

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567

ชื่อส่วนงาน สถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2566-2570)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม (โปรดระบุข้อมูล)		หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ						ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน			ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ							
								เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยาย ระยะเวลา	ยกเลิก/ ชะลอ				
HRS-1 การดึงดูด และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย(Talent Focus)															
HRI-1 สรรหาผู้มีศักยภาพสูงเข้าสู่มหาวิทยาลัย	การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของสถาบัน นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และสรรหาผู้มีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเข้าสู่นักบริหาร	ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) จำนวน 1 ฉบับ ผลการดำเนินงาน งานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของสถาบัน นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทดแผนการเกษียณอายุ และสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)						
HRI-2 พัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent)	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพให้เป็น Global Talent	ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล และคกก.วิจัยฯ	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย 1. จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talent ด้านการวิจัย (ร้อยละ 0.5) ไม่มี 2. จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talent ด้านการศึกษา (ร้อยละ 0.5) ไม่มี 3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน นับเฉพาะกลุ่ม Talent (ร้อยละ 0.5) 1 คน ผลการดำเนินงาน 1. ไม่มีบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์เป็น Global Talent ด้านการวิจัย 2. ไม่มีบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์เป็น Global Talent และด้านการศึกษา 3. มีบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่ม Talent จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)		ไม่เป็นไปตามแผน				บุคลากรคุณสมบัติยังไม่เข้าตามเกณฑ์ที่จะเป็น Global Talent ด้านการวิจัย และด้านการศึกษา
HRI-3 ส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	70,000 บาท/ ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	1.เป้าหมาย ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัย (ร้อยละ 5) ผลการดำเนินงาน จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัย "หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพ นักวิจัย Professional Researcher Empowerment Program (PREP)" จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) (อ.พัชรพรรณ อ.ดินแดนภพ และอ.ปรเมษฐ์) 2.เป้าหมาย ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพและมีผลงานวิจัย (ร้อยละ 1) ผลการดำเนินงาน จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิ	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล และคกก.บริการวิชาการ	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	1.เป้าหมาย ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับด้านบริการวิชาการ (ร้อยละ 75) ผลการดำเนินงาน จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับด้านบริการวิชาการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 94.12 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) (อ.ชัยเลิศ อ.จรรยศักดิ์, อ.ปิยะฉัตร, อ.วัชร, อ.ภิรมย์, อ.นันทิ์, อ.ปรเมศวร์, อ.สุชัย, อ.วรารัตน์, ออมบศ็อมร, อ.พัชรพรรณ, อ.สุพรรณ, อ.ดินแดนภพ, อ.สุทธิพร, อ.ปรเมษฐ์, อ.นนทวิธ						
	โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	เข้าร่วมตามกำหนดการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัย			✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	โดยประมาณการ ดังนี้ - EDP (95,000 บาท/คน) - HDP (ไม่มีค่าใช้จ่าย/คน) - SUP (22,500 บาท/คน) หมายเหตุ : งบสนับสนุนค่าฝึกอบรมสัมมนาภายในประเทศ/ ต่างประเทศ (ที่สถาบันฯ ส่งอบรม) 200,000 บาท/ ปีงบประมาณ	22,500.00 บาท	เป้าหมาย : อบรมในแต่ละหลักสูตร 1 คน/หลักสูตร/ปีงบประมาณ มีผู้เข้าร่วม 1 คน จากเป้าหมาย 3 คน (มี 3 หลักสูตร) ความสำเร็จเทียบกับแผน คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้าร่วม ดังนี้ - MU-AMP = 0 คน (ยังไม่มีการจัดโครงการในปีงบประมาณ 2567) - MU-EDP = 0 คน (เนื่องจากตารางอบรมออกมาหลังจากที่อาจารย์ได้ลงตารางสอนไปแล้ว จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ตลอดทั้งโครงการ) - MU-SUP = 1 คน (จิราภรณ์)		ไม่เป็นไปตามแผน		- ไม่มีการเปิดหลักสูตรจัดอบรม MU-HDP ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ และสำหรับหลักสูตร MU-EDP บุคลากรติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมตามเป้าหมายที่กำหนดได้		
	การรับรองมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ตามกรอบ UKPSF ระดับ Senior Fellow	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : มีบุคลากรสายวิชาการผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ฯ 1 คน/ปีงบประมาณ ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายวิชาการเข้าอบรมและผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ฯ จำนวน 1 คน (อ.นันทิ์) คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)						
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA และ EdPex	เข้าร่วมตามกำหนดการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัย		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : อบรมในแต่ละหลักสูตร 1 คน/หลักสูตร/ปีงบประมาณ ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมจำนวน 4 คน และบุคลากรสายสนับสนุน เข้ารับการอบรมจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						

HR STRATEGY (2566-2570)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม (โปรดระบุข้อมูล)		หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ							ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ											
					ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน			เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยาย ระยะเวลา	ยกเลิก/ ชะลอ					
HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง(People Transformation/Development)																
HR-4 พัฒนาศมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หลากหลายของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป - องค์ความรู้และทักษะไม่ตามลักษณะงานที่ได้รับเลือกชอบ	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนา/อบรม ไม่น้อยกว่า 80% ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนา/อบรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)							
	โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ให้มีขีดความสามารถรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก. IT	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย. ร้อยละของบุคลากร IT ที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 80) ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากร IT ที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 80) จำนวนบุคลากรงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อให้รองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
	การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนา/อบรม ไม่น้อยกว่า 80% ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) เป้าหมาย : บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการพัฒนา/อบรม ไม่น้อยกว่า 80% ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
	โครงการส่งเสริมการรับรู้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คณะทำงาน.PDPA	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย: 1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ผ่านการรับรู้ PDPA ร้อยละ 100 2. บุคลากรที่ผ่านการรับรู้ PDPA ร้อยละ 30 3. นักศึกษาที่ผ่านการรับรู้ PDPA ร้อยละ30 ผลการดำเนินงาน 1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ผ่านการรับรู้ PDPA จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. บุคลากรที่ผ่านการรับรู้ PDPA จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 3. นักศึกษาที่ผ่านการรับรู้ PDPA จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาให้รองรับจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย: 1. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น การวิจัย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล OBE, SDGs, Technology) (ร้อยละ 80) 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น OBE, Technology) (ร้อยละ 80) ผลการดำเนินงาน 1. อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น การวิจัย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล OBE, SDGs, Technology) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น OBE, Technology) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
HR-5 พัฒนาระบบประเมินและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	โครงการมอบรางวัลเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ	ต.ค.2567	ก.ย.2568		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัล รางวัลละ 1 คน ผลการดำเนินงาน มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัล จำนวน 5 ท่าน ดังนี้ - Best Teacher of the Year Award อ.ดร.ปรมศรร์ เหล่าสินชัย - Best Contribution to Research Grants from External Sources ผศ.ดร.ปิยะฉัตร จิตต์ธรรม - Best International Publications ผศ.ดร.มนต์อมร บริจารรัตน์ - Best Number of Citation per Article ผศ.ดร.ภิรมย์ เซนประโคโน - Best Contribution to Academic Service Award อ.ดร.ดินฉภาพ แพงมม คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน(HR System Effectiveness)																
HR-6 วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริหาร	การจัดทำคู่มือวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ ฉบับใหม่	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย. คู่มือวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ ผลการดำเนินงาน ในปัจจุบันประมาณ 2567 คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับปรุงบทวนแผนบริหารและพัฒนาพัฒนาบุคลากร สถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2566 - 2570 แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) โดยในปัจจุบันประมาณ 2568 จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ต่อไป							
HR-7 ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ หรือกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการ	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.สวัสดิการเพิ่มเติม	200,000.00 บาท	150,034.18 บาท	เป้าหมาย : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดสวัสดิการ (คะแนน 3.5) ผลการดำเนินงาน. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจัดสวัสดิการทุกด้าน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (ร้อยละความสำเร็จเทียบกับแผน คิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
HR-8 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ (IL-HRS) ประกอบด้วยระบบดังนี้ - ระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ☒ - ระบบลางานออนไลน์ (Ez-Leave) ☒ - ระบบบันทึกงาน (Work Recorder) ☒ - ระบบเบิกสวัสดิการสถาบันฯ (e-Welfare) ☒ New - ระบบตรวจสอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - ระบบฐานข้อมูลบุคลากร - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) + IDP	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล และคกก.เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย: เป้าหมาย: พัฒนาระบบเสร็จสมบูรณ์ 1 ระบบ/ปีงบประมาณ) ผลการดำเนินงาน ในปัจจุบันประมาณ 2567 ทีมพัฒนาระบบฯ ได้ดำเนินการพัฒนาระบบเบิกสวัสดิการสถาบันฯ (e-Welfare) จำนวน 1 ระบบ โดยการออกแบบและพัฒนาระบบมีความก้าวหน้าคิดเป็น 25% ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาและยังไม่แล้วเสร็จ และทีมพัฒนาระบบฯ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการพัฒนาระบบของสถาบันฯ เพิ่มเติม ได้แก่ 1. ระบบการแจ้งเรื่องร้องเรียนข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อรองรับตามแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นระบบสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ 2. ระบบแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต เพื่อเป็นไปตามนโยบายของสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ ในเรื่อง ธรรมาภิบาล จรรยาบรรณในการดำเนินการต่อต้านคอร์รัปชั่น/ทุจริต และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ (IL-HRS) ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดได้	ไม่เป็นไปตามแผน				ทีมพัฒนาระบบฯ ปรับแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนาระบบไม่เป็นไปตามเป้าหมาย		
HRS-4 การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม(Innovative Culture/Organization)																
HR-9 ปูกลีค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Values) ให้ฝังรากลึกในบุคลากร	โครงการสร้างสุขและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรสถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ (2 โครงการ)	ต.ค.2566	ก.ย.2567		✓	คกก.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล										
	1. โครงการสร้างเสริมค่านิยม และความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันวัดกรรมการเรียนรู้	วันที่ 28 ธันวาคม 2566			✓	คกก.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และคกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	3,500 บาท	1,700 บาท	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1. บุคลากร (สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน) เข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (นับจำนวนผู้เข้าร่วมงานจากใบรายชื่อรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม) เป้าหมายเชิงคุณภาพ	เป็นไปตามแผน				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ และข้อเสนอแนะ อยู่ในเอกสารสรุปผลการวิเคราะห์จากการประเมินความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจต่อการจัด “โครงการ	-	

HR STRATEGY (2566-2570)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม (โปรดระบุข้อมูล)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ									
		งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน				ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ			
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	1) การพัฒนาระบบ หรือระบบงานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล	2) การพัฒนา บุคลากร	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยาย ระยะเวลา	ยกเลิก/ ชะลอ					
	มหาวิทยาลัยมหิดล								ผลการดำเนินงาน 1. ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสถาบันฯ เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 34 คน (นับจำนวนจากใบขึ้นชื่อลงนามเข้าร่วมโครงการ) จากจำนวนผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสถาบันฯ ทั้งหมด 38 คน ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100.00 □ 2. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กร MAIO ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.54 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับการรับรู้ระดับมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 3. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรใน ทุกระดับ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.69 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับการรับรู้ระดับมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 4. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้ว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยสร้างความสุขและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.77 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับการรับรู้ระดับมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 5. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.69 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)						สร้างเสริมค่านิยม และความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล และแนวทางแก้ไข	
	2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ โรงแรม MIDA Resort Kanchanaburi อ.เมือง จ.กาญจนบุรี	วันที่ 3 ตุลาคม 2567	วันที่ 5 ตุลาคม 2567		✓	คกก.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานทรัพยากรบุคคล	210,000.00 บาท	188,204.86 บาท	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1. สถาบันฯ มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566-2570 2. สถาบันฯ มีสรุปผลการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ตามรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ผลการดำเนินงาน 1. บุคลากรสถาบันฯ ในทุกระดับ ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของสถาบันฯ ร่วมกันระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสะท้อนความคิดเห็นจากมุมมองที่หลากหลายของบุคลากรทุกระดับ และทุกกลุ่มงาน ภายใต้การดำเนินงานโครงการสัมมนา 5. สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ครอบคลุมการดำเนินงานหลักทั้ง 4 พันธกิจ โดยมีการบูรณาการภารกิจในเชิงกระบวนการร่วมกับทุกกลุ่มงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ พ.ศ. 2566-2570 ทำให้สถาบันฯ มีทิศทางในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทุกกลุ่มงาน ที่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 6. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.65 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (4.00 คะแนน) (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 7. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้ค่านิยมของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (M A I O) ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.71 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งมีระดับการรับรู้ระดับมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (4.00 คะแนน) (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 8. ผู้เข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้ว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยสร้างสัมพันธภาพ ที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.68 คะแนน (จากคะแนน เต็ม 5) ซึ่งมีระดับการรับรู้ระดับมากที่สุด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (4.00 คะแนน) (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ และข้อเสนอแนะ อยู่ในเอกสารสรุปผลโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแนวทางแก้ไข	
HR-10 สร้าง Employer Branding เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย	การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเข้ามาสู่หน่วยงาน	ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย : มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) จำนวน 1 ฉบับ ผลการดำเนินงาน งานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทดแทนการเกษียณอายุ และสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)							
HR-11 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมนวัตกรรม	โครงการพัฒนา Digital Innovative Learning Complex	ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.การศึกษา และคกก.IT	14,469,897.05 บาท และวงเงินเพิ่มเติมจำนวน 1,900,000 บาท และเงินรายได้สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้จำนวนเงิน 100,000.00 บาท	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เป้าหมาย : ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Digital Innovative Learning Center (ร้อยละ 50) ผลการดำเนินงาน การดำเนินโครงการพัฒนา Digital Innovative Learning Complex เพื่อปรับปรุงพื้นที่ภายในอาคารสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้บางส่วนเป็น Digital Innovative Learning Complex ที่จะประกอบด้วย Master Classroom, Virtual Classroom, Mahidol Media Lab และ Multimedia Studio ในกรณี สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ จึงขออนุมัติงบประมาณภายใต้โครงการ Mahidol Digital Convergence University (Mahidol DCU) สำหรับโครงการ “Digital Innovative Learning Complex” ซึ่งจะครอบคลุม Master Classroom, Virtual Classroom, Mahidol Media Lab, และ Multimedia Studio และสถาบันฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจาก งบประมาณ รายการเงินสำรองจ่ายอิกิบัติดี แหล่งเงินรายได้ส่วนงาน ผลผลิตวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ส่วนกลาง) Support งบบุคลากร จำนวน 1,900,000 บาท และเงินรายได้สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวนเงิน 100,000.00 บาท โดยสามารถดำเนินการตามแผนงานของโครงการมีความก้าวหน้า ร้อยละ 60 (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน						
	โครงการ IL-KM Sharing Day ด้านกา	ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.วิจัย	70,000 บาท/ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ต่อยอดมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (จำนวน 3 เรื่อง) ผลการดำเนินงาน มีจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ต่อยอดมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2 เรื่อง ดังนี้ 1. Gamification กับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ผศ.ดร.วิฑูรี เกษศิริชัยณรงค์ 2. การแปลคำพูดภาษาไทยเป็นสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ โดย ผศ.ดร.วรารัตน์ วงศ์เกียรติ คิดเป็นร้อยละ 66.67 (ความสำเร็จกับเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 66.67)	ไม่เป็นไปตามแผน				เนื่องจากไม่สามารถกำหนดช่วงเวลาในการนำเสนอผลงานวิจัยที่แน่นอนของอาจารย์ได้ จึงทำให้ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ไม่เป็นไปตามแผน		

HR STRATEGY (2566-2570)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม (โปรดระบุข้อมูล)		หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ						
		เริ่มต้น	สิ้นสุด	งบประมาณที่ใช้จ่ายจริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน			ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอแนะ	
					เป็นไปตามแผน			ไม่เป็นไปตามแผน	ขยาย ระยะเวลา	ยกเลิก/ ชะลอ				
โครงการส่งเสริมและผลักดันการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ SDGs		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารวิชาการฯ คกก.SDGs คกก.คปอ.		เป้าหมาย: จำนวนกิจกรรมที่สอดคล้องกับ SDGs (4 กิจกรรม)	เป็นไปตามแผน					
		6 ต.ค.2566	28 ต.ค.2566	✓		คกก.คปอ. คกก.SDGs	25,000 บาท	19,365 บาท	ผลการดำเนินงาน สถาบันฯ ได้ดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับ SDGs จำนวน 13 โครงการ/กิจกรรม (ความสำเร็จก็เทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) ดังนี้ 1. การดำเนินงานตามนโยบาย ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งมหาวิทยาลัยเชิงนิเวศ (Eco-University) จากการจัดโครงการ “เดือนแห่งความปลอดภัย (IL SAFETY MONTH 2023) 2. การบำบัดสารเคมีและของเสียห้องปฏิบัติการ การกำจัดของเสียอันตราย					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.คปอ. คกก.SDGs	3,000 บาท	210.26 บาท	3. โครงการเปิดโลกทัศน์วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารวิชาการฯ คกก.SDGs	1,742,920 บาท	1,412,497.19 บาท	4. โครงการพัฒนากิจกรรมเสริม (STEM Activities) ระดับประถมศึกษาตอนปลาย สำหรับโรงเรียนรอบโรงเรียนนี้ที่นำมามันบางจาก บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.บริหารวิชาการฯ คกก.SDGs	286,000 บาท	อยู่ระหว่างดำเนินการ	5. โครงการปรับปรุงอาคารแบบ smart building/ โครงการ Digital Innovative Learning					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คณะทำงานโครงการ DILC คกก.SDGs	16,469,891.04 บาท	อยู่ระหว่างดำเนินการ	6. โครงการ IL Connect 2024: SDG Alumni's Knowledge Sharing					
		27 ส.ค.2567	28 ส.ค.2567	✓		คกก.ฝ่ายการศึกษาและหลักสูตรฯ คกก.SDGs	7,200 บาท	3,000 บาท	7. เทคโนโลยีเครื่องพิมพ์ Heat Free การปฏิบัติการพิมพ์ที่ยั่งยืนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	8. นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	9. บอร์ดเกมกับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน: ระบบนิเวศป่าชายเลน					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	10. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ บนฐานข้อมูล Scopus ที่สอดคล้องกับ SDGs ในปี พ.ศ.2567 จำนวน 13 เรื่อง					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	11. การกิจค้นหาคณะ: บริณาสารหนูในชุมชนเพื่อสุขภาพยั่งยืน					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	12. สำรวจความเข้าใจตลาดเคลื่อนและทดสอบปริมาณไอโอดีนในเกลือ สุสุภาพที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน					
		ต.ค.2566	ก.ย.2567	✓		คกก.SDGs	-	ไม่มีค่าใช้จ่าย	13. Biomass and Bioenergy: Challenges for Future Resources in Society					

หมายเหตุ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดล มีการปรับ HR STRATEGY (2566-2570) จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว