

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะ “ทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Capital)” ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศระดับสากล โดยมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (People Transformation Development) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Culture Organization) และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR System Effectiveness) คณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลัก

- ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency & Accountability)
- ความเสมอภาคและเป็นธรรม (Equity & Fairness)
- การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลตามสมรรถนะ (Competency-based Development)
- การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Engagement & Participation)
- การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEX

โดยครอบคลุมทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ความจำเป็นและประเด็นท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้วิเคราะห์บริบทและความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล พบประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษาและการแข่งขันระดับนานาชาติ ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ และความสามารถด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น
2. ความคาดหวังต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม บุคลากรต้องการระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม
3. ความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่และการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการขับเคลื่อนองค์กรในสภาวะแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
4. ความสำคัญของสุขภาวะองค์กร (Organizational Well-being) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผูกพันองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพองค์กรในระยะยาว

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์จึงกำหนดกิจกรรมและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียด ดังตาราง

ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ				
คลินิกการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	จัดคลินิกให้คำปรึกษาการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน รูปแบบ Online	จัดขึ้นทุกวันพุธที่ 2 ของทุก ๆ 2 เดือน รูปแบบ Online ผ่าน Zoom Meeting วิทยากรโดย เจ้าหน้าที่จากกองทรัพยากรบุคคล ให้ความรู้ และให้คำแนะนำในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นกับบุคลากรสายสนับสนุน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68
โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-EDP)	สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร	ส่งผู้บริหารเข้ารับการพัฒนากัน 2 คน ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดี 2 คน	140,000.00	ก.พ. - มี.ค.68
การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ตามความต้องการของบุคลากรและตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ โดยคณะฯ สนับสนุนเงินพัฒนา ปีละ 5,000 บาท / คน • การจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง Outcome-based Education (OBE) • การพัฒนาทักษะด้านวิจัยและการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ • การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	• บุคลากรมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเพิ่มขึ้น • เกิดการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา • สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการระดับชาติและนานาชาติ • ส่งเสริมคุณภาพหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาระดับสากล • เพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในระดับนานาชาติ บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาร้อยละ 100 คิดเป็น 6,203 ชม. เฉลี่ยคนละ 52.1 ชม.	168,550.00	ต.ค. 67 - ก.ย. 68

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	• การพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการและการสร้างผลกระทบต่อสังคม • การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและความเป็นนานาชาติ			
การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตามความต้องการของบุคลากร และตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน โดยคณะฯ สนับสนุนเงินพัฒนา ปีละ 5,000 บาท / คน	• บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น • เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ • สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน • ส่งเสริมการทำงานเชิงรุก การทำงานข้ามสายงาน และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง • เพิ่มประสิทธิภาพการสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะฯ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาร้อยละ 80.77 คิดเป็น 2,627 ชม. เฉลี่ยคนละ 26.8 ชม.	53,580.00	ต.ค. 67 - ก.ย. 68