

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2565

ชื่อส่วนงาน สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	HR Initiatives	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ						
						งบประมาณที่ใช้จ่ายจริง	ร้อยละความสำเร็จของงบดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ	
								เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา		ยกเลิก/ระงับ
1	2	3	4	5								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	HRI2.10 การจ้างรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพ	1. โครงการ New Challenge Opportunity Dimensions	ค.ศ.64 - ก.ย.65	งานทรัพยากรบุคคล	130,000 บาท/ปีงบประมาณ	27,000 บาท	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่นของส่วนงานแต่ละประเภท (เป้าหมาย 1 คน/รางวัล จาก 5 รางวัล/ปีงบประมาณ) โดยในปีงบฯ 2565 มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับรางวัล 5 คน จาก 5 รางวัล (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ/การประชุมวิชาการ (เป้าหมาย 1 คน/ปีปฏิทิน) โดยในปีปฏิทิน 2565 มีบุคลากรสายสนับสนุนตีพิมพ์ผลงาน 1 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) 3. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลผลงานตีพิมพ์ จำนวน 4 คน (จำนวนเงินที่ใช้ไป 27,000 บาท ซึ่งไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้ 130,000 บาท/ปีงบประมาณ) (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน				-
กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษาและบริการวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร		2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตามที่สถาบันคาดหวัง (เช่น ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะภาษาอังกฤษ และ IT) เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงาน	ค.ศ.64 - ก.ย.65	งานทรัพยากรบุคคล	70,000 บาท/ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีจำนวน 36 คน จากบุคลากรทั้งหมด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายร้อยละ 100 คิดเป็นร้อยละ 100)	เป็นไปตามแผน				-
		3. โครงการสร้างสุขและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (3 โครงการ/กิจกรรม)	ค.ศ.64 - ก.ย.65	งานทรัพยากรบุคคล	187,000 บาท							
		3.1 โครงการสถาบันนวัตกรรมฯ หัวใจ...ร่วมใจสู้ภัย COVID-19 ณ สำนักงานเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	19 ตุลาคม 2564	คณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ และคณะกรรมการทำบุญบริจาคสิ่งของ และสร้างสุของค์กร	2,000 บาท	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1. สถาบันฯ จัดทำถุงสุโขทัยของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มอบให้เทศบาลตำบลศาลายา เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนผู้อาศัยอยู่ในชุมชนเขตพื้นที่ใกล้เคียง มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 50 ชุด (1 ชุด/ครัวเรือน) 2. คณะจารย์ และบุคลากรของสถาบันฯ ร้อยละ 80 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการฯ อย่างได้อย่างหนึ่ง เป้าหมายเชิงคุณภาพ 3. บุคลากรของสถาบันฯ ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีระดับความพึงพอใจจากที่เป็นผู้ให้และการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ในระดับคะแนนไม่ต่ำกว่า 4 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ผลการดำเนินงาน คณะกรรมการฯ ได้จัดทำแบบประเมินผลการเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการฯ โดยสรุปผลจากการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1. สถาบันฯ จัดทำถุงสุโขทัยของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มอบให้เทศบาลตำบลศาลายา เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนผู้อาศัยอยู่ในชุมชนเขตพื้นที่ใกล้เคียง มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 60 ชุด (1 ชุด/ครัวเรือน) (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. มีจำนวนคณาจารย์ และบุคลากรของสถาบันฯ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการฯ อย่างได้อย่างหนึ่ง จำนวน 30 คน จากบุคลากรทั้งหมด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 3. บุคลากรของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมภายใต้โครงการฯ มีระดับความพึงพอใจการเป็นผู้ให้ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.40 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) และโครงการนี้เป็นโครงการที่ได้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.60 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 4. การจัดทำเป็นโครงการฯ มีความสอดคล้องกับค่านิยมของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ และมหาวิทยาลัยมหิดล (A Altruism : มุ่งผลเพื่อผู้อื่น) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.40 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 5. โครงการนี้มีข้าราชการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ และบุคลากรของสถาบันฯ ผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยจากแบบประเมิน 4.20 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00) 6. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดการโครงการ ในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.40 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน				-

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2565

ชื่อส่วนงาน สถาบันวัดกรรมกรการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	HR Initiatives	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ							
						ความคืบหน้าของโครงการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ							
						งบประมาณที่ใช้จ่าย	ร้อยละความคืบหน้าของโครงการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ③		ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ④			
①	②	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา	ยกเลิก/ชดเชย								
							4. ผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					
							5. ผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับการรับรู้ที่นิยม MAIO ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.30 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					
							6. ผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีและความผูกพันกับองค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.53 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	HR14.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนงานในตำแหน่งที่อยู่สายงานเดียวกัน	1. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง (MU-AMP)/ระดับกลาง (MU-EDP)/ระดับต้น (MU-SUP) และโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (HDP) 2. อบรม EdPEX Criteria Training ครั้งที่ 17 : จากเกณฑ์ TQA ลงสู่การปฏิบัติ 3. เข้าร่วมกิจกรรม The AUN-QA Criteria Version 4.0 Training for MU AUN-QA Assessor	เข้าร่วมตามกำหนดการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัย	งานทรัพยากรบุคคล	โดยประมาณการ ดังนี้ - EDP (95,000 บาท/คน) - HDP (ไม่มีค่าใช้จ่าย/คน) - SUP (20,000 บาท/คน) หมายเหตุ: งบประมาณสนับสนุนค่าฝึกอบรมสัมมนาภายในประเทศ/ต่างประเทศ (ที่สถาบันฯ ส่งอบรม) 200,000 บาท/ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย: อบรมในแต่ละหลักสูตร 1 คน/หลักสูตร/ปีงบประมาณ มีผู้เข้าอบรม 2 คน จากเป้าหมาย 4 คน (มี 4 หลักสูตร) ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้าร่วม ดังนี้ - MU-AMP = N/A (ไม่มีการจัดอบรมในปีงบประมาณนี้) - MU-EDP = 0 คน (เนื่องจากตารางอบรมออกมากหลังจากที่อาจารย์ได้ลงตารางสอนไปแล้ว จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ตลอดทั้งโครงการ) - MU-HDP = 1 คน - MU-SUP = 1 คน	เป็นไปตามแผน					- ในบางปีงบประมาณ ไม่มีการเปิดหลักสูตร จัดอบรม ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ และบางส่วนเกิดการทิ้งไม่สามรถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ได้
กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	HR11.10 พัฒนาระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น HR14.6 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนาและการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	1. การบริหารจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมของสถาบันฯ 2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันวัดกรรมกรการเรียนรู้ (IL-HRIS) ประกอบด้วยระบบ ดังนี้ - ระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) - ระบบลางานออนไลน์ (Ez-Leave) - ระบบตรวจจองเครื่องหรือสิทธิประโยชน์ - ระบบฐานข้อมูลบุคลากร - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) + IDP - ระบบเบิกสวัสดิการสถาบันฯ (IL-Welfare benefit) - ระบบบันทึกงาน (Work Recorder)	ค.ศ.64 - ก.ย.65	คณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมสถาบันฯ	100,000 บาท/ปีงบประมาณ	66,674.75	เป้าหมาย: ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่า 4.00 จาก 5 คะแนนเต็ม และไม่เกินวงเงินประมาณที่ตั้งไว้ (100,000 บาท/ปีงบประมาณ) 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมสถาบันฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 จาก 5 คะแนน (ความสำเร็จเทียบกับแผน คิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. จำนวนเงินสนับสนุนที่เบิกใช้จ่ายจากการจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมของสถาบันฯ 66,674.75 บาท ซึ่งไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้ 100,000 บาท/ปีงบประมาณ (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					-
กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล		3. โครงการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) 4. โครงการพัฒนาระบบลางานออนไลน์ (Ez-Leave) 5. โครงการพัฒนาระบบบันทึกงาน (Work Recorder)	ค.ศ.62 - ก.ย.67 ก.ศ.64 - ก.ศ.65 ก.ศ. - ก.ย.65 ก.ศ. - ก.ย.65	คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ	- -	ไม่มีค่าใช้จ่าย ไม่มีค่าใช้จ่าย ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป้าหมาย: พัฒนาระบบเสริมสมรรถนะ 7 ระบบ ภายใน 7 ปีงบประมาณ (1 ระบบ/ปีงบประมาณ) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันวัดกรรมกรการเรียนรู้ (IL-HRIS) ปีละ 1 ระบบ ในปัจจุบันได้ดำเนินการแล้วเสร็จสามารถใช้งานได้ จำนวน 3 ระบบ จากทั้งหมด 7 ระบบ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2565 ได้พัฒนาระบบลาออนไลน์ (Ez-Leave) 1 ระบบ โดยปรับแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของการรายงาน Report ต่าง ๆ และการปรับระบบบันทึกงาน (Work Recorder) ตาม Requirement เพิ่มเติม จำนวน 1 ระบบ โดยมีระดับความพึงพอใจเทียบกับค่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 42.86	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา				1. อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไข requirement ของระบบเดิม และรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนา ระบบอื่นเพิ่มเติม 2. จัดทำกำลังบุคลากรสาย IT (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ซึ่งมีเพียง 1 คน ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาระบบของสถาบันฯ ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด
							ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่า 4.00 จาก 5 คะแนนเต็ม ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (ร้อยละความสำเร็จเทียบกับแผน คิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					-
							ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่า 4.00 จาก 5 คะแนนเต็ม ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบลางานออนไลน์ (Ez-leave) (> 4.0) (อยู่ระหว่างการปรับแก้ไขระบบให้ครอบคลุม requirement เพิ่มเติม)	ขยายระยะเวลา					ระบบลางานออนไลน์ (Ez-leave) อยู่ระหว่างการบริหารแก้ไขระบบเพิ่มเติม ในส่วนของหน้ารายงานสำหรับผู้บริหาร และรายงานรายบุคคล
							ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่า 4.00 จาก 5 คะแนนเต็ม ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบันทึกงาน (Work Recorder) (> 4.0) (อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลการทดลองใช้งานระบบ และปรับปรุงแก้ไขระบบเพิ่มเติม)	ขยายระยะเวลา					ระบบบันทึกงาน (Work Recorder) อยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)