น                 | 41  | 43  | 35  | 119  |
| 4                | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย              | 31  | 39  | 33  | 103  |
| 5                | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่               | 27  | 30  | 29  | 86   |
| 6                | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์           | 17  | 21  | 33  | 71   |
| 7                | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี        | 17  | 14  | 23  | 54   |
| 8                | มหาวิทยาลัยพะเยา                   | 13  | 4   | 2   | 19   |
| 9                | มหาวิทยาลัยรามคำแหง                | 11  | 8   | 8   | 27   |
| 10               | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | 11  | 6   | 8   | 25   |
| รวม              |                                    | 401 | 399 | 454 | 1254 |

ทั้งนี้ จากการแข่งขันกีฬานักศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ครั้งที่ 37 ระหว่างวันที่ 2 - 9 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น “มอ ดินแดงเกมส์” ผลการแข่งขันจากกีฬาทุกประเภท มหาวิทยาลัยมหิดลได้รับเหรียญรางวัลรวมเป็นลำดับที่ 1 (เป็นปีที่ 3) การเข้าร่วมการแข่งขันดังกล่าว

มหาวิทยาลัยมหิดลมีบทบาทในการส่งเสริมศักยภาพ

ด้านกีฬาของบุคลากร ทั้งการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬายังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต อันจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระยะยาวต่อไป

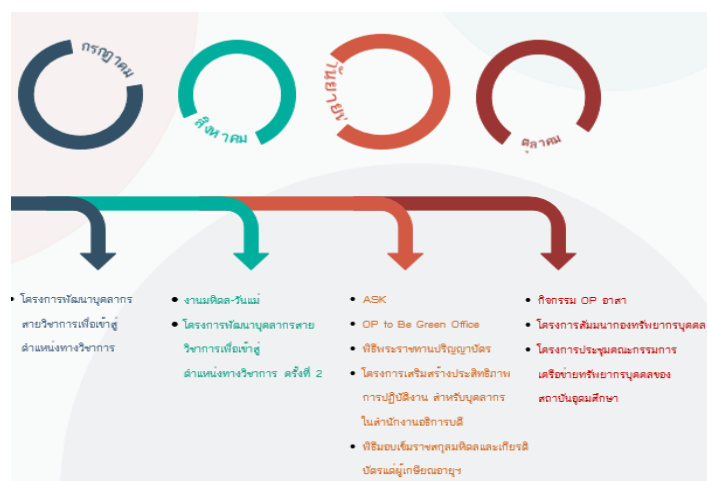
## วันที่ 21 มิถุนายน 2561

### โครงการการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2560

ณ ห้องประชุมชั้น 4 อาคารเทพนม เมืองแมน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กองทรัพยากรบุคคลได้กำหนดจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2560 ระหว่างเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และหาแนวโน้มนและทิศทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ทั้งนี้ มีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2560 จำนวน 25 สถาบันอุดมศึกษา



วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2561

โครงการพัฒนาศูนย์สายวิชาการเพื่อเข้าสู่  
ตำแหน่งทางวิชาการ.

เรื่อง

"Professional writing technique for

a textbook: การแต่งตำรา/หนังสืออย่างมืออาชีพ"

อาชีพ" และ "จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ"

ณ ห้องประชุม 322 ชั้น 3 อาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล (MLC)

มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) และมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)

กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศูนย์สายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับช่วงเช้าเป็นการบรรยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยศ.ดร.ชุตินา สัจจพันธ์ สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาวิทยาสุโขทัยธรรมมาธิราช และช่วงบ่ายเป็นการบรรยายหัวข้อ "จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ" โดย ศ.พญ.พรรณแข มไหสวริยะ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการทำผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยการทำวิจัยในระดับสากล การแต่งตำราและหนังสือให้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การนำเสนอผลงานต่อที่ประชุมวิชาการ รวมทั้งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางด้าน Soft Skills ควบคู่กันไป จึงเป็นการตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมงานวิจัยที่ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

**วันที่ 2 สิงหาคม 2561**

**งาน “มหิดล – วันแม่” ประจำปี 2561**

ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล  
ศาลายา

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ เสด็จฯ ทรงเป็นประธานเปิดงาน “มหิดล – วันแม่” ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลจัดขึ้นเป็นปีที่ 32 เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา โดยมีศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และผู้บริหารมหาวิทยาลัยเฝ้ารับเสด็จฯ

งาน “มหิดล – วันแม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 และร่วมฉลองในโอกาสวันแม่แห่งชาติ กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต้อนรับทำหน้าที่ในการต้อนรับและลงทะเบียนแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและแขกผู้มีเกียรติที่เข้าร่วมงาน ฯ



วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2562

## โครงการพัฒนาศูนย์การศึกษาระดับโลกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 2

### หัวข้อ “วิจัยเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งทางวิชาการ”

ณ ห้องประชุม 322 ชั้น 3 อาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล (MLC) มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสายวิชาการ กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมของโครงการพัฒนาศูนย์การศึกษาระดับโลกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกแบบ ก.พ.อ.03 ปรับปรุง/2 ในระบบออนไลน์” การทำวิจัย/บทความทางวิชาการ การแต่งตำรา/หนังสือ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และ Soft Skills for Academic Staffs โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (คณาจารย์/นักวิจัย) จำนวน 150 คน เพื่อให้คณาจารย์ และนักวิจัยผู้ผ่านการเข้าร่วมโครงการจะได้รับการพัฒนา ศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ทั้งสามารถพัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำวิจัย การนำเสนอผลงาน การเขียนตำราหนังสือ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) ให้ตรงกับความต้องการในอนาคต และมีศักยภาพทางวิชาการเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)

### ASK

วันที่ 13 กันยายน 2561

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยการพัฒนางานประจำ

ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ 411

อาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล

กองทรัพยากรบุคคลได้กำหนดจัดโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ โครงการ “แลกเปลี่ยน

เรียนรู้สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยการพัฒนางานประจำ (From routine to expert)” เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์จริงในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางหลักการพัฒนางานประจำเพื่อเป็นผลงานประกอบการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง





สูงขึ้น ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานประจำ และเกิดเครือข่ายระหว่างกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานลักษณะเดียวกันในการสร้างสรรค์ผลงานที่สามารถนำมาประกอบการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุนต่อไป



**วันที่ 14 กันยายน 2561**

### **โครงการเดิมความรู้มุ่งสู่การเป็นสำนักงานที่ห่วงใยสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (OP to Be Green Office)**

ณ ห้องบรรยาย ศาสตราจารย์นายแพทย์ ชัชวาล โอสถานนท์ สำนักงานอธิการบดี

วิทยากรโดย ผศ.ดร.วนิดา คูอมรพัฒนะ หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตามที่สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีนโยบายมุ่งสู่การดำเนินงานที่ตระหนักถึงการห่วงใยสิ่งแวดล้อม จึงส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนจิตมีสำนึกถึงผลกระทบที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม

กองทรัพยากรบุคคลร่วมกับกองบริหารงานทั่วไปจึงจัดโครงการเดิมความรู้มุ่งสู่การเป็นสำนักงานที่ห่วงใยสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (OP to Be Green Office) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสามารถดำเนินการสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวที่ห่วงใยสิ่งแวดล้อมในอนาคต



**วันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2561**

### **พิธีพระราชทานปริญญาบัตร ประจำปีการศึกษา 2560**

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตรให้กับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2560 ซึ่งเป็นวันแห่งความภาคภูมิใจของบัณฑิตที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร เป็นพิธีที่แสดงถึงความสำเร็จของผู้จบการศึกษา กองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทหน้าที่ในการต้อนรับคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารจากส่วนงานต่าง ๆ



**วันที่ 26 กันยายน พ.ศ.2561**

### **โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี**

#### **“สื่อสารงานที่ปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ด้วยการใช้โปรแกรม Infographic ใคร่ทำได้...ง่ายนิดเดียว”**

ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ชั้น 1 กองเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพและความเป็นเลิศของบุคลากรในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์จริงในการฝึกปฏิบัติใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนา



ศักยภาพของตนเอง กองทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดจัดโครงการ ฯ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน



**วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561**

### **พิธีมอบเข็มราชสกุลมหิดล และเกียรติบัตร แก่ผู้เกษียณอายุฯ ประจำปี 2560**

ณ ห้อง Grand Auditorium ชั้น 4 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลเป็นพิธีมอบของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทุกส่วนงาน ซึ่งเป็นการขอขอบคุณผู้เกษียณอายุทุกท่านที่ได้เสียสละแรงกาย แรงใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน





กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการฝ่ายจัดทำเกียรติบัตรและเพิ่มราชสกุลมหิดลและฝ่ายต้อนรับลงทะเบียนและจัดเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่ม โดยคณะกรรมการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำเกียรติบัตรและของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุ ฯ จัดลำดับผู้เข้ารับเกียรติบัตร และจัดเจ้าหน้าที่ในการส่งใบเกียรติบัตรและของที่ระลึก อีกทั้งจัดเตรียมอาหาร และเครื่องดื่มแก่ผู้เกษียณอายุ และแขกผู้มีเกียรติ เป็นต้น



วันที่ 11 - 12 ตุลาคม 2561

กิจกรรม OP อาสา รวมใจพัฒนามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์



กิจกรรม OP อาสาร่วมใจพัฒนา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับส่วนงานอื่น ๆ โดยเฉพาะวิทยาเขตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งกิจกรรมในช่วงกลางวันเป็นการจัดกิจกรรม ด้าน CSR เช่น การปลูกต้นไม้ การปลูกผักออร์แกนิก เกี่ยวข้าวในแปลงนา ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ และในช่วงค่ำ เป็นการจัดกิจกรรม OP Night ชมการแสดง การประกวดชุดแฟนซี และจับรางวัล ณ โรงแรมโบไนต์ ซิโนส จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้จำนวน 247 คน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้บรรลุตามเป้าหมายเป็นอย่างดี



**วันที่ 26 – 27 ตุลาคม พ.ศ.2561**

### **โครงการสัมมนากองทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561**

โครงการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ (สัมมนาประจำปีกองทรัพยากรบุคคล) เป็นโครงการเพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมวางแผนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ผ่านการบรรยายเรื่อง

- 1) บทบาทของนักทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ (EdPEX หมวด 5)



2) Global Competency ที่บุคลากรมหิดลควรมีเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และยั่งยืน ในหัวข้อ “Smart HR for World Class University” ผ่านการทำกิจกรรม Workshop ภายใต้วงหัวข้อ “แผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล”



**วันที่ 30 ตุลาคม 2561**

### **โครงการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา**

กองทรัพยากรบุคคลตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กองทรัพยากรบุคคลจึงจัดโครงการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จากที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการร่วมกลุ่มในการสร้างเครือข่ายที่ดี และเปิดโอกาส

ให้เกิดการและเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อันจะนำไปสู่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพต่อไป



วันที่ 19 – 20 พฤศจิกายน 2561

โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำบีช รีสอร์ทแอนด์สปา

**“กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ  
การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขแลกเปลี่ยน  
ทัศนคติการสร้างสุของค์กร ณ ชะอำ”**

งานอบรมเชิงปฏิบัติการ “การขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน” (Routine to Happiness: R2H) โดย รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และผศ.ดร.จรัมพร ไหล่ายอง พร้อมด้วยทีมงาน HAPPY UNIVERSITY





วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ.2561

งานมหกรรมคุณภาพ R2R ปี 2561 ณ มหิดลสิทธาคาร



“งานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล” จัดขึ้นเป็นปีที่ 5 โดยกองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ.2561 จัดงานภายใต้ หัวข้อ “Valuing People : คุณค่าคน คุณค่างาน” เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และผู้ร่วมงาน ได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตน พัฒนางานนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ภายในงานมีการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำเสนอผลงานเกียรติยศที่ได้รับรางวัลระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีการนำเสนอผลงานประเภทต่าง ๆ คือ Team Good Practice Award, Innovative Teaching Award, การนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation), การนำเสนอด้วยโปสเตอร์ (Poster Presentation) และการนำเสนอผลงานประเภท Story Telling

กองทรัพยากรบุคคลได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ โดยส่งผลงานในประเภทการนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation) เรื่อง ระบบ Training Information Center และประเภทการนำเสนอด้วยโปสเตอร์ (Poster Presentation) ได้แก่

1. การจัดการวารสาร Mahidol R2R e-Journal
2. การพัฒนาระบบ e-Recruitment
3. ระบบการจัดการกิตติคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้รับรางวัล “รางวัลดีเด่น ประเภทการนำเสนอด้วยวาจา” ในผลงาน ระบบ Training Information Center



นอกจากนี้ กองทรัพยากรบุคคลยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

- คณะทำงาน 5 ส ดำเนินการในการดูแลสภาพแวดล้อมภายในกอง ฯ ให้เป็น Green Office สร้างสัญลักษณ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- คณะกรรมการสวัสดิการกองทรัพยากรบุคคล เป็นกลุ่มตัวแทนของบุคลากรจากแต่ละงาน ทำหน้าที่ในการดำเนินการสร้างสัมพันธ์ภาพและกิจกรรมภายในกอง ฯ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและความผูกพัน
- คณะทำงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและบริการข้อมูลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (ISS) ทำหน้าที่พัฒนากระบวนการให้บริการข้อมูลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR (กลุ่ม Gen Y) เป็นตัวแทนของบุคลากรในกอง ฯ ที่เป็นกลุ่มคน Generation Y ในการจัดแสดงความคิดเห็น และร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นรูปแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ได้

ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2561 คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR ได้ดำเนินการพัฒนา “คู่มือพนักงาน มหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลในการศึกษาข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถ Download ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทาง Website กองทรัพยากรบุคคล คู่มือพนักงาน หรือ <http://op.mahidol.ac.th/hr/document/handbook/2019/handbook-employee2019.pdf>



นอกจากนี้ คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารเนื้อหาด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ Infographic เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลเกิดความเข้าใจเนื้อหาด้านทรัพยากรบุคคลได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถ Download คู่มือละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อต่าง ๆ ได้ที่ Website กองทรัพยากรบุคคล หรือ <https://op.mahidol.ac.th/hr/infographic/> โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

