



มหาวิทยาลัยมหิดล
มิ่งขวัญแห่งคนไทย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

กระบวนการ	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
1.การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร	1.วางแผนดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ ทันตามความต้องการของหน่วยงาน 2.การันตีเวลาการดำเนินการสรรหา คัดเลือก ภายในเวลาที่กำหนด	1.อัตราคงครองเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับ จัดสรร 2.อัตราความสำเร็จในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรได้ กระบวนการภายใน 60 วัน
2.เสริมสร้างขีดความสามารถ บุคลากร 2.1การส่งเสริมความก้าวหน้าใน งาน 2.2พัฒนาบุคลากร 2.3ประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร	1.ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดอบรมตาม แผนงาน 2.วางแผนและสนับสนุนบุคลากรที่มีอายุงานครบ ตามเกณฑ์ที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ขีดความสามารถตามสายอาชีพ หรือสมรรถนะตาม สายอาชีพ 2.จำนวนผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น 3.จำนวนกิจกรรมด้านอบรมที่ดำเนินการจัดได้ตาม แผน (จัดโดย HR)
3.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	1.จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2.จัดกิจกรรมด้านความผูกพัน 3.สำรวจค่าระดับความผูกพันของบุคลากร	1.จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการจัดได้ตามแผน (จัดโดย HR) 2.ค่าความผูกพันของบุคลากร



การวางแผนบุคลากร โดยในระยะ 4 ปี จะมุ่งเน้นสนับสนุนภารกิจของศูนย์การแพทย์มหิดล บำรุงรักษาจังหวัดนครสวรรค์ เป็นหลักเนื่องจากการขยายงานให้บริการทางการแพทย์และ สาธารณสุขและสามารถเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้แก่หน่วยงาน อีกทั้งยังมุ่งเน้นสนับสนุน งานวิจัยและบริการวิชาการของหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหิดลและของหน่วยงาน โดยมีการวางแผนอัตรากำลังที่รองรับรับการขยาย งาน ในระยะ 4 ปี ตั้งแต่ ปี 2564- 2567



1. วางแผนเตรียมพัฒนาบุคลากรให้มาสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาโดยส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานได้เข้ารับการอบรมในระยะเวลาที่เหมาะสมตามลำดับ

-หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น MU-Sup ปีละ 1-2 คน

-หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง MU-EDP

2. ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สำหรับบุคลากรที่อายุงานครบตามเกณฑ์

3. โครงการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม



บุคลากรสายวิชาการที่อายุงานครบตามเกณฑ์

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรสายวิชาการที่อายุงานครบตามเกณฑ์ การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	1	0	0
รองศาสตราจารย์	3	3	100
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	6	100
อาจารย์	26	25	96.00
รวม	36	34	94.00

บุคลากรสายสนับสนุนที่อายุงานครบตามเกณฑ์

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	บุคลากรสายวิชาการที่อายุงานครบตามเกณฑ์ การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ	68	15	22.06
สนับสนุนวิชาการ	24	4	16.67
สนับสนุนทั่วไป	29	18	62.07
ช่วยสนับสนุน	4	2	50.00
รวม	125	39	31.20



- 1.โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2.โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3.ส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ตามความเชี่ยวชาญของตนเอง อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี



1. โครงการสืบสานประเพณีสงกรานต์ เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมองค์กรที่ได้ถือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. โครงการแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุงาน
3. โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี
4. การให้รางวัลบุคลากรดีเด่นประเภทต่างๆ
5. สวัสดิการเยี่ยมไข้และเยี่ยมคลอดบุตร และการแสดงความยินดี และแสดงความห่วงใยผ่านช่องทางออนไลน์ (LINE)
6. โครงการสวัสดิการรถรับส่งบุคลากร
7. การขอใช้รถยนต์มหาวิทยาลัยกรณีงานมงคลและงานอวมงคล
8. การร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ บุคลากรและญาติสายตรง