



Mahidol University
Wisdom of the Land

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2565



โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำบลเขาทอง อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์



นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เป้าหมาย

- บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความเป็นเลิศในระดับภูมิภาคภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน
- องค์กรที่มีบุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง
(High Engagement and High Performance Organization)





1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

การวางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณ

วางแผนอัตรากำลังให้
เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย
ยุทธศาสตร์ และแนวทางการ
ดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยา
เขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้
ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งโดยจะดำเนินการสรรหาจาก
ช่องทาง ที่เหมาะสม เช่น

- เว็บไซต์ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขต
นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- กลุ่มเครือข่ายสังคม Facebook
- การประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานราชการ

การคัดเลือกและการ ว่าจ้าง

วิธีการคัดเลือกจะมีขั้นตอนดังนี้

- ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
- สอบข้อเขียน
- สอบสัมภาษณ์



2. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

2.1 การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลปีละ 2 ช่วงเวลา ได้แก่

- ช่วงที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม
(ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน มกราคม ปีถัดไป)
- ช่วงที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน
(ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน กรกฎาคม)

ประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย
พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะ แบ่งเป็น

- สมรรถนะหลัก Core Competency
- สมรรถนะตามสายอาชีพ Functional Competency
- สมรรถนะทางการบริหาร Managerial Competency



2. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

2.2 การพัฒนาและการฝึกอบรม

ดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น

1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร โดยมีการจัดอบรม ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

2) การพัฒนาการบุคลากรและฝึกอบรม

- การพัฒนาตามความต้องการของหน่วยงาน
- การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและสายอาชีพตามที่บุคลากรมีความประสงค์
- การพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนสำหรับตำแหน่งทางการบริหาร



3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่

- ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล
- ความผูกพันของบุคลากร
- สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ
- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ