



## แนวทางการบริหารงานบุคคล โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล

### 1.แนวทางการบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ โดยพิจารณาจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล ประเมินวิเคราะห์ทักษะสมรรถนะ โดยพิจารณาจาก 3 มิติ ได้แก่ 1. มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด เช่น Job description Function Competency คະແນภาษา ภาษาอังกฤษ 2.มาตรฐานวิชาการชีพของแต่ละตำแหน่ง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หรือ เกณฑ์ใบประกอบวิชาชีพสาธารณสุขชุมชน / พยาบาล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น และ 3.ตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น ภารกิจที่หน่วยงานดำเนินการ ยุทธศาสตร์พันธกิจขององค์กร

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

ทั้งนี้โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ กำหนดให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 และข้อ 7 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงิน รายได้ พ.ศ.2561 โดยกำหนดคุณสมบัติตามประเภทบุคลากรดังนี้

#### บุคลากรสายวิชาการ

1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ  
หลักสูตร ภาควิชา รายวิชาที่เปิดการสอน

1.2 มีผลงานทางวิชาการที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับ  
ปริญญาเอก

1.3 มีผลคะแนนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์สายวิชาการที่มหาวิทยาลัย  
มหิดลกำหนด

1.4 มีความสามารถในการสอน วิจัย บริการวิชาการ

### **บุคลากรสายสนับสนุน**

1.1 มีคุณวุฒิและสาขาวิชา ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดคำอธิบาย  
ลักษณะงานและคุณสมบัติแต่ละตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด  
และตามที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติมตามประกาศ

1.2 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย(ชื่อส่วน  
งาน) ต้องมีผลคะแนนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์สายวิชาการที่มหาวิทยาลัย  
มหิดลกำหนด

## **2. แนวทางการสรรหา ว่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ**

กำหนดให้มีการสรรหาบุคคลเพื่อว่าจ้างเป็นบุคลากรสายวิชาการและ  
สายสนับสนุน จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และใช้กระบวนการ  
คัดเลือกโดยการพิจารณาจากคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย  
มหิดลกำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่หน่วยงาน หลักสูตรต้นสังกัด  
กำหนด และทดสอบความรู้ ทักษะความสามารถ และภาคปฏิบัติ (ทดสอบ  
การสอนสำหรับสายวิชาการ การใช้งานเครื่องมือต่างๆสำหรับสายสนับสนุน)  
การสัมภาษณ์ โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการในการคัดเลือก ตามความ  
เหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความ  
รู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ  
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยมหิดล

การให้ค่าตอบแทน การว่าจ้างและสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัย  
กำหนดตามคุณวุฒิ และตำแหน่ง กรณีที่เป็นตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์  
หรือความเชี่ยวชาญ ส่วนงานจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน  
หน้าที่ความรับผิดชอบของงาน หรือศักยภาพในการสนับสนุนยุทธศาสตร์  
ของส่วนงานให้บรรลุผลเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และจูงใจ  
บุคลากร

การว่าจ้างบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาการ ที่บรรจุใหม่จะมี

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

### 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

3.1.1 ออกแบบและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร

3.1.2 นำกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3.1.3 พัฒนาและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนได้หลากหลาย

3.1.4 ตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าด้านการสอนและรายวิชาที่ตนเองสอนได้

3.1.5 มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเอง

### 3.1.6 มีการทำวิจัยและจัดหาบริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วน ได้เสีย

กำหนดให้บุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญมุ่งการพัฒนา โดยสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาใช้จากเงินรายได้ของหน่วยงาน โดยกำหนดงบประมาณพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒหน้าที่ สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล และของ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ รายละ 10,000 บาท/คน/ปี สาย สนับสนุน 7,000 บาท/คน/ปี กรณีการพัฒนาศักยภาพตนเองกำหนดให้ใช้ งบประมาณจากต้นทุนของหลักสูตร

ทั้งนี้ภายหลังจากบุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญได้รับการพัฒนา ให้รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น กำกับ ติดตามการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP และประเมินผลลัพธ์ภายหลังการพัฒนา รายงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน ด้าน ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่มหาวิทยาลัย มหิดลกำหนด

## 4. การบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้บุคลากรโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยกำหนดให้ บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานส่วนรวมของหน่วยงาน สายสนับสนุนกำหนดให้มีงานตอบสนองด้าน ยุทธศาสตร์ งานประจำ งานเพื่อส่วนรวม และงานอื่นๆ ทั้งนี้การมอบหมาย งานให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และอายุงาน

การประเมินผลข้อตกลงการปฏิบัติงานใช้รูปแบบคณะกรรมการในการ ประเมิน โดยนำผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้าน Performance และ Core Competency มาร่วมประเมินผล และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ผลประเมินการปฏิบัติงานนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ รางวัล การต่อสัญญาจ้างและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ

## 5. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ กำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนี้

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 และกำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนตามที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม