



Mahidol University
Wisdom of the Land

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2566
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล





สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการดำเนินการตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งและการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 20 กันยายน 2556 โดยการสรรหาและคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยประกาศรับสมัครงานออนไลน์ผ่านระบบ e-recruitment และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันฯ มีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และสัมภาษณ์งานโดยการนำการประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงานที่ประเมินจากสมรรถนะหลัก MAHIDOL มาใช้ในการประกอบสัมภาษณ์งาน (อ้างอิงตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งและการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 20 กันยายน 2556)



การบรรจุและแต่งตั้ง การจ้างต่อ

การบรรจุและแต่งตั้ง

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ตามประเภท เงินเดือน ค่าตอบแทน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้างของบุคลากร รวมทั้งกำหนดจัดทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาค้ำประกันในตำแหน่งที่ระบุไว้ในประกาศฯ

การจ้างต่อ

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการดำเนินการจ้างต่อบุคลากรที่ครบระยะเวลาการจ้างตามสัญญา สถาบันฯ มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาเรื่องการจ้างหรือไม่จ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง โดยมีการสำรวจบุคลากรให้แจ้งความประสงค์ และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาฯ และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ และเสนอไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อออกคำสั่งฯ



สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้เกิดการโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีองค์ประกอบการประเมินดังนี้

- การประเมินผลงาน (Performance)
- การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency)

สำหรับการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นประธาน เป็นผู้ประเมิน และมีผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้ประเมิน เป็นกรรมการ และผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้รับการประเมิน เป็นกรรมการ เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประการของผู้รับการประเมินก่อนนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการกำหนดรอบการประเมินในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

ประเภทลูกจ้างประจำเงินงบประมาณฯ และลูกจ้างประจำเงินรายได้
ประเมิน 2 ครั้ง/ปีงบประมาณ

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม 2565

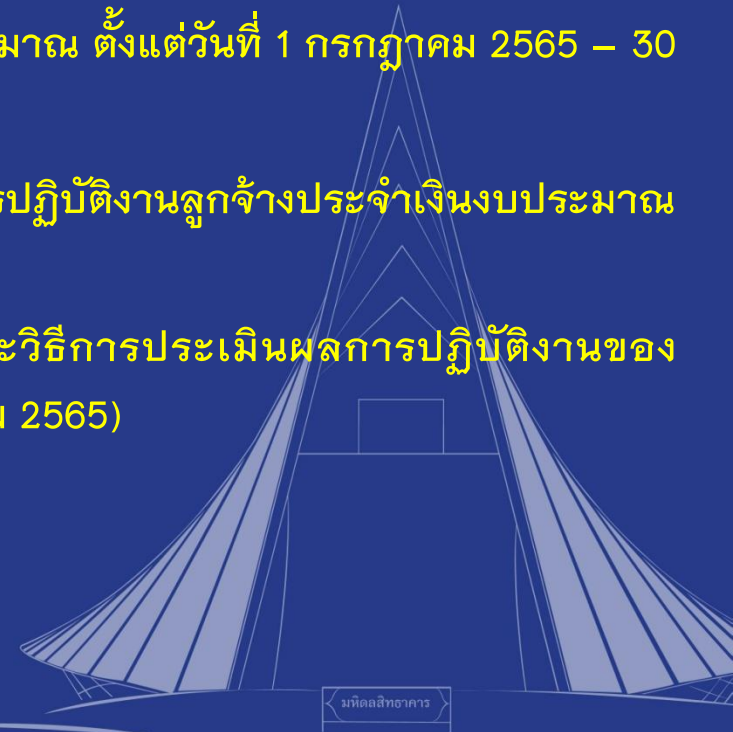
ครั้งที่ 2 วันที่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน 2566



ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ประเมิน 1 ครั้ง/ปีงบประมาณ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 – 30 มิถุนายน 2566

โดยในปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และลูกจ้างประจำเงินรายได้เรียบร้อยแล้ว

(อ้างอิงตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2565)





สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาทางด้านการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมหรือรองรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

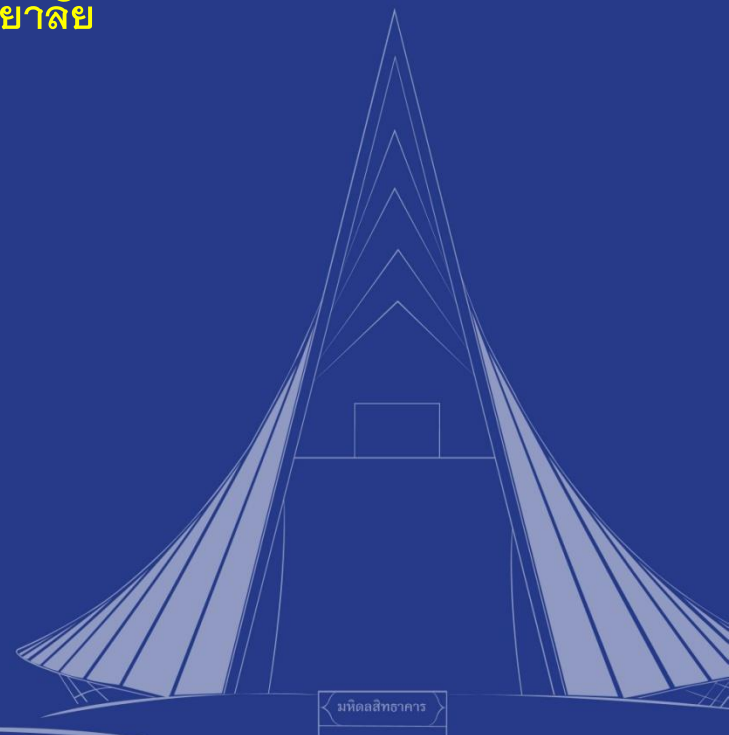
- 1.การพัฒนาบุคลากรใหม่ :ให้ความรู้ ความเข้าใจถึงกฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการเข้ารับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัย และของสถาบันฯ
- 2.การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามสายอาชีพหรือตามตำแหน่ง: สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในประเทศหรือต่างประเทศ รายละไม่เกิน 5,000 บาท ต่อคนต่อปี (อ้างอิงตามประกาศสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน เรื่อง การให้ทุนสนับสนุนเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 17 กันยายน 2563)
- 3.การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยสถาบันฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2566 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม MU-SUP



Mahidol University
Wisdom of the Land

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในปีงบประมาณ 2566 บุคลากรสายสนับสนุนเสนอขอกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ผู้เชี่ยวชาญ) จำนวน 1 ราย ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัย





สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรที่พึงจะได้รับตามสิทธิแต่ละประเภท โดยสวัสดิการของสถาบันฯ ที่จัดให้กับบุคลากรดังนี้

1.การรักษาพยาบาล

- 1.1 การตรวจสุขภาพประจำปี กรณีตรวจเพิ่มพิเศษในส่วนที่เกินสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยกำหนด
- 1.2 การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่
- 1.3 การรักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล

2.การให้กู้ยืมเงิน

- 2.1 การกู้ยืมเงินปกติ
- 2.2 การกู้ยืมเงินกรณีฉุกเฉิน จำเป็น และเร่งด่วน





3. เงินสวัสดิการสงเคราะห์

3.1 กรณีอุปสมบท

3.2 กรณีงานมงคลสมรส

3.3 กรณีเสียชีวิต

4. กีฬานันทนาการ

4.1 การแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

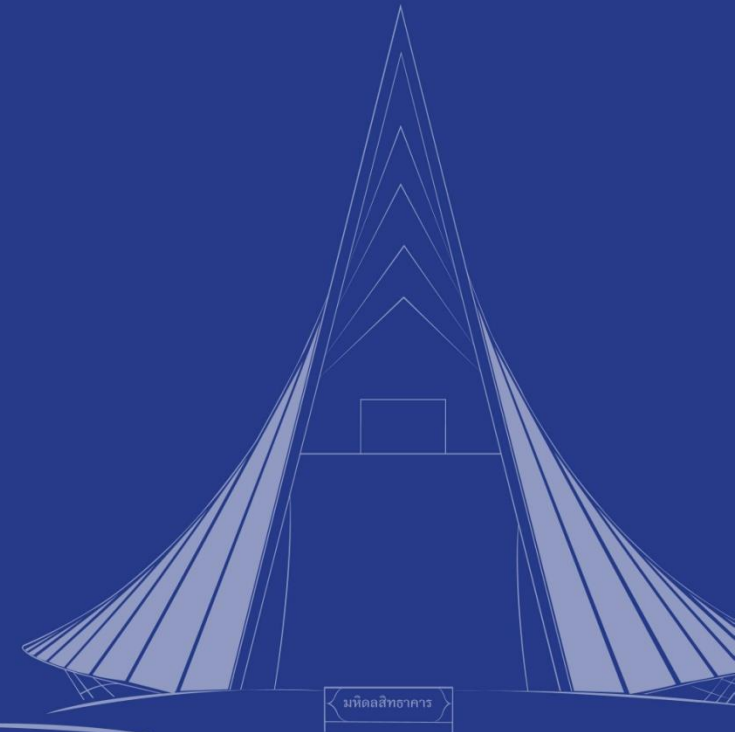
4.2 การแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

5. เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย

5.1 การช่วยเหลือผู้ประสบภัย

6. สวัสดิการเพิ่มเติมประเภทอื่น

6.1 กรณีเกษียณอายุงานหรือราชการ





สร้างความผูกพัน ส่งเสริมจรรยาบรรณ

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (MAHIDOL CORE VALUE) สอดแทรกกิจกรรมของสถาบันฯ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ชมเชย ยกย่อง รวมทั้งจัดกิจกรรมของนักสร้างสุขขององค์กรของสถาบันฯ

