



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันโภชนาการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.2567

สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดทำโดย

หน่วยทรัพยากรบุคคล

งานบริหารและทรัพยากรบุคคล

คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติสำคัญต่างๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันฯ

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันในปีงบประมาณนี้ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 1: ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567

กิจกรรม/ โครงการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด กิจกรรม/ โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
ด้านการบริหารค่าตอบแทน					
การดูแลระบบบริหารค่าอัตรากำไร การจ้างงาน	เพื่อให้การบริหารอัตรากำไรจ้างงาน สอดคล้องกับแผนอัตรากำไรที่ สถาบันฯ กำหนดไว้	1. ระบบการจ่ายเงินเดือน ระหว่างปีงบประมาณ สามารถ ดำเนินการได้ต่อเนื่องไม่น้อย กว่าร้อยละ 90 (11 จาก 12 เดือน) 2. ระบบค่าตอบแทนอื่น (ประกันสังคม, ประกันชีวิต, อื่นๆ) สามารถดำเนินการได้ ต่อเนื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 (11 จาก 12 เดือน)	สามารถดำเนินการได้ร้อย ละ 100	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ/ สวัสดิการ					
กิจกรรมสวัสดิการสร้างสุข (มูมกาแพ)	เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายการทำงาน ลดอัตราการเครียดจาก ภาวะการนั่งทำงานที่นานเกินไป ลด อัตราการเกิดออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ในบุคลากร	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 70	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจ ในระดับดีและดีมากที่ร้อย ละ 98	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	21,000 บาท
กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่ 2567	1. เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เกิดความผ่อนคลาย คลายกังวล ตามแนวทาง Happy Workplace	ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปี ใหม่ 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรพึงพอใจต่อการ จัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ 2567 ร้อย ละ 91	1 พฤศจิกายน 2566 – 26 ธันวาคม 2566	112,135 บาท

กิจกรรม/ โครงการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด กิจกรรม/ โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการ ธรรมะ กับทำงาน เรียนรู้ มีความสุข ไปพร้อมกัน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรลดอัตรา ความเครียดโดยใช้หลัก พระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมใน การทำงานร่วมกัน	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจต่อ กิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจ ต่อกิจกรรม ร้อยละ 85	23 กุมภาพันธ์ 2567	5,000 บาท
กิจกรรมสวัสดิการสร้างสุข (ประดิษฐ์กระทง) ปีงบประมาณ 2567	เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายจากการ ทำงาน ใช้เวลาพูดคุยแลกเปลี่ยน ร่วมกัน	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจต่อ กิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ภาพรวมบุคลากรพึงพอใจ ต่อกิจกรรม ร้อยละ 94	27 พฤศจิกายน 2566	2,760 บาท
การสรรหาบุคลากรดีเด่น ประจำปี	เพื่อยกย่องเชิดชู บุคลากรผู้มีผลงาน โดดเด่น	การดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นได้ครบตามจำนวนกลุ่ม บุคลากรที่ตั้งไว้	ดำเนินการเสร็จสิ้นตาม กำหนดเวลา มีบุคลากร ได้รับคัดเลือก จำนวน 7 คน	ตุลาคม – ธันวาคม 2566	10,000 บาท
การประเมินและทบทวนผลการปฏิบัติงาน					
กิจกรรมการจัดทำข้อตกลงและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนา	เพื่อประเมินผลการทำงานของ บุคลากร	ผลประเมินบุคลากรครบถ้วนทุก คน	บุคลากรดำเนินการร้อยละ 100	1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2566 และ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน
ด้านการบริหารความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคล					
กิจกรรมวางแผนด้านอัตรากำลัง	เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้าน อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันฯ ใน ทุกสายงาน	อัตราการทดแทนในตำแหน่งว่าง ไม่เกิน 3 เดือน/ตำแหน่ง	มีอัตราว่างที่ไม่ได้รับการ บรรจุ จำนวน 4 อัตรา	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน

ส่วนที่ 2: ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567

โครงการหรือกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด กิจกรรม/ โครงการ	ผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน	- บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและนำความรู้ จากการเข้าอบรมมา พัฒนาการทำงานต่อไป	1. มีการจัดอบรมไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง/ปี 2. บุคลากรสายสนับสนุนฯ เข้า ร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ มีการจัดอบรม จำนวน 3 ครั้ง	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	141,511.70
โครงการให้ทุนสนับสนุน ศักยภาพด้านการวิจัย	1. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ สามารถผลิตผลงานวิจัยที่เป็น ประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและ ด้านสังคม 2. เพื่อพัฒนาทักษะด้านการ วิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ให้เพิ่มขึ้น 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร สามารถพัฒนาตนไปสู่การ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ตาม มาตรฐานของมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรขอรับทุนวิจัยและ ดำเนินการได้ตามเกณฑ์ 2. เกิดผลงานวิจัยจากทุน สนับสนุนฯ มีคุณภาพเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรดำเนินการตามเกณฑ์ ที่ตั้งไว้	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	470,000 บาท