



รายงานประจำปี 2566

กองทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยมหิดล



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

บทนำ

กองทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยกลางในสำนักงานอธิการบดี มีบทบาทหน้าที่ในการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งการกำกับ ดูแล สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย

รายงานประจำปี กองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 นี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.15 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talent การดำเนินงานตามโครงการ Flagship Projects ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพและทักษะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กองทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานประจำปี กองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 จะเป็นประโยชน์กับส่วนงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทราบถึงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของส่วนงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

บทนำ

- 1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ
 โครงสร้างการบริหารงานกองทรัพยากรบุคคล

- 3 ข้อมูลบุคลากร

- 6 โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

- 12 การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ.2563 – 2566)

- 15 การดำเนินงานตามโครงการ Flagship Projects
 โครงการขับเคลื่อน Flagship Projects ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 21 การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2563 – 2566)

- 22 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน

- 25 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

ผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566

- 32 การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 34 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - โครงการพัฒนานักบริหาร
 - โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)
 - โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)
 - โครงการปัจฉิมนิเทศ
 - โครงการสัมมนากองทรัพยากรบุคคล
- 40 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
- 44 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
- 47 การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
- 50 การวิเคราะห์ความผูกพัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล
- 51 การดำเนินงานด้านสวัสดิการ / สิทธิประโยชน์
- 52 การพัฒนาระบบการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล
- 53 กิจกรรมกองทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2566
- 55 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
- 56 คณะกรรมการดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ การกิจ

Vision Mission

01

Vision (วิสัยทัศน์)

“ เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและพัฒนารัฟพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ”

02

Mission (พันธกิจ)

“ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บริการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย ”

03

“การกิจ”

กำกับ ดูแล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกประเภทของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ ดูแลรักษาและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้ตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัยตราบจนถึงวาระสิ้นสุดการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามมาตรฐานความเป็นธรรม โปร่งใสและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดูแลให้การดำเนินการทั้งระบบเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบที่ทางราชการและมหาวิทยาลัยกำหนด

โครงสร้างการบริหารงานกองทรัพยากรบุคคล

Organizational Structure

ผังผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ศาสตราจารย์ นายแพทย์อรรถ คงการ

ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 66



ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
นางจรรยา พิญญา

ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ตั้งแต่ 1 ก.ค. 66



ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
นายปิยะน พุฒารักษ์

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
(ตั้งแต่ 1 ก.ค.66)



นางวนิษา อมรสิงห์
รักษาการแทน
หัวหน้างานบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
(ตั้งแต่ 1 ก.ค. 66 –
30 ก.ย. 66)



รักษาการแทนหัวหน้างาน
บริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวอุษามา สงเสริม
Miss Usama Sangserm
Email: usama.san@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6289

ดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 66 – ปัจจุบัน



หัวหน้างานบริหารสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์
นายสุวีระศ วงษ์ทองดี
Mr. Suweereth Wongthongdee
Email: suweereth.won@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6290



หัวหน้างานเอกสารและ
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวปิยนุช รัตนกุล
Miss Piyanuch Rattanakul
Email: piyanuch.rat@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6297



หัวหน้างานสร้างเสริมศักยภาพ
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
นางกศินี ชาวนา
Mrs. Kesinee Chaona
Email: kesinee.cha@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6278



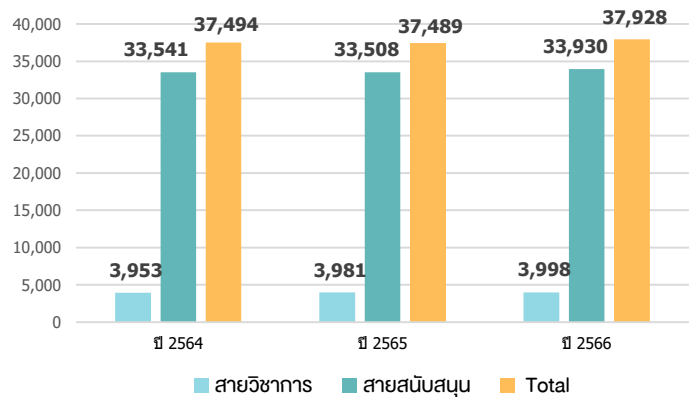
หัวหน้างานความก้าวหน้า
ในสายวิชาการและสนับสนุน
นางสุภัทรา บุคย์เมืองปึก
Mrs. Supatra Bussmuaengpak
Email: supatra.bus@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6295

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

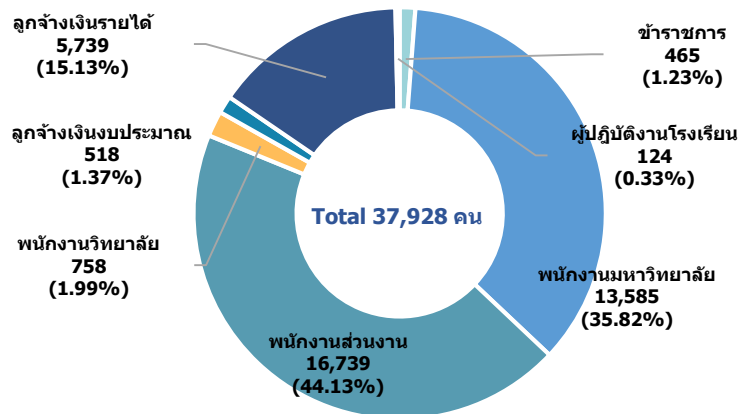
จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
ปี พ.ศ.2566

จำนวนทั้งสิ้น 37,928 คน

เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรย้อนหลัง 3 ปี
ตามประเภทบุคลากร (คน)

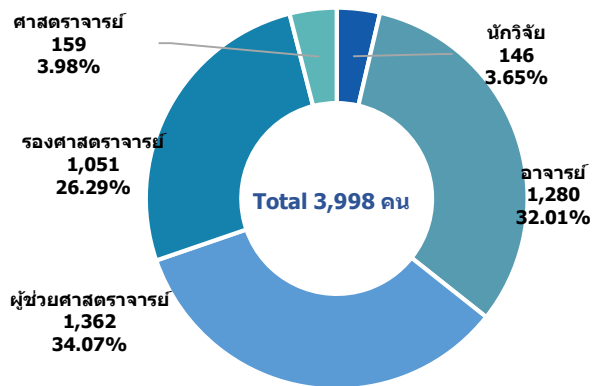


จำแนกตามประเภทการจ้าง

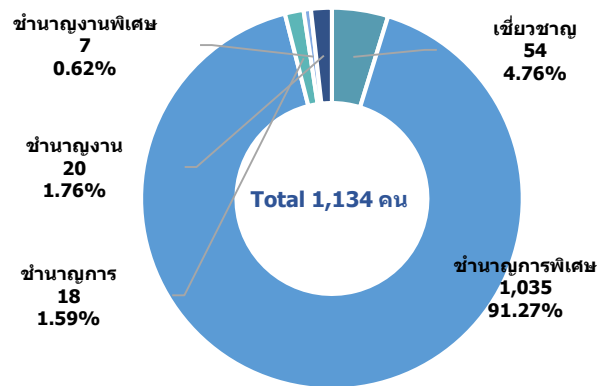


ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

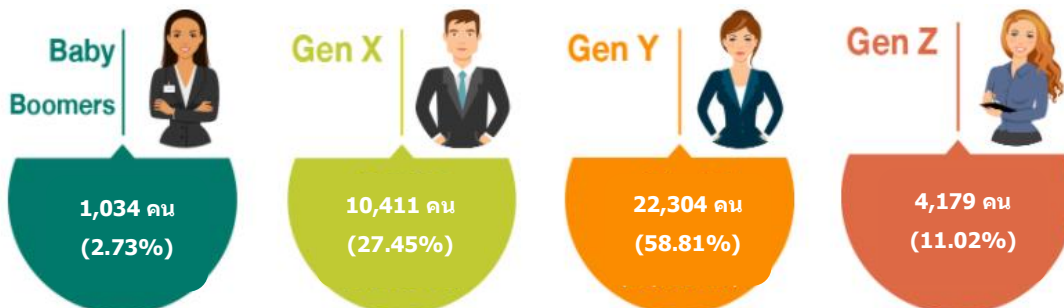


จำแนกตามการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปของบุคลากรสายสนับสนุน



ไม่นับรวมตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 32,796 คน

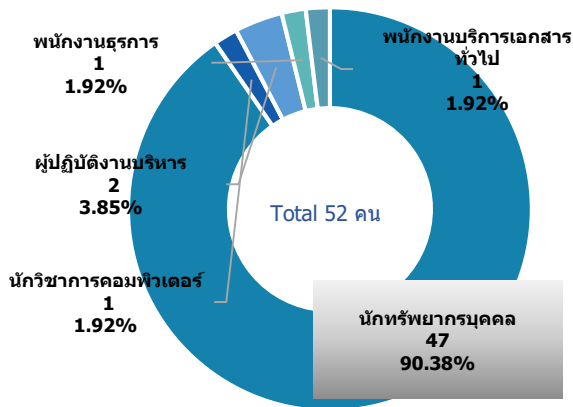
จำแนกตาม Generation ของบุคลากร



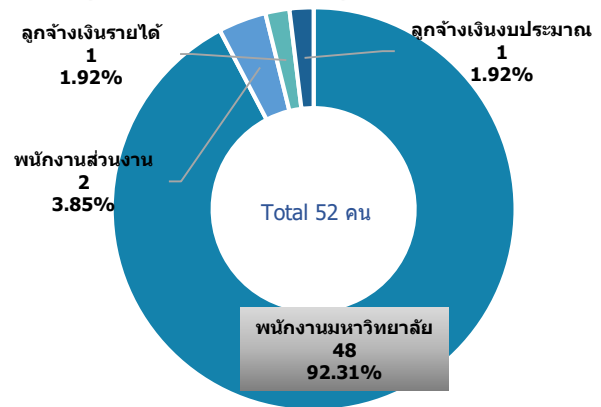
ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

ข้อมูลบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล

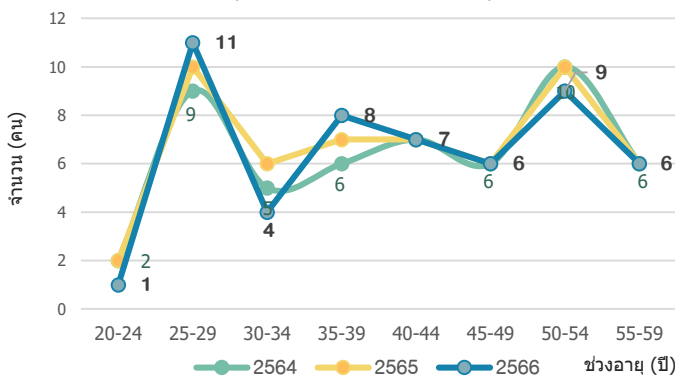
จำแนกบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลตามตำแหน่ง



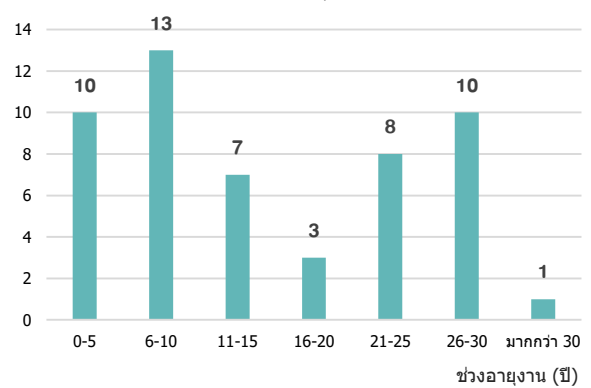
จำแนกบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลตามประเภทการจ้าง



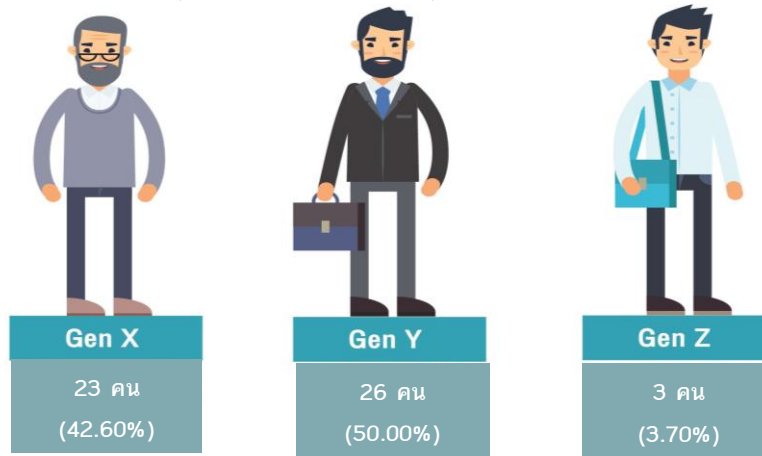
การกระจายอายุของบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล



จำแนกบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลตามช่วงอายุงาน (ปี)



จำแนกบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลตาม Generation



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

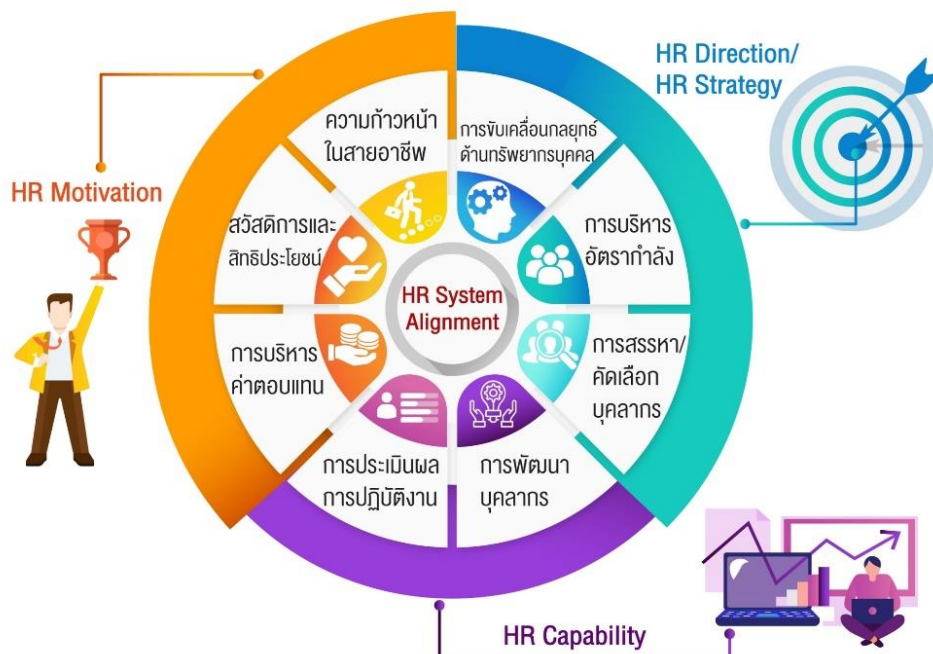
โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามภารกิจด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานภายในสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้กำหนดกระบวนการหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน ได้แก่

HR Direction / HR Strategy ประกอบด้วย การขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลัง และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

HR Capability ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

HR Motivation ประกอบด้วย การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ



ภาพแสดงกระบวนการปฏิบัติงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การแบ่งหน่วยงานภายในกองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีแบ่งออกเป็น 5 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 โดยมีบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลรวมจำนวน 54 คน และมีการดำเนินงานหลักของแต่ละงาน ดังนี้



Acting for Head of
HR Management Unit
Miss Usama Sangserm



Wanitcha
Amorasang



Warunee
Sangsuwan



Nichanan
Khoomluanlom



Orawan
Tagoyal



Supajira
Limhan



Sansanee
Nimsuwan



Narumol
Chountanom



Natita
Rachdechanot



Piyaporn
Leesomjit



Wathida
Manapongpun



Montira
Auiplat

HR1



ด้านบริหารอัตรากำลัง

- การวิเคราะห์ และพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างส่วนงานต่าง ๆ
- การวิเคราะห์/จัดทำ/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ
- การตัดโอน/การปรับคุณวุฒิ/เปลี่ยนประเภทการจ้าง/เปลี่ยนตำแหน่ง/เปลี่ยนสถานภาพ / การต่อเวลาการปฏิบัติงาน / การอิมตัวไปปฏิบัติงาน
- การจ้างต่อ/ เกษียณ/ พ้นจากอัตรา



ด้านการสรรหาและคัดเลือก

- การสรรหา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
- การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดี
- การสรรหาอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีความรู้ระดับนานาชาติ (Global Talent)
- การประเมินทดลองงาน
- การจัดทำฐานข้อมูล / แฟ้มประวัติพนักงาน



ด้านบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน

- การปรับเงินเดือนผู้บริหาร/ บุคลากร
- เงินค่าตอบแทนต่าง ๆ
- จัดทำประกาศเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ
- การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน (Job Grade)



ด้านสารสนเทศ

- การจัดทำรายงานสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ระบบ MUERP - HR



ฝ่ายเลขานุการ

- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการกลั่นกรองการต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการ และต่อเวลาการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการบริหารจัดการสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีความรู้สูง (Global Talent)
- คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน/ ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี

งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
HR Welfare & Benefit Unit



**ด้านสุขภาพและ
การรักษาพยาบาล**

- การเบิกค่ารักษาพยาบาล
- สิทธิประกันสังคม
- สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ
- สวัสดิการสุขภาพจิตใจ
- การจัดสวัสดิการอื่น ๆ



**ด้าน
ลูกค้าสัมพันธ์**

- งานสารบรรณ บริหารจัดการเอกสาร
- การเบิกจ่ายการเงินและพัสดุ
- การดูแลพื้นที่และอุปกรณ์ส่วนกลาง



ด้านการเงิน

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สวัสดิการด้านการเงิน / การกู้ยืม
- บริการส่วนลดต่าง ๆ



ด้านการลา

- การลาตามสิทธิของบุคลากร
- การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์



**ด้าน
การเชิดชูเกียรติ**

- การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล
- รางวัลข้าราชการลูกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น
- เข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ
- เกียรติบัตรผู้ปฏิบัติงาน



**ด้านกีฬาและ
นันทนาการ**

- การจัดแข่งขันกีฬาบุคลากร
- การจัดกิจกรรมนันทนาการ



**ด้านสนับสนุนการ
ปฏิบัติงาน**

- การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการบำนาญ
- การทำหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน / หนังสือรับรองเงินเดือน



**ด้านการพ้นจากงาน/
เสียชีวิต**

- การพ้นจากงานข้าราชการ/ลูกจ้าง
- การยื่นรับเงินชดเชย
- การรับเงินสงเคราะห์/เงินช่วยเหลือ
- การรับเงินบำเหน็จบำนาญ



ด้านยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

- จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ติดตาม/รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล
- ขับเคลื่อน Flagship Project ด้านทรัพยากรบุคคล
- พัฒนาระบบบริหาร Global Talent สายวิชาการ
- กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร
- จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx ด้านทรัพยากรบุคคล
- จัดทำรายงานการประเมินตามเกณฑ์ ITA ด้านทรัพยากรบุคคล
- จัดทำรายงานประจำปีด้านทรัพยากรบุคคล และรายงานประจำปีกองทรัพยากรบุคคล
- สำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สำรวจสถานการณ์สุขภาพและความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร
- ทุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Upskill-Reskill)

ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- พัฒนา และปรับปรุง Website และสื่อ Social Media ต่าง ๆ ของกองทรัพยากรบุคคล
- ออกแบบและจัดทำ Infographic เพื่อสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และตอบข้อซักถามผ่านสื่อ Online ในช่องทางต่าง ๆ อาทิ e-mail, Facebook, Line

ฝ่ายเลขานุการ

- คณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- คณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ
- คณะกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะกรรมการบริหารทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน
- กองบรรณาธิการวารสาร Mahidol R2R e-Journal

ด้านการจัดการวารสาร Mahidol R2R e-Journal

- ประสานงานกับผู้พิมพ์ในการตรวจสอบและแก้ไขบทความ เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
- ติดต่อ ทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
- รวบรวม และวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อเสนอกองบรรณาธิการพิจารณาตีพิมพ์
- ประสานงานกับสำนักงานวิจัยแห่งชาติ เพื่อขอเลข DOI
- จัดรูปแบบวารสารและจัดเตรียมบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระบบ ThaiJo

งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาศักยภาพบุคคล
HR Capacities Building Unit



Head of
HR Capacities Building Unit
Mrs. Kesinee Chaona

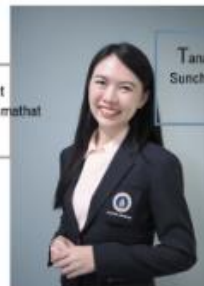
HR4



Kulputt
Siripaisansopa



Teerat
Kookanhamthath



Tanaporn
Suncharoen



Kanyarat
Thanasen



Phurinat
Uamehan



Fahsai
Tongyoo



Paromed
Dejkun



**ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน**

- ทบทวน / ปรับปรุงคำอธิบายสมรรถนะ และระดับความรู้ความสามารถ
- กำกับดูแลและพัฒนาระบบ e-Performanca และ e-Competency
- การพัฒนาระบบประเมิน Online
- ให้คำปรึกษาส่วนงาน และหน่วยงานในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



**ด้านการพัฒนา
และฝึกอบรมบุคลากร**

- จัดทำแผนการพัฒนาฝึกอบรม / วางแนวทางสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาฝึกอบรม ในโครงการระยะยาว ได้แก่ MU-SUP MU-EDP MU-HDP / ระยะสั้น ได้แก่ ปฐมนิเทศ ปีจัดนิเทศ สัมมนาเครือข่ายและโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- การบริหาร Global Talent สายสนับสนุน



**ด้านการจัดการเกี่ยวกับ
ทุนมติดลและทุนพัฒนา
อาจารย์**

- ประชาสัมพันธ์ กลั่นกรองคุณสมบัติ และจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนมติดล และทุนพัฒนาอาจารย์
- ประชาสัมพันธ์ กลั่นกรองคุณสมบัติ และจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



**ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร
Mahidol Core Values**

- จัดกิจกรรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยม MAHIDOL แก่บุคลากร
- ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้ส่วนงานต่าง ๆ สร้างการรับรู้และจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมมติดล (MAHIDOL Core Values) ให้กับบุคลากรในส่วนงาน



Head of
HR Career Path Unit
Mrs. Supatra Bussmuangpak

HR5



Wanpen
Dangem



Kannika
Phetnamkhao



Sakarwan
Polperm



Nattaporn
Chumket



Chutchalun
Intaracha



Sugtra
Jangbunrung



Jinjuta
Jainsrakoo



Natcha
Sereerak



Kittayaporn
Nuasuwan



Napaporn
Charoenpak



การขอตำแหน่งสูงขึ้น ของสายวิชาการ

- ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ ได้แก่ ศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์พิเศษ
- ตำแหน่งศาสตราจารย์คลินิก
- ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับชาวต่างประเทศที่ได้รับเชิญให้มาช่วยมหาวิทยาลัย
- ตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติยศ (Chair Professor)
- ตำแหน่งนักวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัย
- การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย
- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ และศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ
- การขอเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นของศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น (6 ขั้น)
- การขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ



การขอตำแหน่งสูงขึ้น ของสายสนับสนุน

- การเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น : ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- การเทียบตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- การขอทุนสนับสนุนการทำงานเพื่อพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน (ทุน R2R)
- การจ่ายเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงการทำงานเพื่อพัฒนางานของบุคลากรสายสนับสนุน
- การขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ



ฝ่ายเลขานุการ

- คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
- คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- คณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการทำงานเพื่อพัฒนางานของบุคลากรสายสนับสนุน
- คณะอนุกรรมการพิจารณารางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาการแต่งตั้งตรา
- คณะอนุกรรมการพิจารณารางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาการวิจัย

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2563 – 2566)

มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว และยังจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยสู่ส่วนงาน ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังภาพที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์



ภาพที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์

จากประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นหลัก มหาวิทยาลัยได้กำหนดตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563 – 2566 โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.15 บุคลากรที่เป็น Global Talents โดยกำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์		หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
			2563	2564	2565	2566
4.15	บุคลากรที่เป็น Global Talents					
	4.15.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา	คน	วางแผน	15	15	15
	4.15.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย	ร้อยละ	5	4	4.5	6
	4.15.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)	ร้อยละ	20	25	30	35

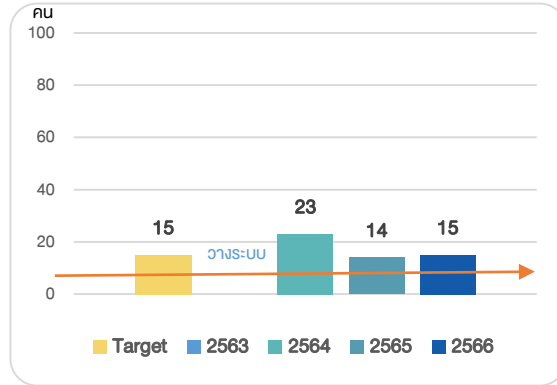
คำอธิบายตัวชี้วัด

คำอธิบาย Global Talents												
Global Talents สายวิชาการ ด้านการศึกษา	Global Talents สายวิชาการ ด้านการวิจัย	Global Talents สายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)										
<p>บุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ (ไม่รวมตำแหน่งนักวิจัย) ที่มีศักยภาพที่ด้านการศึกษาสูง โดยพิจารณาจากการผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพที่อาจารย์ ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป (มี 4 ระดับ) โดยอ้างจากเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพที่อาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล (MUPSF-Professional Standards Framework) หรือ ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพที่อาจารย์ตามกรอบ United Kingdom Professional Standards Framework หรือ UKPSF ประเภท Senior Fellow</p>	<p>บุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการวิจัย หมายถึง กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ (นับรวมตำแหน่งนักวิจัยสายวิชาการ) ที่มีศักยภาพที่ด้านการวิจัยสูง โดยพิจารณาจากค่า h-index ประกอบด้วยเกณฑ์อายุงาน ค่า h-index* หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการอ้างอิง (Citations) กับลำดับของบทความที่ถูกอ้างอิง (Article Rank Number) จากฐานข้อมูล Scopus โดยจำแนกตามอายุงานของบุคลากรสายวิชาการตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุ ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">อายุงาน</th> <th style="width: 50%;">ค่า h-index</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 – 5 ปี</td> <td>มากกว่าหรือเท่ากับ 5</td> </tr> <tr> <td>มากกว่า 5 - 10 ปี</td> <td>มากกว่าหรือเท่ากับ 10</td> </tr> <tr> <td>มากกว่า 10 - 15 ปี</td> <td>มากกว่าหรือเท่ากับ 15</td> </tr> <tr> <td>15 ปีขึ้นไป</td> <td>มากกว่าหรือเท่ากับ 20</td> </tr> </tbody> </table> <p>*หมายเหตุ : การนับผลงานที่มีค่า h-index ให้นับจากผลงานทั้งหมดของบุคลากรสายวิชาการ (Lifetime) ที่ทำในนามมหาวิทยาลัยมหิดล</p>	อายุงาน	ค่า h-index	0 – 5 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 5	มากกว่า 5 - 10 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 10	มากกว่า 10 - 15 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 15	15 ปีขึ้นไป	มากกว่าหรือเท่ากับ 20	<p>บุคลากรที่เป็น Global Talents สายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนเฉพาะกลุ่ม Talent ที่มีศักยภาพที่สูง โดยกำหนดว่าต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จบการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก (อย่างใดอย่างหนึ่ง) หรือ 2. ได้รับการอบรม/ฝึกงาน โดยมีระยะเวลารวมมากกว่า 1 ปีในต่างประเทศ หรือ 3. นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยใช้ภาษาอังกฤษ (สามารถนำเสนอผลงานภายในประเทศได้) หรือ มีผลงานในการสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมวิเทศสัมพันธ์ เฉลี่ย 3 ครั้ง/ปี โดยนับระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง
อายุงาน	ค่า h-index											
0 – 5 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 5											
มากกว่า 5 - 10 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 10											
มากกว่า 10 - 15 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 15											
15 ปีขึ้นไป	มากกว่าหรือเท่ากับ 20											

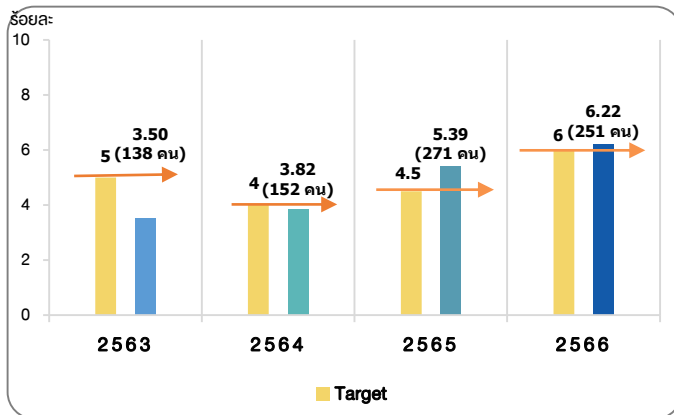
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ พ.ศ.2563 – 2566

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.15 บุคลากรที่เป็น Global Talents

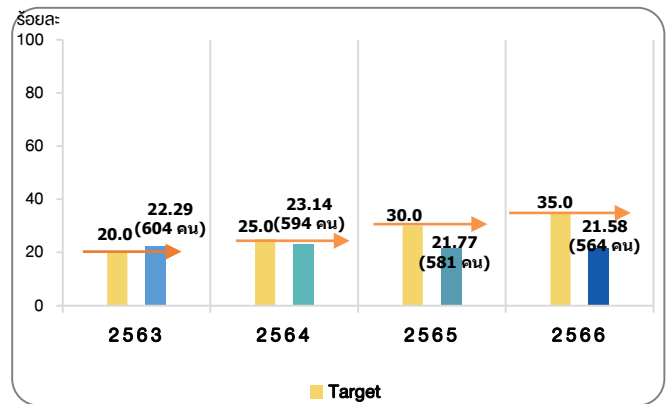
4.15.1 บุคลากรสายวิชาการด้านการศึกษา



4.15.2 บุคลากรสายวิชาการด้านการวิจัย



4.15.3 บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)



ภาพที่ 2 แสดงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.15 บุคลากรที่เป็น Global Talents

การดำเนินงานตามโครงการ Flagship Projects

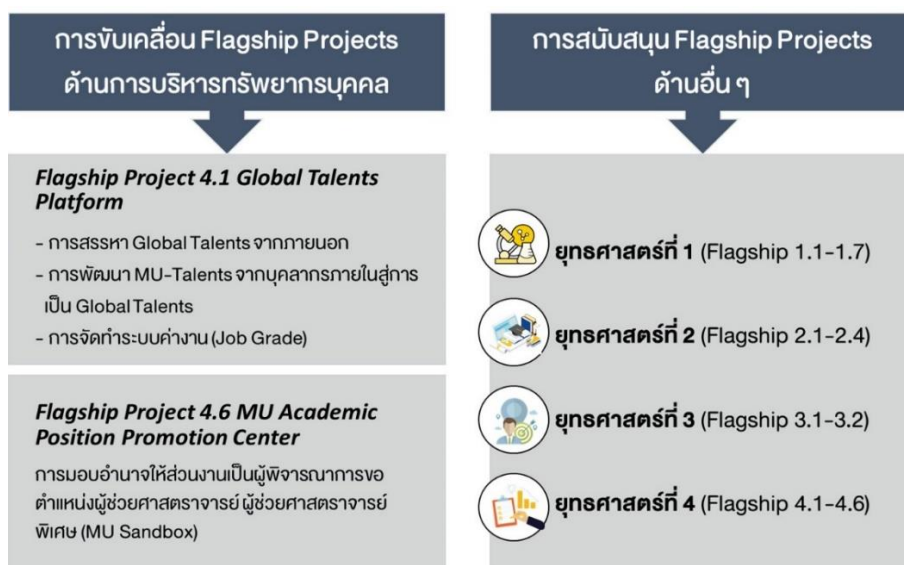
มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดโครงการ Flagship Projects ขึ้น เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563 – 2566 ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ในการเป็น 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยอันดับโลก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	Flagship 1.1 MU-MRC Flagship 1.2 MU-MiniRC Flagship 1.3 สนับสนุนการเสริมสร้างพันธมิตรด้านการวิจัยต่างประเทศ (MU-GPI) Flagship 1.4 ผลักดันอันดับ Subject Ranking โดยสนับสนุนงานวิจัยเฉพาะสาขา Flagship 1.5 เพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยเพื่อรองรับศาสตร์ในอนาคต Flagship 1.6 Scholarships for Ph.D. Student Flagship 1.7 Deep Tech Accelerator Platform and Commercialization
ยุทธศาสตร์ที่ 2	Flagship 2.1 การศึกษาแบบยืดหยุ่นและระบบคลังหน่วยกิต (Flexible Education & Credit Bank System) Flagship 2.2 Mux for Flexible Education: Micro credential to degree Flagship 2.3 การปรับระบบการบริหารจัดการหมวดวิชาศึกษาทั่วไป Flagship 2.4 Career Support Services
ยุทธศาสตร์ที่ 3	Flagship 3.1 MU Social Engagement Platform Flagship 3.2 MU Accreditation Center
ยุทธศาสตร์ที่ 4	Flagship 4.1 Global Talents Platform Flagship 4.2 Marketing Drive and Endowment Funding Flagship 4.3 MU Digital Transform Flagship 4.4 MU SDGs Flagship 4.5 IAO for Strategic Internationalization Flagship 4.6 MU Academic Position Promotion Center

ภาพที่ 3 โครงการ Flagship Projects

โครงการขับเคลื่อน Flagship Projects ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้รับผิดชอบหลักดำเนินโครงการ Flagship Projects ที่ 4.1 สร้าง Global Talents Platform ด้านการวิจัย และโครงการ Flagship Projects ที่ 4.6 MU Academic Position Promotion Center ซึ่งตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ที่ 1 Global Research and Innovation และยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ดังนี้



ผลการดำเนินงานตามโครงการ Flagship projects ที่ 4.1

1. การสรรหา Global Talent จากภายนอก (ในประเทศและต่างประเทศ)

ตามที่มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก จึงสนับสนุนให้มีการรับอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพที่ด้านวิชาการสูงในระดับนานาชาติมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การจ้าง และการสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัยศักยภาพที่สูงระดับนานาชาติ (ประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การจ้าง และการสนับสนุนอาจารย์หรือนักวิจัยศักยภาพที่สูง พ.ศ.2566 ประกาศ ณ วันที่ 13 มกราคม พ.ศ.2566) ทั้งในประเด็นของรายละเอียดการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการขยเวลาการจ้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรรหาอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพที่ภาพที่สูงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 8 คน ดังนี้

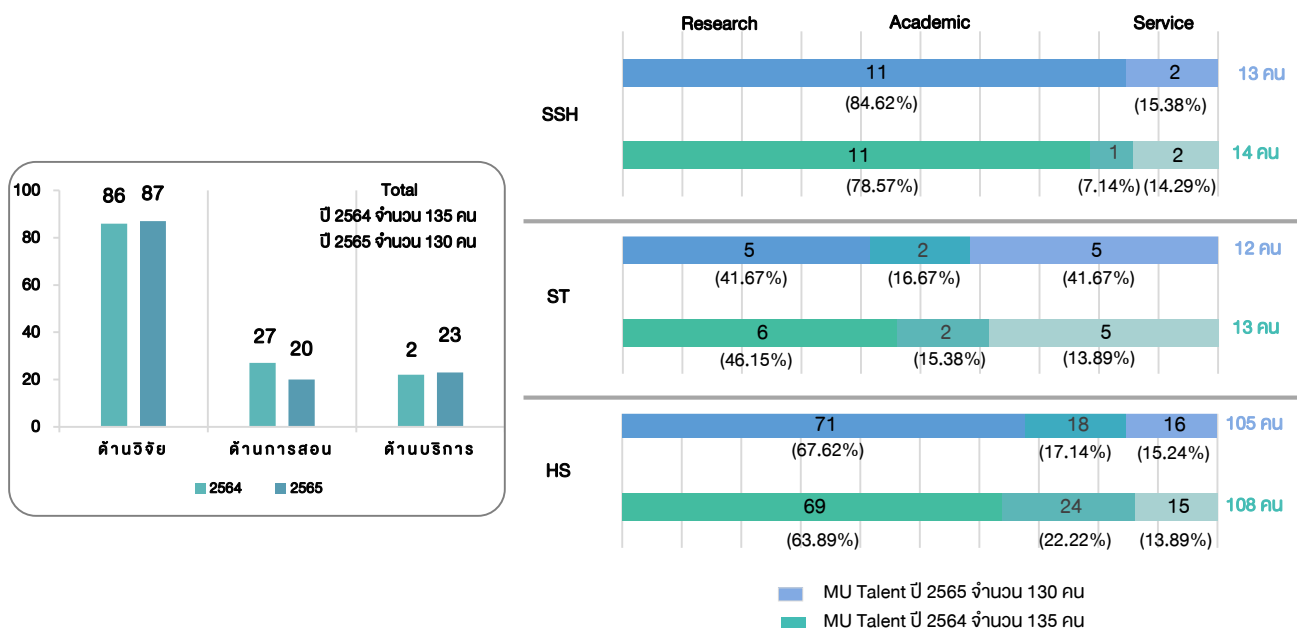


ภาพที่ 4 Global Talent จากภายนอก

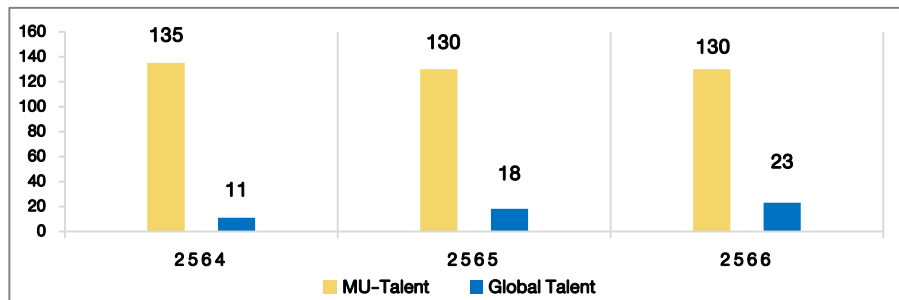
2. การพัฒนาบุคลากรจากภายใน (MU-Talent) สู่อการเป็น Global Talent

คณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคลกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรจากภายใน (MU-Talent) สู่อการเป็น Global Talent โดยกองทรัพยากรบุคคลร่วมกับที่ปรึกษาจากบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคนเก่ง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-Talent) ตั้งแต่ พ.ศ.2562 ซึ่งเริ่มดำเนินการในส่วนงานต้นแบบ 2 ส่วนงาน ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์และขยายผลเพิ่มเติมไปยัง 8 ส่วนงาน ในปี พ.ศ.2654 ได้แก่ คณะกายภาพบำบัด คณะเทคนิคการแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสาธารณสุขศาสตร์ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล วิทยาลัยนานาชาติ และสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย รวมทั้งสิ้น 10 ส่วนงาน

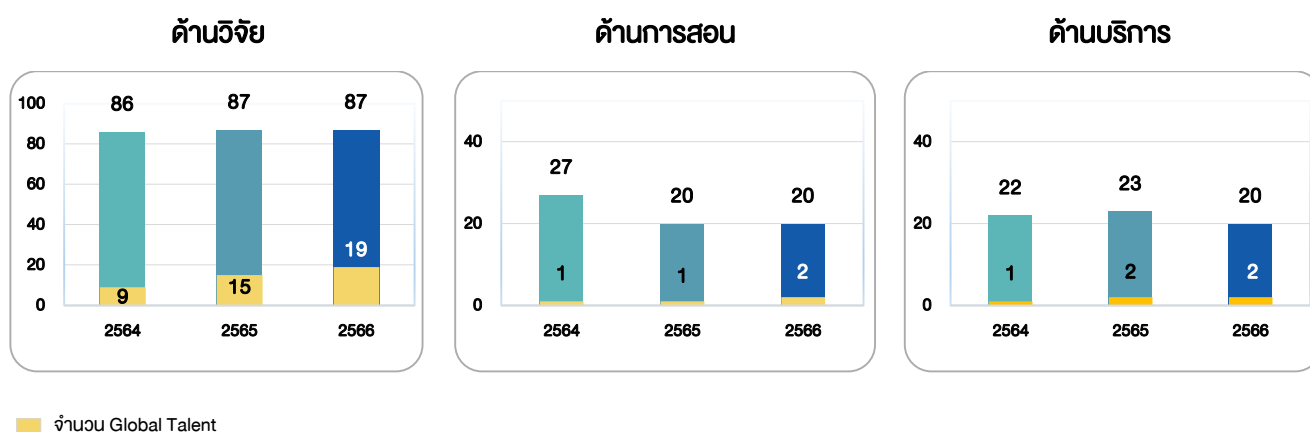
ทั้งนี้ ส่วนงานที่เข้าร่วมดำเนินการบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talent) ได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพที่สูง แบ่งตามความเชี่ยวชาญ ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการเรียนการสอน และด้านการบริการ จากนั้นดำเนินการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น MU-Talent ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ MU-Talent มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่ตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการพัฒนาด้าน ในวงเงินส่วนงานละ 1,000,000 บาท ซึ่งการดำเนินการพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพที่สูงใน 10 ส่วนงาน มีผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา MU-Talent ไปสู่อการเป็น Global Talent ดังภาพ



ภาพที่ 5 จำนวน MU-Talent ของส่วนงานขยายผล (10 ส่วนงาน) ปี 2564 และ ปี 2565



ภาพที่ 6 ภาพที่รวมจำนวน MU-Talent ที่พัฒนาสู่การเป็น Global Talent ปีละปี



ภาพที่ 7 เปรียบเทียบจำนวน MU-Talent ที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็น Global Talent ในแต่ละด้าน

ผลการดำเนินงานตามโครงการ Flagship projects ที่ 4.6

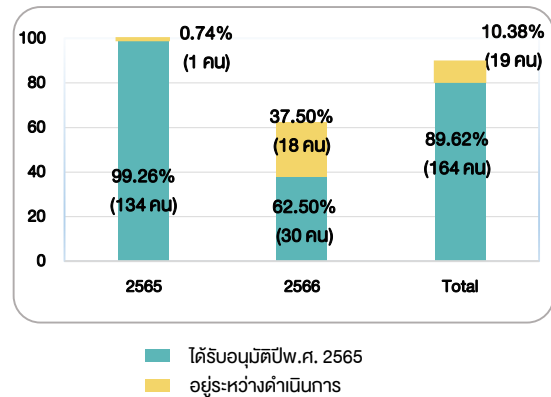
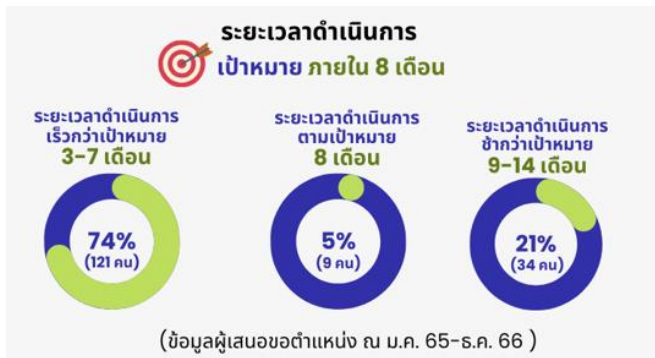
การมอบอำนาจให้ส่วนงานเป็นผู้พิจารณาการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ (MU Sandbox)

มหาวิทยาลัยปรับปรุงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการมอบอำนาจให้ส่วนงานที่มีความพร้อมเป็นผู้พิจารณาการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ จำนวน 8 ส่วนงาน (MU Sandbox) ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเทคนิคการแพทย์ และสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล เพื่อสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพที่การดำเนินการในกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่กระบวนการตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ การทาบถามและส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน รวมทั้งการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิและสรุปผลการประชุม ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565

ในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยได้ขยายผลเพิ่มเติมไปยังส่วนงานที่มีความพร้อมอีก 4 ส่วนงาน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์ ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลมีการติดตามผลการดำเนินงานและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ ในปี พ.ศ. 2566 มีบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษของส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 62.50

ระยะเวลาดำเนินการเสนอขอตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ
ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษของส่วนงาน
(MU Sandbox)



ภาพที่ 8 ระยะเวลาและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ MU Sandbox

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2563 – 2566)

มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) โดยคณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันกำหนดนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563 – 2566 ขึ้น ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (ดังภาพที่ 9)

1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

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 และสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย		
S1 สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในระดับภูมิภาค / เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จอย่างรวดเร็ว S2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยมีทักษะที่สูงทันในศตวรรษที่ 21 st Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs		
1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาศักยภาพด้านวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ • พัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัล • พัฒนากิจกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม • พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง • สร้างความผูกพันของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารความหลากหลายในองค์กร • การบริหารการเปลี่ยนแปลง • การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร • การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 	<ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล • สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม • สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล
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	

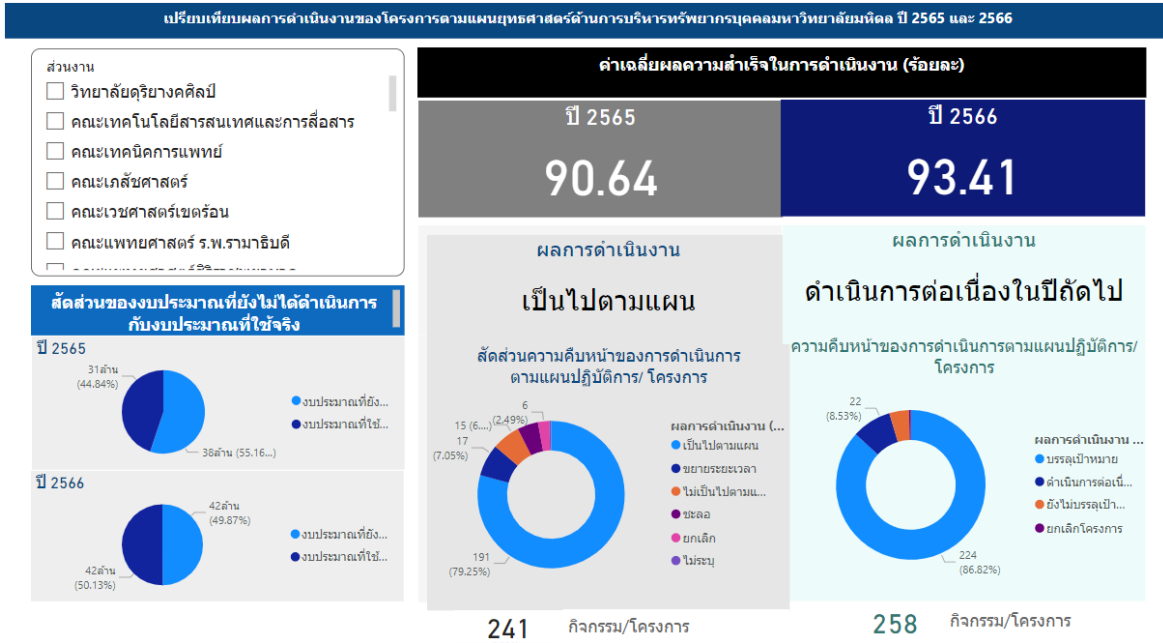
ภาพที่ 9 แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2563 – 2566)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงานต่าง ๆ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ส่วนงานจัดทำแผน ปฏิบัติการ / โครงการ (Action Plan) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2566 โดยกองทรัพยากรบุคคลได้ติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ผ่านโปรแกรม Microsoft Power BI ตาม <https://op.mahidol.ac.th/hr/hr-management/>

*มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ.2567 – 2570)

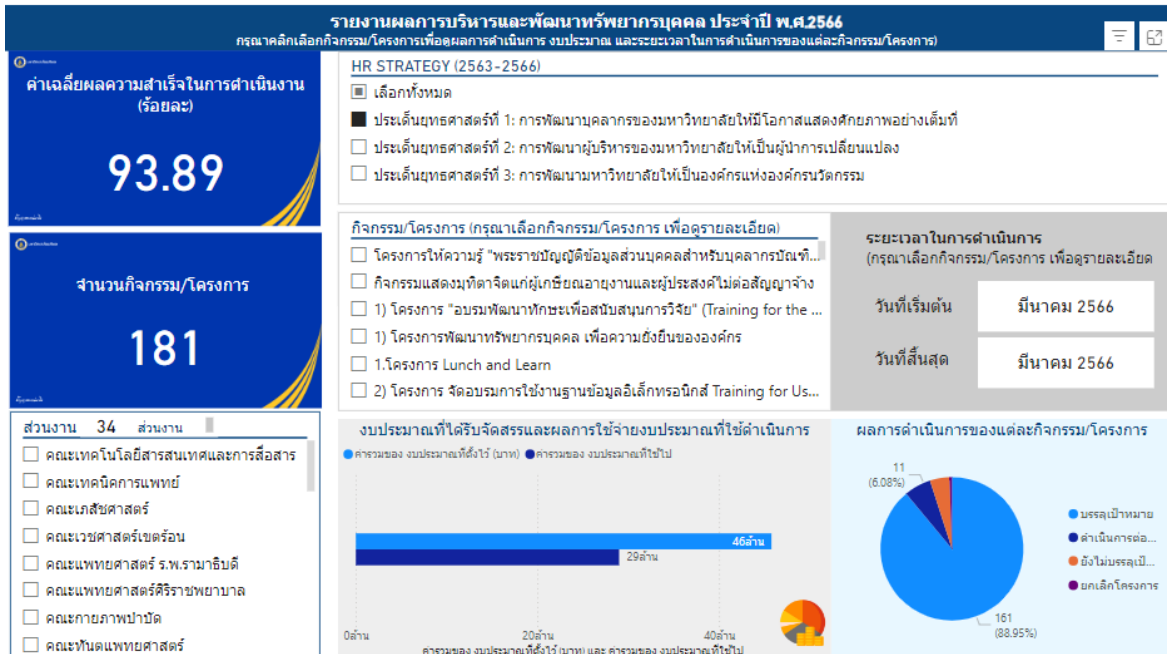
ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน

ผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน (ภาพรวม) ปี2566

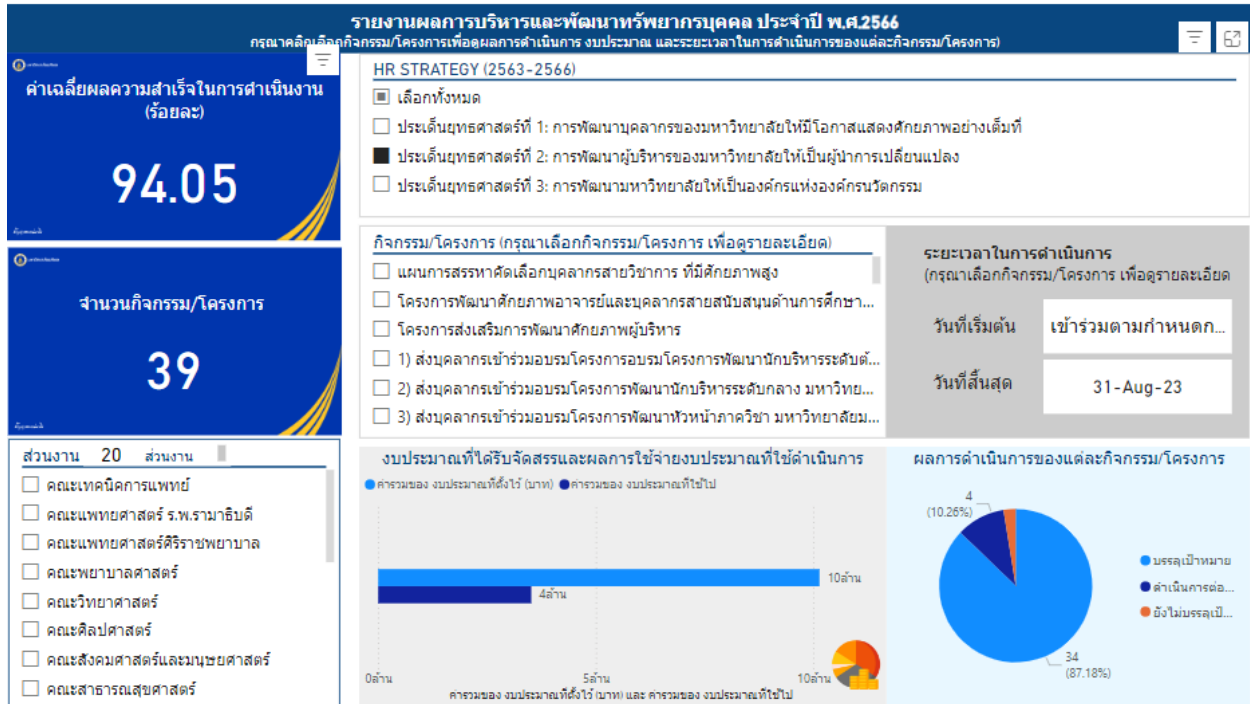


ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :

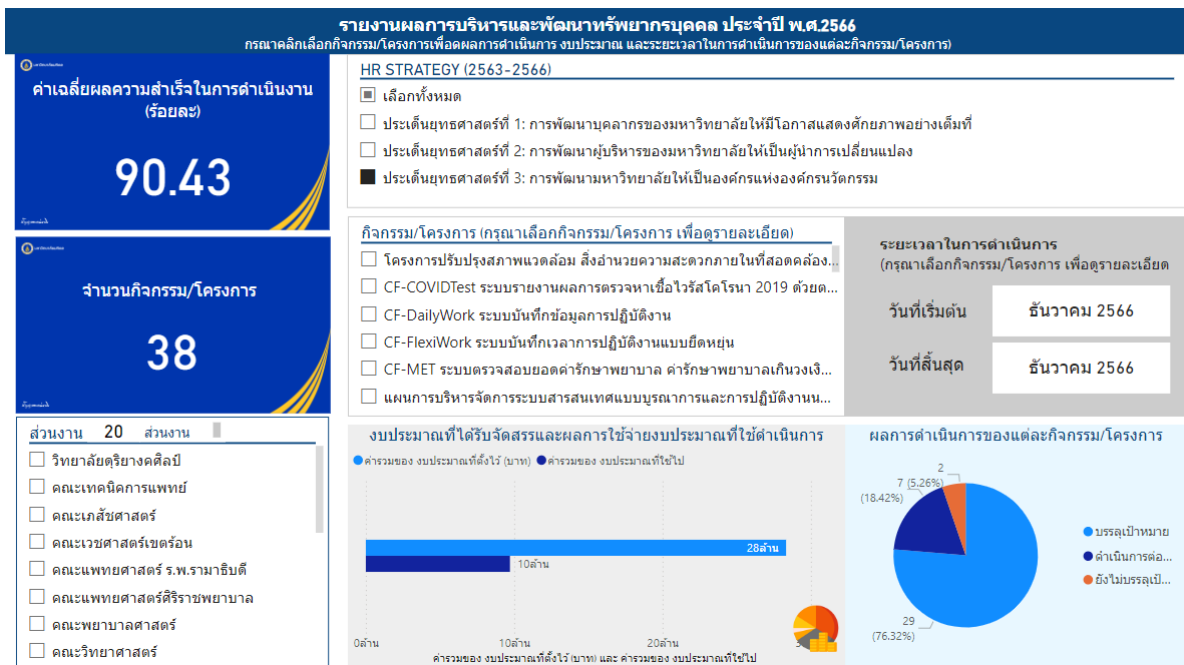
การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่



ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :
การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

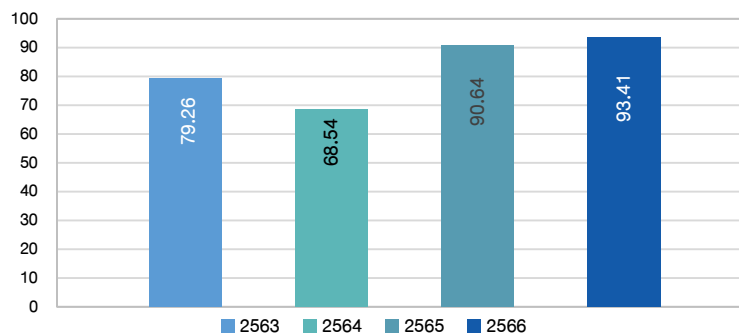


ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :
การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์การนวัตกรรม

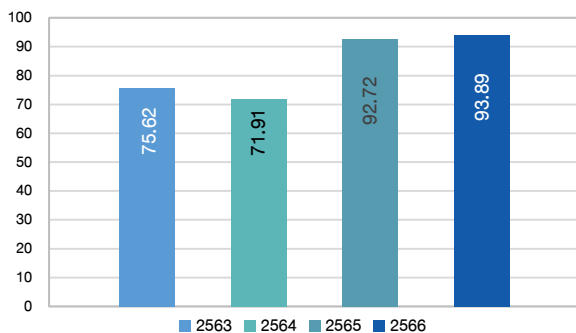


ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน ตั้งแต่ปี 2563 - 2566

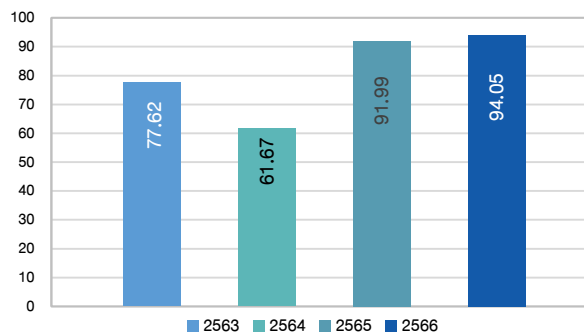
ผลการดำเนินงานโครงการ (ภาพรวม) ตั้งแต่ปี 2563 - 2566
 เปรียบเทียบผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาพรวม)



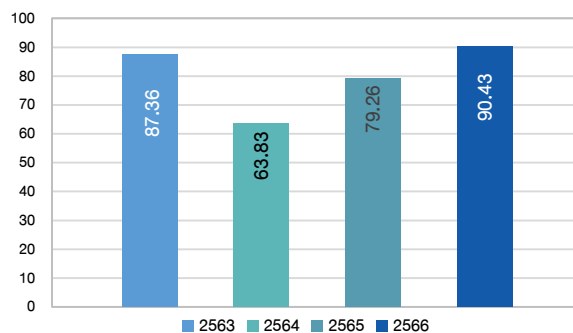
ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :
 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
 ให้มีโอกาสแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่



ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :
 การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย
 ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :
 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่



ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ปรับกระบวนการหลักด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน โดยได้กำกับติดตามตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

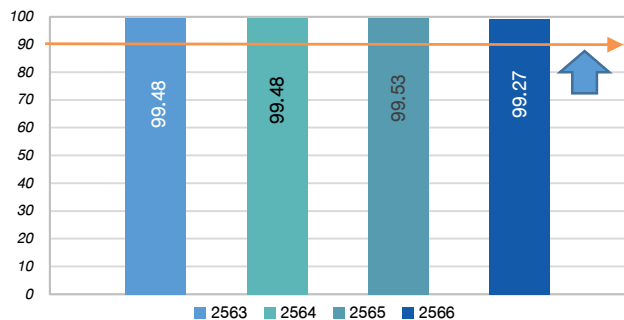
ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

<i>ประเด็นยุทธศาสตร์</i> <i>Strategic Issue</i>	<i>ตัวชี้วัดและผลลัพธ์</i>	<i>เป้าหมาย</i>
Manpower Planning	ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร	≥ 90%
	อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานต่อพนักงานเงินอุดหนุน	≤ 55%
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก	> 80%
Recruitment	จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่ในระบบ e-Recruitment	เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
	อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน	> 90%
	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (ผู้บริหารและสายวิชาการ)	< 3%
Performance Management	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (สายสนับสนุน)	< 8%
	ผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับดีมากขึ้นไป	-
	ผลประเมินการปฏิบัติงานของทีมนบริหารที่มีระดับดีมากขึ้นไป	≥80%
Compensation Management	เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานมหาวิทยาลัย	-
	Career path	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
Workforce Development	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	>50%
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	-
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร	≥ 30%
Welfare & Benefit	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ	= 100%
	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	≥ 3.5 (จากคะแนนเต็ม 5)

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue	ตัวชี้วัดและผลลัพธ์	เป้าหมาย
	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (จาก 5 คะแนน)	≥ 3.5 (จากคะแนนเต็ม 5)
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ	≥ 60%
	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ (Flexible Benefit)	≥ 80%

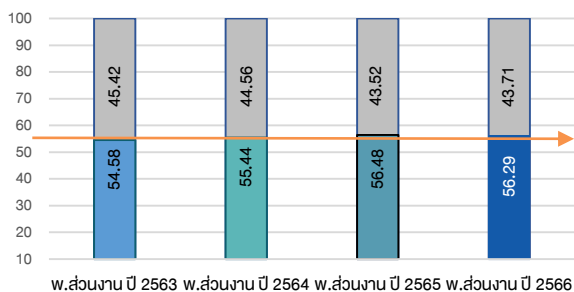
Manpower Planning

ภาพที่ 10 ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร (T>90%)



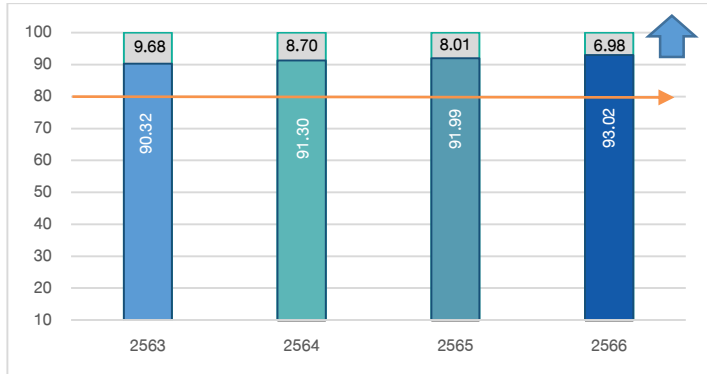
มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์ภาระงาน ค่างาน คุณภาพที่งาน และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง ตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารอัตรากำลังมีประสิทธิภาพที่มากที่สุด

ภาพที่ 11 อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานต่อพนักงานเงินงบประมาณ (T ≤ 55%)



การควบคุมอัตรากำลังภาพที่รวมของมหาวิทยาลัยได้ กำหนดสัดส่วนให้สัดส่วนของพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ไม่เกินร้อยละ 55

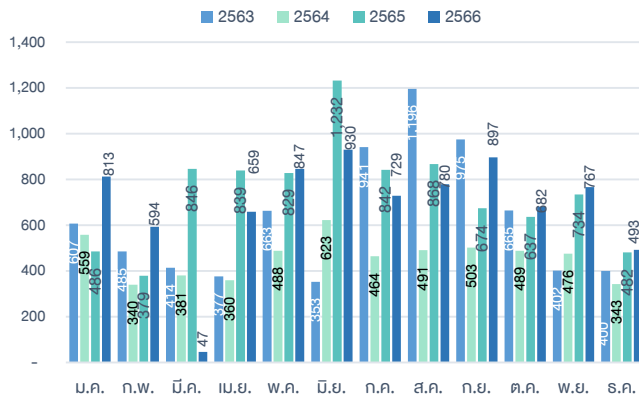
ภาพที่ 12 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (T>80%)



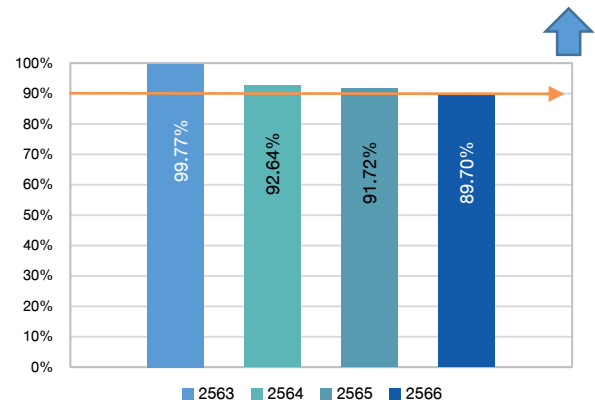
มหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติการรับบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก ซึ่งมีร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Recruitment

ภาพที่ 13 จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่ในระบบ E - Recruitment (คน)



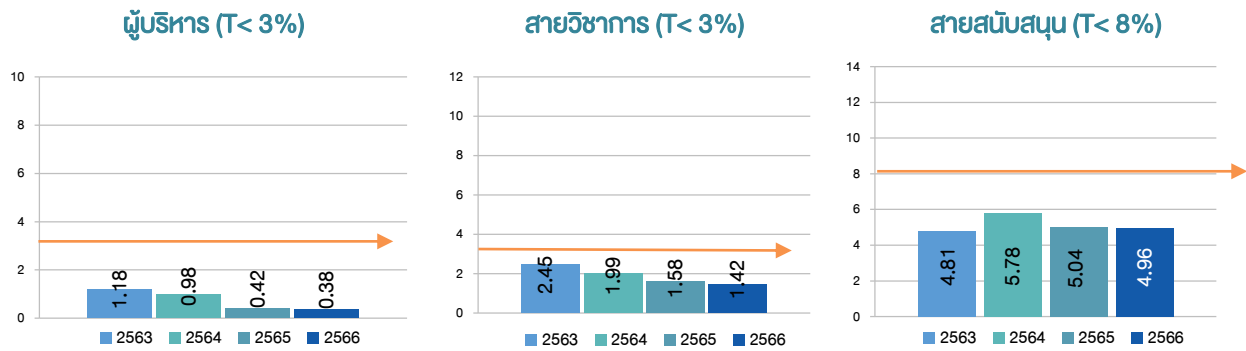
ภาพที่ 14 อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน (T >90%)



จากการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มบุคลากรที่มีความแตกต่างของเงินเดือนเรชันมากยิ่งขึ้น ระบบ e-recruitment จึงเป็นระบบที่รองรับกระบวนการสมัครงานของกลุ่มบุคลากรในอนาคตที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สมัครงานแบบออนไลน์ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมหาวิทยาลัยโดยกองทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น

บุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานมีระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 6 - 12 เดือน

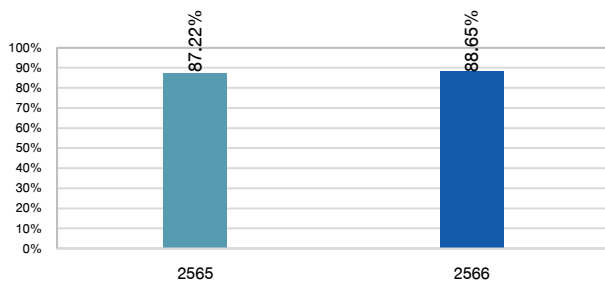
ภาพที่ 15 อัตราการลาออกของบุคลากร



จากการวิเคราะห์อัตราการลาออกของบุคลากร พบว่า อัตราการลาออกมีแนวโน้มต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในปีพ.ศ.2566 พบว่า มีอัตราการลาออกของบุคลากรตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทสนับสนุนลดลง

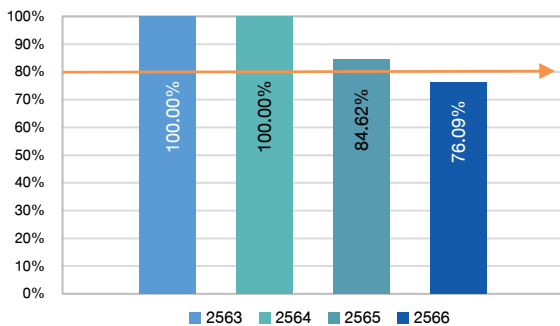
► Performance Management

ภาพที่ 16 ผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับดีมากขึ้นไป



การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นการประเมิน Functional และ Management โดยมหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการประเมินในรูปแบบออนไลน์ (e-competency Assessment) ขึ้น เพื่อให้สามารถสุ่มเลือกผู้ประเมินในรูปแบบ 180 – 360 องศา ทำให้ได้ผลการประเมินรอบด้าน ทั้ง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ภาพที่ 17 ผลประเมินการปฏิบัติงานของทีมนักบริหารที่มีระดับดีมากขึ้นไป (T > 80%)

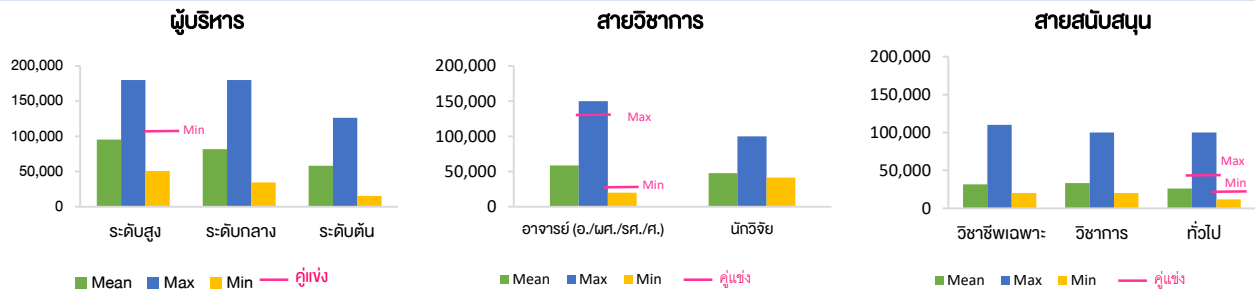


มหาวิทยาลัยได้ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานพบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของทีมนักบริหารมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากและดีเด่น 76.09%



Compensation Management

ภาพที่ 18 เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานมหาวิทยาลัย



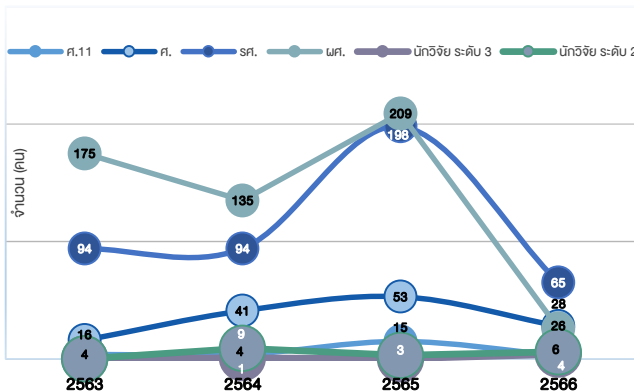
มหาวิทยาลัยได้แบ่งบัญชีเงินเดือนออกเป็นสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยได้เปรียบเทียบเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยกับคู่เทียบที่มีพันธกิจคล้ายกัน โดยในปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยได้ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ คุณวุฒิปริญญาเอกแรกบรรจุ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ ได้ และสามารถดึงดูดอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย



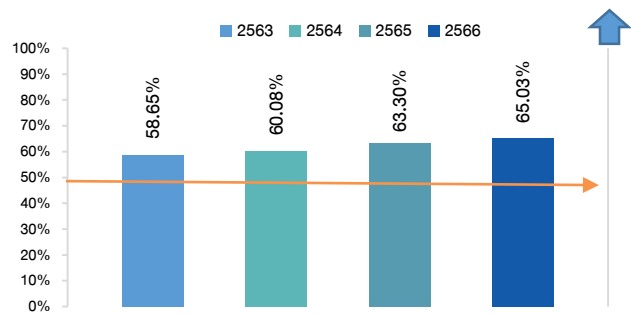
Career path

มหาวิทยาลัยมีทิศสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่และเพิ่มประสิทธิภาพที่ของบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อขับเคลื่อนการเป็นมหาวิทยาลัยตามพันธกิจการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก โดยให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพที่สูง และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในปี พ.ศ.2566 มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 65.03 %

ภาพที่ 19 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

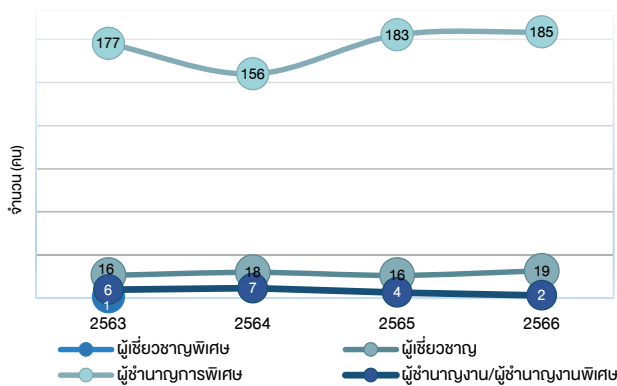


ภาพที่ 20 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (T > 50%)

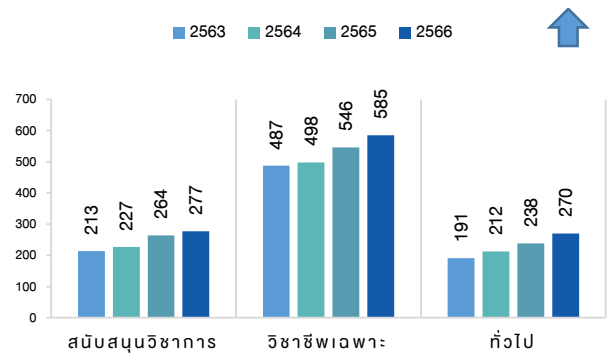


บุคลากรสายสนับสนุนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และสนับสนุนพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการเสนอขอความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้ปรับเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกันในกลุ่มสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไป ทั้งนี้ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ดังภาพ

ภาพที่ 21 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น



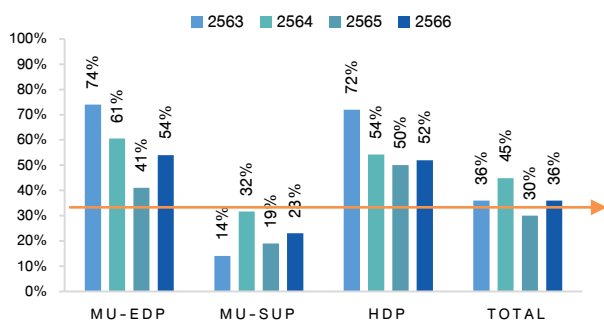
ภาพที่ 22 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (T = เพิ่มขึ้นในแต่ละปี)



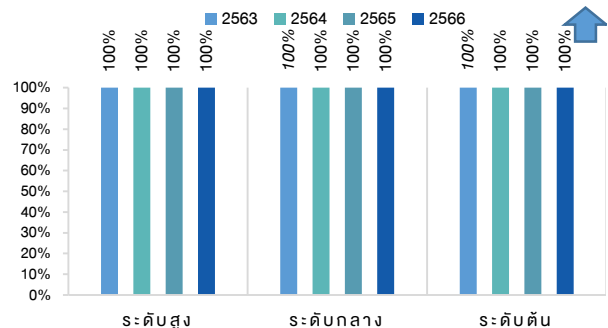
Workforce Development

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหาร โดยได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีศักยภาพที่ของแต่ละส่วนงานได้รับการอบรมในหลักสูตรบริหารเพื่อเรียนรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการก่อนการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 23 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร (T >30%)



ภาพที่ 24 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ (T = 100%)

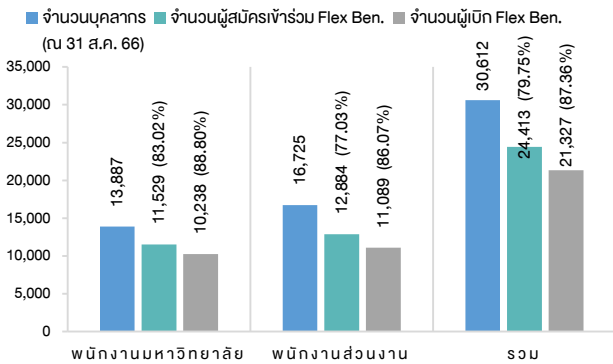




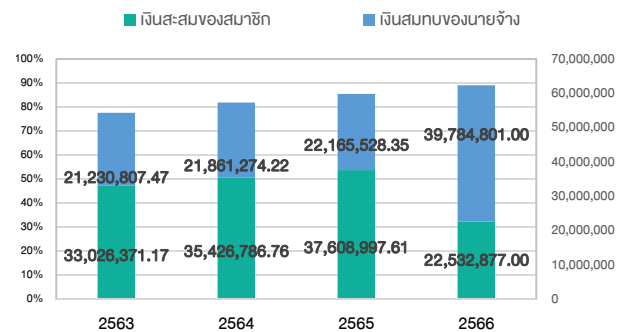
Welfare & Benefit

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงได้กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีสวัสดิการสุขภาพที่แบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้สวัสดิการได้สอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องไปจนเกษียณอายุ

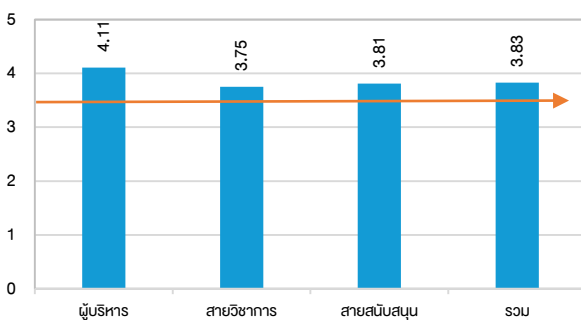
ภาพที่ 25
จำนวนบุคลากรที่เบิก
สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่
(Flexible Benefit)



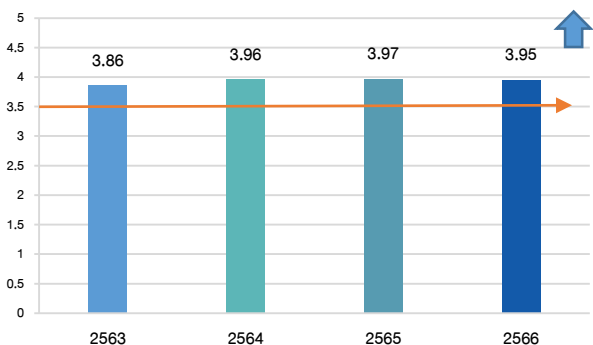
ภาพที่ 26
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
(T = 60%) และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ



ภาพที่ 27
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(T= 3.5 จาก 5)



ภาพที่ 28
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวกับ
สถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน
(T = 3.5 จาก 5)



มหาวิทยาลัยมึนหัดลให้ควมสำคัญกัการบรหการทรัพยากรบุคคล โดยได้ประเมิผลด้านการบรหการทรัพยากรบุคคล กับุคลากรในทุกระเภท เพื่ให้สามารถปรบปรนการบรหการทรัพยากรบุคคลให้เกดประสททภาพที่ รวมถึงการดูแล สภาพที่แวดล้อมและบรรยากาศใการทำงาน เพื่ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปรบตัวกายใต้สภาพที่ แวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพที่และเกดสุขภาพะทางด้านจิตใจะหว่างปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566

HR Operating Performance 2022

กองทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานกลางในสำนักงานอธิการบดี มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกประเภทของมหาวิทยาลัย ทั้งการกำกับ ดูแล รักษา สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย


ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อยและเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ขึ้น เพื่อกำหนดที่เสนอ นโยบาย ทิศทาง และยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลได้รับบทบาทหน้าที่ในฐานะเลขานุการในการประชุมเพื่อประสานงาน แจ้งระเบียบหรือเรื่องที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานการประชุม โดยในปี พ.ศ.2565 ได้ดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ทุกวันพุธ สัปดาห์ที่ 2 และ 4 ของทุกเดือน ทั้งสิ้นจำนวน 24 ครั้ง โดยมีรายละเอียดวาระการประชุม ดังภาพ


การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.2566

จำนวน 24 ครั้ง

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา 

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ 


- การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
 - ศาสตราจารย์ให้เงินประจำตำแหน่งขั้นสูง 7 ราย
 - ศาสตราจารย์คลินิก 8 ราย
 - ศาสตราจารย์ 19 ราย
 - รองศาสตราจารย์ 91 ราย
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ 3 ราย
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 166 ราย
 - นักวิจัย ระดับ 3 1 ราย
 - นักวิจัย ระดับ 2 3 ราย
- แนวปฏิบัติการบริหารอัตราว่าง พม.
- การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- การบริหาร Global Talent สายสนับสนุน
- การต่อเวลาราชการให้แก่ ขรก.และการต่อเวลาปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย
- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานรอบการประเมิน 2567


- การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของส่วนงานที่ไม่ใช่ภาควิชา หรือเทียบเท่าภาควิชา 376 ราย
- การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
 - ผู้อำนวยการพิเศษ 3 ราย
 - ผู้อำนวยการพิเศษ 2 ราย
 - ผู้อำนวยการพิเศษ 108 ราย
 - ผู้เชี่ยวชาญ 9 ราย
- การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 9 ราย
- การแต่งตั้งกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- การยกเว้นคุณสมบัติการใช้เกณฑ์คะแนนภาษาอังกฤษในการเปลี่ยนตำแหน่ง
- แนวทางการใช้เกณฑ์คะแนนภาษาอังกฤษ MU GRAD ในการบรรจุและแต่งตั้งพม.
- การปรับแก้สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (FC) ตำแหน่งในสายวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนการสอน และความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
- พิจารณาแนวทางการคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าปฏิบัติงาน ตำแหน่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- พิจารณาแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากร มม.
- กำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงชื่อตำแหน่งของ พ.ม.
- การปรับอัตราเงินเดือน พม.ประเภทวิชาการคุณวุฒิ ป.เอกแรกบรรจุ
- การปรับอัตราเงินเดือน พม. ประเภทสนับสนุนตำแหน่งแพทย์ กทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชกร ป.เอกแรกบรรจุ
- การดำเนินการด้านบุคลากร กรณียุบเลิกส่วนงานวิทยาลัยราชสุดา
- การให้ทุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อ upskill-reskill ในหลักสูตรที่จัดโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Human Resource

การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2566


จำนวน 24 ครั้ง






ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล

- ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2566
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2566



ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การกำหนดเกณฑ์ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษของพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2566
- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง กุณพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และ แนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ พ.ศ.2566



เรื่องอื่นๆ

- ผลการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตามกรอบ The United Kingdom Professional Standards Framework (UKPSF) 45 ราย
- ผลการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University Professional Standards Framework : MUPSF) 148 ราย
- ผลการรับรองสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอนตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ Thailand - PSF ในระดับที่ 3
- (ร่าง) ประกาศวิทยาลัยนานาชาติ
- แนวทางคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาพที่ 29 สรุปวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.)

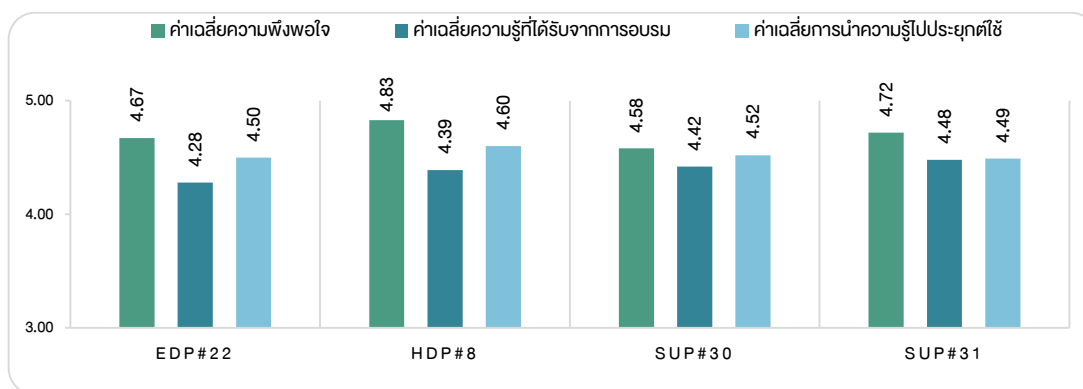
กองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานต่าง ๆ จัดขึ้น รวมถึงสร้างสรรค์กิจกรรม/โครงการที่ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ และได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยมากขึ้น อันส่งผลต่อนโยบายการสร้างความรู้สึกร่วมกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.2566 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรม /โครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและผลักดันทักษะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร รายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development Plan

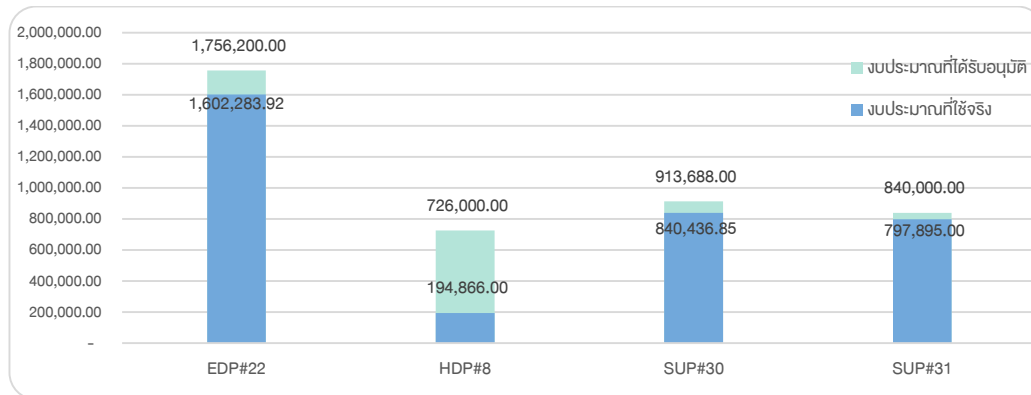
โครงการพัฒนานักบริหาร

โครงการพัฒนานักบริหารเป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มเติมสมรรถนะ และองค์ความรู้ด้านการบริหารที่มีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดบรรลุตามเป้าหมาย ในปีพ.ศ.2566 กองทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดโครงการพัฒนานักบริหาร ดังนี้

โครงการพัฒนานักบริหาร	ระยะเวลาจัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ 22 (EDP # 22)	31 ต.ค. – 28 ธ.ค. 66	39
โครงการพัฒนานักบริหารหัวหน้าภาควิชา รุ่นที่ 8 (HDP # 8)	9 – 28 มี.ย. 66	29
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น รุ่นที่ 30 (SUP # 30)	15 ก.พ. – 21 มี.ค.66	44
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น รุ่นที่ 31 (SUP # 31)	13 ก.ค. – 22 ส.ค.66	40



ภาพที่ 30 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้โครงการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล



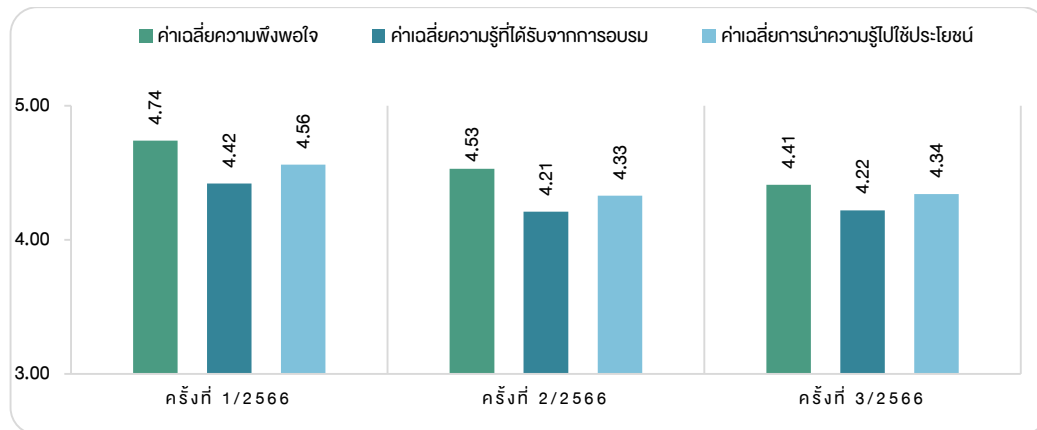
ภาพที่ 31 เปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับงบประมาณที่ใช้จ่ายจริง โครงการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)

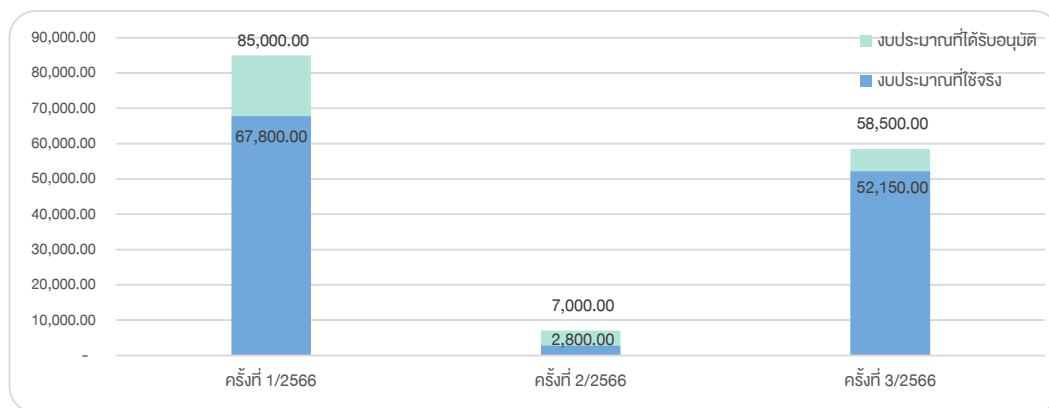
มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy) เพื่อเป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวปฏิบัติ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ในปีพ.ศ.2566 กองทรัพยากรบุคคลจัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy) จำนวน 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)	ระยะเวลาจัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
HR Network & Policy ครั้งที่ 1 / 2566 หัวข้อ “The 21st Century Skill for HR: Future of Human Resource Management”	9 ก.พ.66	132
HR Network & Policy ครั้งที่ 2 / 2566 (Online) หัวข้อ 1.การปรับแก้ข้อบังคับและประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Global Talent) 2.การปรับแก้ข้อบังคับและประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การทดสอบภาษาอังกฤษ) 3.กุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ม.มหิดล พ.ศ.2566 4.แนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ 5.ความคืบหน้าในการแก้ปัญหาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	23 มี.ย.66	224

โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)	ระยะเวลาจัด โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
HR Network & Policy ครั้งที่ 3 / 2566 หัวข้อ PA Sharing สู่การปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ	28 ก.ย.66	121
จำนวนผู้เข้าอบรมรวม		477



ภาพที่ 32 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)

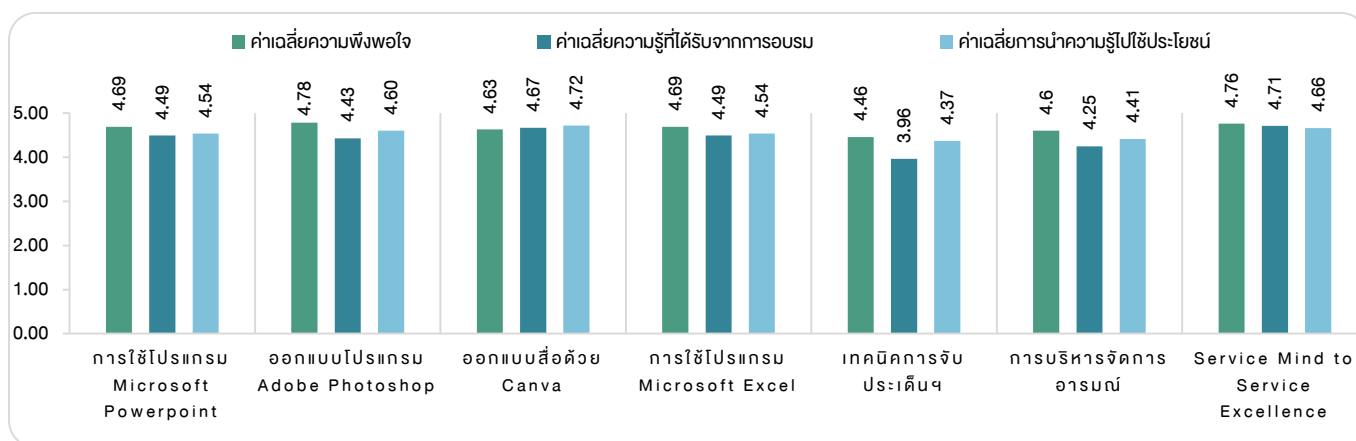


ภาพที่ 33 เปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับงบประมาณที่ใช้จ่ายจริง
โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)

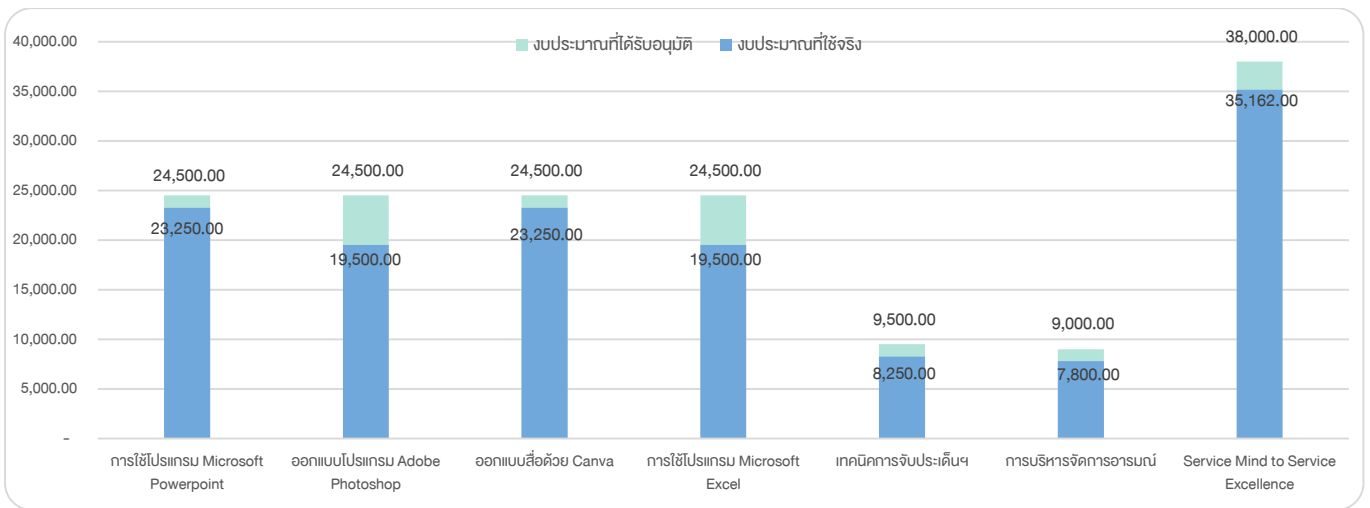
โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความเป็นเลิศด้านการบริการและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย กองทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีได้จัดโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (Attitude - Skill - Knowledge: ASK) เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในปี พ.ศ.2566 มีรายละเอียดโครงการฯ ดังนี้

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)	ระยะเวลาโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
1.ทักษะด้านเทคโนโลยี (Onsite)		
1.1 เทคนิคการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint เพื่อนำเสนองาน	10 ก.พ.66	45
1.2 เทคนิคการออกแบบงานด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop	22 มี.ค.66	34
1.3 เทคนิคการออกแบบสื่อด้วย Canva.com	25 เม.ย.66	48
1.4 เทคนิคการใช้โปรแกรม Microsoft Excel อย่างเต็มประสิทธิภาพ	23 พ.ค.66	47
2.ทักษะด้านการจับประเด็นและการบันทึกรายงานการประชุม (Online)		
เทคนิคการจับประเด็นและการบันทึกรายงานการประชุมอย่างมืออาชีพ	4 ก.ค.66	100
3.ทักษะด้านการจัดการอารมณ์ (Onsite)		
3.1 เทคนิคการบริหารจัดการอารมณ์เพื่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต	28 ส.ค.66	174
3.2 หัวข้อ Service Mind to Service Excellence : เพิ่มคุณค่างานด้วยหัวใจบริการที่เป็นเลิศ	7 ก.ย.66	100
จำนวนผู้เข้าอบรมรวม		549



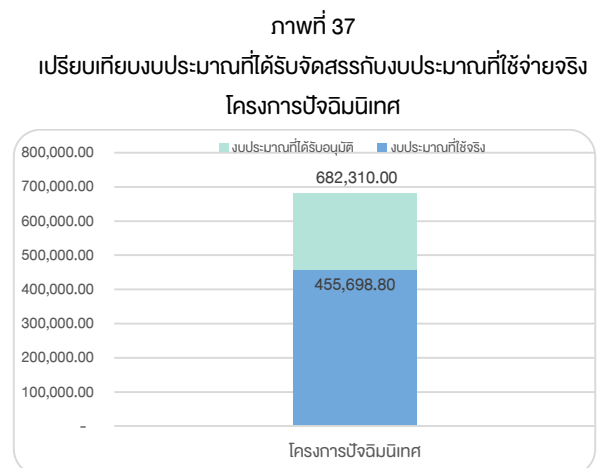
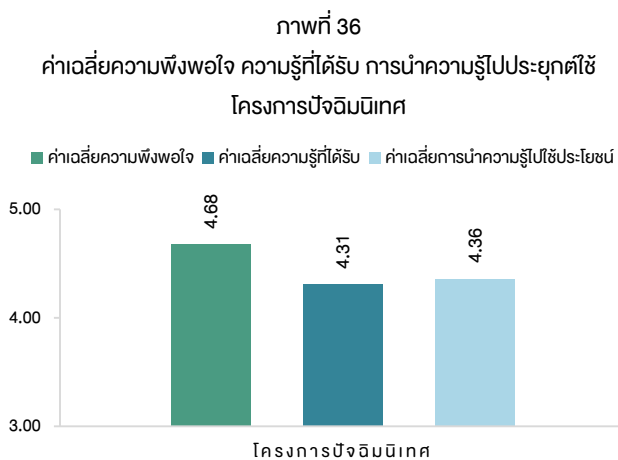
ภาพที่ 34 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)



ภาพที่ 35 เปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับงบประมาณที่ใช้จ่ายจริง
โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)

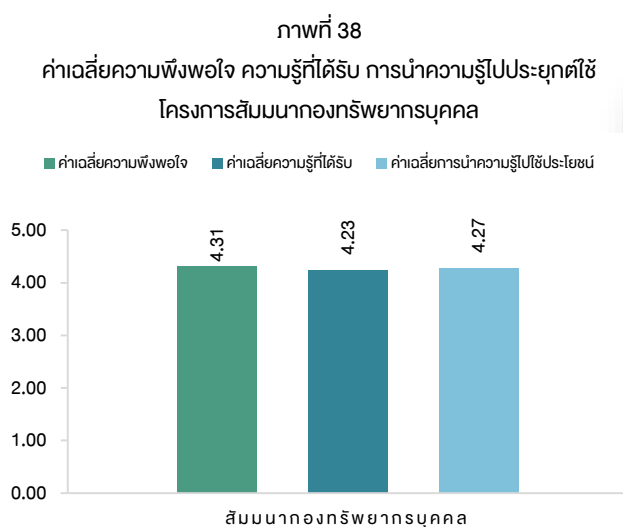
โครงการปัจฉิมนิเทศ

มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักในความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยจนครบเกษียณอายุ เนื่องจากเป็นบุคคลที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณค่า ทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ยิ่งต่อมหาวิทยาลัย กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการปัจฉิมนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรกลุ่มนี้ได้มีโอกาสเรียนรู้แนวทางสำหรับนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตหลังจากครบอายุงานการปฏิบัติงานแล้ว ในปี พ.ศ.2566 ได้จัดให้ความรู้ในหัวข้อ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับผู้เกษียณอายุงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุ การวางแผนการเงินอย่างยั่งยืน และสิทธิประโยชน์สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล ในรูปแบบ online และจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรผู้เกษียณอายุ ณ โรงแรมโนโวเทล ระยอง ริมน้ำ รีสอร์ทก จังหวัดระยอง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งรูปแบบ Online และ Onsite จำนวน 307 คน



โครงการสัมมนาองค์กรพยากรณ์บุคคลจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการและการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งการบริการที่มีคุณภาพ โดยคาดหวังให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงานบนพื้นฐานของความภาคภูมิใจในงาน รวมทั้งมีความท้าทายและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

ในปี พ.ศ.2566 องค์กรพยากรณ์บุคคลได้จัดโครงการสัมมนาองค์กรพยากรณ์บุคคล ภายใต้หัวข้อ **“Blend Our Gen, Enjoy Our Work”** เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และลดระยะห่างของความแตกต่างหลากหลายในองค์กร โดยมีบุคลากรองค์กรพยากรณ์บุคคลเข้าร่วมการสัมมนา จำนวนทั้งสิ้น 51 คน



การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

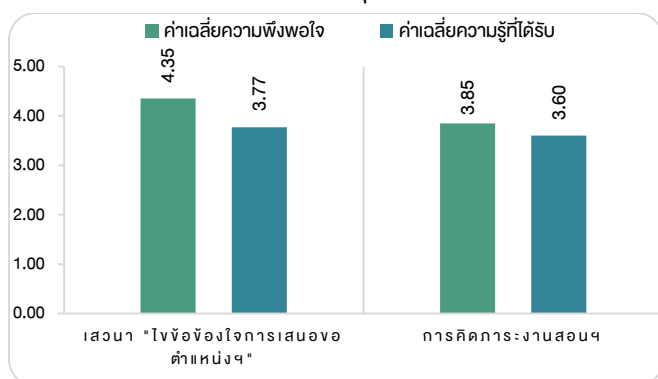
ตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ในฐานะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการให้ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ทั้งกระบวนการผลิตผลงานทางวิชาการ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้สามารถพัฒนาศักยภาพจนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ โดย กองทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการให้ความรู้กับบุคลากรสายวิชาการเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งเพื่อนำผลงานเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ	ระยะเวลาโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
โครงการเสวนา เรื่อง ไขข้อข้องใจ การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่	16 พ.ค.66	788
โครงการอบรมให้ความรู้ "การคิดภาระงานสอนและการเทียบหน่วยกิตสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ"	25 ธ.ค.66	107
จำนวนผู้เข้าอบรมรวม		895

ภาพที่ 39

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ความรู้ที่ได้รับ
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ



มหาวิทยาลัยจัด **โครงการ Talent Lecture Series: Special talks for Social Science # 1** เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2566 ณ หอประชุมสิทธาคาร อาคารจตุรตถสิทธาคาร เพื่อให้เปิดโอกาสให้อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่ได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงระดับนานาชาติจากอาจารย์และนักวิจัยในโครงการสรรหาอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีความสามารถสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถ และองค์ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งมีทักษะความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับ Q1 หรือ Top 1 เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรสายวิชาการในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป



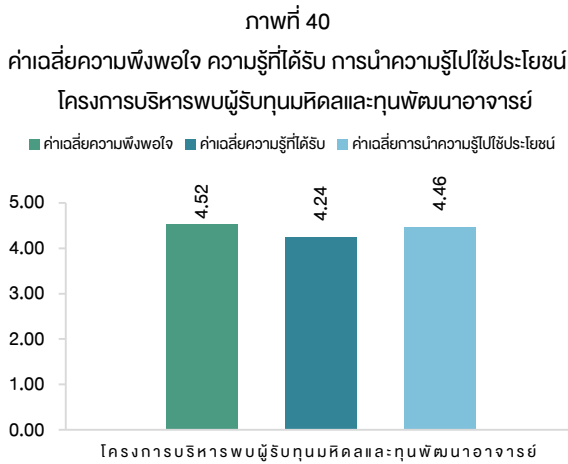
โครงการบริหารพบผู้รับทุนมหิดลและทุนพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยมหิดลพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการโดยได้สนับสนุนทุนมหิดลและทุนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลให้แก่บุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท ซึ่งมีความเป็นเลิศด้านการศึกษาและคุณธรรม ให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกหรือในระดับเฉพาะทาง (Board) หรือเทียบเท่า เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับทุนมหิดลและทุนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสามารถขั้นสูงทางด้านวิชาการและมีศักยภาพที่จะกลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และสร้างประโยชน์ด้านวิชาการในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยในปีพ.ศ.2566 มีผู้ได้รับทุนมหิดล จำนวน 1 ราย ดังนี้

ผู้ได้รับทุนมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 ราย
 ได้แก่ สว.ญ.ญาดา จันทรศิริญ
 คณะสัตวแพทยศาสตร์

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาด้วยทุนมหิดลและทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีโอกาสทราบและเข้าใจทิศทางยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และเกิดการพัฒนางานองค์ความรู้ในการสร้างเครือข่ายทางวิชาการระดับนานาชาติ รวมถึงเป็นการสร้างเครือข่ายผู้สำเร็จการศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน กองทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการบริหารพบผู้รับทุนมหิดลและทุนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ในวันที่ 30 สิงหาคม 2566 โดยมีผู้บริหารร่วมบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ “การสร้างเครือข่ายทางวิชาการระดับนานาชาติ เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก” โดย อธิการบดี “การใช้ผลงานวิจัยและผลงานนวัตกรรม เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565”

โดยรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และ “ทิศทางและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล” โดยรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 47 คน รายละเอียด ดังนี้



แนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567 – 2570 ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Management Innovation for Sustainability ตัวชี้วัดที่ 4.5 การบริหารจัดการ Global Talent ที่เป็นไปตามแผน เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการเป็น 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยระดับโลก จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) สามารถสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2566 ได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ พ.ศ.2566 (ประกาศ ณ วันที่ 21 กันยายน 2566)



และเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566 ได้จัดประชุมชี้แจง “หลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ” เพื่อชี้แจงถึงเกณฑ์คุณสมบัติ แนวทางพัฒนา และการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยให้ส่วนงานทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร Global Talent สายวิชาการต่อไป

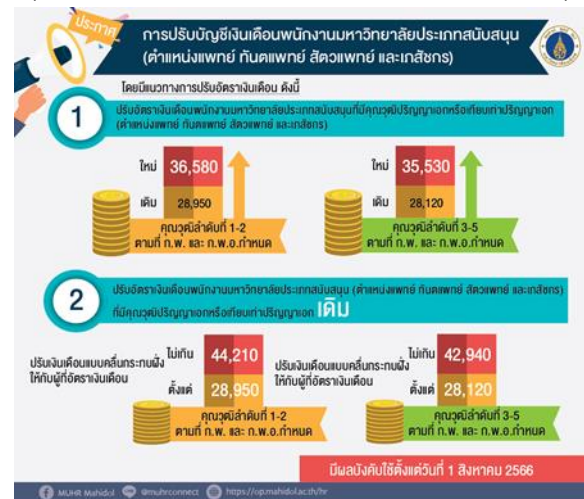
การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วยสภากรรมการจ้างงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับประเทศ และสามารถดึงดูดอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยในปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายในการปรับระบบบริหารค่าตอบแทน โดยปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย คุณวุฒิปริญญาเอกแรกบรรจุ รวมทั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าปริญญาเอกแรกบรรจุ ในตำแหน่งแพทย์ กทันตแพทย์ สัตวแพทย์ และเภสัชกร เพื่อเป็นการรำลึกเชิดชูคุณูปการในตำแหน่งที่ขาดแคลนให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัย ทั้งยังส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ คุณวุฒิปริญญาเอกแรกบรรจุ



การปรับบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน (ตำแหน่งแพทย์ กทันตแพทย์ สัตวแพทย์ และเภสัชกร)

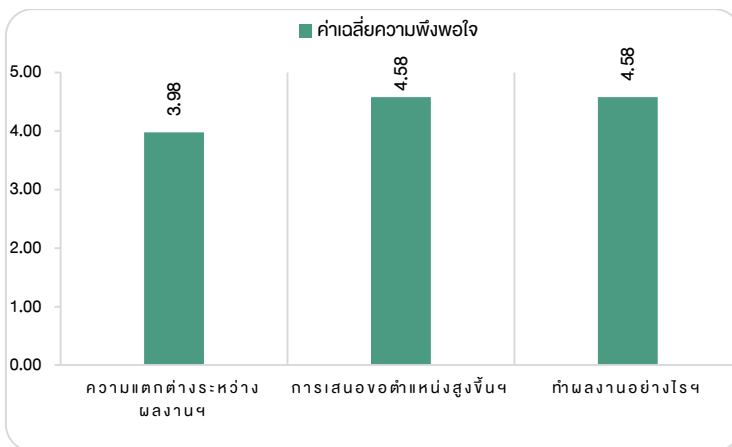


▶ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ◀

มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) โดยมีกระบวนการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

โดยกองทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน	ระยะเวลาโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ “ความแตกต่างระหว่างผลงานประเภทงานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์และงานวิจัย”	25 – 26 พ.ค.66	649
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ “การเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุนผ่านระบบออนไลน์”	14 พ.ย.66	1,041
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ “ทำผลงานอย่างไรให้ถูกจริยธรรม”	30 พ.ย.66	120
จำนวนผู้เข้าอบรมรวม		1,810



ภาพที่ 41 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น



แนวทางการบริหาร Global Talent สายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็น Global Talent เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา บริษัท เอสซีซี เอชอาร์ โซลูชั่นส์ จำกัด พัฒนาระบบบริหาร Global Talent สายสนับสนุน โดยได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับผู้แทนส่วนงาน เพื่อกำหนดคุณสมบัติ Global Talent สายสนับสนุน ซึ่งในระยะแรกมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินเพื่อคัดเลือก Global Talent สายสนับสนุน ใน 4 ตำแหน่ง ได้แก่ นักบริหารงานวิจัย นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการศึกษา และนักวิเทศสัมพันธ์ โดยมีผู้เข้ารับการประเมินที่ทรงจากเกณฑ์คุณสมบัติขั้นต้น (Eligible Criteria) คือ อายุตัวไม่เกิน 55 ปี และอายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 447 คน ซึ่งคณะกรรมการบริหาร Global Talent สายสนับสนุน ได้พิจารณารับรองรายชื่อผู้เป็น Global Talent สายสนับสนุน จำนวน 109 คนให้ได้รับการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มพูนประสบการณ์ และศักยภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง



- มหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนา Global Talent สายสนับสนุน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้ Global Talent สายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์
- โดยให้ Global Talent สายสนับสนุน เลือกศึกษาภาพ (Potential Factor) ที่ประสงค์จะพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ นำจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา
- มหาวิทยาลัยมีวงเงินสนับสนุนการพัฒนาแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของ Global Talent สายสนับสนุน

ทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยมุ่งเน้นให้ทุนในหลักสูตรที่สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์และความจำเป็นของส่วนงาน หรือหลักสูตรที่ขาดแคลนกำลังคน โดยสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสถาบันการศึกษารัฐหรือในกำกับของรัฐ ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีความจำเป็นของส่วนงาน และสามารถกลับมาปฏิบัติงานให้ตอบสนองกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย (ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง รับสมัคร



วัตถุประสงค์การให้ทุน

พัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ▶

- เพื่อสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสถาบันการศึกษารัฐหรือในกำกับของรัฐ ที่เป็นที่ยอมรับและมีความโดดเด่นทางวิชาการในสาขาวิชาหรือหลักสูตรที่ไปศึกษา
- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
- เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และมีความจำเป็นของส่วนงานหรือหน่วยงานโดยกลับมาปฏิบัติงานให้ตอบสนองกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

คัดเลือกขอรับทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ประกาศ ณ วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2566) โดยมีผู้ได้รับทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 4 ราย จากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร คณะเทคนิคการแพทย์ วิทยาเขตกาญจนบุรี และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์

ทุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Upskill-Reskill) ในหลักสูตรที่จัดโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน โดยกองทรัพยากรบุคคลร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Upskill – Reskill) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีโอกาสเพิ่มพูน



ความรู้พัฒนาศักยภาพที่จำเป็นเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ Up-skill / Re-skill ให้มีศักยภาพสูงชันนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self Sufficiency and Sustainable Organization ให้บรรลุผล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุน เข้ารับการศึกษาศึกษาหรือฝึกอบรม และสนับสนุนทุนในการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรที่จัดโดยบัณฑิตวิทยาลัย 3 หลักสูตร ได้แก่

1. หลักสูตรให้ความรู้เฉพาะด้าน สำหรับตำแหน่งที่มีการกำหนดหน่วยกิตไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ/หรือ ปรับคุณวุฒิ และปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นและทิศทางในอนาคต (Preparation for future position)
2. หลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (Preparation for career promotion)
3. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มทักษะสมัยใหม่ และสอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลง (Preparation for future skill)

ซึ่งทุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนฯ ดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบในหลักการจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ครั้งที่ 17/2566 เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2566

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลได้มอบรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดลให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ และเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีความวิริยอุตสาหะ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลจนมีผลงานดีเด่นและดีเลิศในสาขาต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ ในปีพ.ศ.2566 มีผู้ได้รับรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น จำนวน 4 ราย ได้แก่

 <p>รศ.พญ.อาภัสรสา เล็กสกุล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี</p>	<p>รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาการแต่งตั้งตำรา ผลงาน ตำราเรื่องเทคนิคการผ่าตัดแก้ไขโรคตาเหล่</p>
 <p>รศ.ดร.วชิชย์ อมรศักดิ์ชัย คณะวิทยาศาสตร์</p>	<p>รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาการประดิษฐ์และนวัตกรรม ผลงาน ผลงานเรื่อง การพัฒนากระบวนการแยกและการใช้ประโยชน์เส้นใยจากใบสับปะรด และของเหลือทิ้งในแปลงสับปะรด</p>
 <p>ศ.คลินิก พญ.กาญจนา ตั้งนรารัชชกิจ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี</p>	<p>รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาความเป็นครู</p>
 <p>ศ.บพ.ทวีศักดิ์ แทนวันดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</p>	<p>รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล สาขาความเป็นครู</p>

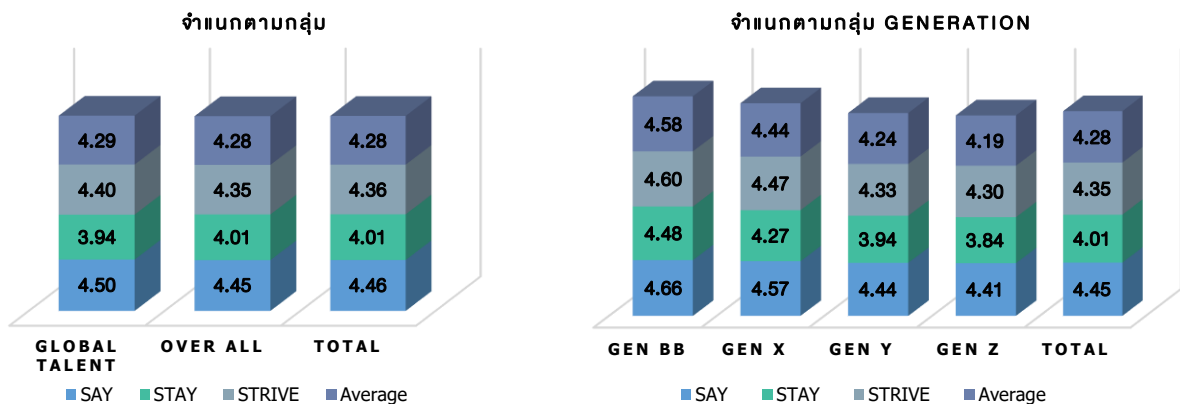
นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลได้มอบรางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัย โดยได้พิจารณา คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานดีเด่น และมีความประพฤติตามค่านิยมของ มหาวิทยาลัยในการครองตน การครองคน การครองงานอย่างเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับให้ได้รับการยกย่อง เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น โดยในพ.ศ.2566 มีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นของ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2565 รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 ราย ได้แก่

 <p>รศ.นพ.สุพจน์ พงศ์ประสขชัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p>
 <p>ผศ.ดร.ศรินญา ไชยิตะมงคล คณะพยาบาลศาสตร์</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p>
 <p>น.ส.สุกัญญา โค้วาวิเศษสุด คณะสาธารณสุขศาสตร์</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 2 ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ</p>
 <p>นายณภัทร เหมือนน้าย วิทยาเขตกาญจนบุรี</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 3 ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ</p>
 <p>รศ.นพ.พรเทพ ต้นเฝ้าพงษ์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ</p>

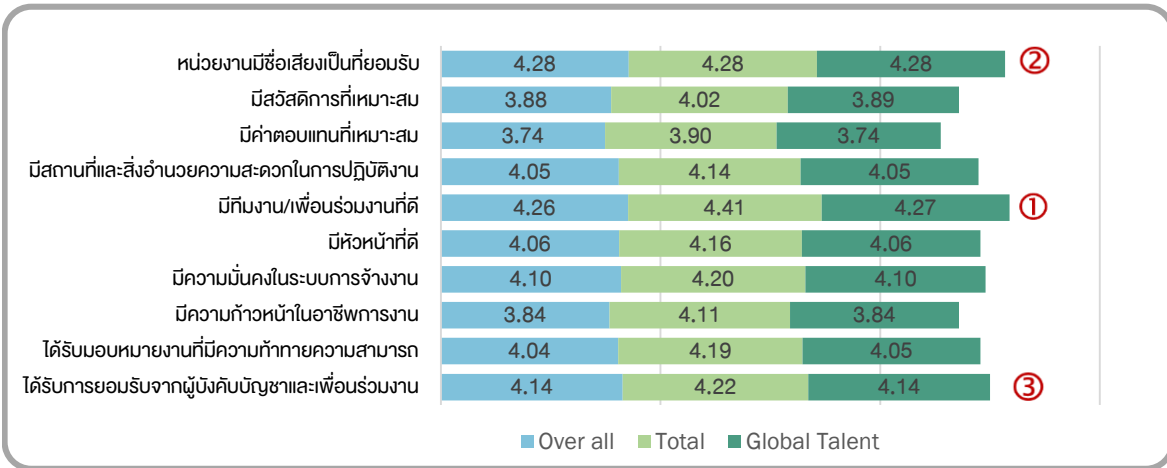
 <p>รศ.ดร.นพ.ไชยพร ยูเกษิน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ</p>
 <p>ศ.พญ.มณี รัตนไชยานนท์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ</p>
 <p>นายกณพ คำสุ คณะพยาบาลศาสตร์</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพ หรือสนับสนุนทั่วไป</p>
 <p>นายเจน ชัยเดช วิทยาลัยราชสุดา</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพ หรือสนับสนุนทั่วไป</p>
 <p>นางพิทยา พิรุณอมรพันธุ์ คณะเวชศาสตร์รังสี</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพ หรือสนับสนุนทั่วไป</p>

มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดนโยบายในการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในรูปแบบออนไลน์มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในปีพ.ศ.2565 กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการปรับข้อคำถามให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ Exit Interview เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร โดยข้อคำถามในแบบสำรวจฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวัดระดับความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ตัววัดความสำเร็จ (Criteria Success Factor) 3 ด้าน คือ 1.1) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน (Say) 1.2) การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Stay) และ 1.3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Strive) 2) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และ 3) การสำรวจระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลการสำรวจ ปี พ.ศ.2566 มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 12,136 คน คิดเป็นร้อยละ 32.09 ทั้งนี้ ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ปรากฏดังภาพ

ภาพที่ 42 ระดับความผูกพันของบุคลากร (จำแนกรายมิติ)



ภาพที่ 43 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร



การดำเนินงานด้านสวัสดิการ / สิทธิประโยชน์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการออมเงินให้กับพนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ ได้สะสมไว้เมื่อออกจากงาน โดยในปี พ.ศ.2566 ได้มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 (ประกาศ ณ วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2566) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ให้โอกาสสมาชิกที่ลาออกจากเป็นสมาชิกกองทุน แต่ไม่ได้ลาออกจากงาน กลับเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนได้อีกหนึ่งครั้ง โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด
2. ให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง
3. ปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ในส่วนนายจ้าง จากอัตราร้อยละ 3 เป็นอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนสมาชิก



การพัฒนากระบวนการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาระบบการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยได้พัฒนาระบบการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบ โดยเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย และสามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกกลุ่ม เช่น MUHR Website ,MUHR Line official ,MUHR Facebook Fanpage ,Application WE Mahidol , HR Infographic และ MUHR Mahidol Youtube channel

ในปี พ.ศ. 2566 กองทรัพยากรบุคคลใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในรูปแบบ Infographic เช่น ปฏิทินการจ่ายเงินเดือน การประชาสัมพันธ์เชิญชวนต่าง ๆ การประกาศรับสมัครงาน เป็นต้น



ภาพที่ 44 ภาพ Infographic เพื่อการประชาสัมพันธ์ด้านทรัพยากรบุคคล



วันพระราชทานนาม มหาวิทยาลัยมหิดล

(2 มีนาคม 2566)

มหาวิทยาลัยมหิดล จัดงานครบรอบวันพระราชทานนาม (2 มีนาคมทุกปี)

ในปีพ.ศ.2566 “งานครบรอบ 54 ปี วันพระราชทานนาม 135 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล”

กองทรัพยากรบุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดพิธีมอบรางวัลแก่บุคลากร ได้แก่ รางวัลมหิดลกายากร รางวัลคนดีศรีมหิดล รางวัลอาจารย์ตัวอย่าง รางวัล The Giver Award รางวัลผลงานการประดิษฐ์ที่ได้รับสิทธิบัตรฯ รางวัลข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น



พิธีมอบเข็มมหาวิทยาลัยมหิดล และเกียรติบัตร แก่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้เกษียณอายุงาน ประจำปี 2566

(14 กันยายน 2566)

พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลเป็นพิธีมอบของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทุกส่วนงานเพื่อเป็นการขอบคุณ ผู้เกษียณอายุทุกท่านที่ได้เสียสละแรงกาย แรงใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ฝ่ายจัดทำเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดล และฝ่ายต้อนรับ ในปี พ.ศ.2566 มีผู้เกษียณอายุงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 528 คน

สัมมนาเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

(25 – 26 กันยายน 2565 ณ โรงแรมเอสดี ออเน็ว จ.กรุงเทพฯ)

กองทรัพยากรบุคคลร่วมกับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย จัดประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 และการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1/2566 โดยได้รับเกียรติจาก ผศ.ดร.สุพิชย์ พรหมสิทธิ์ บรรยายในหัวข้อ **“ถอดรหัสการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา : How Effective Human Resource Management Shapes the Success of Higher Education Institutions”** ณ โรงแรมเอสดี ออเน็ว กรุงเทพฯ วัตถุประสงค์การประชุมฯ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความรู้ และความเข้าใจแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้ง เป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ร่วมกัน โดยภายในงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่ดี ในหัวข้อ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน

25th SEP 2023
ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ป.ท.) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยมหิดล
ขอเชิญเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ป.ท.) ประจำปี พ.ศ. 2566 เรื่อง

**“ถอดรหัสการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา :
How Effective Human Resource Management Shapes the Success of Higher Education Institutions”**

วิทยากร
ผู้ทรงคุณวุฒิราชภัฏ ศ. **สุพิชย์ พรหมสิทธิ์**
• อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ (PMU)
• ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล (HR) และบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (วชิรฯ)
• อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ณ โรงแรมเอสดี ออเน็ว กรุงเทพฯ
วันเสาร์ที่ 25 กันยายน 2565 (09.00 - 16.00 น.)
และวันอาทิตย์ที่ 26 กันยายน 2565 (09.00 - 12.00 น.)
และคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือ สหประชาชาติ (ป.ท.) ครั้งที่ 1 (1566)

ค่าลงทะเบียน 1,700 บาท
ลงทะเบียนได้ที่ <https://www.council-sast.com/conference2>
หมดสิทธิ์สมัครในวันที่ 19 กันยายน 2565
ชำระค่าลงทะเบียน ภายในวันที่ 22 กันยายน 2565

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม: อุมวณิช ประจักษ์ | 02-949-4296 e-mail : rajakom.prajachai@so.ac.th



การต้อนรับการศึกษาดูงาน		
วันที่	หน่วยงาน	หัวข้อศึกษาดูงาน
2 กุมภาพันธ์ 2566	กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
5 กรกฎาคม 2566	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็น “การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ”
18 ธันวาคม 2566	สถาบันพระบรมราชชนก	การบริหารงานบุคคล



นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยวางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยส่งเสริมความเท่าเทียมภายในมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG Goals 5 และ 8) ที่คำนึงถึงความเท่าเทียม (Equity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) ของบุคลากรทุกกลุ่ม ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีข้อความใดๆ กีดกัน การเข้าทำงาน การให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาอย่างเสมอภาค การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม รวมถึง การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม การเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานของผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีทั้งในระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศภายในมหาวิทยาลัยอีกด้วย



กองทรัพยากรบุคคลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจภายในกองทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมในทุกด้าน ได้แก่

- คณะกรรมการสวัสดิการกองทรัพยากรบุคคล

กลุ่มตัวแทนของบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลจากงานต่าง ๆ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมภายในกองทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรเกิดความสูงและความผูกพัน

- คณะทำงาน 5 ส

ทำหน้าที่ในการดูแลสภาพแวดล้อมภายในกองทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เป็น Green Office โดยการสร้างสัญลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน