



มหาวิทยาลัยมหิดล
บัณฑิตวิทยาลัย

MUGR
Mahidol University
Faculty of Graduate Studies

รายงานผล การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2568

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรองรับความท้าทายในอนาคต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บัณฑิตวิทยาลัยได้ดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การบริหารสวัสดิการ ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมและนำเสนอผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผน พัฒนา และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน และการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดลในระยะยาว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

มีนาคม 2569

สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2568	1
ข้อมูลภาพรวมอัตรากำลังบุคลากร	1
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	1-4
ข้อมูลการต่อสัญญาจ้าง ครบสัญญาจ้าง ลาออก ตัดโอน เลิกจ้าง เกษียณอายุงาน	5
การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	5
ข้อมูลการทดลองการปฏิบัติงาน	6
การดำเนินการด้านเบิก-จ่ายสวัสดิการบุคลากร	6-7
ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2568	7-8
ข้อมูลบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งความก้าวหน้าในสายอาชีพ	9
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568	10-12
ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินการ	13-15
ข้อเสนอแนะ	15

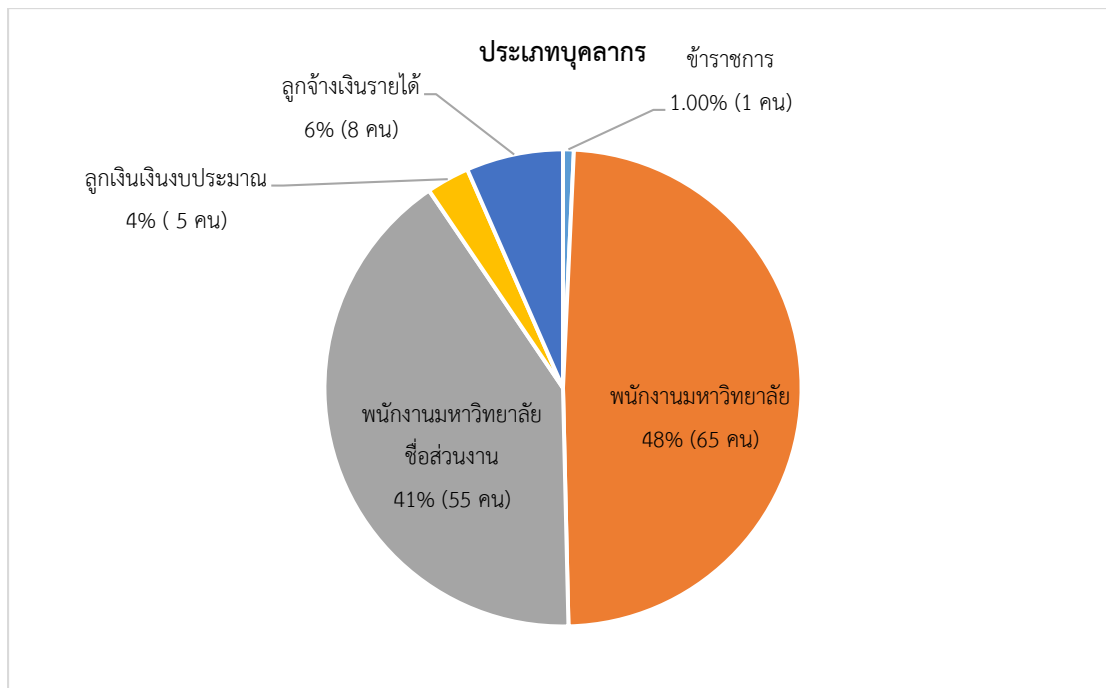
รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2568

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยการจัดเก็บสถิติข้อมูลต่าง ๆ การปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การบันทึกข้อมูล การรายงานข้อมูลบุคลากรผ่านระบบ MU-ERP-OM ไปยังมหาวิทยาลัย โดยรายละเอียดของข้อมูลประกอบด้วย ประเภทของบุคลากร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ลูกจ้างเงินงบประมาณ และลูกจ้างเงินรายได้ โดยการรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

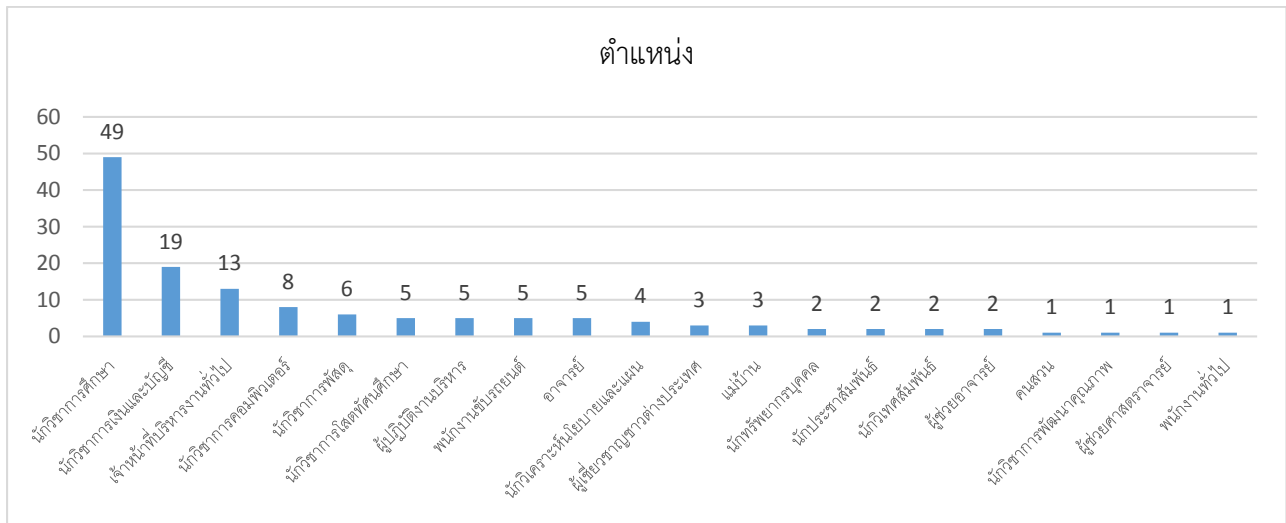
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2568 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

1. ข้อมูลภาพรวมอัตรากำลังบุคลากร

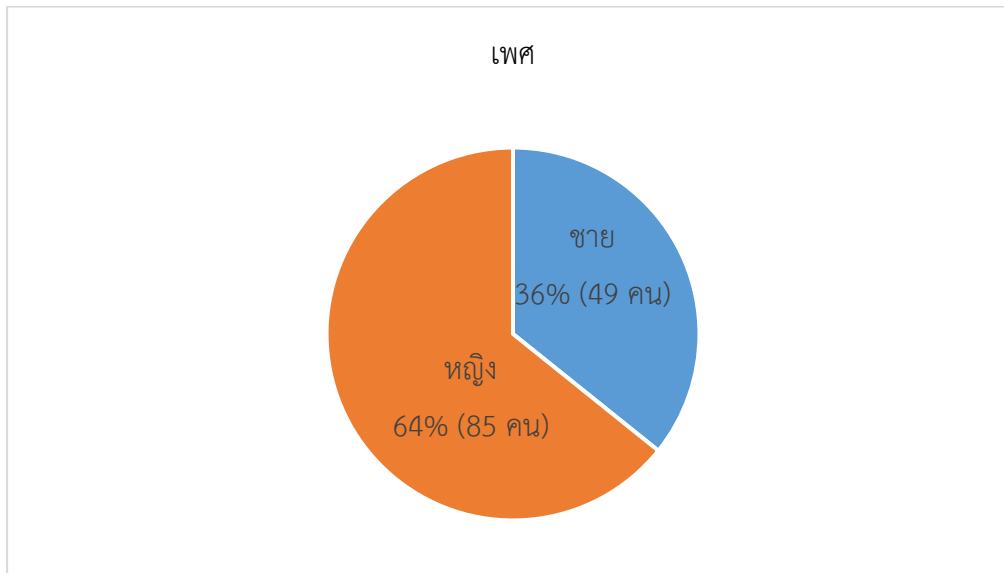
จำนวนบุคลากรที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 134 คน



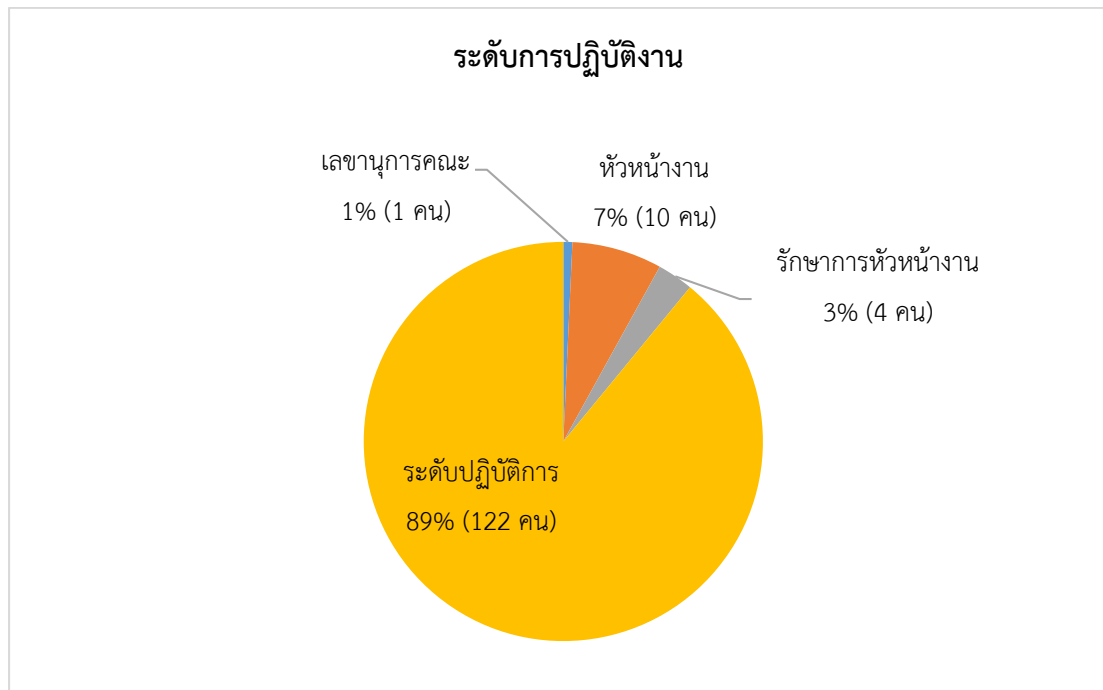
2. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย)



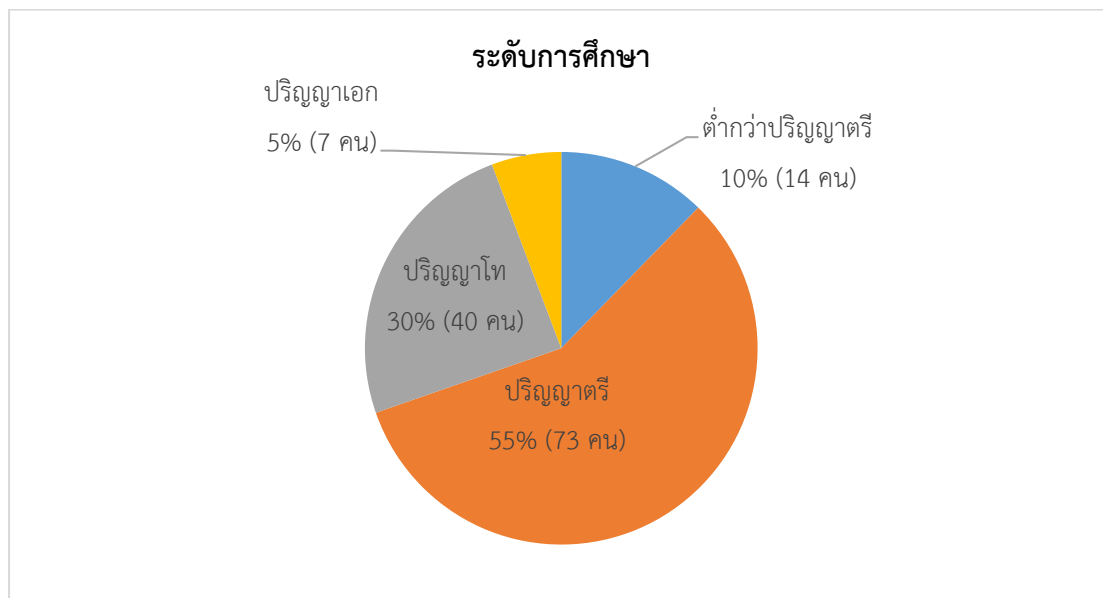
3. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตามเพศ)



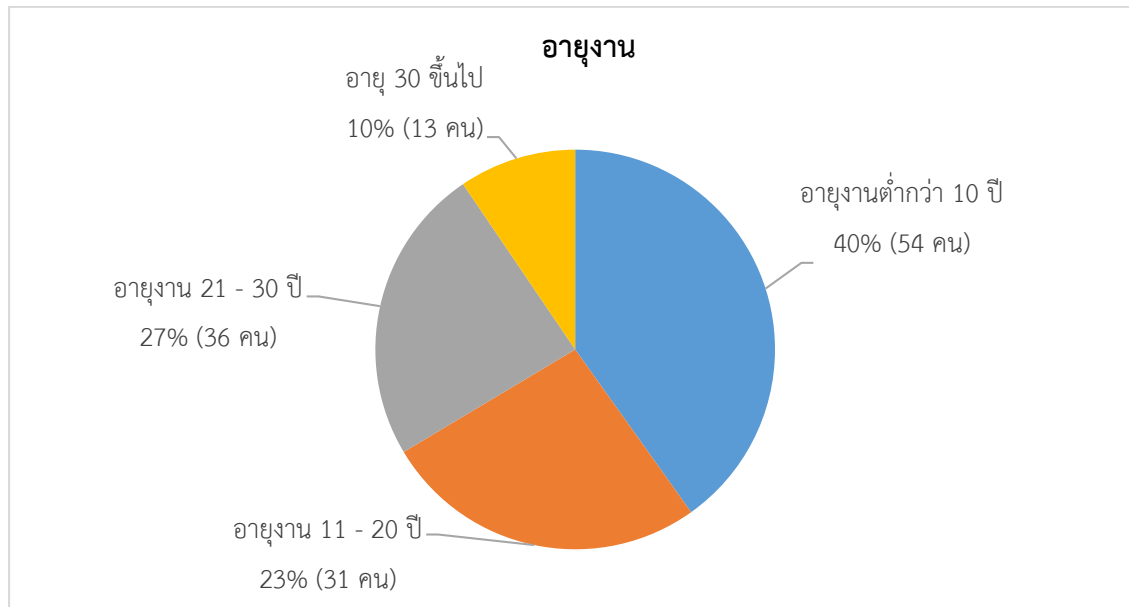
4. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน)



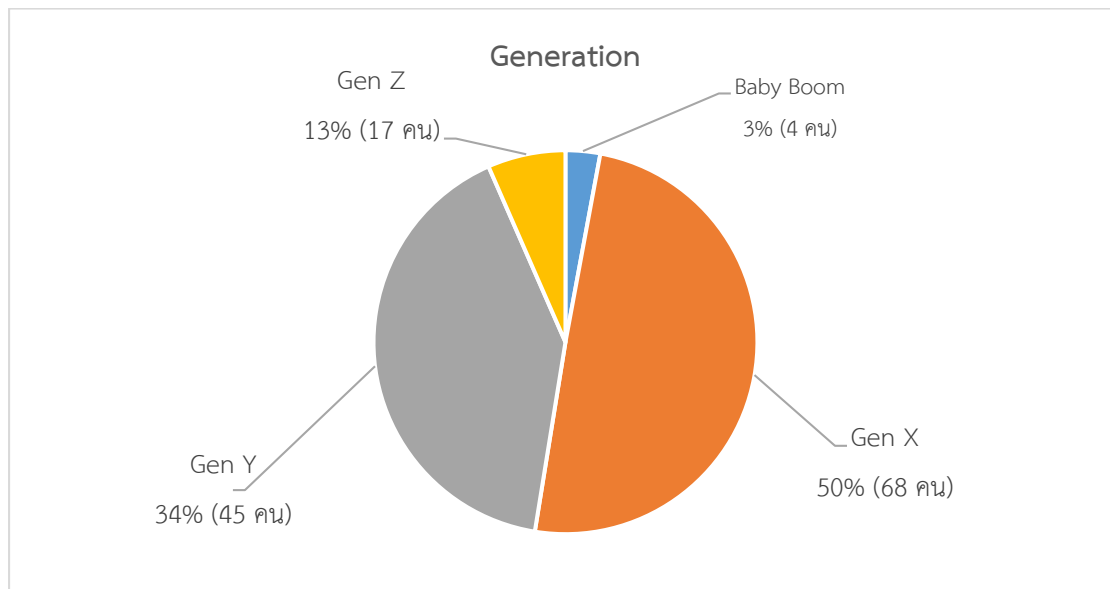
5. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตามระดับการศึกษา)



6. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตามกลุ่มอายุงาน)



7. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร (จำแนกตาม Generation)



8. ข้อมูลการต่อสัญญาจ้าง ครบสัญญาจ้าง ลาออก ตัดโอน เลิกจ้าง เกษียณอายุงาน

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการสำรวจการต่อสัญญาจ้างบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

ข้อมูล	ข้าราชการ (คน)	พม. (คน)	พส. (คน)	ลูกจ้าง งบประมาณ (คน)	ลูกจ้างรายได้ (คน)	รวมจำนวน (คน)
1) ต่อสัญญาจ้าง 1 ปี	0	6	12	3	0	18
2) ต่อสัญญาจ้าง 2 ปี	0	0	1	0	0	1
3) ต่อสัญญาจ้าง 3 ปี	0	10	7	0	0	17
4) ต่อสัญญาจ้าง 4 ปี	0	0	0	0	0	0
5) ต่อสัญญาจ้าง 5 ปี	0	8	9	0	0	17
6) ครบสัญญาจ้าง	0	0	1	0	0	0
7) ลาออก	0	3	4	0	1	8
8) ตัดโอน	0	0	1	0	0	1
9) เลิกจ้าง	0	0	0	0	0	0
10) เกษียณอายุงาน	0	1	0	0	1	2

9. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยในปี พ.ศ. 2568 มีผลการดำเนินงานดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตัวชี้วัด (ดำเนินการถูกต้อง ร้อยละ 100)		
				ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็นไปตาม ประกาศฯ
1	งานพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการศึกษา	1	1	0	/
2	งานศูนย์ภาษา	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ ระดับ 2	1	1	0	/
3	งานบริหารงานทั่วไป	พนักงานทั่วไป	1	1	0	/
4	งานกิจการนักศึกษาและ พัฒนาเครือข่าย	นักวิชาการศึกษา	1	1	0	/
5	งานบริการสร้างเสริม ศักยภาพพหุมนุษย	อาจารย์	1	1	0	/
รวมจำนวน			5	5	0	5

10. ข้อมูลการทดลองการปฏิบัติงาน

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ตามกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและพร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ. 2568 บัณฑิตวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	งานพัฒนาหลักสูตร	1
2	งานศูนย์ภาษา	1
3	งานบริการสร้างเสริมศักยภาพฯ	1
4	งานกิจการนักศึกษาและพัฒนาเครือข่าย	1
5	งานศูนย์ภาษา	1
6	งานบริหารทั่วไป	1
รวมจำนวน		6

11. การดำเนินการด้านเบิก-จ่ายสวัสดิการบุคลากร

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2568 บัณฑิตวิทยาลัยได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ดังนี้

ลำดับ	สวัสดิการ	จำนวน (รายการ)
1	ค่ารักษาพยาบาล	112
2	สวัสดิการยืมยืยุดานสุขภาพ	187
3	ประกันสุขภาพกลุ่ม	86
4	ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	111
5	การรับวัคซีนป้องกันโรค	13
4	การเยี่ยมไข้	29
5	การให้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	6
6	การให้ยืมเงินเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	1
7	การให้ยืมเงินเพื่อสวัสดิการเพิ่มเติม	0
8	เงินช่วยเหลือการจัดการศพ	2
9	การเคารพศพ	2
10	เจ้าภาพการสวดพระอภิธรรมหรือประกอบพิธีทางศาสนา	2
11	การพัฒนาตนเองและการฝึกอบรม	0

12. การดำเนินการด้านเบิกจ่ายสวัสดิการบุคลากร (ต่อ)

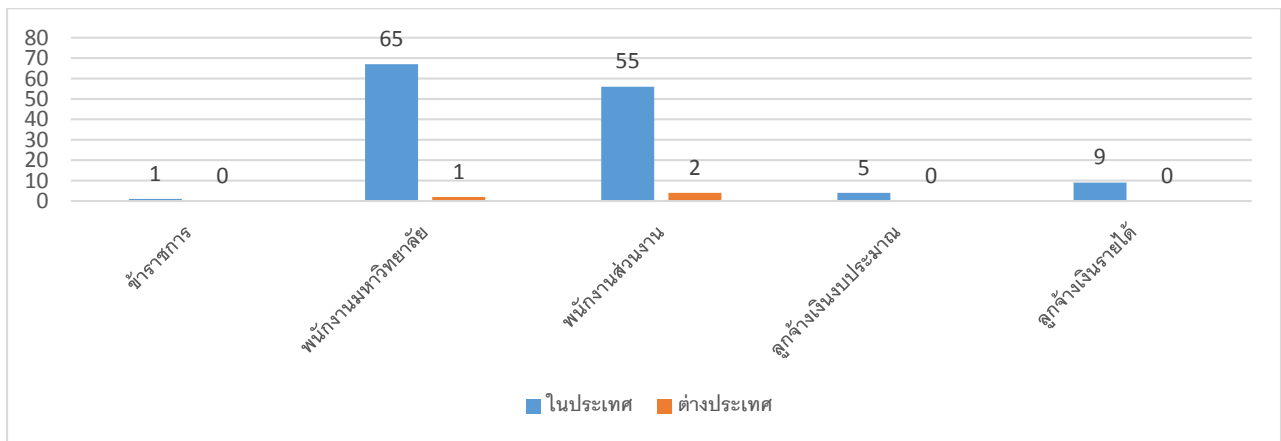
ลำดับ	สวัสดิการ	จำนวน (รายการ)
12	การส่งเสริมการศึกษาบุตร-บุตรเรียนดี	58
13	เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย	20
14	การช่วยเหลือผู้ประสบภัย	0
15	รางวัลการปฏิบัติงานกรณีครบสัญญาจ้าง หรือเกษียณอายุงาน	2
16	รางวัลสร้างชื่อเสียงให้กับบัณฑิตวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยมหิดล	4
รวมจำนวนทั้งสิ้น		635

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการดังกล่าวยังมุ่งให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเอกภาพของบัณฑิตวิทยาลัย อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในระยะยาว

1. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2568

บัณฑิตวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภท โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ดังนี้



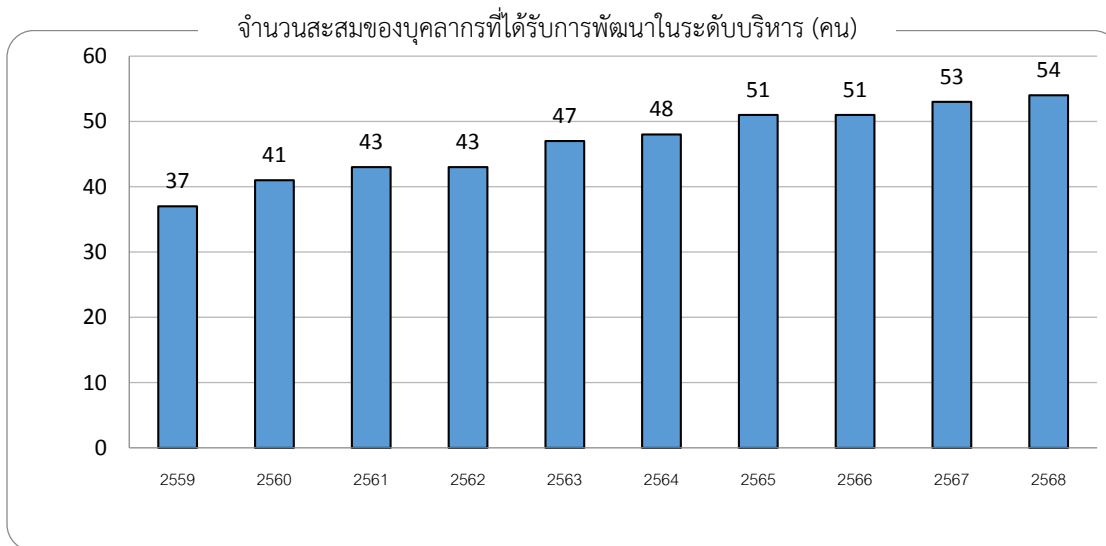
2. ข้อมูลสถิติค่าเฉลี่ยบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถต่อคนต่อปี

บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายจำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 50 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2568 พบว่า บุคลากรมีชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 111.80 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย/คน/ปี
2564	93.44
2565	65.53
2566	60.45
2567	101.27
2568	111.80

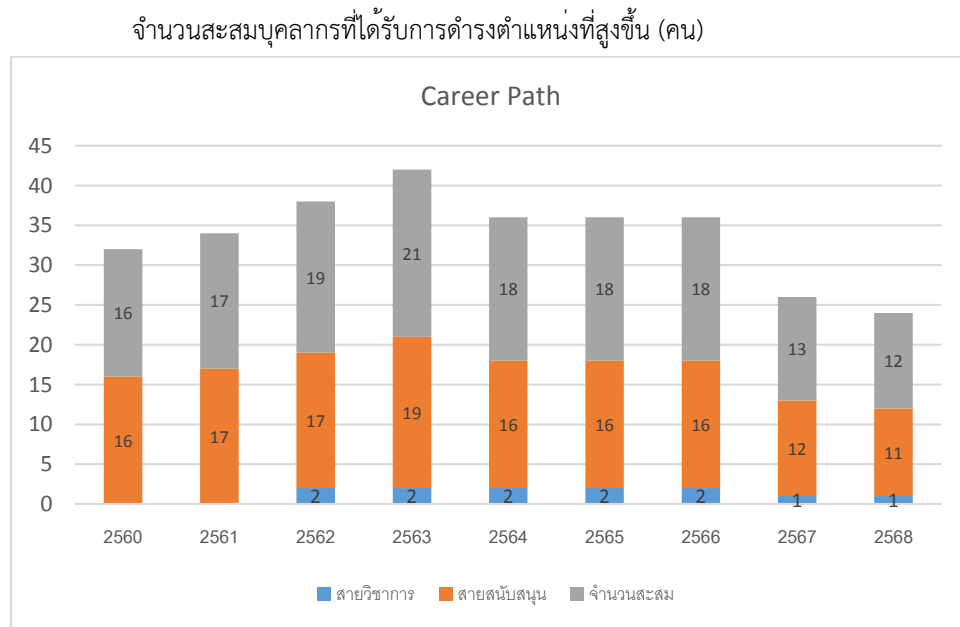
3. ข้อมูลบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในระดับบริหาร

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาผ่านหลักสูตรด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งบริหารและรองรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต ดังนี้



4. ข้อมูลบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในวันปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรรับทราบแนวทางและโอกาสในการเติบโตในสายงานของตน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การจัดทำผลงาน รวมถึงการเตรียมแบบฟอร์มและเอกสารประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านระบบ intranet.grad เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกระบวนการดังกล่าว ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยมีจำนวนสะสมของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้



หมายเหตุ : ปี 2567-68 จำนวนลดลงเนื่องจากมีบุคลากรเกษียณ ครบสัญญาจ้างและลาออก

5. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(1) โครงการ/กิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการ	(3) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(4) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	(5) ระยะเวลาเริ่มต้น	(6) ระยะเวลาสิ้นสุด
ภายในองค์กร					
1. แฉง “การจ้ดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA): แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย: หัวหน้างาน บุคลากรทุกคน	บุคลากรจ้ดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ไม่มีค่าใช้จ่าย	0.-	7 มิ.ย. 67	7 มิ.ย. 67
2. โครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรในงาน	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ช่วยให้ผู้อบรมสามารถคาดการณ์ความต้องการบุคลากรและบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้	40,350.-	40,035.-	6 ธ.ค. 67	6 ธ.ค. 67
3. โครงการ "ทบทวนแผนยุทธศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยและสัมมนาประจำปี พ.ศ. 2568" กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรทุกคน	1. มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ 2. Lean กระบวนการทำงาน 3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1,000,000.-	637,150.48.-	29 ส.ค. 68	31 ส.ค. 68
4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการ ความเสี่ยง” กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรในงาน 2 คน	ได้รับความรู้และสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงในงาน	21,200.-	11,650.-	26 ส.ค. 68	26 ส.ค. 68

(1) โครงการ/กิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการ	(3) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(4) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	(5) ระยะเวลาเริ่มต้น	(6) ระยะเวลาสิ้นสุด
5. Share & Learn เคล็ดลับเทคนิคการใช้ Zoom อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรที่สนใจ	สามารถบริหารจัดการ zoom ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	0.-	10 ม.ค. 68	10 ม.ค. 68
6. โครงการอบรม วินัย จรรยาบรรณและจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2568 กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากร	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส	17,000.-	14,222.-	24 ก.พ. 68	24 ก.พ. 68
7. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่รับทราบข้อมูลบัณฑิตวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดล และการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร	ไม่มีค่าใช้จ่าย วิทยากรภายใน	0.-	22 พ.ค. 68	22 พ.ค. 68
8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับอัคคีภัยประจำปี 2567 กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากร	1) ผู้เข้าอบรมรับทราบการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน 2) ให้การอบรมปีละ 1 ครั้ง ตามกฎระเบียบ 3) ได้รับใบรับรองการผ่านการอบรม	44,000.-	36,470.-	13 พ.ค 68	13 พ.ค. 68
9. “WORKSHOP: การจัดทำเอกสารเพื่อการยื่นตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน” กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกคนที่สนใจและวางแผนทำผลงาน	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มาเตรียมจัดทำเอกสารในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	6,600.-	5,500.-	15 ธ.ค. 68	15 ธ.ค. 68

(1) โครงการ/กิจกรรม	(2) ผลการนิเินการ	(3) งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	(4) ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	(5) ระยะ เวลาเริ่มต้น	(6) ระยะ เวลาสิ้นสุด
10. โครงการ "Together is better: MUGR บริหารจัดการขยะสร้างความยั่งยืน" กลุ่มเป้าหมาย: แนวนร่วม บุคลากรที่สนใจ	ได้รับความรู้ในการจัดการคัดแยกขยะและของเสีย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้วัสดุเพียงครั้งเดียว	33,380.- ทุน Living Lab	27,850.-	21 พ.ค. 69	21 พ.ค. 69
11. Share & Learn: “45 days challenge - G ₀ GREEN with GRAD” กรีนด้วยใจไปกับ GRAD	แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการลดและคัดแยกขยะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกาที่ังขยะ การประหยัดพลังงาน	22,800.-	17,404.-	29 ก.ค. 68	29 ก.ค. 68
ภายนอกองค์กร					
12. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ช่วยฟื้นคืนชีพระดับพื้นฐาน (Basic Life Support)” กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรใหม่ บุคลากรที่สนใจ	ได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น	เข้าร่วมงานกิจการนักศึกษา	เข้าร่วมงานกิจการนักศึกษา	19 ก.ค. 68	19 ก.ค. 68
13. โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น รุ่นที่ 35 กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อทดแทนเกษียณ	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มาใช้ในการบริหารงานระดับผู้บังคับบัญชาได้	25,000.-	25,000.-	25 ส.ค. 68	29 ก.ย. 68
14. ศึกษาดูงานการพัฒนาางานระดับบัณฑิตศึกษา ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ได้รับความรู้และนำมาปรับใช้ในการทำงาน	2,400.-	2,400.-	22 ต.ค. 68	22 ต.ค. 68

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครอบคลุมและเป็นระบบ
 - บัณฑิตวิทยาลัยสามารถดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ครบทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ
2. การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด
 - บุคลากรได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 100 และมีชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 111.80 ชั่วโมงต่อคนต่อปี สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดกว่า 2 เท่า แสดงถึงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
4. การบริหารกำลังคนมีแนวโน้มเชิงรุกมากขึ้น
 - การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานขององค์กร
5. บุคลากรมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน
 - การให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า การสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
6. การบริหารสวัสดิการและคุณภาพชีวิตช่วยเสริมสร้างความผูกพันองค์กร
 - การดูแลสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือภายในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
7. การใช้ทรัพยากรด้านการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสะท้อนว่าการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างผลตอบแทนในรูปของ ศักยภาพบุคลากร ความพร้อมในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
8. องค์กรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 - การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นฐานสำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และความต้องการใหม่ขององค์กร

9. ควรต่อยอดการพัฒนาสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

- การนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์เชิงลึก (HR Analytics) การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ Generative AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

10. ผลการดำเนินงานสะท้อนความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการพัฒนาคณะ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ และการเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่ความยั่งยืน

สรุปปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

1. ภาระงานประจำของบุคลากรมีจำนวนมาก

- ผลกระทบ: บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้อย่างเต็มที่
- แนวทางแก้ไข: วางแผนการพัฒนาคณะกรล่งหน้า และเพิ่มรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น Online Learning และ Self-paced Learning

2. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

- ผลกระทบ: ทักษะของบุคลากรบางส่วนอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในอนาคต
- แนวทางแก้ไข: ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ Generative AI และทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

3. บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ผลกระทบ: การวางแผนพัฒนาตนเองและการเตรียมความพร้อมเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ยังไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- แนวทางแก้ไข: จัดกิจกรรมให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษา และพัฒนาช่องทางสื่อสารข้อมูลด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เข้าถึงได้ง่าย

4. การสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาและประสบการณ์ในการพัฒนา

- ผลกระทบ: อาจเกิดช่องว่างในการบริหารงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสำคัญ
- แนวทางแก้ไข: พัฒนาระบบ Succession Planning อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรที่มีศักยภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลยังมีข้อจำกัดจากการจัดเก็บข้อมูลหลายระบบ

- ผลกระทบ: การนำข้อมูลมาประกอบในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อาจใช้เวลามากขึ้น
- แนวทางแก้ไข: พัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้วยข้อมูล (Data-Driven HR)

6. การรักษาและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

- **ผลกระทบ:** ความคาดหวังของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ มีแนวโน้มสูงขึ้น
- **แนวทางแก้ไข:** ส่งเสริมสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

7. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร

- **ผลกระทบ:** ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาได้ครบทุกหลักสูตรที่ต้องการ
- **แนวทางแก้ไข:** บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ หรือเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

8. การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ยังไม่เป็นระบบเพียงพอ

- **ผลกระทบ:** อาจเกิดการสูญเสียองค์ความรู้เมื่อมีการเกษียณอายุหรือย้ายงาน
- **แนวทางแก้ไข:** ส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) และทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในทุกกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
3. ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น
4. ควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
5. ควรพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อรักษาและต่อยอดองค์ความรู้ที่สำคัญ
6. ควรติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในเชิงผลลัพธ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
7. ควรรักษาและต่อยอดจุดแข็งด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน
8. ควรส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรผ่านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ