

**แผนปฏิบัติการ/โครงการ (Action Plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน
ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563-2566**

ชื่อส่วนงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนงานเริ่มต้นด้าน HR (HR INITIATIVES)	CMMU-HR STRATEGIES	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่มต้น- สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลลัพธ์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>HRI1.8 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI2.3 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>	<p>Strategy 5: Excellence in management for sustainable growth HR strategies;</p> <p>1. Ensure that the organization structure supports the College’s strategy. 2. Systemize and streamline the human resources management process to be more effective in recruitment, development, retention and evaluation (based on performance, competency and collaboration) and provide support to staff to progress in their career path. 3. Develop a strategic human resources plan which includes, among others, workforce analysis, succession planning, moral development, and effective communication channels between faculty themselves and between faculty and support staff. 4. Promote and support the welfare of everyone at CMMU (organizational culture, activities/workshops that promote synergy, promote the use of knowledge management, promote R2R through innovation awards activity.</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูง</p> <p>โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการศึกษาที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>ด.ค. 65 - ก.ย. 66</p> <p>ด.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p> <p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>HRI3.2 จัดหาบุคลากรสำเร็จรูปเพื่อสนับสนุนความเป็น International Hub</p>	<p>4. Promote and support the welfare of everyone at CMMU (organizational culture, activities/workshops that promote synergy, promote the use of knowledge management, promote R2R through innovation awards activity.</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร</p>	<p>ด.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p>	<p>-</p>	<p>ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่องค์กรนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล</p>	<p>HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ</p> <p>HRI4.6 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และ การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p>	<p>4. Promote and support the welfare of everyone at CMMU (organizational culture, activities/workshops that promote synergy, promote the use of knowledge management, promote R2R through innovation awards activity.</p>	<p>โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรทุกระดับให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p>	<p>ด.ค. 65 - ก.ย. 66</p> <p>ด.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p> <p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร</p>	<p>1,000,000</p> <p>-</p>	<p>ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency)</p>

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2566

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ		ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม (ไปตรงระบุข้อมูล)		หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ							
		เริ่มต้น	สิ้นสุด	1) การพัฒนาระบบหรือกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	2) การพัฒนาบุคลากร			ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ				ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ		
								งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน					
เป็นไป	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา	ยกเลิก/ชะลอ	ตามแผน	ตามแผน	ตามแผน	ตามแผน	ตามแผน	ตามแผน	ตามแผน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร	1) โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูง (HRI1.8 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66	✓		หน่วยทรัพยากรบุคคล และพัฒนางานองค์กร	-	-	-			✓		ยังไม่มีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับที่สรรหา	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	2) โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (HRI2.3 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66	✓		หน่วยทรัพยากรบุคคล และพัฒนางานองค์กร	-	-	-			✓		ยังไม่มีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับที่สรรหา	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์การนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล	3) โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน (HRI3.2 จัดหาบุคลากรสำเร็จรูปเพื่อสนับสนุนความเป็น International Hub)	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66	✓		หน่วยทรัพยากรบุคคล และพัฒนางานองค์กร	-	-	100%	✓				-	
	4) โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ)	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66		✓	หน่วยทรัพยากรบุคคล และพัฒนางานองค์กร	1,000,000	864,000	100%	✓				-	
	5) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรทุกระดับให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต (HRI4.6 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต)	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66	✓		หน่วยทรัพยากรบุคคล และพัฒนางานองค์กร	-	-	100%	✓				การปรับปรุงในการปรับปรุงข้อตกลงการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้รับประเมิน	