

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีมหาวิทยาลัยมหิดล

### 1.แนวทางการบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ โดยพิจารณาจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล ประเมินวิเคราะห์ทักษะ สมรรถนะ โดยพิจารณาจาก 3 มิติ ได้แก่ 1. มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด เช่น Job description Function Competency คะแนนภาษาอังกฤษ 2.มาตรฐานวิชาการซีพของแต่ละตำแหน่ง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด คุณสมบัติอาจารย์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หรือเกณฑ์ใบประกอบวิชาชีพ สาธารณสุขชุมชน / พยาบาล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และ 3.ตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น ภารกิจที่หน่วยงานดำเนินการ ยุทธศาสตร์พันธกิจขององค์กร

ด้านอัตรากำลังใช้การประเมินจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1.กรณีสายวิชาการ ใช้เกณฑ์ FTE ของ สกอ /สภาวิชาชีพกำหนด นำมาเป็นกรอบในการประเมินจำนวนที่เหมาะสม 2.กรณีสายสนับสนุน ใช้การเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการ (รวมผู้ช่วยอาจารย์) ต่อสายสนับสนุน (จากประเภทงาน) โดยกำหนดเป็น 1:1.5 (ผู้สอน : สนับสนุน) และจำนวนการให้บริการที่ตอบสนองกลุ่มลูกค้าและผู้รับบริการ

#### ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลังสายวิชาการ

หลักสูตร	อัตรากำลัง		คุณสมบัติ						
	เกณฑ์ FTEs (สกอ)	ระดับ FTEs ปัจจุบัน	อาจารย์	ผู้ช่วยอาจารย์	บุคลากรที่มีคุณสมบัติอาจารย์ประจำ	บุคลากรที่มีคุณสมบัติอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์วิชาชีพในสาขาที่กำหนด	อัตรากำลังว่าง	จำนวนทั้งหมด
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	1 : 12	1 : 8	6	4	6	5	1	1	11
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	1 : 20	1 : 0.79	5	1	5	5	-	1	7

(เกษตรศาสตร์)									
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การแพทย์)	1 : 20	-	5	1	5	4	-	-	6
ศิลปศาสตรบัณฑิต (นวัตกรรม)	1 : 25	1 : 0.89	4	4	4	3	-	-	8
พยาบาล ศาสตรบัณฑิต	1 : 8	-	2	3	2	-		3	8
อื่นๆ	-	-	1	-	1	-	-	-	1
รวม			23	13				5	41

## ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุน

สำนัก	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน มหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)	ลูกจ้าง เงินรายได้	ลูกจ้าง เหมา บริการ	อัตรา ว่าง	รวม
สำนักงานบริหาร ทั่วไป	14	-	7	15	2 (พม.)	38
สำนักวิชาการและ หลักสูตร	5	1	4	-	-	10
สำนักวิจัยและ บริการวิชาการ	4	1	-	-	-	5
รวม	23	2	11	15	2	53

## 2. แนวทางการสรรหา ว่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ

กำหนดให้มีการสรรหาบุคคลเพื่อว่าจ้างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และใช้กระบวนการคัดเลือก โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่หน่วยงาน หลักสูตรต้นสังกัดกำหนด และทดสอบความรู้ ทักษะความสามารถ และภาคปฏิบัติ (ทดสอบการสอนสำหรับสายวิชาการ การใช้งานเครื่องมือต่างๆสำหรับสายสนับสนุน) การสัมภาษณ์ โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการในการคัดเลือก ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความ

รับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยมหิดล

การให้ค่าตอบแทน การว่าจ้างและสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามคุณวุฒิ และตำแหน่ง กรณีที่เป็นตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ ส่วนงานจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของงาน หรือศักยภาพในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนงานให้บรรลุผลเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และจูงใจบุคลากร

การว่าจ้างบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาการ ที่บรรจุใหม่จะมีสัญญาการจ้างฉบับแรกไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี โดยสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน และกำหนดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน 6 – 12 เดือน สำหรับสัญญาจ้างฉบับต่อไป พิจารณาตามผลประเมินการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด

### ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานด้านการสรรหา ว่าจ้าง ประจำปี พ.ศ.2565 - 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	การสรรหา (ครั้ง)		การคัดเลือก (ครั้ง)			
		ภายนอก	ภายใน	ใช้คณะกรรมการ	คัดเลือกภาคความรู้	คัดเลือกภาคปฏิบัติ	คัดเลือกภาคสัมภาษณ์
สายวิชาการ	2	2	-	2	2	2	2
สายสนับสนุน	9	8	1	9	9	9	9

### 3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

กำหนดให้บุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญทุกคน มีการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้จัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการพัฒนา หรือเสริมสร้างสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และวิธีการพัฒนาตามแนวคิด 70 : 20 : 30 ดังนี้

3.1 การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency)

3.2 การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge)

3.3 การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)

3.4 การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management)

3.5 การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership)

โดยกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยผู้บังคับบัญชาตามหัวข้อ ดังนี้ (อ้างอิงตามรายละเอียดของ AUN-QA)

3.1.1 ออกแบบและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร

3.1.2 นำกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3.1.3 พัฒนาและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนได้หลากหลาย

3.1.4 ตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าด้านการสอนและรายวิชาที่ตนเองสอนได้

3.1.5 มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเอง

3.1.6 มีการทำวิจัยและจัดหาบริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสีย

กำหนดให้บุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญมีชั่วโมงการพัฒนา งบประมาณสำหรับการพัฒนาใช้จากเงินรายได้ของหน่วยงาน โดยกำหนดงบประมาณพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล และของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ รายละเอียด 10,000 บาท/คน/ปี สายสนับสนุน 7,000 บาท/คน/ปี

ทั้งนี้ภายหลังจากบุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญได้รับการพัฒนา ให้รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกำกับ ติดตามการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP และประเมินผลลัพธ์ภายหลังการพัฒนา รายงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
บุคลากรที่มีการจัดทำ IDP	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

#### 4. การบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้บุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานส่วนรวมของหน่วยงาน สายสนับสนุนกำหนดให้มีส่วนตอบสนองด้านยุทธศาสตร์ งานประจำ งานเพื่อส่วนรวม และงานอื่นๆ ทั้งนี้การมอบหมายงานให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และอายุงาน

การประเมินผลข้อตกลงการปฏิบัติงานใช้รูปแบบคณะกรรมการในการประเมิน ให้นำผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้าน Performance และ Core Competency มารวมประเมินผล โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ผลประเมินการปฏิบัติงานนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัล การต่อสัญญาจ้างและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ

แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวนหลักเกณฑ์ การประเมินฯ	1	1
การกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ร้อยละการจัดทำข้อตกลงและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

#### 5. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาบุคลากร โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

- 1.1 กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงาน และเผยแพร่เพื่อสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 1.2 กำหนดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงาน
- 1.3 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 1.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างและยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
- 1.5 จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากร และสร้างการรับรู้ เข้าถึงให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
- 1.6 ควบคุม และกำกับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนตามที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม

**แผนการดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน**

แผนการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากร	กิจกรรมแสดงความยินดี อวยพรวันเกิดบุคลากรในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน	12 ครั้ง	12 ครั้ง
	กิจกรรมแสดงความยินดีบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	ร้อยละ 100 (จำนวนครั้งที่มีการบรรจุแต่งตั้งใหม่)	ร้อยละ 100
	กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	1 ครั้ง	1 ครั้ง
	กิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากร MUAM Sport	1 ครั้ง	1 ครั้ง
สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นในสาขาต่าง ๆ	1 ครั้ง	1 ครั้ง

	การแสดงความยินดี ในงานมงคล และ ช่วยเหลือในงาน อวมงคล ของบุคลากร	ร้อยละ 100 (จำนวนครั้ง ที่มีบุคลากร ใหม่)	ร้อยละ 100 (จำนวน ครั้งที่มี บุคลากร ใหม่)
--	--	--	---

### การพัฒนาที่สำคัญ

1.ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ รูปแบบการคัดเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับขอบเขต หน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

2.ดำเนินการสร้างฐานข้อมูลการได้รับการพัฒนาของบุคลากร เพื่อสร้างระบบการติดตาม วัดผล การพัฒนาของบุคลากร

3.ดำเนินการจัดตั้งคลินิกการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาสู่ ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

4.ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ รูปแบบการประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๕ และลักษณะ รูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับรางวัล บุคลากรดีเด่นของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.นำรูปแบบ Flexible Time มาใช้ในหน่วยงาน

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ประจำปี 2565**

**แนวทางการบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร  
1.1 การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ**



ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานของโครงการจัดตั้ง วิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

### 1.2 การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่ง และคัดเลือกโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการ และใช้กระบวนการคัดเลือกด้วยการทดสอบข้อเขียน การทดสอบภาคปฏิบัติ หรือการสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโครงการ จัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยมหิดล

### 1.3 การว่าจ้าง และบรรจุแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามคุณวุฒิ ความสามารถ และที่มีการทำ ข้อตกลงโดยระบบในแบบสัญญาจ้าง โดยในการบรรจุตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง กับการเงินหรือพัสดุหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่หน่วยงาน มหาวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นวามความเสี่ยงจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร กำหนดให้มีการจัดทำสัญญาจ้างประกันประกอบการบรรจุแต่งตั้ง

### แผนการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก บุคลากร

แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามภารกิจ	อัตราคนครองเทียบกับ กรอบอัตรากำลัง	100 % (79 อัตรา)	90 % (71 อัตรา)
เวลาการดำเนินการสรรหา คัดเลือกภายในเวลาที่ กำหนด	อัตราความสำเร็จในการ สรรหา คัดเลือก บุคลากร ได้ภายใน 60 วัน	100 % (10 อัตรา)	50 % (5 อัตรา)
การสรรหาคัดเลือกบรรจุ บุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการ สรรหาตามกรอบ	สาย วิชาการ 5 อัตรา (100 %)	0 %
		สาย สนับสนุน	100 %

		5 อัตรา (100 %)	
พัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือกให้โปร่งใส		100 %	100 %

## 2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

### 2.1 การพัฒนาและฝึกอบรม

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีสมรรถนะ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน และตอบสนองยุทธศาสตร์ เป้าหมายการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ โดยใช้แนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมตามกรอบ ดังนี้

2.1.1. การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency)

2.1.2 การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge)

2.1.3 การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)

2.1.4 การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management)

2.1.5 การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership)

แผนการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถ และการพัฒนา

แผนการ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
การพัฒนา บุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	100 %	100 %
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization	40 คน	36 คน

	Culture & Core Competency) (OD / ประสิทธิภาพ)		
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge)	100 %	100 %
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development)		
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management)		
	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership)	-	-
การสร้างทาง ก้าวหน้าใน สายอาชีพ			

## 2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อตกลงการปฏิบัติงานที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยมหิดล ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจเพื่อส่วนรวม โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการในการประเมินเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยดำเนินการปีละ 1 ครั้ง และประเมินจากหน้าที่ความรับผิดชอบ แผนงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน (Performance) และสมรรถนะ (Competency)

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน			

การกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ร้อยละการจัดทำข้อตกลงและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	100 %	100 %
------------------------------	---	-------	-------

### 3. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาบุคลากร โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

3.1 กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงาน และเผยแพร่เพื่อสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

3.2 กำหนดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงาน

3.3 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างและยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3.5 จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากร และสร้างการรับรู้ เข้าถึงให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

3.6 ควบคุม และกำกับกำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนตามที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม

### แผนการดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ปี 2565	
		เป้าหมาย	ผล
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากร	กิจกรรมแสดงความยินดี อวยพรวันเกิดบุคลากรในที่ประชุมบุคลากร ประจำเดือน		

	กิจกรรมแสดงความยินดีบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่		
	กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่		
	กิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากร MUAM Sport		
สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นในสาขาต่าง ๆ		
	การแสดงความยินดีในงานมงคล และช่วยเหลือในงานอวมงคล ของบุคลากร		

### การพัฒนาที่สำคัญ

1.ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ รูปแบบการคัดเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับขอบเขต หน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

2.ดำเนินการสร้างฐานข้อมูลการได้รับการพัฒนาของบุคลากร เพื่อสร้างระบบการติดตาม วัดผล การพัฒนาของบุคลากร

3.ดำเนินการจัดตั้งคลินิกการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาสู่ ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

4.ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ รูปแบบการประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๕ และลักษณะ รูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.นำรูปแบบ Flexible Time มาใช้ในหน่วยงาน