

รายงานประจำปี

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



2019
ANNUAL
REPORT

2562



<https://op.mahidol.ac.th/hr>



MUHR



@muhrconnect

คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เล่มนี้ได้นำเสนอถึงผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Excellence in management for sustainable organization) ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2559 – 2562 รวมทั้งแผนการในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2566 และผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง กิจกรรมและโครงการของกองทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลในส่วนงานต่าง ๆ ได้ทราบความคืบหน้าการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 : บทนำ

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ
- ฝ่ายผู้บริหารกองทัพรพยากรบุคคล
- ข้อมูลบุคลากร
 - บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
 - บุคลากรกองทัพรพยากรบุคคล
- โครงสร้างองค์กร ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทัพรพยากรบุคคล

ส่วนที่ 2 : ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4

- แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2559 - 2562
- ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4
- การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทัพรพยากรบุคคล พ.ศ.2559 – 2562
 - Workforce Planning
 - Workforce Development
 - Work-Life Balance
- ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทัพรพยากรบุคคล
- การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทัพรพยากรบุคคล พ.ศ.2563 – 2566
- รายงานการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทัพรพยากรบุคคล พ.ศ.2563 – 2566
- โครงการตามตัวชี้วัดด้านทัพรพยากรบุคคล
- Networking

ส่วนที่ 3 : ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU – SUP)
- โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU – HDP#4)
- โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU – EDP#18)
- โครงการปัจฉิมนิเทศ
- โครงการ HR Network & HR Policy
- โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)

PAGE 41 - 50

ส่วนที่ 4 : การดำเนินกิจกรรมในปี พ.ศ.2562

- การดำเนินกิจกรรมของบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2562

PAGE 51 - 66

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญ
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ (Mission)

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์
พันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ภารกิจ

กำกับ ดูแล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกประเภท
ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบาย
คุณธรรม และส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานถึงให้ผลตอบแทน
ของมหาวิทยาลัย
ตรงตามถึงวาระสิ้นสุดการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามมาตรฐานความเป็นธรรม โปร่งใส
และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
ดูแลให้การดำเนินงานทั้งระบบเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้อง
กับระเบียบที่ทางราชการและมหาวิทยาลัยกำหนด

ผังผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล

ผังผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



รักษาการแทนรองอธิการบดี
รองศาสตราจารย์ นว.ธนย์ สุภกรพันธ์

Assoc.Prof. Thanya Subhadrabandhu
Email: thanya.sub@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6327



ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
นางจริยา ปัญญา

Mrs. Jariya Panya
Email: dircoppr@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6290



หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล
นายปิยชน โพธารมย์

Mr. Piyachon Phocharom
Email: piyachon.pho@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6390



หัวหน้างานบริหารสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์
นายเทวณ คงพิพัฒนกุล

Mr. Tewon Kongpipatkul
Email: tewon.kon@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6280



หัวหน้างานยุทธศาสตร์และ
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวปิยนุช รัตนกุล

Miss Piyanch Rattanakul
Email: piyanuch.rat@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6297



หัวหน้างานสร้างเสริมศักยภาพ
และพัฒนากองทรัพยากรบุคคล
นางกสิณี ชวนา

Mrs. Kosinee Chaona
Email: kesinee.cha@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6278



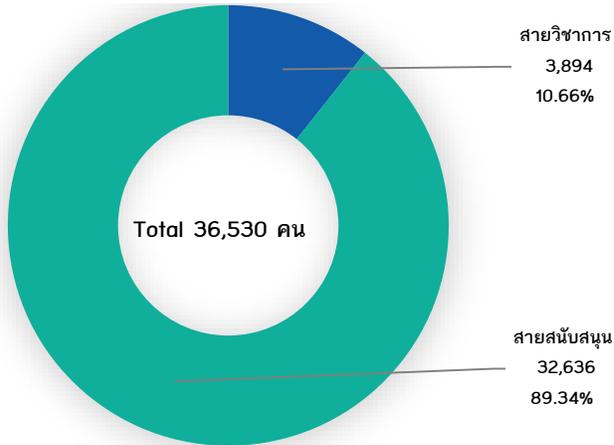
หัวหน้างานควบคุมกำกับ
ในสายวิชาการและสนับสนุน
นางสุภัทรา บุศย์เมืองบึก

Mrs. Supatra Busmuangpak
Email: supatra.bus@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6293

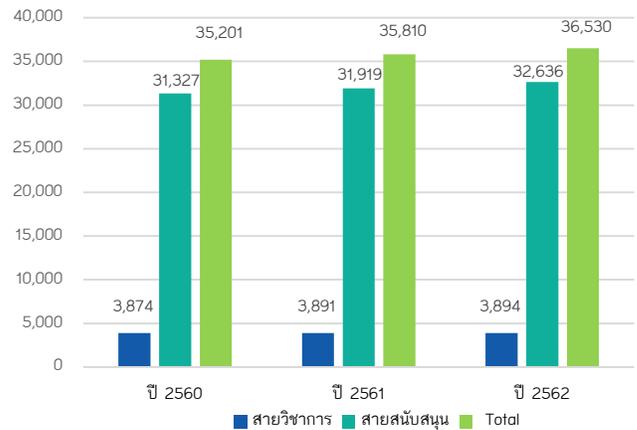
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2562

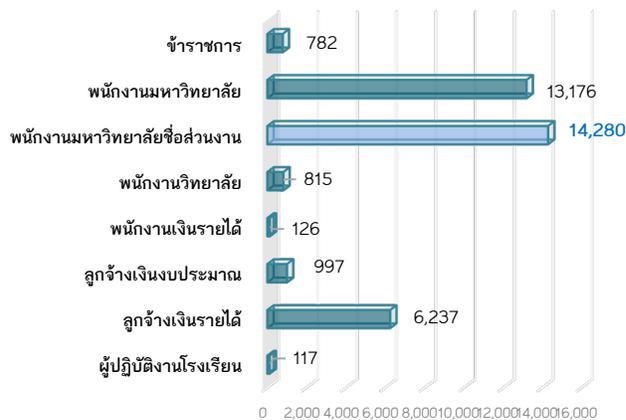
จำแนกตามประเภทบุคลากร



เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรย้อนหลัง 3 ปี (ตามประเภท)



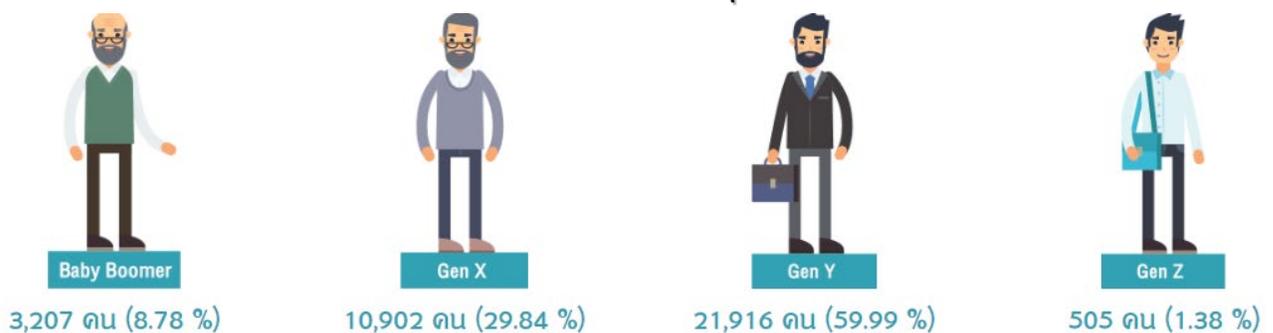
จำแนกตามประเภทการจ้าง



จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ



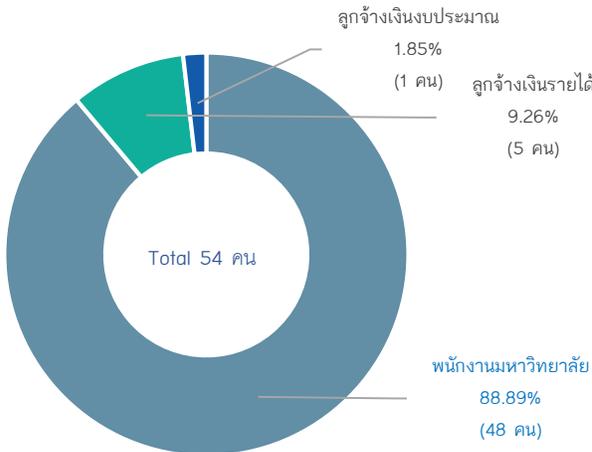
จำแนกตาม Generation ของบุคลากร



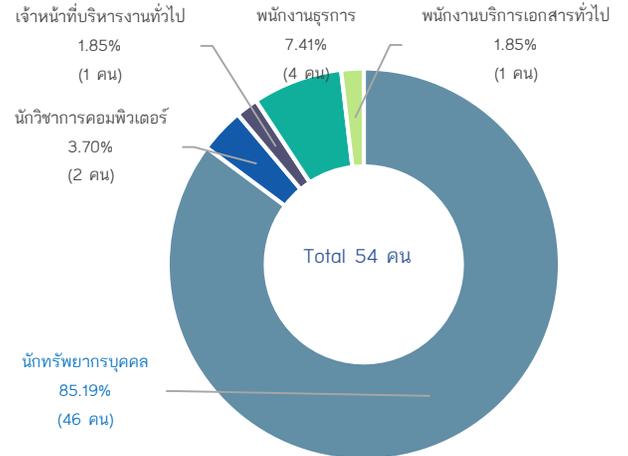
ข้อมูลบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562

จำแนกตามประเภทการจ้าง



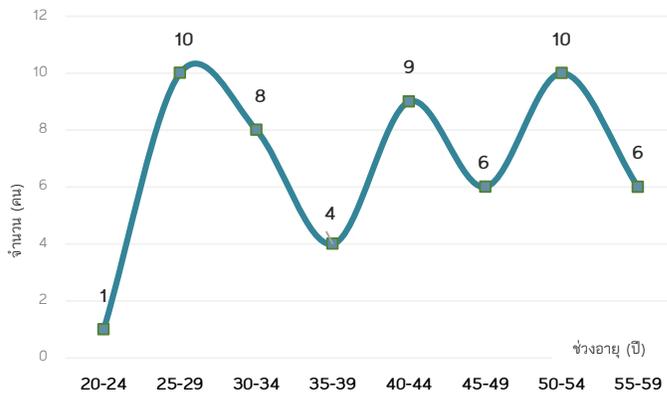
จำแนกตามตำแหน่ง



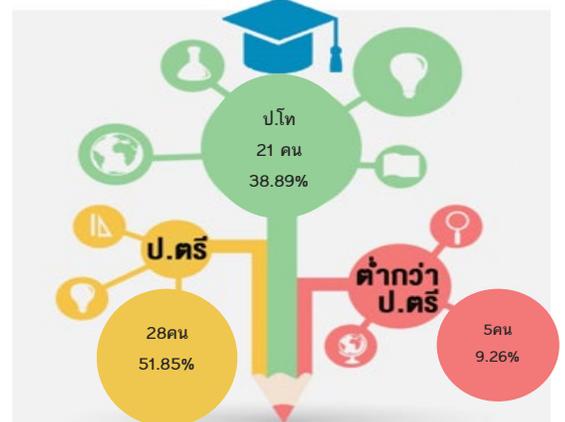
จำแนกตาม Generation



การกระจายอายุบุคลากร

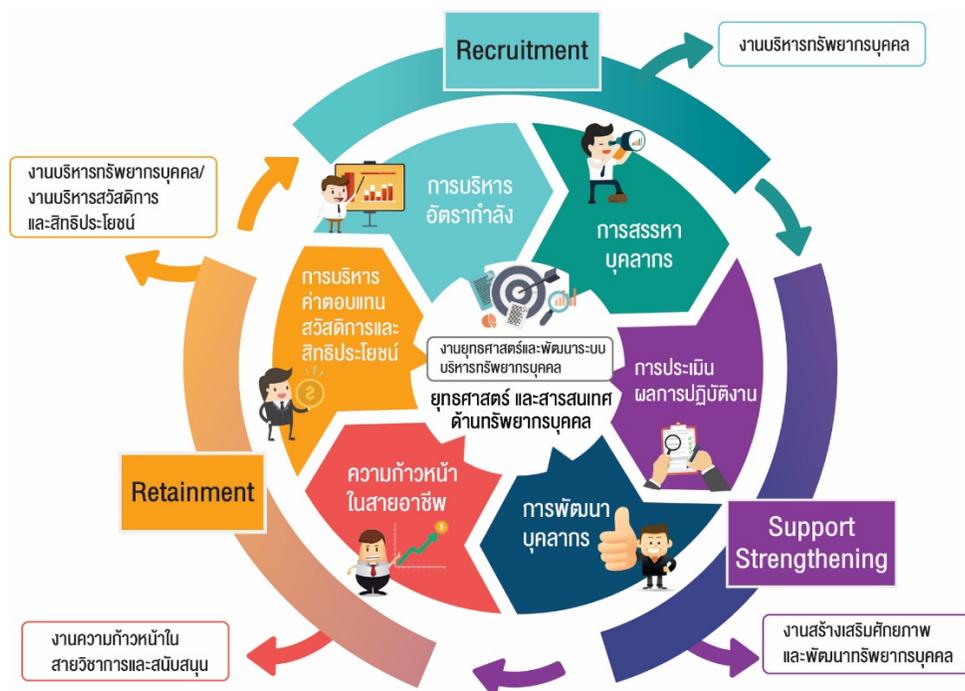


คุณวุฒิบุคลากร

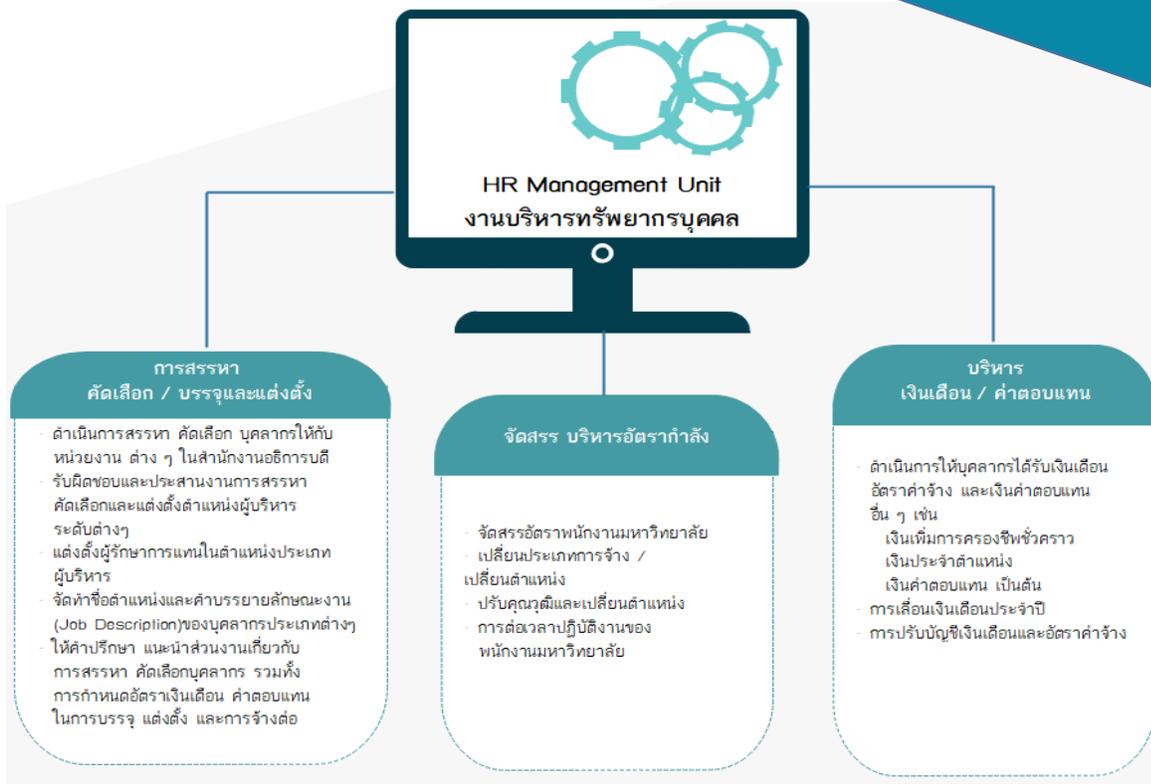


โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามภารกิจด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานภายในกองทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนสามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ โดยการแบ่งหน่วยงานภายในกองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีออกเป็น 5 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 ดังนี้



เพื่อให้การดำเนินงานภาระงานในงานต่าง ๆ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อให้งานด้านทรัพยากรบุคคลบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลจำนวน 54 คน จึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆ โดยรายละเอียดการดำเนินงานหลักของแต่ละงาน มีดังนี้



Head of
HR Management Unit
Mr. Piyachon Phocharom



Janpen
Bualoy



Samarn
Raengarn



Chamroon
Paethong



Wanitcha
Amorrasang



Warunee
Sangsuwan



Nichanan
Khoonluanglom



Orawan
Tagoyai



Suweeredh
Wongthongdee



Sansanee
Nimstwan

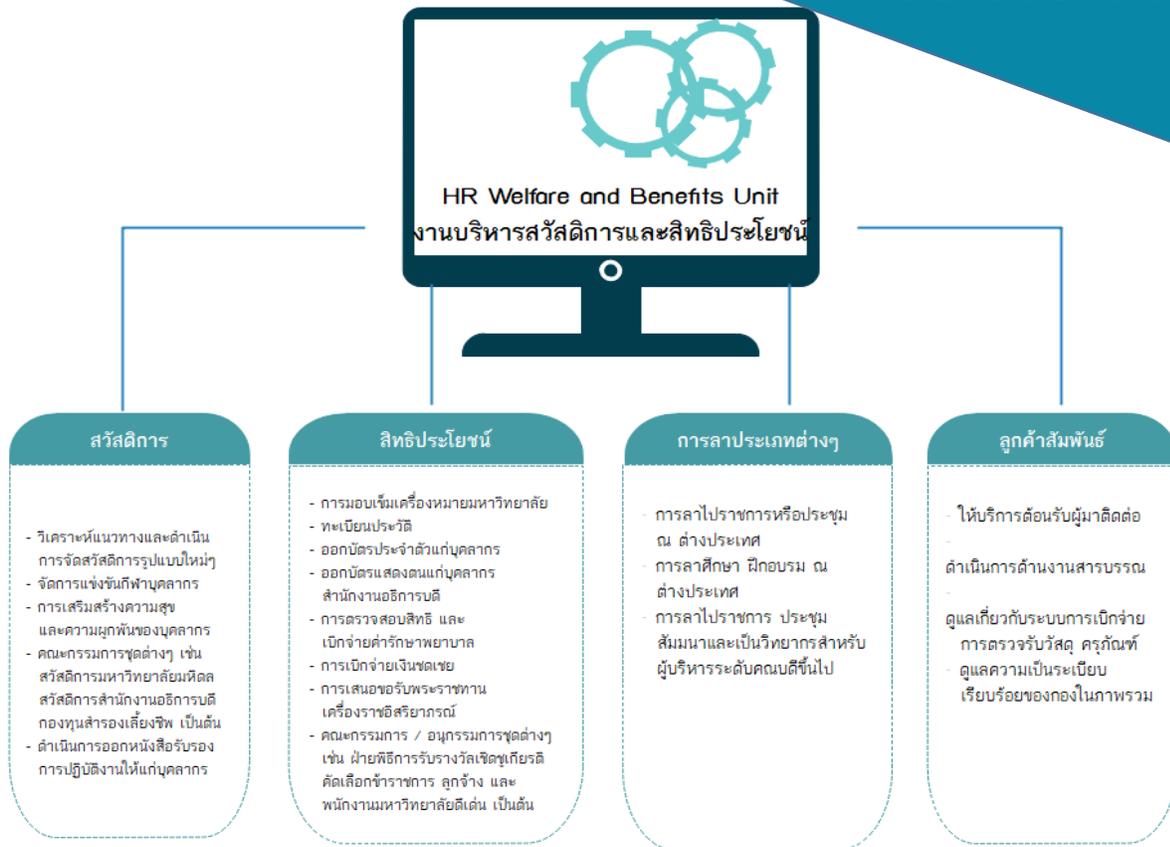


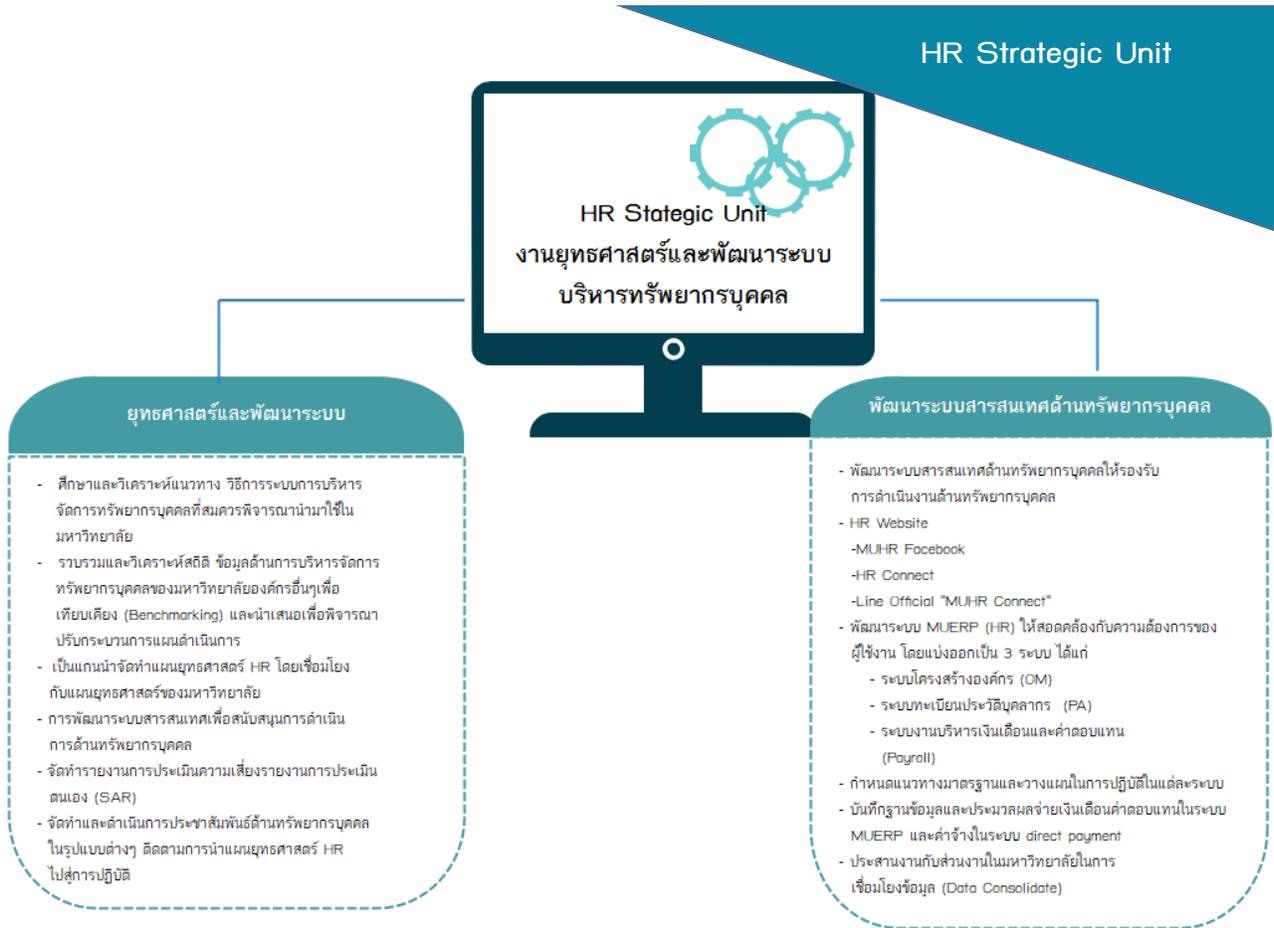
Usama
Sangserm



Piyaporn
Leessomjit

HR1





Head of
HR Strategic Unit
Miss Piyanuch Rattanukul

HR3



Supajira
Limhan



Sumalee
Sangsawang



Naramol
Chountanom



Naitakorn
Prachusilpa



Natta
Rachdechanon



Sirichart
Wannasawat



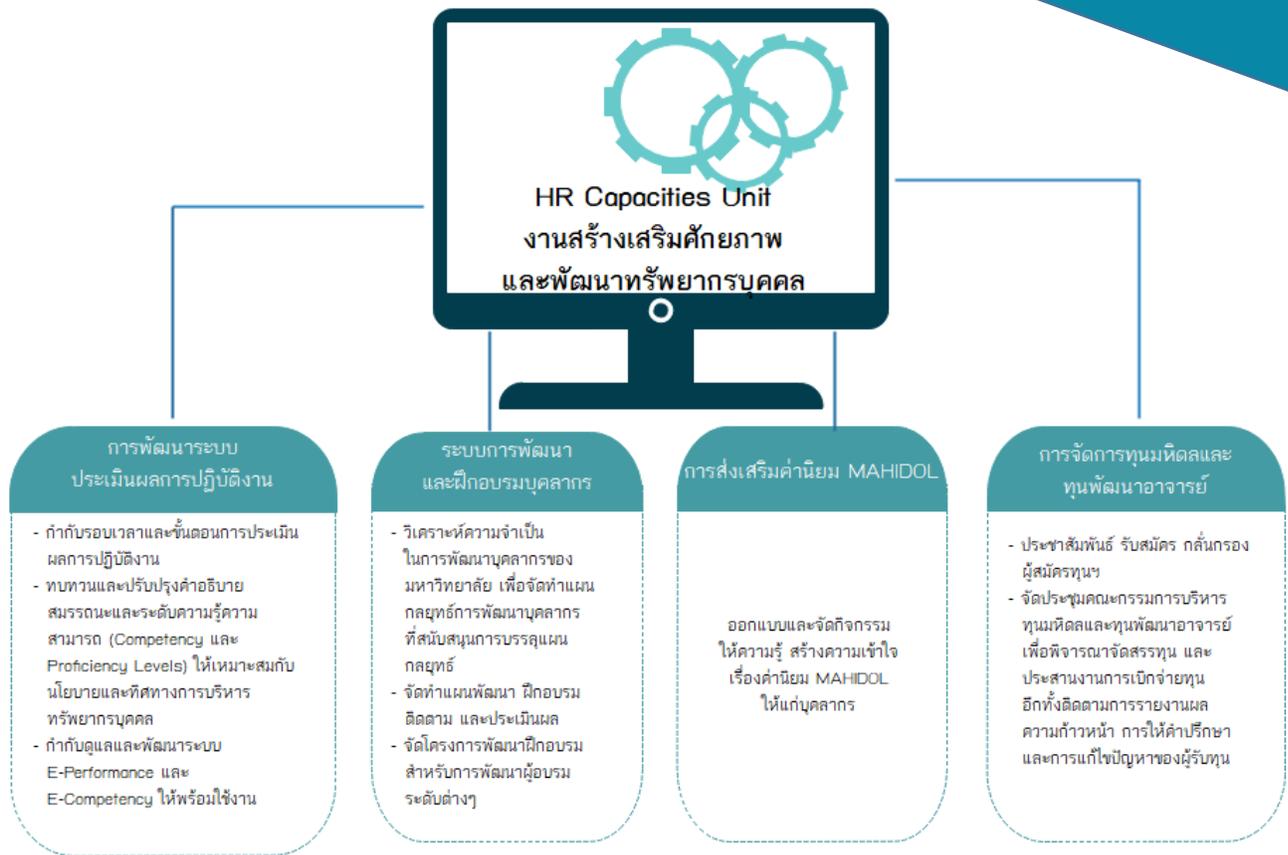
Nasthida
Bubpha

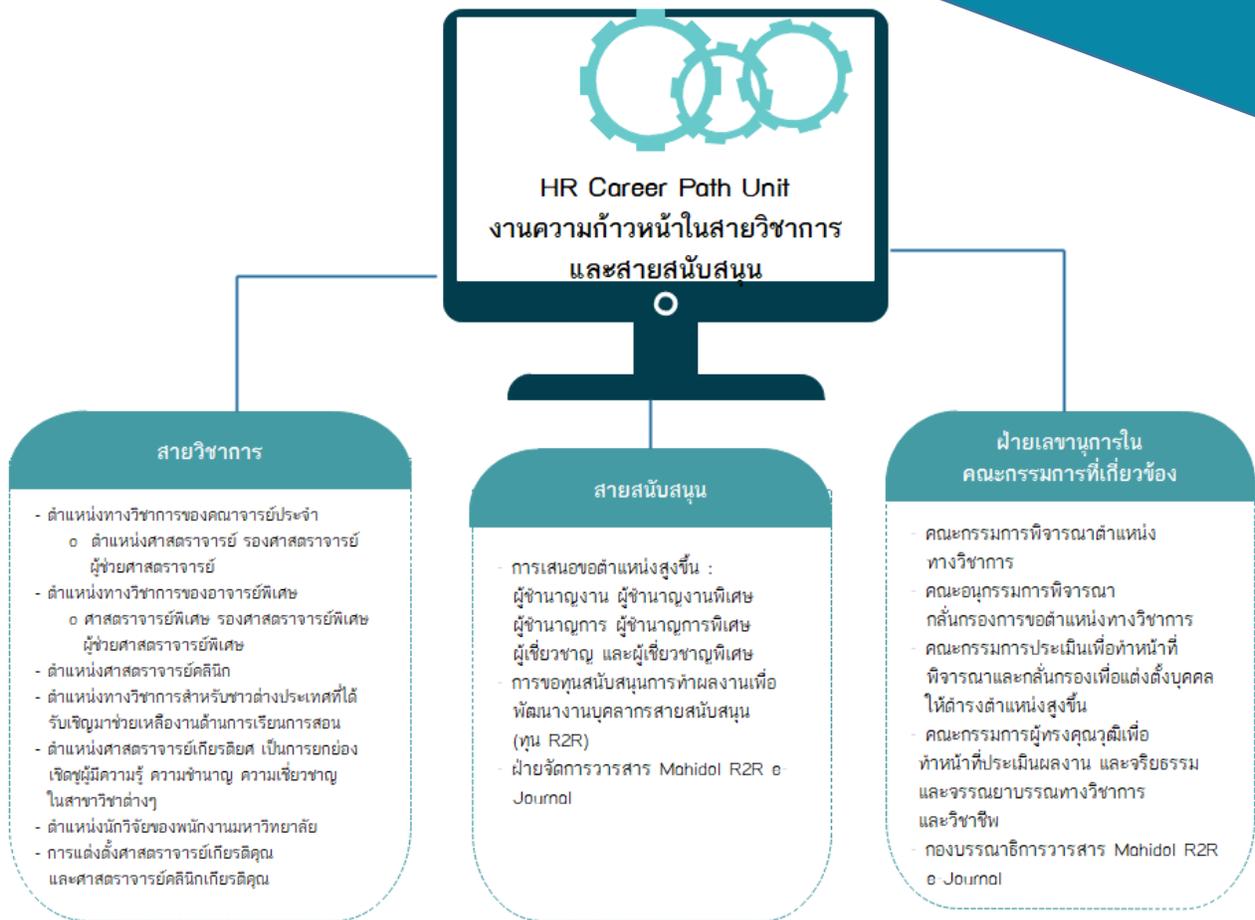


Sukumaporn
Konsombat



Benchamas
Mamudkul





Head of
HR Career Path Unit
Mrs. Supatra Bussmuangpak

HR5



Wanpen
Dangern



Kannika
Phetnamkhao



Sakaewan
Polperm



Nattaporn
Chumket



Chutchalun
Intaracha



Sujitra
Jangbarrung



Jinjuta
Jainsrakoo

ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 :

Excellence in management for sustainable organization

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

> Administration & Governance

> Talent Workforce

> Branding

> Environment

> IT Infrastructure



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) โดยได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จตั้งแต่ปี 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

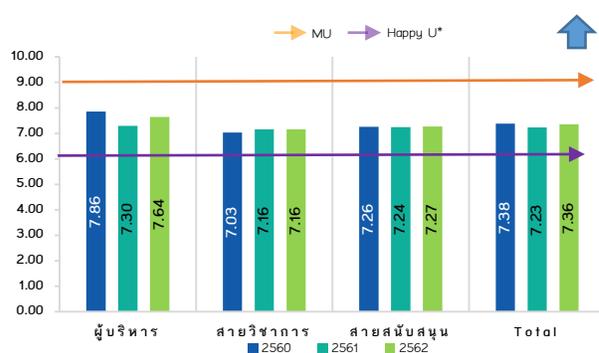
ตัวชี้วัดที่ 4.1 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent)

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

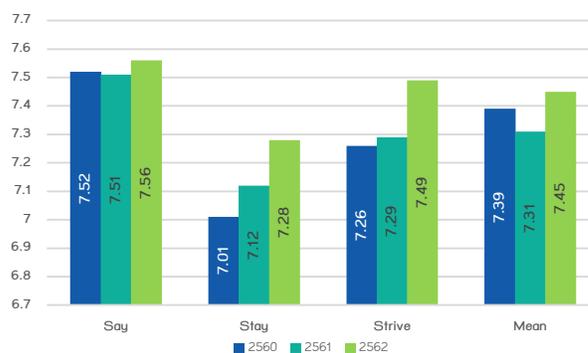
ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยมหิดลได้สำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล (เฉพาะ Talent) ซึ่งมีระดับความผูกพันของบุคลากรเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้

ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร

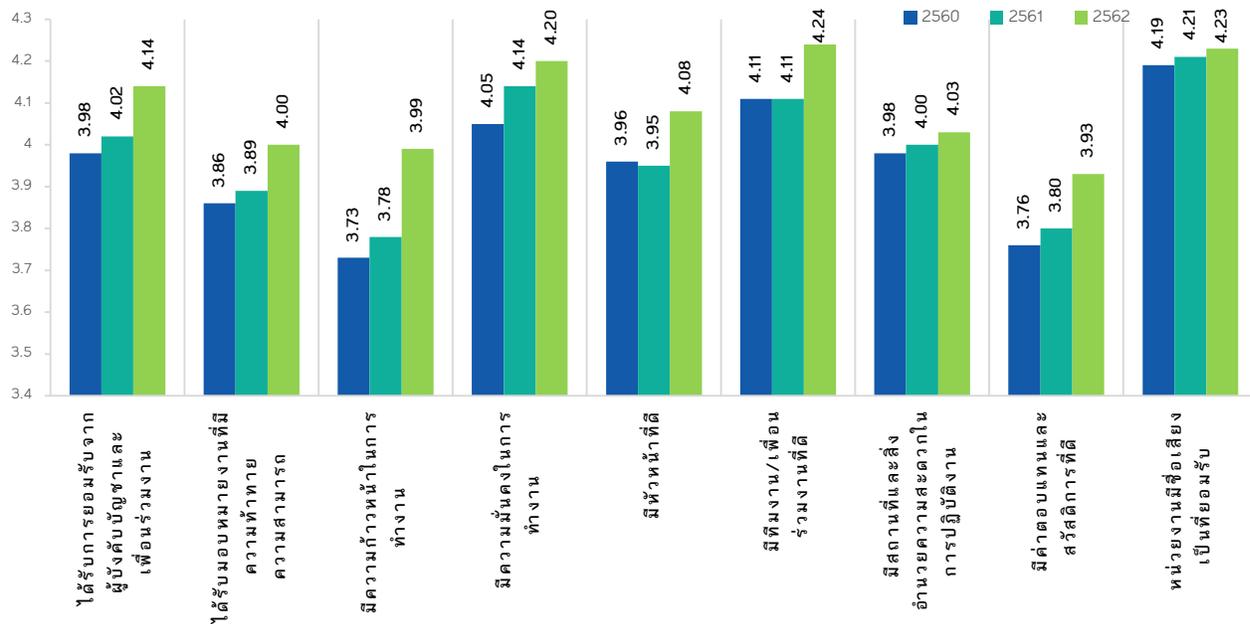
ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร (T = 9 จาก 10)



ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย (เฉพาะ Talent) T = 9 จาก 10



ปัจจัยความผูกพันบุคลากรมหาวิทยาลัย
(เฉพาะ Talent)



จากการสำรวจระดับความผูกพันและความสุขของบุคลากร ส่วนงานต่าง ๆ ได้กำหนดแผนกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและสร้างสุขให้กับบุคลากรในส่วนงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2561 – พ.ศ.2562 ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมของการสร้างเสริมความผูกพันและความสุขอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2562 สามารถประเมินผลระดับความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแยกเป็นรายมิติได้ ดังนี้

ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย	สุขภาพดี (Happy Body)	ผ่อนคลาย (Happy Relax)	น้ำใจดี (Happy Heart)	จิตวิญญานดี (Happy Seed)	ครอบครัวดี (Happy Family)	สังคมดี (Happy Society)	ใฝ่รู้ดี (Happy Green)	สุขภาพเงินดี (Happy Money)	การทำงานดี (Happy Work It)	ความสุขภาพรวม
ภาพรวม	64.8	54.1	68.3	70.0	61.8	59.3	64.0	55.9	64.3	62.5
ม.มหิดล (6,475 คน)	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊

ทั้งนี้ ในปีพ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยมหิดลได้เข้าร่วมเป็นภาคีมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยได้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรแบบยั่งยืน : จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาพ โดยความร่วมมือจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562 ณ โรงแรมเอทิส บางกอก กรุงเทพฯ



การประชุมคณะกรรมการ
ชี้ทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งความสุข
“การสร้างเสริมสุขภาพองค์กรแบบยั่งยืน : จากมหาวิทยาลัย
แห่งความสุขสู่มหาวิทยาลัยสุขภาพ”
ซึ่งเป็นการจัดแบบเวทีเสวนาในประเด็นเรื่อง
“นโยบายและยุทธศาสตร์การสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่ง
ความสุขกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน”

ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมประชุมจากทั่วประเทศ
เป็นผู้บริหารและตัวแทนจากสถาบันอุดมศึกษากว่า 16 แห่ง จำนวน 60 ท่าน

วันที่ 7 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท

การจัดประชุมหัวหน้ายุทธศาสตร์ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

ทั้งนี้มีมหาวิทยาลัยที่เป็นภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งความสุขเข้าร่วมประชุม 7 มหาวิทยาลัยด้วยกัน ได้แก่

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. ม.ขอนแก่น | 2. ม.มหิดล |
| 3. มทร.ธัญบุรี | 4. ม.สุโขทัยธรรมาธิราช |
| 5. ม.สงขลานครินทร์ | 6. ม.ธุรกิจบัณฑิตย์ |
| 7. ม.หอการค้าไทย | |

ซึ่งการประชุมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนความสุขให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย
เพื่อประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนแนวทางการสร้างสุขที่เหมาะสมให้กับองค์กรต่อไป



วันที่ 8 พฤศจิกายน 2562
ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น

การจัดงานประชุม
“Happy University Challenge :
ความท้าทายของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข”



และการเปิดบูธนิทรรศการ

“ตลาดนัดแห่งความสุข”

เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ Shopping ความสุขด้วยสกุลเงิน HU (Happy University Challenge : ความท้าทายของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข) โดย มหาวิทยาลัยมหิดล

อีกทั้งการจัดการบรรยายพิเศษและการเสวนาผู้บริหาร เรื่อง

“ความท้าทายของการเสริมสร้าง “องค์กรแห่งความสุข”

“Happy University Challenge : ความท้าทายของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

เราจะไปด้วยกันอย่างไร”



วันที่ 29 พฤศจิกายน 2562 ณ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารจัดการสายพันธุ์
คนทำงานสู่ความสุขในการทำงาน
(DNA to Happiness : DNA2H) สำหรับนักสร้างสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล



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)

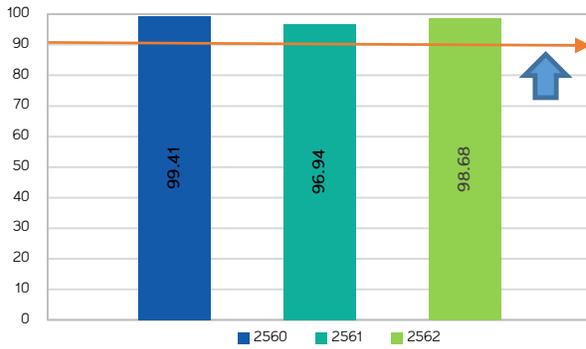
ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ <i>Strategic Issue</i>	ตัวชี้วัดและผลลัพธ์	เป้าหมาย
Workforce Planning	ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร	≥ 90%
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก	> 80%
	อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานต่อพนักงานเงินงบประมาณ	≤ 55%
	อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน	> 90%
Workforce Development	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัยมหิดล	> 75%
	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร	≥ 30%
	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ	= 100%
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	> 50%
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	-
Work - Life Balance	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ	= 60%
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	= 50%
	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (จาก 5 คะแนน)	= 3.5
	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (ผู้บริหารและสายวิชาการ)	< 3%
	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (สายสนับสนุน)	< 8%

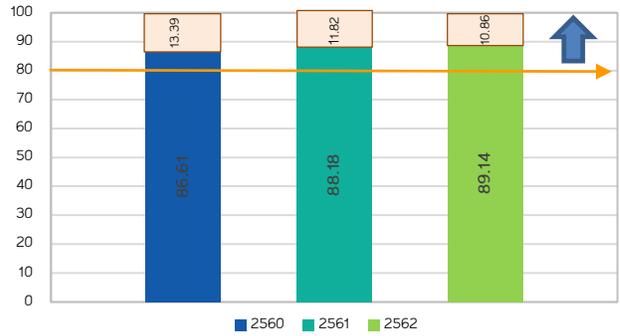
Workforce Planning

(การพัฒนากระบวนการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง)

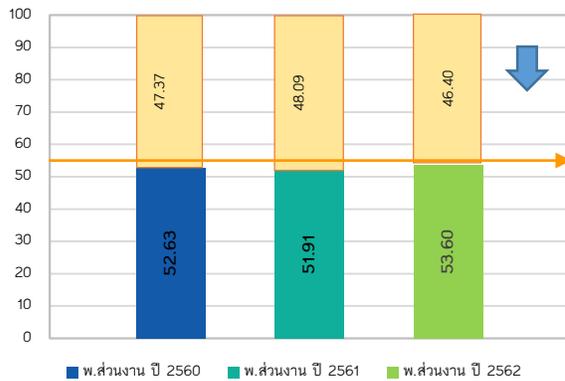
ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร (T>90%)



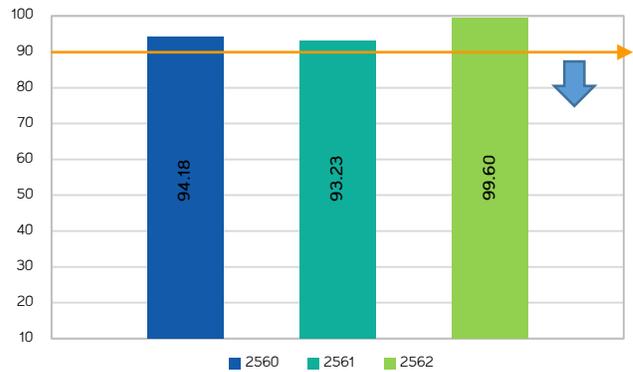
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (T>80%)



อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ต่อพนักงานเงินงบประมาณ (T ≤55)

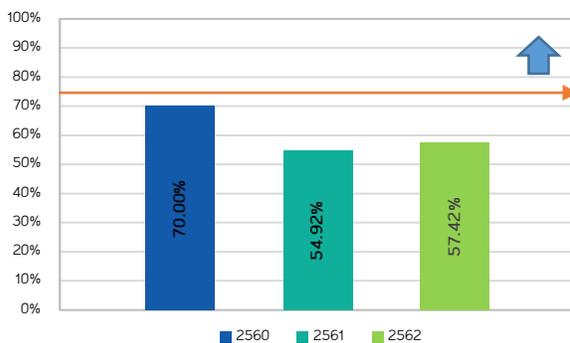


อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน* (T >90%)

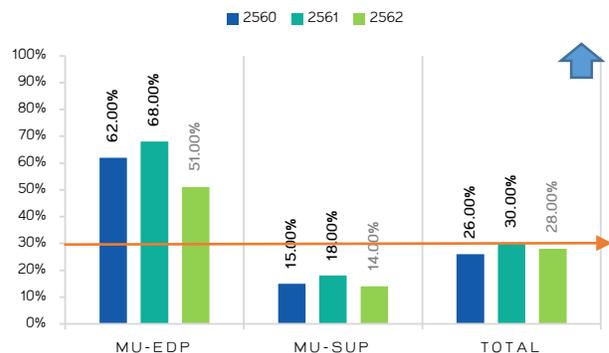


Workforce Development (การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ)

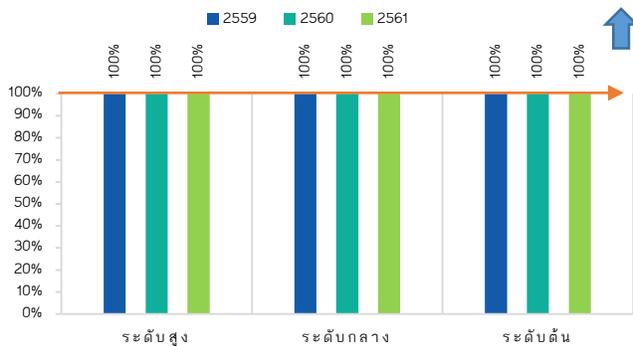
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัยมหิดล (T >75%)



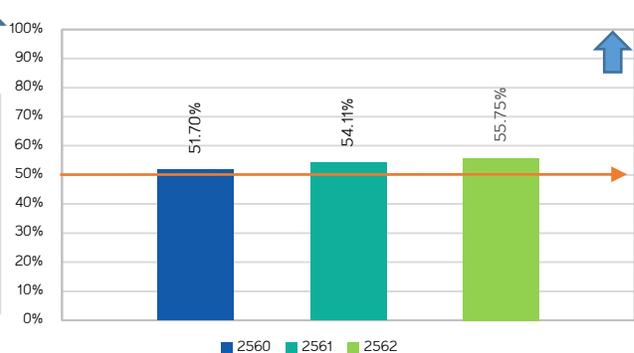
ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร (T ≥30%)



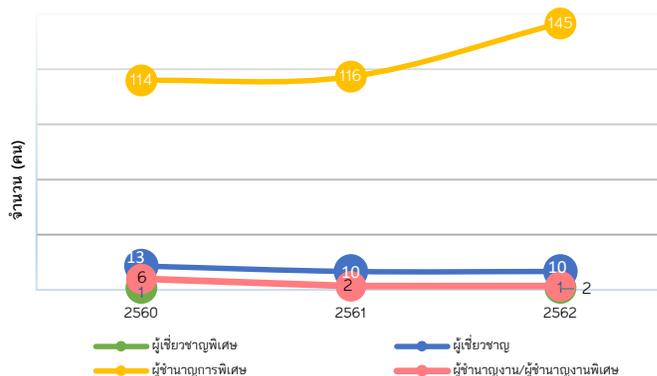
ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ (T = 100%)



ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (T >50%)

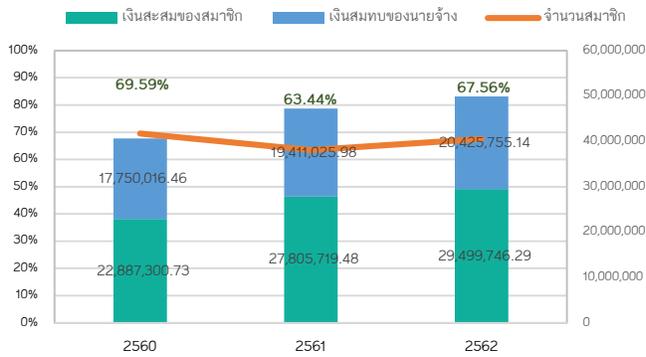


จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

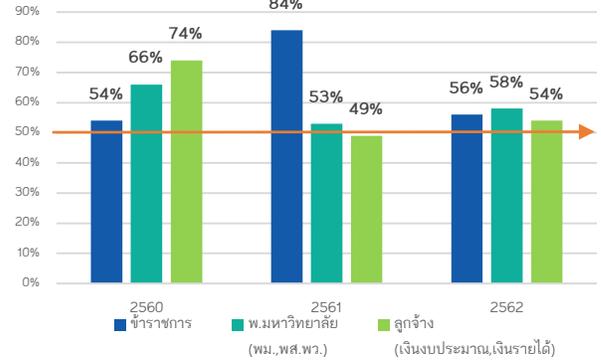


Work - Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร)

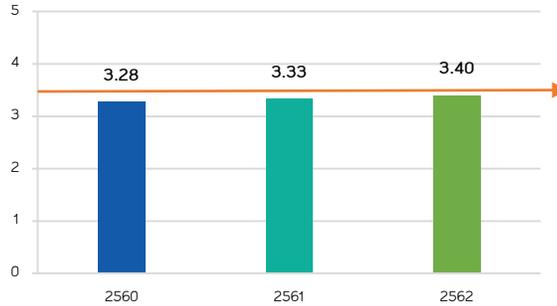
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (T = 60%) และจำนวนเงินสะสมของกองทุน



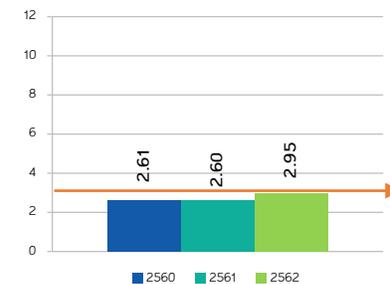
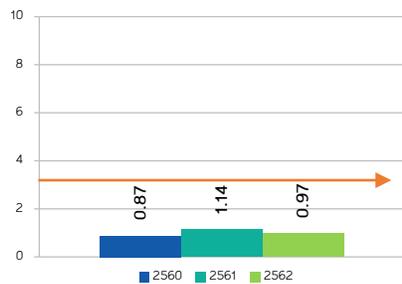
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (T=50%)



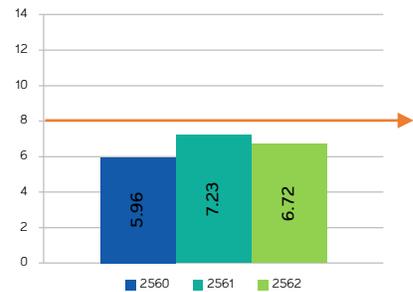
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (T=3.5 จาก 5)



อัตราการลาออกจากการงานของบุคลากร
สายวิชาการ (T < 3%)



สายสนับสนุน (T < 8%)



Workforce Planning

(การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง)

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

ตามที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการอัตราว่างของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วยการจัดสรรวงเงินคืนให้ส่วนงานสำหรับใช้ในการเปลี่ยนแปลงการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ และเป็นการแก้ไขปัญหาอัตราว่างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ส่วนงานไม่สามารถบรรจุได้โดยไม่เพิ่มจำนวนคน รวมทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้กับส่วนงานต่างๆ ซึ่งเมื่อปีพ.ศ.2561 นั้น มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังภาพ



ในปีพ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยได้พิจารณาการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยให้แก่ส่วนงานที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 โดยมีการบริหารอัตรากำลัง จากการเปลี่ยนแปลงประเภทการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลในการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2562 สำหรับโครงการบริหารอัตรากำลังได้มีผลการพิจารณาอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2562

โครงการบริหารอัตรากำลัง	สายวิชาการ (อัตรา)	ได้รับการจัดสรร	สายสนับสนุน (อัตรา)	ได้รับการจัดสรร	รวม ได้รับการจัดสรร (อัตรา)
	2	2	63	63	65

จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2562

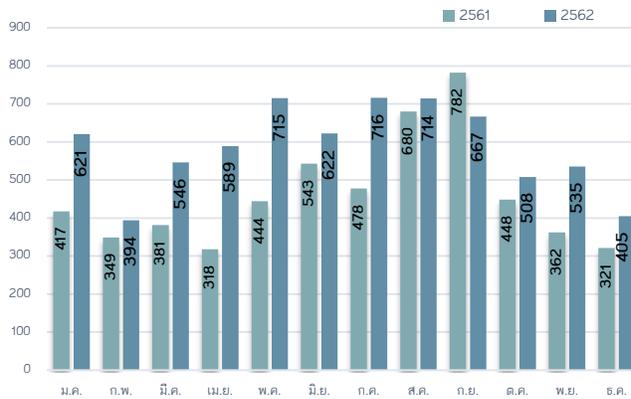
กรณีเสนอขออัตรากำลัง	สายวิชาการ (อัตรา)	ได้รับการ จัดสรร	สายสนับสนุน (อัตรา)	ได้รับการ จัดสรร	รวม ได้รับการจัดสรร (อัตรา)
กรณีทดแทนอัตราข้าราชการ	71	71	165	165	236
กรณีอัตราใหม่	53	14	67	20	34
กรณีอัตราเปลี่ยนประเภทการจ้าง	-	-	2	1	1
กรณีนักเรียนทุน	1	1	-	-	1
กรณีจัดสรรตามมติคณะรัฐมนตรี	21	21	441	441	469
จำนวนรวม	146	107	675	627	741

2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Proactive Recruitment)

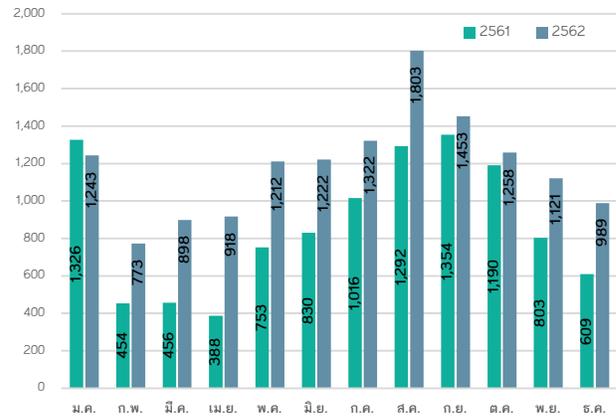
ตามทีปี พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบ E-Recruitment เพื่อให้ส่วนงานต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการค้นหาข้อมูลผู้สมัคร ประกาศรับสมัครงาน ประกาศผลการสอบ และสัมภาษณ์ รวมทั้งการวัดคุณสมบัติผู้สมัครที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ระบบ E-Recruitment ยังเป็นระบบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครงานในการกรอกประวัติ ลดระยะเวลาการดำเนินการในการสมัครงานอีกด้วย โดยในปี พ.ศ.2562 สามารถสรุปการใช้งานระบบ E-Recruitment ดังนี้



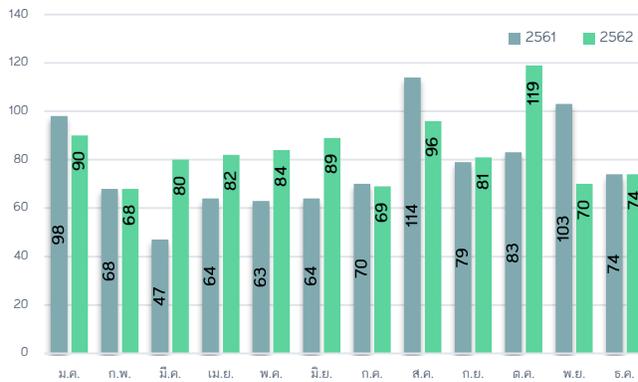
จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่
ในระบบ E - Recruitment (คน)



จำนวนผู้สมัครงานตามประกาศ
ในระบบ E - Recruitment (คน)

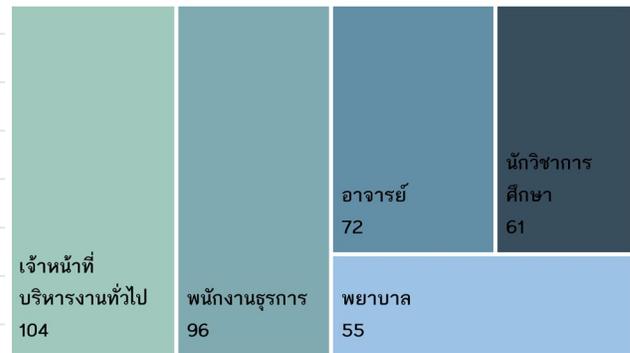


จำนวนตำแหน่งงานที่ประกาศ
ในระบบ E - Recruitment (ตำแหน่งงาน)

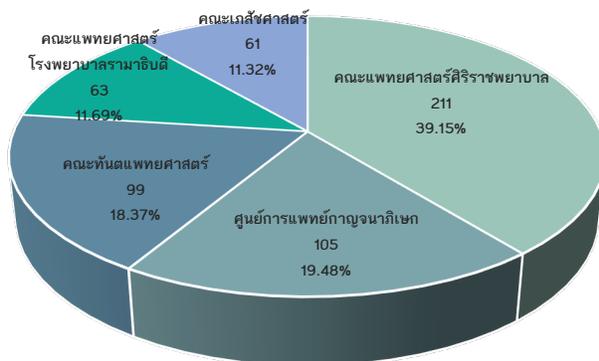


ตำแหน่งงานสูงสุด 5 อันดับ
ที่ประกาศในระบบ e-Recruitment

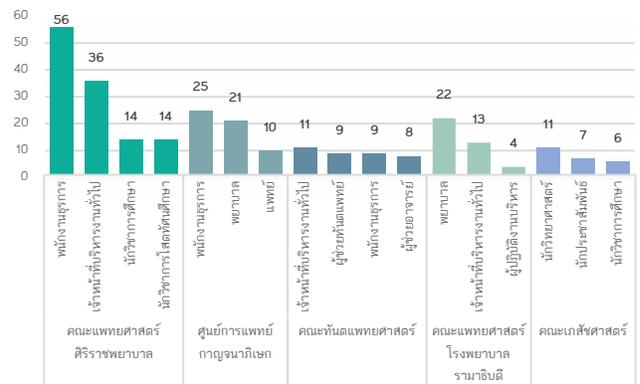
จากจำนวน 1,002 ตำแหน่ง



ส่วนงานที่ลงประกาศตำแหน่งงานที่จะรับสมัครสูงสุด 5 อันดับ



ตำแหน่งงานที่ลงประกาศมากที่สุด (จากส่วนงาน 5 อันดับ)



Workforce Development

(การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ)

3. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)

ตามที่คณะทำงานฯ ร่วมกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อให้แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสรุปแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training & Development Roadmap) รายละเอียดดังแผนภาพ



โครงการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากรมี 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 Coacher/Expert คือ คณาจารย์/นักวิจัย อายุงาน 3 – 10 ปีหรือดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ หรือนักวิจัย ระดับ 2

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

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุน
ทั่วไป โดยแบ่งระดับการพัฒนา ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 Practitioner Level มีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ สามารถพัฒนาปรับปรุงงาน
ประจำสู่งานวิจัยได้ (R2R)

ระดับที่ 2 Senior Professor Level มีเทคนิคในการค้นหาข้อมูลที่จำเป็นสำหรับงานวิจัย

ระดับที่ 3 Expert Level สามารถสอนหรือเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

ระดับที่ 4 Advisory Level สร้างเครือข่ายนักวิจัย/งานวิจัย และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ใน
การทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้

4. การพัฒนาความรู้ / ทักษะทางด้านการบริหารจัดการ (Management Skill)

□ การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)

□ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนด
หลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพทางการบริหาร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการ
บริหารที่สูงขึ้น จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับต้น (MU-SUP) และหลักสูตรพัฒนานัก
บริหารระดับกลาง (MU-EDP)

□ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักสูตรการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูง คือ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (AMP)

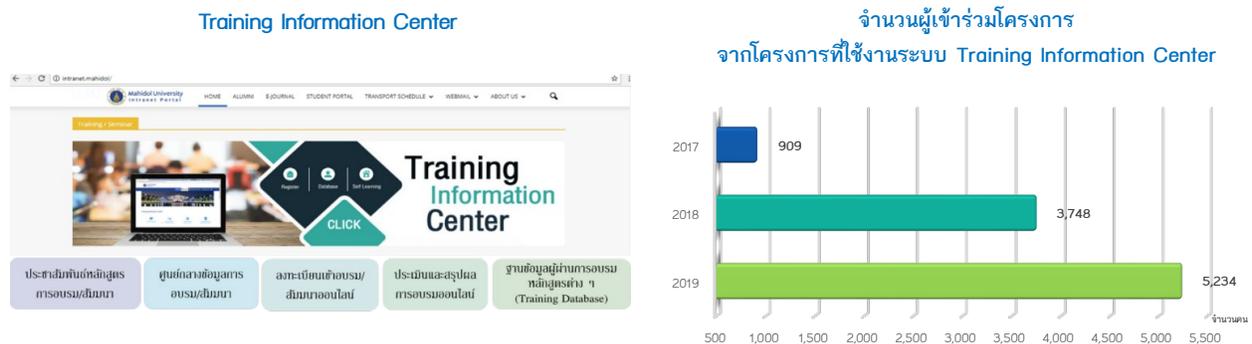
4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ในปีพ.ศ.2562 กองทรัพยากรบุคคลได้จัดส่งแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล และคู่มือการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล ให้แก่หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชา โดยได้ดำเนินการขอข้อมูลแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะตามรายการเครื่องมือการพัฒนา (Individual Development Plan) จากหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีเป็น
หน่วยงานนำร่อง

5. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Training Center)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการพัฒนาระบบ Training Information Center ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูล
การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์เพื่อให้บุคลากรสมัครเข้าร่วมการโครงการ หรือให้ส่วน
งานต่าง ๆ ใช้ในการลงทะเบียนการจัดสัมมนาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มีส่วนงานต่าง ๆ ใน
มหาวิทยาลัยได้เข้าใช้ระบบ Training Information Center ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และเป็น

แหล่งข้อมูลด้านการพัฒนาสำหรับบุคลากร โดยในปี พ.ศ.2562 มีการเข้าใช้ระบบ Training Information Center จากส่วนงานที่ใช้สูงสุด 5 อันดับ ดังภาพ



Work - Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร)

6. โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 – 2562 มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันและวิเคราะห์ผลความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็น Talent ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบแผนงานหรือพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce) มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น โดยให้ส่วนงานกำหนดแผนงานหรือโครงการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความสุข โดยในปีพ.ศ.2562 ส่วนงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการสร้างความผูกพัน และความสุขอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมการดำเนินการโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน : จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะ เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดำเนินงานขับเคลื่อนความสุขของมหาวิทยาลัยมหิดลกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

7. การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลเห็นถึงความสำคัญระหว่างการทำงานและชีวิต จึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต โดยผ่านกิจกรรมการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยน เสริมสร้างความเข้าใจ อันเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อไป

การแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล "มหิดลเกมส์"
(มหิดลเกมส์ Golden Jubilee ฉลอง 50 ปีวันพระราชทานนาม 131 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล)



การแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ครั้งที่ 38
"ขุนเลเกมส์"
ระหว่างวันที่ 24 - 31 พฤษภาคม 2562



นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นและการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด อันจะเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของบุคลากร ดังนี้

1) ระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาเข้าปฏิบัติงานได้ตั้งแต่เวลา 07.30 น ถึง 09.30 น. (นับชั่วโมงการปฏิบัติงานให้ครบ 8 ชม. โดยรวมเวลาพัก) ซึ่งประโยชน์ของระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นนั้นเพื่อตอบสนองต่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร (Work- Life Balanced) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน ทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสรรหาคัดเลือก และบริหารจัดการบุคลากรกลุ่ม Talent อีกด้วย โดยได้เริ่มการใช้ระบบจริงในสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2561 เป็นต้นมา จนถึงปี พ.ศ. 2562 ได้มีการนำไปใช้ในหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีครบทุกหน่วยงาน และจะเผยแพร่ระบบเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับส่วนงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยต่อไป

2) การจัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพในรูปแบบต่างๆ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย โดยกำหนดให้สามารถใช้จ่ายเงินได้จำนวน 5,000 บาท/ปี (ตัดจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1 = 200,000/ปี และรูปแบบที่ 2 = 20,000 บาท/ปี) โดยรูปแบบสวัสดิการที่สามารถเลือกใช้ได้ ได้แก่ ประกันสุขภาพกลุ่ม/สมทบค่าเบี้ยประกัน ค่าตรวจสุขภาพหรือค่าฉีดวัคซีน ค่าสมาชิกหรือค่าใช้จ่ายบริการ Sport Club ค่ารักษาพยาบาล/บริการทางการแพทย์ ค่าทันตกรรมและบริการทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม ค่าแว่นสายตาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง/ทำ Lasic ค่ายาหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ และค่าทำกายภาพบำบัด เป็นต้น

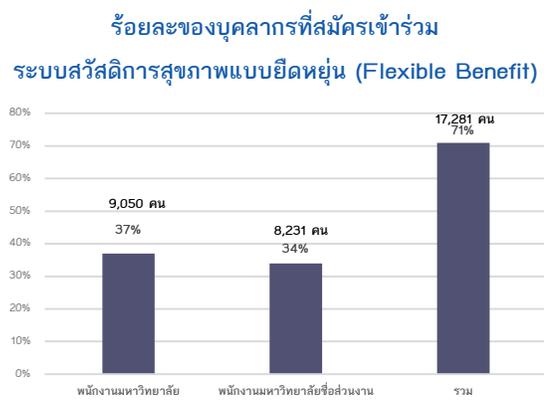
สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (MU-Flexible Benefit)

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิใช้สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่นได้แก่: คณาจารย์, คณาจารย์อาวุโส, อดีตนายกสมาคมผู้บริหาร, อดีตนายกสมาคมผู้บริหารอาวุโส, อดีตนายกสมาคมผู้บริหารอาวุโสอาวุโส

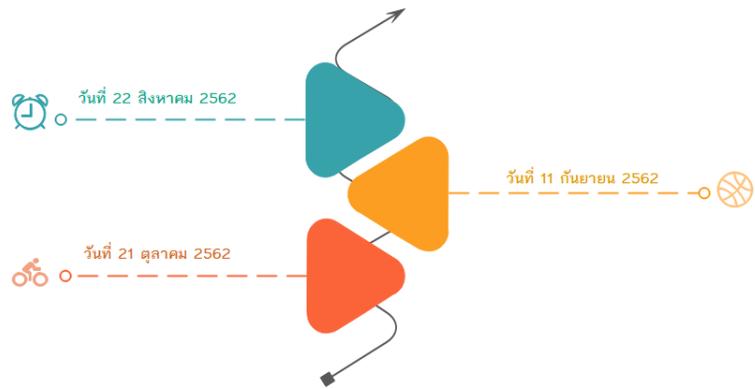
กลุ่ม	วงเงินสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น	วงเงินค่ารักษาพยาบาลคงเหลือ (ต่อคน ต่อปี)
1	200,000 บาท	FlexBen: 5,000 = 195,000
2	20,000 บาท	FlexBen: 5,000 + Co-pay = 15,000
3	ไม่มีวงเงิน	FlexBen: 5,000 = สิทธิรักษาพยาบาล

รายการที่สามารถใช้ได้ (เฉพาะกลุ่มคณาจารย์)

- ประกันสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- ตรวจสุขภาพ/ฉีดวัคซีน
- ค่าสมาชิก Sport Club
- ค่าสมาชิกบริการสุขภาพ
- ทันตกรรม
- แว่นสายตา
- ค่ายา อุปกรณ์ทางการแพทย์
- กายภาพบำบัด
- ทำ Lasic
- ทำแว่นสายตา



การประชุมชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจ เรื่อง "แนวทางการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ" (Flexible Benefit)



ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดอบรมให้บุคลากรจากส่วนงานต่าง ๆ ทราบถึงความสำคัญ แนวทาง และวิธีการเบิกสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) จากระบบ โดยได้จัดอบรมให้จำนวน 3 ครั้ง และให้พนักงานที่มีสิทธิตามเงื่อนไขสามารถยื่นขอใช้สิทธิสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นมา

8. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (MUERP-HR)

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรแบบชาญฉลาด หรือ Human Resource Intelligence (HRI) เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลกลางต้นทาง ที่มีความน่าเชื่อถืออ้างอิงได้ และสร้างข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ ข้อมูลไม่เกิดการซ้ำซ้อน (Duplication) สามารถช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารและสนับสนุนการทำงานทุกองค์กรในระดับมหาวิทยาลัยมหิดลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในปีพ.ศ.2562 กองเทคโนโลยีสารสนเทศได้เขียนโปรแกรมในการใช้ข้อมูลจากระบบ ERP ตามรอบที่กำหนด ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาทดสอบระบบ โดยได้แจ้งให้กับคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และคณะทันตแพทยศาสตร์เตรียมข้อมูลเพื่อเข้าระบบต่อไป

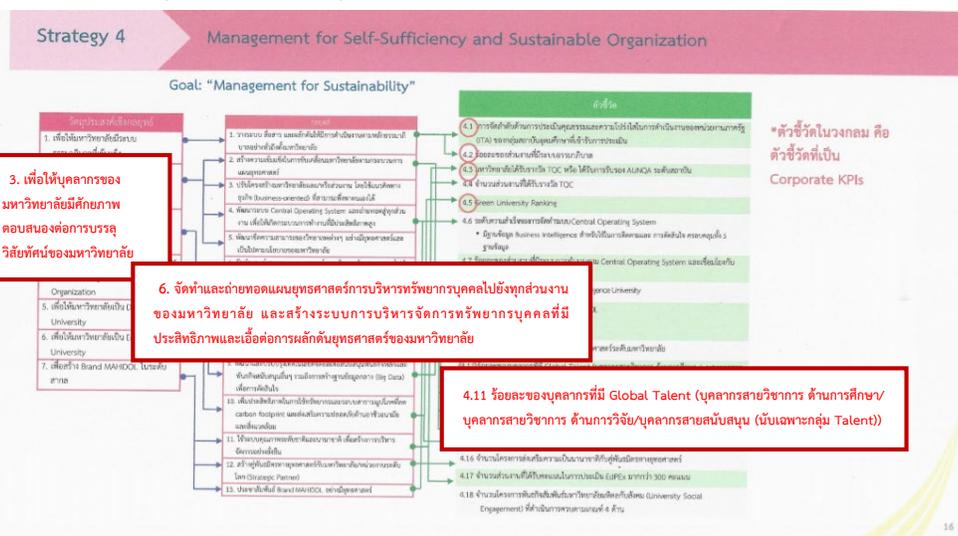
การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2563 - 2566

มหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว และจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการถ่ายทอดแนวทางขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์



สำหรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization เป้าประสงค์หลัก คือ Management for Sustainability โดยมีตัวชี้วัดด้านร้อยละของบุคลากรที่มี Global Talent บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา/ บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย/บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ดังภาพ



ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents

- บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา
- บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย
- บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)

หน่วยนับ: ร้อยละ

ปีที่เก็บข้อมูล: ปีงบประมาณ

คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ/วิธีการเก็บข้อมูล	ลักษณะการเก็บข้อมูลระหว่างปี
<p>บุคลากรที่เป็น Global Talents หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการประเมินศักยภาพระดับสากล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพอาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป • บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย ต้องมีค่า h-index มากกว่า 10, 15, 20 ตามอายุงาน • บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. จบการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก (อย่างใดอย่างหนึ่ง) หรือ 2. ได้รับการอบรม/ฝึกงาน โดยมีระยะเวลารวมมากกว่า 1 ปีในต่างประเทศ หรือ 3. นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยใช้ภาษาอังกฤษ (สามารถนำเสนองานภายในประเทศได้) หรือ 4. มีผลงานในการสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมพิเศษพิเศษ 3 ครั้ง/ปี โดยนับระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง 	<p>วิธีคำนวณวัดจากบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent ด้านการศึกษา} \times 100}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$ 2. บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent ด้านการวิจัย} \times 100}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$ 3. บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) $\frac{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ที่มี Global Talent} \times 100}{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ทั้งหมด}}$ 	ปีงบประมาณ

ทั้งนี้ เพื่อให้งานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานสอดคล้องเป็นตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) และเกิดความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล นำโดยประธานกรรมการ คุณมนูญ สรรค์คุณากร ผู้เชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับประเทศ และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับกองทรัพยากรบุคคล โดยร่วมกันจัดทำพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนการปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ อีกทั้ง คำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างเป้าหมายในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 3 เรื่องหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 529 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

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 จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปให้ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นแก่นักต้น ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย		
S1 สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในศาสตร์เฉพาะ / เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จรูปอย่างรวดเร็ว S2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีทักษะที่สัมพันธ์กับ 21 st Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs		
1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มี โอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และ บริการวิชาการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สร้างขวัญผูกพันของบุคลากร 	HR STRATEGY	2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none"> การบริหารความหลากหลายในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
	HR STRATEGY	3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่ง องค์กรนวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างวัฒนธรรมแบบคิด สร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล
HR Function Development	Strategy/ Structure/ System/ HR Capability	
HR Process Improvement	สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการแก่นักต้นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Manpower Planning/ Recruitment/ Workforce Development/ Performance Management/ Compensation & Benefit)	
Culture Change	MAHIDOL Core Values	

จากการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้าน
 ทรัพยากรบุคคลกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์การทรัพยากรบุคคล ออกเป็น 6 กระบวน ได้แก่
 1.การดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) 2.การบริหารคนเก่ง (Talent &
 Succession) 3.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 4.การบริหารอัตรากำลัง (Manpower
 Planning) 5.การสรรหาบุคลากร (Recruitment) และ 6.การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)
 โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในปี พ.ศ.2562 ดังนี้

1.การดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

- นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.
 2563 -2566 เสนอสภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 529 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

- จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การจัดทำยุทธศาสตร์
 การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อให้ผู้บริหารส่วนงาน
 ร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ
 สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Strategic Alignment)
 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน – 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561



- การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563 – 2566
 ไปยังทุกส่วนงาน และกำหนดให้ทุกส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ (Action Plan) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับ
 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession)

จัดทำแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-Talent) นำเสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยนำแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-Talent) ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ ไปดำเนินการ โดยร่วมกับบริษัท SCG และส่วนงานต้นแบบ (DT, EG) กำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินเพื่อระบุบุคลากรกลุ่ม Talents ตาม 9 box

ทั้งนี้ ในปีพ.ศ.2562 ได้ดำเนินการประเมินเพื่อระบุบุคลากรกลุ่ม Talents ของส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นการกำหนด Potential Criteria ของบุคลากรกลุ่ม Talent เพื่อนำไปใช้ในการประเมินบุคลากรสายวิชาการของส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) จากนั้นให้ส่วนงานต้นแบบพิจารณากลับกรองคัดเลือก MU-Talent พร้อมกันนี้ได้ดำเนินการทำแผนการสื่อสาร เพื่อให้สร้างความเข้าใจและทำให้บุคลากรในส่วนงานเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มบุคลากรกลุ่ม Talent เพื่อดำเนินการการคัดเลือกบุคลากรกลุ่ม Talent ตามขั้นตอนและเตรียมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ต่อไป



3.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

คณะทำงานยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคลได้ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นคู่เทียบ ตลอดจนจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Workflow) และกำหนดแบบฟอร์มติดตาม KPIs โดยได้จัดทำร่างสมรรถนะด้านการบริหารและด้านภาวะผู้นำ (Managerial and Leadership Competencies) โดยการระดมความเห็นจากผู้บริหารระดับหัวหน้าวิชาของส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2562 ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 รายการ ได้แก่ Leadership, Management, และ Communication โดยนำสมรรถนะทางการบริหารของมหาวิทยาลัยมาเป็นแนวคิดในการจัดทำ และเห็นสมควรกำหนดระดับการประเมิน (Level) ของผู้บริหารแต่ละกลุ่มเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วางแผนพัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะด้านการบริหารและด้านภาวะผู้นำ

4.การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning)

คณะทำงานยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) เพื่อให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ของส่วนงาน รวมทั้งจัดทำแบบฟอร์ม Workforce Profile เพื่อให้ส่วนงานต้นแบบนำไปใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

5.การสรรหาคูคลากร (Recruitment)

ในปีพ.ศ.2562 ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล Pain Point ในการสรรหาคูบุคลากรของส่วนงาน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ Strategic Recruitment ของส่วนงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการสรรหาคูบุคลากร (Recruitment Process) ของมหาวิทยาลัย

6.การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

จากการดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์) โดยได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ได้เตรียมจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะด้านการบริหารและด้านภาวะผู้นำเพื่อให้เชื่อมโยงกับการจัดทำร่างสมรรถนะด้านการบริหารและด้านภาวะผู้นำตามการบริหารผลการปฏิบัติงาน

กองทรัพยากรบุคคลได้สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยมหิดลตามตัวชี้วัดด้านร้อยละของบุคลากรที่มี Global Talent (บุคลากรสาย วิชาการ ด้านการศึกษา/ บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย/บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)) ดังโครงการต่อไปนี้



โครงการ HR Network & HR Policy



ในวันที่ 24 เมษายน 2562 กองทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการ HR Network & HR Policy ครั้งที่ 1/2562 ณ ห้องประชาสังคมอุดมพัฒน์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคมขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบาย ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันกับ มหาวิทยาลัยชั้นนำใน

ระดับประเทศ ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้รายงานความคืบหน้าในการ ดำเนินงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้รับทราบ เพื่อให้ บุคลากรจากส่วนงานต่าง ๆ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน



โครงการพัฒนาบุคลากรตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

โครงการเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ใหม่ในการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ให้เกิดการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้จากหลากหลายกลุ่มสาขาวิชาและประสบการณ์จริง โดยมีกำหนดการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านการเรียนการ จำนวน 2 รุ่น ดังนี้





โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านการจัดการเรียน
การสอน รุ่นที่ 1/2562
ระหว่างวันที่ 1 - วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้านการจัดการเรียนการสอน
รุ่นที่ 2/2562
ระหว่างวันที่ 8 - วันที่ 12 กรกฎาคม 2562



โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ / นักวิจัย
“ด้านการวิจัย” เพื่อสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพ
โดยเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
ทักษะคณาจารย์ และนักวิจัยของ
มหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการ
ดำเนินงานด้านการวิจัยได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและ
ในระดับชาติและระดับสากล โดยในปีพ.ศ.
2562 ได้กำหนดจัด 2 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 4 - 5 มิถุนายน 2562 และ รุ่นที่ 2 21 - 22 สิงหาคม 2562

การจ้อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง

“วิธีการสืบค้นข้อมูลค่า h-index จากฐานข้อมูล Scopus”

เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีความรู้ความเข้าใจในการค้นหาค่า h-index ของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อนำค่าอ้างอิงดังกล่าวมาสรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัยที่เป็นบุคลากร Global Talent ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยกำหนดจัดเป็น 2 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2562

รุ่นที่ 2 วันที่ 5 กันยายน พ.ศ.2562



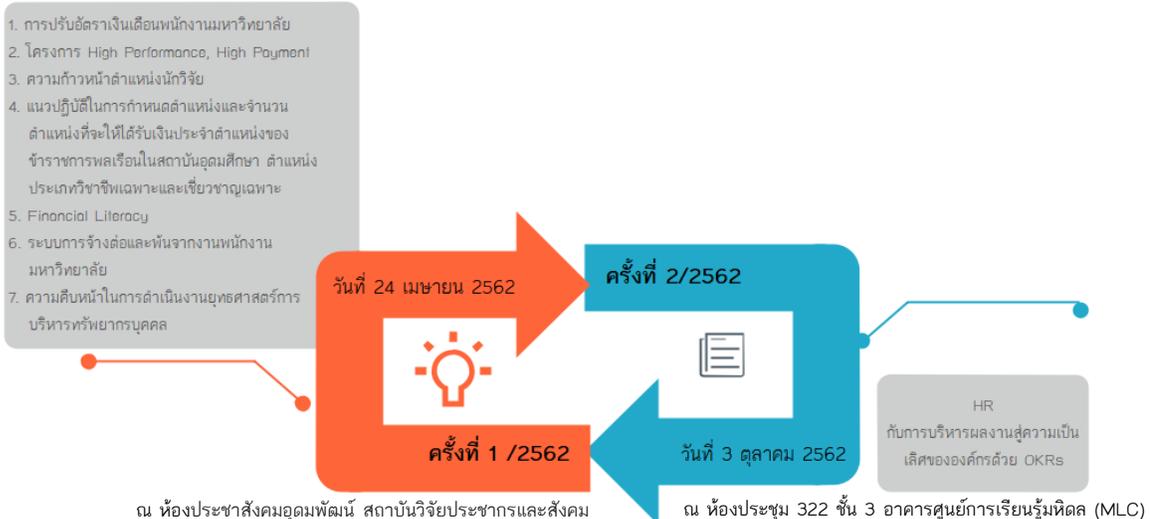
Networking (การสร้างเครือข่าย)



โครงการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นการสร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดการสัมมนาประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (HR Network & HR Policy) เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไป โดยดำเนินการจัดสัมมนา จำนวน 2 ครั้ง

กำหนดการจัดโครงการ HR Network & HR Policy จำนวน 2 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้



นอกจากนี้ กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวมกลุ่มเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้สามารถรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพต่อไป ได้แก่ เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) และ คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

การเข้าร่วมประชุมเครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) มีวัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อนำสู่การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้านส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้ ในปี.ศ. 2562 กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมดังกล่าว

วันศุกร์ที่ 5 เมษายน 2562

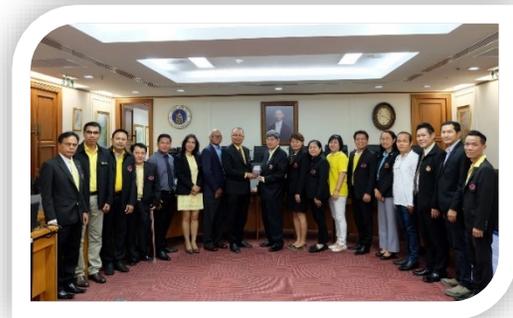
วันเสาร์ที่ 6 เมษายน 2562

ประชุมคณะกรรมการบริหาร ปชมท. ชุดที่ 20

ประชุมคณะกรรมการบริหาร ปชมท. สมัยสามัญ

ครั้งที่ 2/2562

ครั้งที่ 88 (1/2562)



การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นคณะกรรมการที่เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน เพื่อให้เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา โดยปี พ.ศ. 2562 ได้มีกำหนดจัดการประชุม จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้



การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ 2 (1/2562)

วันพฤหัสบดีที่ 31 มกราคม และวันศุกร์ที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562

ณ ห้องเชียงแสน ชั้น 3 โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่



เมื่อวันที่ 31 มกราคม ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 ณ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่ ในการจัดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 2 (1/2562) ร่วมด้วยการจัดประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง “HR Transformation in Digital Age และ Digital Tool for Future HR โดยทางเครือข่ายฯ ได้รับเกียรติจาก ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และคุณวิศรุต รักษ์นภาพงศ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฮิวแมน อินเทลเลคซวอล แมนเนจเม้นท์ จำกัด เป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ 3 (2/2562)
วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2562
ณ อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท หาดอ่าวนาง จังหวัดกระบี่



การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ 4 (3/2562)
วันอังคารที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2562
ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแล รักษาและส่งเสริมด้านทรัพยากรบุคคล ต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันเพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย อีกทั้งส่งเสริมบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้นเป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบายการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยอีกด้วย ในปี พ.ศ. 2562 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการที่เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ดังนี้

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

หลักการและเหตุผล

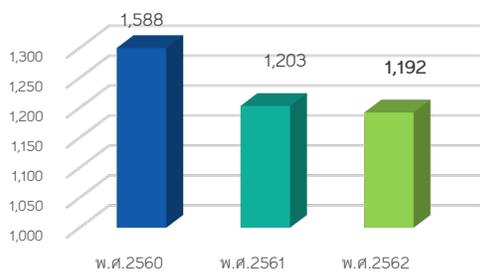
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหาร หน่วยงานต่างๆ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่พึงมีต่อหน่วยงานและเรื่องต่าง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

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1 /2562	21 กุมภาพันธ์ 2562	90
รุ่นที่ 2 /2562	5 มีนาคม 2562	100
รุ่นที่ 3 /2562	6 มิถุนายน 2562	110
รุ่นที่ 4 /2562	13 มิถุนายน 2562	90
รุ่นที่ 5 /2562	27 มิถุนายน 2562	100
รุ่นที่ 6 /2562	11 กรกฎาคม 2562	114
รุ่นที่ 7 /2562	25 กรกฎาคม 2562	112

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 8 /2562	1 สิงหาคม 2562	94
รุ่นที่ 9 /2562	8 สิงหาคม 2562	105
รุ่นที่ 10 /2562	29 สิงหาคม 2562	99
รุ่นที่ 11 /2562	5 กันยายน 2562	85
รุ่นที่ 12 /2562	12 กันยายน 2562	93
รวมจำนวนผู้เข้าอบรมโครงการปฐมนิเทศปี 2562 (คน)		1,192

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศ



ผลการดำเนินโครงการปฐมนิเทศ
ในปี พ.ศ.2562

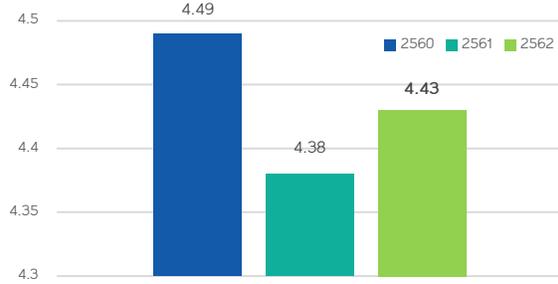
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ

4.43

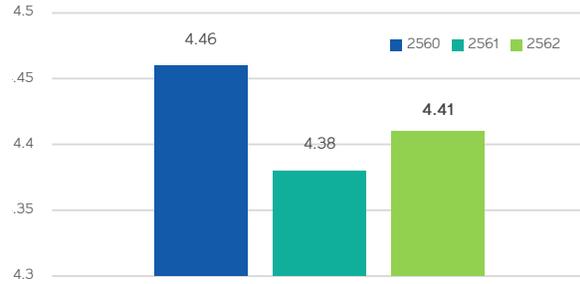
ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ

4.41

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (2560-2562)

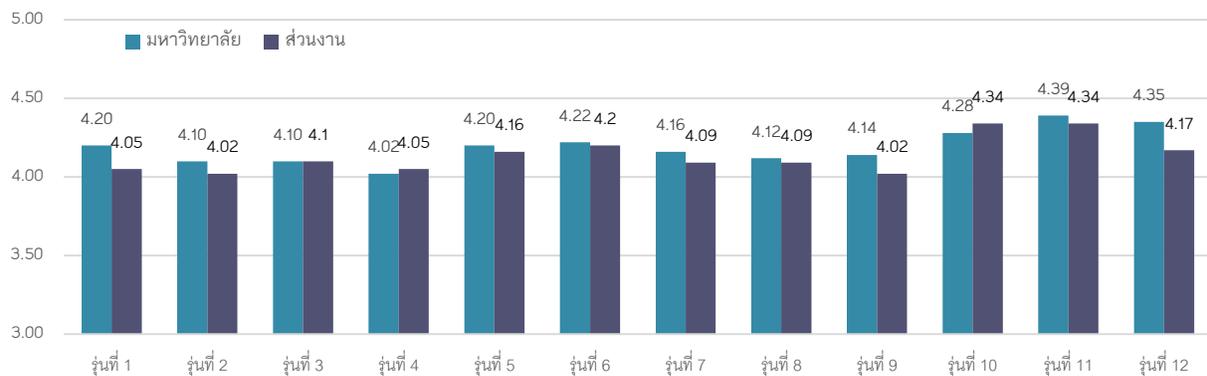


ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (2560-2562)



จากการเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรใหม่จะประเมินค่านิยมมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยรับทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ของบุคลากรใหม่ที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในการนำมาปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

การประเมินทัศนคติบุคลากรใหม่ต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล



โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-SUP)

หลักการและเหตุผล

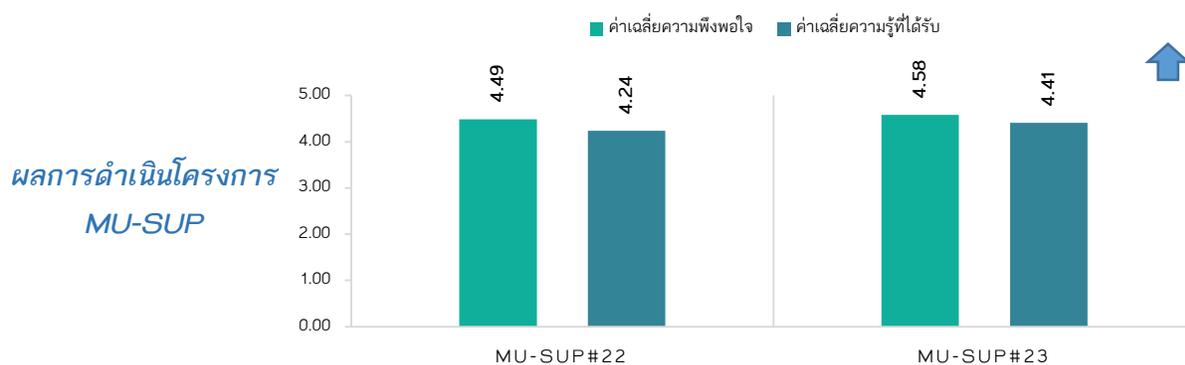
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต (ระดับหัวหน้างาน) เป็นหลักสูตรพื้นฐานทางการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจหลักการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การสอนงานและระบบบริหารต่างๆ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

- การจัดการ / ทักษะที่หัวหน้างานควรทราบ

□ การบริหารองค์กร

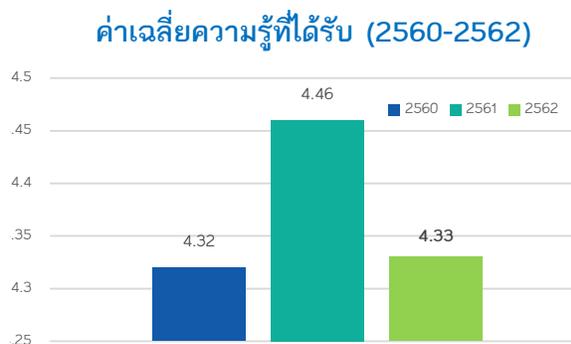
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดโครงการ 2 รุ่น รายละเอียด ดังนี้
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-SUP#22	12 กุมภาพันธ์ – 19 มีนาคม 2562	57
MU-SUP#23	15 สิงหาคม – 27 กันยายน 2562	60
รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน)		117



ผลการดำเนินโครงการ MU-SUP
ในปี พ.ศ.2562

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ
4.53	4.33





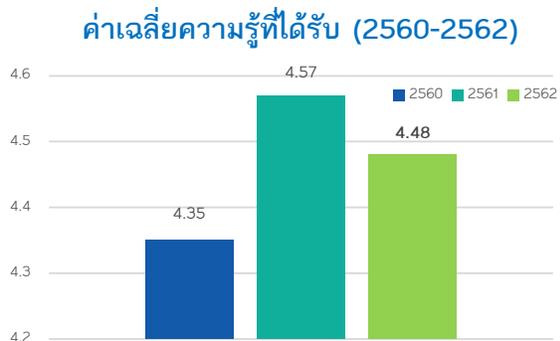
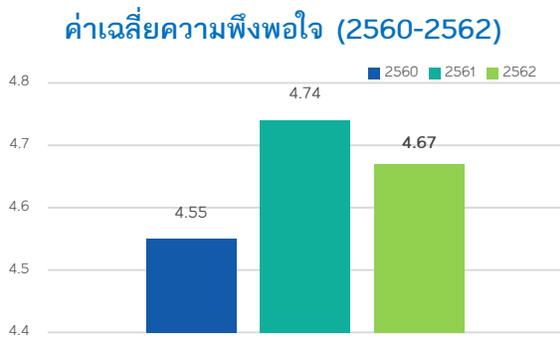
โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#4)

หลักการและเหตุผล

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

ในปี พ.ศ.2562 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา รุ่นที่ 3 (MU-HDP#3) รายละเอียด ดังนี้
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-HDP#4	19 มิ.ย. – 31 ก.ค. 2562	34
ผลการดำเนินโครงการ MU-HDP#4	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.67	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ 4.48



โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-EDP#18)

หลักการและเหตุผล

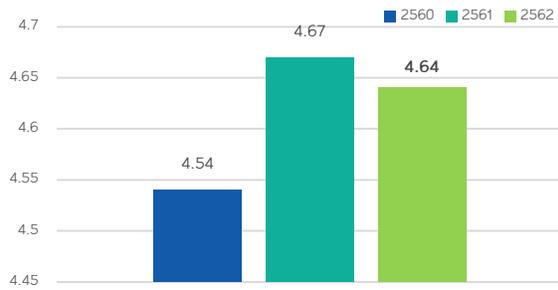
โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงานให้สอดคล้องตามนโยบาย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย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

- การบริหารตนเอง
- การบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ
- นวัตกรรมจัดการ
- การจัดการทุนในภาวะการณ์แข่งขัน

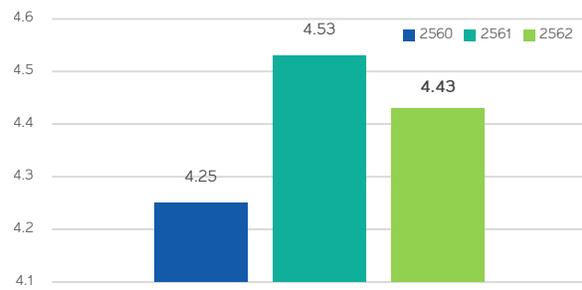
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-EDP#18	3 กันยายน – 20 พฤศจิกายน 2562	41
ผลการดำเนินโครงการ MU-EDP#18	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.64	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ 4.43

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (2560-2562)



ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (2560-2562)



โครงการปัจฉิมนิเทศ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจนครบการเกษียณอายุล้วนเป็นบุคลากรที่มีคุณค่ามากด้วยทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและสมควรเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะให้การตอบแทนบุคลากรกลุ่มนี้ อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแม้จะมีได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมติดลแล้ว

โครงการปัจฉิมนิเทศบุคลากรเกษียณอายุงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งกับการทำงานและดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางสำหรับไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป

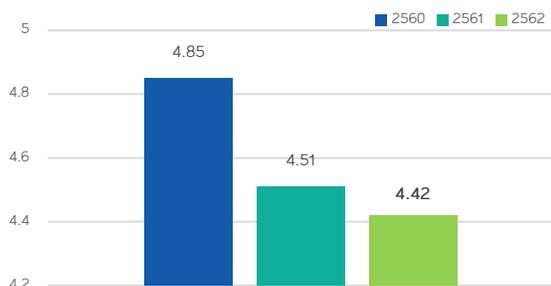
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1/2562	30 เม.ย. - 3 พ.ค. 62	92
รุ่นที่ 2/2562	28 - 31 พ.ค. 2562	84
รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน)		176

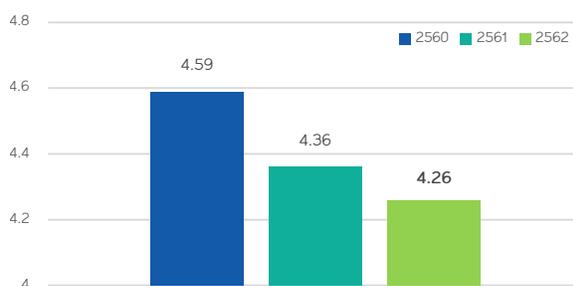
ผลการดำเนินโครงการ ปัจฉิมนิเทศ

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ
4.42	4.26

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (2560-2562)



ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (2560-2562)



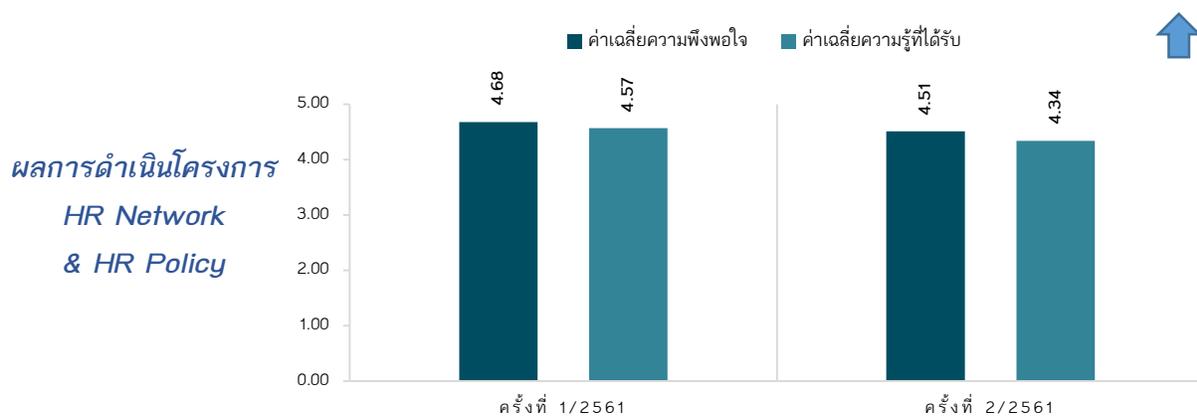
โครงการ HR Network & HR Policy

หลักการและเหตุผล

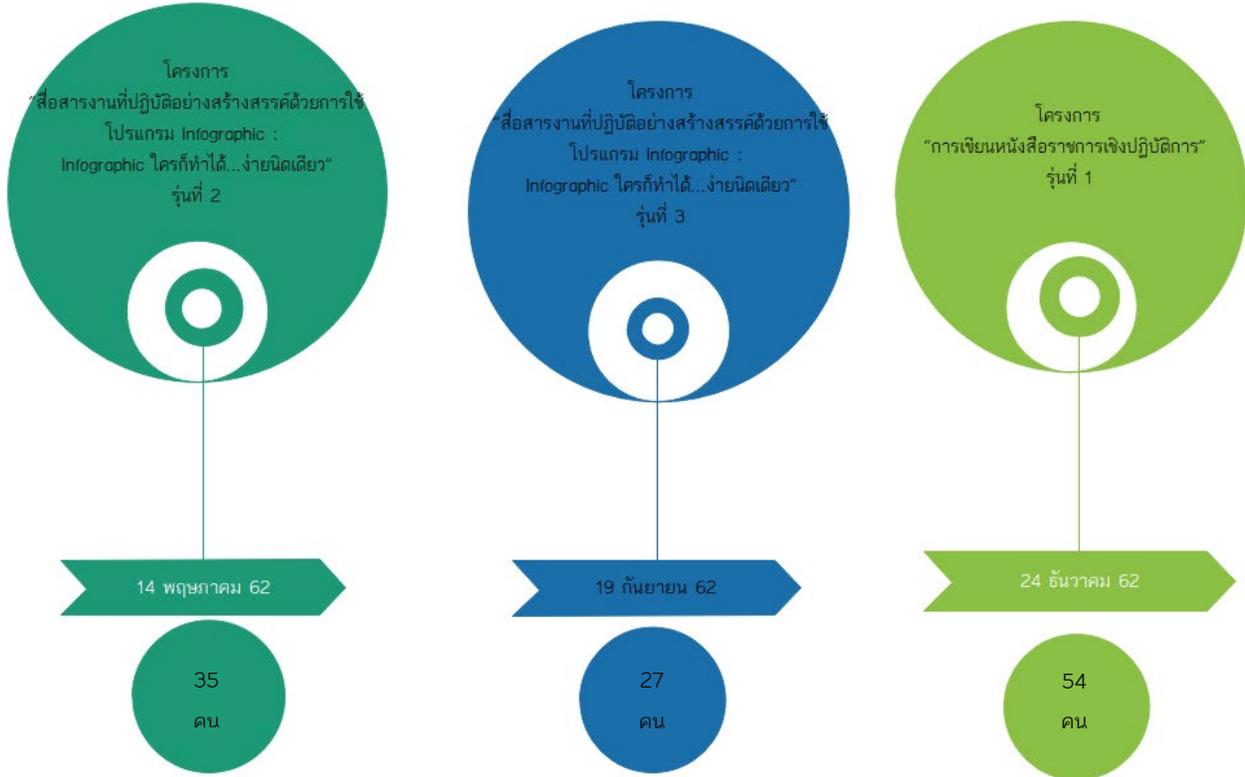
มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (Global University) โดยมีเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำงานเชิงรุก (Proactive) อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทันสมัย รวดเร็วนั้น เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย HR ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ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

กำหนดการจัดโครงการ HR Network & HR Policy จำนวน 2 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

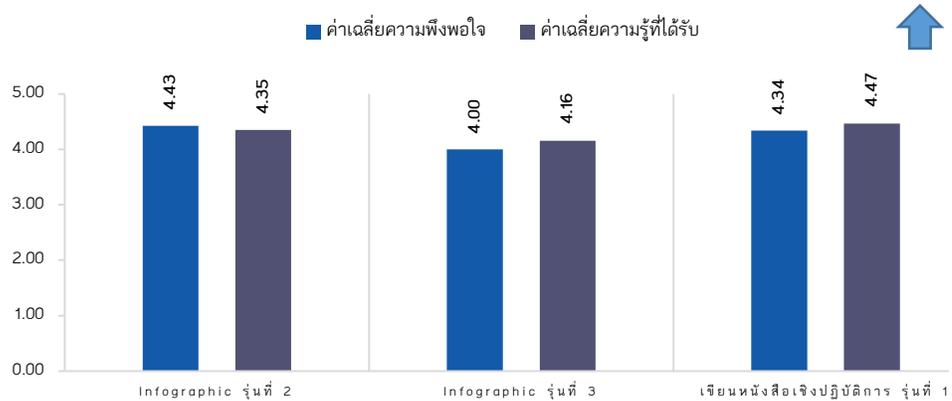
ครั้งที่	วันกำหนดจัดโครงการ	หัวข้อ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
ครั้งที่ 1 /2562	24 เมษายน 62	1. การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย 2. โครงการ High Performance, High Payment 3. ความก้าวหน้าตำแหน่งนักวิจัย 4. แนวปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ 5. Financial Literacy 6. ระบบการจ้างต่อและพ้นจากงานพนักงานมหาวิทยาลัย 7. ความคืบหน้าในการดำเนินงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	136
ครั้งที่ 2/2562	3 ตุลาคม 62	HR กับการบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศขององค์กร ด้วย OKRs	170



โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)



ผลการดำเนินโครงการ ASK





วันที่ 11 มิถุนายน
2562 เรื่อง

*“เจาะลึกผลงานวิชาการ
รับใช้สังคม เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ”*

วิทยากร ศาสตราจารย์ ดร.อานัฐ ตันโช : ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและ

พัฒนาเกษตรธรรมชาติ คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

และ คุณสุทิศา จันมุกดา : ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วันที่ 13 มิถุนายน 2562

*“โครงการประชุมชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดกรอบตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง
และการประเมินค่างาน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ
เฉพาะที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง”*



วิทยากร

1. วิทยากรจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. นางสมอัปสร ปิ่นสุข ที่ปรึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. นางสาวจิตติมา เจียรพินิจนันท์ พยาบาลเชี่ยวชาญ ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
4. นางเพ็ญจิตต์ ภูมิสิริกุล พยาบาล (ผู้เชี่ยวชาญ) ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี



โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

นอกจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการแล้วนั้น การมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเป็นอีกหนึ่งนโยบาย ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับบุคลากรสายสนับสนุน โครงการ ดังนี้

วันที่ 16 พฤษภาคม 2562

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร

ในสำนักงานอธิการบดี

*“การเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน*

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล”

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรัหรัญ และทีมงาน



วันที่ 14 พฤษภาคม 2562

ณ ห้องปฏิบัติการ 101 สำนักงานอธิการบดี

“อบรมการใช้งานระบบการจ้างต่อ และพ้นจากงาน”

เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ มีความเข้าใจในการใช้ระบบการจ้างต่อและการพ้นจากงาน มหาวิทยาลัยอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดอบรมให้ความรู้ และการทดลองปฏิบัติการใช้งานระบบ โดยเริ่ม

นำร่องการอบรมให้ความรู้สำหรับผู้ดูแลระบบหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี





วันที่ 2 สิงหาคม 2562

ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 101 ชั้น 1 สำนักงานอธิการบดี
จัดการประชุมเตรียมความพร้อมในการพัฒนาข้อมูลประกอบการจัดทำ
Virtual ID Card และอบรม
การใช้งานโปรแกรมจัดการ
รูปบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดล (MU
Profile) เพื่อเตรียมความ



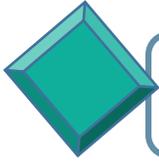
พร้อมในการนำ Application "WE MAHIDOL" มาอำนวยความสะดวก
ให้กับบุคลากรมากขึ้น อาทิ การเชื่อมโยงข่าวสารระหว่างมหาวิทยาลัย การ
ยืนยันตัวตนบุคคลเพื่อเข้าใช้บริการหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็น Application ที่เป็นศูนย์รวมในการยืนยัน
ตัวตนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

เนื่องจากสถานการณ์ด้านสุขภาพใน
ปัจจุบัน สถิติพบว่า มีผู้เสียชีวิต
กะทันหันจากภายนอกโรงพยาบาล
เพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้
เร่งเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากร
ในการช่วยชีวิตให้กับคนที่หมดสติ
กะทันหัน เพื่อเพิ่มโอกาสในการ
ช่วยชีวิตคนในเวลาฉุกเฉิน

โครงการอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน
และ
การใช้เครื่องกระตุกไฟฟ้าหัวใจชนิดอัตโนมัติ (AED)
วันที่ 5 - 6



ซึ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลทุกคนต้องได้รับการเข้าอบรมในหลักสูตรการสอนการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน
(CPR) กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดหลักสูตรอบรมให้บุคลากรได้เรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติการช่วยฟื้น
คืนชีพขั้นพื้นฐานอย่างถูกวิธี



กิจกรรมรอบปี พ.ศ. 2562

วันที่ 2 มีนาคมของทุกปี มหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการจัดงานวันพระราชทานนาม โดยมีกิจกรรมประกอบด้วยพิธีบำเพ็ญกุศลแด่สมเด็จพระบรมราชชนก และการแสดงปาฐกถาเกียรติยศ โดยกองทัพยากรบุคคลได้รับมอบหมายให้

ดำเนินการพิธีมอบรางวัลแก่บุคลากร เช่น รางวัลมหิดลทยากร รางวัลคนดีศรีมหิดล รางวัลอาจารย์ตัวอย่าง รางวัลข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น และมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น



วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562
"Joong กัน Run"



กิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์งานกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยประจำปี 2562

กิจกรรม "Joong กัน Run" เป็นกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์การจัดงานกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2562 ให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร

พิธีเปิดการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล “มหิดลเกมส์” โดยในปี พ.ศ. 2562 ภายใต้อิม “มหิดลเกมส์

Golden Jubilee ฉลอง 50

ปี วันพระราชทานนาม 131

ปี มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อ

เป็นการเฉลิมฉลองให้

มหาวิทยาลัยครบรอบ 50

ปี โดยมหาวิทยาลัยมหิดล

ดำเนินการจัดการแข่งขัน

กีฬาคณาจารย์

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็น

ประจำทุกปี เพื่อเป็น

สวัสดิการด้านกรีกฬาและนันทนาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดส่วนงานต่าง ๆ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมในแต่ละชนิดกีฬาเพื่อเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาคณาจารย์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.)

การแข่งขันกีฬาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล “มหิดลเกมส์”
(มหิดลเกมส์ Golden Jubilee ฉลอง 50 ปีวันพระราชทานนาม 131 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล)



“งานประเพณีสงกรานต์ OP ร่วมสืบสานวันสงกรานต์ ประเพณีไทย” เพื่อเป็นการสืบสานวัฒนธรรมไทยอันดีงามให้บุคลากรชาวสำนักงานอธิการบดีได้มีโอกาสร่วมกันสร้างน้ำพระ และร่วมกิจกรรมประกวดนางสงกรานต์

วันที่ 10 เมษายน 2562

“งานประเพณีสงกรานต์ OP ร่วมสืบสานวันสงกรานต์ ประเพณีไทย”
ณ อาคารสำนักงานอธิการบดี





พิธีทำบุญกongs ทรพยากรบุคคล
11 เมษายน 2562



พิธีทำบุญกongs ทรพยากรบุคคล

อันเนื่องในวันปีใหม่ไทย เพื่อเป็นการเสริมสร้างสิริมงคลให้กับสมาชิก กongs ทรพยากรบุคคล โดยในพิธีทำบุญนั้น กongs ทรพยากรบุคคลได้รับเกียรติจากท่านผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ ภายในกongs ทรพยากรบุคคล ซึ่งในพิธีทำบุญได้มีการรดน้ำดำหัวขอพรผู้ใหญ่ อันเป็นประเพณีที่ดีงาม และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกกongs ทรพยากรบุคคลต่อไป

จากการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน (มหิดลเกมส์) มหาวิทยาลัยมหิดลได้คัดเลือกนักกีฬาจากทุกส่วนงาน เพื่อเป็นตัวแทนของ

มหาวิทยาลัยมหิดลเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อให้สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสริมสร้างความเข้าใจ เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัด



ทบวงมหาวิทยาลัยที่ดิรั่วมกัน โดยสถาบันการศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขัน

ในปี พ.ศ. 2562 ครั้งที่ 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีรับเกียรติเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการจัดการแข่งขัน “ขุนเลนเกมส์” ระหว่างวันที่ 24 – 31 พฤษภาคม 2562

ทั้งนี้ ผลการแข่งขันจากกีฬาทุกประเภท **มหาวิทยาลัยมหิดลได้รับเหรียญรางวัลรวมเป็นลำดับที่ 1** (เป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน) โดยมหาวิทยาลัยมหิดลมีบทบาทในการส่งเสริมศักยภาพด้านกีฬาของบุคลากร ทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬายังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต อันจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระยะยาวต่อไป

สรุปเหรียญรางวัล		   รวม			
1	 มหาวิทยาลัยมหิดล	66	65	61	192
2	 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	56	47	32	135
3	 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	38	35	35	108
4	 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	24	42	88
5	 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	16	17	22	55
6	 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	14	27	38	79
7	 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	14	19	20	53
8	 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	14	9	8	31
พระนครเหนือ					
9	 มหาวิทยาลัยนเรศวร	10	7	6	23
10	 มหาวิทยาลัยรามคำแหง	10	6	10	26
รวม		351	348	406	1105

วันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ.2562
งาน “มหิดล-วันแม่” ประจำปี 2562



งาน “มหิดล – วันแม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถในรัชกาลที่ 9 และร่วมฉลองในโอกาสวันแม่แห่งชาติ กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต้อนรับทำหน้าที่ในการต้อนรับและลงทะเบียนแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและแขกผู้มีเกียรติที่เข้าร่วมงาน ฯ

กองทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่การรับเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล จนกระทั่งเกษียณอายุงาน จึงได้จัดกิจกรรมเพื่อผู้เกษียณอายุ ได้แก่ กิจกรรมการแสดงมุทิตาจิต เพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณผู้เกษียณอายุในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยตลอดอายุงาน



การแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ สำนักงานอธิการบดี ประจำปี พ.ศ.2562



พิธีมอบเข็มราชสกุลมหิดลและเกียรติบัตร แก่ผู้เกษียณอายุฯ ประจำปี 2562



พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลเป็นพิธีมอบของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทุกส่วนงาน ซึ่งเป็นการขอขอบคุณผู้เกษียณอายุทุกท่านที่ได้เสียสละแรงกาย แรงใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการฝ่ายจัดทำเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลและฝ่ายต้อนรับลงทะเบียนและจัดเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่ม โดยคณะกรรมการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำเกียรติบัตรและของที่ระลึกแก่ผู้

เกษียณอายุ ฯ จัดลำดับผู้เข้ารับเกียรติบัตร และจัดเจ้าหน้าที่ในการส่งใบเกียรติบัตรและของที่ระลึก อีกทั้งจัดเตรียมอาหาร และเครื่องดื่มแก่ผู้เกษียณอายุ และแขกผู้มีเกียรติ เป็นต้น

กิจกรรม OP อาสา เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับส่วนงานอื่น ๆ ซึ่งกิจกรรมในช่วงกลางวันเป็นการจัดกิจกรรม ด้าน CSR ด้วยการร่วมกันปั้น Seed Bomb ซึ่งเป็นเมล็ดพันธุ์พืชชนิดต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นเมล็ดพันธุ์ในการปลูกป่า ณ ศูนย์ศึกษา



กิจกรรม OP อาสา ร่วมอนุรักษ์ผืนป่า (Seed Bomb) ณ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่าเขาน้ำพุ จ.กาญจนบุรี ระหว่างวันที่ 14-15 พฤศจิกายน 2562

ธรรมชาติและสัตว์ป่าเขาน้ำพุ จังหวัดกาญจนบุรี โดยบุคลากรสำนักงานอธิการบดีได้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้จำนวนมาก ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้บรรลุตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

โครงการสัมมนาองค์กรบุคคล ประจำปี 2562

โครงการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ (สัมมนาประจำปีองค์กรบุคคล) เป็นโครงการเพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรภายในองค์กรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมวางแผนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)	หัวข้อ
23 สิงหาคม 62	50	OKRs เพื่อความสำเร็จของ HR
22 - 23 กันยายน 62	52	ทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของแต่ละงานภายใต้โครงสร้างขององค์กรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



วันต่อต้านการทุจริตสากล 9 ธันวาคม 2562

เพื่อร่วมแสดงพลังเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อส่งเสริมค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยมหิดล “Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม”

มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้จัดงานดังกล่าวขึ้น ตามที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) กำหนดให้วันที่ 9 ธันวาคม ของทุกปี เป็นวันต่อต้านการทุจริตสากล (International Anti-Corruption Day) ในปีงบประมาณ 2562 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment – ITA) โดยผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับ A ติดอันดับ 1 ใน 10 เป็น “มหาวิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยที่ได้อันดับสูงสุด” ซึ่งดำเนินการประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้น 83 แห่ง ซึ่งบุคลากรกองทัพยากรบุคคลได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวโดยพร้อมเพรียง





สมาคมการจัดการงานบุคลากรแห่งประเทศไทย (Personal Management Association of Thailand หรือ PMAT) ได้จัดงานเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน

ยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้

งานทรัพยากรบุคคลได้เตรียม

ความพร้อมในการมุ่งสู่ Thailand

4.0 ที่มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้

เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้



กองทรัพยากรบุคคล เห็นถึงความสำคัญของการนำความรู้ ประสบการณ์

ใหม่ และเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล จึงได้สนับสนุนให้บุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคลมีโอกาสเข้าร่วมงาน Thailand HR Tech 2019 Conference & Exposition 2019 ภายใต้แนวคิด AI in HR

งานมหกรรมคุณภาพ R2R ปี 2562

“งานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล” จัดขึ้นเป็นปีที่ 6 โดยกองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ.2562 จัดงานภายใต้หัวข้อ “Innovative Organization : องค์กรแห่งนวัตกรรม” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และผู้เข้าร่วมงานได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาดน พัฒนางานนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

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

กองทรัพยากรบุคคลได้ส่งเสริมให้บุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ โดยในปีนี้ได้ส่งผลงานประเภทการนำเสนอด้วยโปสเตอร์ (Poster Presentation) เรื่อง ระบบขอมมีบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ ระบบเทียบเคียงสาขาวิชาสำหรับเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

ระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 น.ส.วารุณี ทิมบึงพรวัว และ น.ส.กานติมา สอนโลกกรวด
 กองทรัพยากรบุคคล

ระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ สืบค้นที่เว็บไซต์ระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และใช้ดำเนินการกลางทางใส่ชื่อชาวต่างชาติได้แก่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ส่วนคนต่างชาติในใจความกรณีระบุไม่ชัด อีกทั้งยังมีการฝึกงานของบุคลากร

โดยปัจจุบันระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ดำเนินการขอมิบัตรผ่านระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ 100 แห่งทั่วประเทศขอมิบัตรที่มีกระบวนการได้สะดวก และบุคลากรสามารถดำเนินการขอมิบัตรได้สะดวก อีกทั้งยังระยะเวลาในการดำเนินการขอมิบัตรที่สั้นลงกว่าขอมิบัตร

สภาพปัญหา

- จำนวนบุคลากรที่เข้ามาขอมิบัตรจำนวนมาก ส่งผลให้ระบบขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความล่าช้า
- ไม่สะดวกต่อการประชาสัมพันธ์ขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์

- เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการขอมิบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการขอมิบัตร
- เพื่อลดการให้บริการที่สัมพันธ์กับนโยบาย Eco-University



Digital Convergence University



จากความร่วมมือของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลในการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University นั้น จึงเกิดแนวคิด Digital Convergence University หรือ DCU โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งในปีพ.ศ.2562 มีการดำเนินงานผ่าน 4 โครงการหลัก ได้แก่

1. การเรียนรู้ผ่าน e-learning



- 2. โครงการ Mahidol Virtual Classroom
 - 3. โครงการแอปพลิเคชัน "WE MAHIDOL"
 - 4. โครงการ SCB Investment Lab
- ซึ่งเป็นการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจด้านการเงิน การลงทุน หรือ Financial Literacy ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีโอกาสในการศึกษาเรื่องด้านการเงิน

สนับสนุนให้กับบุคลากรได้ และการลงทุนเพิ่มขึ้น กองทรัพยากรบุคคลจึงได้กำหนดจัดโครงการ Financial Literacy Workshop Class เพื่อเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านการเงินมากขึ้น โดยได้จัดจำนวน 6 ครั้ง โดยมีหัวข้อและเนื้อหาที่แตกต่างกัน

ครั้งที่	กำหนดจัดโครงการฯ	หลักสูตรโครงการ Financial Literacy Workshop Class	จำนวนผู้เข้า อบรม (คน)
ครั้งที่ 1	วันที่ 20 ก.พ.62	1.จุดเริ่มต้นความมั่นคง 2.เปิดบริษัทกันมัย	17
ครั้งที่ 2	วันที่ 27 ก.พ. 62	1.ลงทุนอย่างไรให้เหมาะสมกับฉัน 2. Business Plan แสนสำคัญ	27
ครั้งที่ 3	วันที่ 6 มี.ค. 62	1.มาวางแผนอนาคตกันเถอะ	8
ครั้งที่ 4	วันที่ 20 มี.ค.62	1.จุดเริ่มต้นความมั่นคง 2.เปิดบริษัทกันมัย	34
ครั้งที่ 5	วันที่ 27 มี.ค.62	1.ลงทุนอย่างไรให้เหมาะสมกับฉัน 2. Business Plan แสนสำคัญ	37
ครั้งที่ 6	วันที่ 3 เม.ย. 62	1.มาวางแผนอนาคตกันเถอะ	12

ผลการดำเนินโครงการ

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ

4.29	4.37
------	------

นอกจากนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความครบถ้วน ครอบคลุม ในทุกด้าน และทำให้การดำเนินงานภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

- คณะทำงาน 5 ส ดำเนินการในการดูแลสภาพแวดล้อมภายในกองทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่เป็น Green Office ซึ่งเป็นการสร้างสัญลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- คณะกรรมการสวัสดิการกองทรัพยากรบุคคล เป็นกลุ่มตัวแทนของบุคลากรจากงานต่าง ๆ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมภายในกอง ฯ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและความผูกพัน
- คณะทำงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและบริการข้อมูลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (ISS) ทำหน้าที่พัฒนากระบวนการให้บริการข้อมูลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

- คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR (กลุ่ม Gen Y) เป็นตัวแทนของบุคลากรในกอง ฯ ที่เป็นกลุ่มคน Generation Y ในการจัดแสดงความคิดเห็น และร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นรูปแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ได้

ในปี พ.ศ.2562 คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR กองทรัพยากรบุคคล ได้สร้างสรรค์ผลงานในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในรูปแบบใหม่ๆ ได้แก่

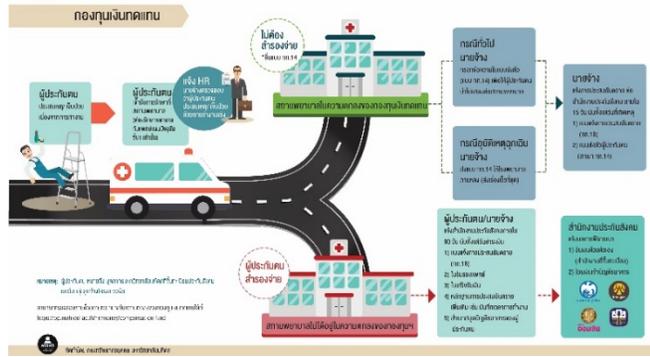


คุยให้getกับHR : เคลียร์ชัดทุกประเด็น ตอน สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (MU...
28 สิงหาคมที่แล้ว : การรับชม 5.1 พัน ครั้ง
178

- การ Live ผ่านช่องทาง Facebook รายการคุยให้ get กับ HR : เคลียร์ชัดทุกประเด็น ตอน สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- การทำคลิปวิดีโอเผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทาง Youtube
- การใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านทาง Line "MUHR Connect" ในการตอบข้อสงสัยผ่านทางแอปพลิเคชันด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างทันสมัย



นอกจากนี้ คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR ได้ดำเนินการจัดทำการสื่อสารเนื้อหาด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ Infographic เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลเกิดความเข้าใจเนื้อหาด้านทรัพยากรบุคคลได้ง่ายมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถ Download ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อต่าง ๆ ได้ที่ Website กองทรัพยากรบุคคล หรือ <https://op.mahidol.ac.th/hr/infographic/> โดยมีตัวอย่าง ดังนี้



การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน

	หน่วยงาน	หัวข้อศึกษาดูงาน
2 พฤษภาคม 2562	มหาวิทยาลัยพะเยา	การบริหารทรัพยากรบุคคล
11 พฤศจิกายน 2562	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	การบริหารผลการปฏิบัติงาน

