



Mahidol University  
Faculty of Social Sciences  
and Humanities



# รายงาน ผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
ประจำปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)



## คำนำ

การรายงานผลการดำเนินโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินโครงการทั้งหมด 9 โครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563-2566) เป็นกรอบหลักในการกำหนดจัดโครงการ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการ กิจกรรม เพื่อให้ขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดในแต่ละกิจกรรม

การดำเนินการโครงการนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนของผู้บริหาร บุคลากร และวิทยากรทุกท่านให้การสนับสนุน อนุเคราะห์ให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินงานไปได้ด้วย และบรรลุวัตถุประสงค์ งานบริหารทรัพยากรบุคคลขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดล มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563-2566) กำหนดการบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization นั้น คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงสอดคล้องกับแผนบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ 2561-2567 ที่ครอบคลุมด้านอัตรากำลังคนปัจจุบัน และการคาดการณ์อัตรากำลังเกษียณอายุ รวมถึงทิศทางแผนกำลังคนในอนาคต 10 ปี (2562-2572) นั้น การพัฒนากำลังคนในปีงบประมาณ 2566 นี้ จึงเป็นการพัฒนาอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ดังนั้นงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนงานบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ ขณะเดียวกันยังมีการพัฒนาอัตรากำลังสายวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ในเวลาที่กำหนดโดยมีการดำเนินงานตามโครงการต่อไปนี้

#### 1.โครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 9 โครงการดังนี้

- 1) โครงการพัฒนาทักษะการทำงาน (จิ๊กซอว์ และเลโก้กับการประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน)
- 2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อการเขียนหนังสือราชการ
- 3) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการปฐมพยาบาลไอทีเบื้องต้น
- 4) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการทำงานตามระบบคุณภาพ PDCA
- 5) โครงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เป็นไปตามแนวทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
- 6) โครงการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 7) โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 8) โครงการเสริมสร้างสุของค์กร (Happy Workplace)
- 9) โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ

## 2. การรายงานผลการดำเนินงานทั้ง 9 โครงการ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ

โครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ โครงการโครงการเสวนาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เป็นไปตามแนวทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ผู้ที่สนใจจะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้เตรียมการในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้ถูกต้อง และลดข้อผิดพลาดได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้คณาจารย์สายวิชาการนำความรู้ ความเข้าใจไปวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล และสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปแบบบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จ	เป็นไปตามแผน	ตัวชี้วัด (ระดับความพึงพอใจ)		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่										
กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ	1.โครงการเสวนาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เป็นไปตามแนวทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	18-ก.ค.-66	18-ก.ค.-66	20,000	12,350	100	/	4.8	ไม่มี	ควรดำเนินการต่อเนื่องทุกปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โครงการที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 2 คือ การพัฒนาทักษะการปฐมพยาบาลไอทีเบื้องต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงทักษะการแก้ปัญหาเบื้องต้นของระบบคอมพิวเตอร์ได้ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ได้ถูกวิธีและลดการสูญเสียวัสดุ และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จ	เป็นไปตามแผน	ตัวชี้วัด (ระดับความพึงพอใจ)		
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	1.การพัฒนาทักษะการปฐมพยาบาลไอทีเบื้องต้น	27-มี.ค.-66	27-มี.ค.-66	6,200	6,200	100	/	4.25	ไม่มี	ควรพัฒนาไอทีที่เกี่ยวกับการนำโปรแกรมใหม่มาบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

โครงการที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 3 มี 2 โครงการ ได้แก่

1)โครงการพัฒนาทักษะการทำงานตามระบบคุณภาพ PDCA โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และแนวทางการพัฒนางานประจำให้มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิผล และเพื่อเป็นการเสริมสร้างแนวทางการปฏิบัติที่เชิงระบบและนำไปสู่การทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดข้อผิดพลาด และความรุนแรงของปัญหา และ

2)โครงการพัฒนาทักษะการทำงาน (จิกซอว์ และเลโก้กับการประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ฝึกทักษะการสังเกตและความจำ ส่งเสริม

ทักษะการคิดสร้างสรรค์พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะการอดทนและความพยายาม พัฒนาทักษะการตัดสินใจ พัฒนาทักษะการวางแผน และส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Active Learning รวมถึงส่งเสริมการผ่อนคลายให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรม

โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จ	เป็นไปตามแผน	ตัวชี้วัด (ระดับพึงพอใจ)		
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	1.การพัฒนาทักษะการทำงานตามระบบคุณภาพ PDCA	27-เม.ย.-66	27-เม.ย.-66	5,750	5,750	100	/	3.89	ไม่มี	ควรดำเนินการต่อเนื่องทุกปี
	2.การพัฒนาทักษะการทำงาน (จิ๊กซอว์ และเลโก้)กับการประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน	31-ม.ค.-66	31-ม.ค.-66	37,000	17,000	100	/	4.82	ไม่มี	เป็นการสร้างสรรค์ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ /ควรจัดต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และ

กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร

โครงการที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 4 และ 5 คือ โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Happy Workplace) มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในคณะมีความสุขในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพจิต ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพและทักษะความรู้ จัดสรรสวัสดิการและสวัสดิการที่เหมาะสม จัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลายและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และเพื่อเสริมสร้างเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีความสุข ทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ลดการลาออกของพนักงาน ดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี

ให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความยั่งยืนให้กับคณะ ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรประสบความสำเร็จในสายอาชีพและสาย การบริหาร เกิดความผูกพันกับคณะ โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติ การ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/ อุปสรรค ในการ ดำเนิน โครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประมา ณที่ใช้ จริง (บาท)	ร้อยละ ความสำ เร็จ	เป็นไป ตามแผน	ตัวชี้วัด (ระดับ ความ พึง พอใจ)		
กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพัน ของบุคลากร	1.โครงการ เสริมสร้าง ความผูกพัน องค์กร (Happy Workplace)	1-ต.ค.- 65	30-ก.ย.- 66	30,000	10,681	100	/	4.54	ไม่มี	เป็นการสร้าง เสริมขวัญ และกำลังใจ บุคลากร ควร ดำเนินการ ต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง

โครงการที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 1 และ 2 จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

1) การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อการเขียนหนังสือราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การสื่อสาร เนื้อหาการเขียนหนังสือราชการให้มีความถูกต้อง และเพื่อเสริมสร้างการจัดการแก้ปัญหา อุปสรรค และพัฒนางานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง : การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายสนับสนุน มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะการเป็น ผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้าอบรม ในการเป็นผู้นำที่ดีและเก่งมีความสามารถทั้งการ บริหารงาน การบริหารคน และบริหารเวลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/ อุปสรรค ในการ ดำเนิน โครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประ มาณที่ ใช้จริง (บาท)	ร้อยละ ความส ำเร็จ	เป็นไป ตาม แผน	ตัวชี้วัด (ระดับ ความ พึง พอใจ)		
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนา ผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยให้ เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหาร ความ หลากหลายใน องค์กร										
กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการ เปลี่ยนแปลง	1. การพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาเพื่อการ เขียนหนังสือราชการ	27- ก.พ.- 66	27- ก.พ.- 66	5,900	5,900	100	/	4.93	ผู้เข้า อบรมมี ความรู้ ทักษะ การเขียน ที่ แตกต่าง กัน	เห็นควรให้ผู้เข้า อบรมทดสอบ ทักษะการเขียน ก่อนเข้าอบรม
	2.การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ บุคลากรสายสนับสนุน	27- ก.ค.- 66	27- ก.ค.- 66	5,150	5,150	100	/	4.78	ไม่มี	ควรมีการพัฒนา ต่อยอดสำหรับผู้มี ศักยภาพด้านผู้นำ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization

กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โครงการที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 3 จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

1) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสำหรับบุคลากรใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าใจค่านิยม หลักการ และความเชื่อของคณะ เรียนรู้วิธีการทำงาน พฤติกรรม และบรรทัดฐานที่องค์กรยึดถือให้ความสำคัญกับโครงสร้าง ภารกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะ และส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน โดยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้วิธีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ และพัฒนาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ปลูกฝังความรู้สึกผูกพัน สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

2) โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงความขอบคุณและยกย่องต่อผู้เกษียณอายุ ที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อคณะมาโดยตลอด รวมถึงเพื่อเป็นการยกย่องคุณูปการและผลงานของผู้เกษียณอายุ และเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกษียณอายุกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานเก่าในการสร้างบรรยากาศที่ดีส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานรุ่นใหม่ให้เห็นคุณค่าของการทำงานและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จ	เป็นไปตามแผน	ตัวชี้วัด (ระดับความพึงพอใจ)		
กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1.โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสำหรับบุคลากรใหม่	23-ก.พ.-66	24-ก.พ.-66	150,000	89080	100	/	4.89	ไม่มี	อยากให้มีการอบรมกับบุคลากรเก่าด้วยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
	2.โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุงาน	13-ก.ย.-66	13-ก.ย.-66	200,000	197,592	100	/	4.82	ไม่มี	เป็นการสืบทอดวัฒนธรรมที่ดี

## ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)
อาจารย์	30
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24
รองศาสตราจารย์	31
ศาสตราจารย์	2
ผู้ช่วยสอน	2
สายสนับสนุน	66

## ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ประเภทการอบรม	จำนวน (คน)
การเข้าร่วมอบรม	47
การเข้าร่วมศึกษาดูงาน	26
การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา	127