

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

(อย่างน้อย 3 โครงการ)

ชื่อส่วนงาน คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนงานเริ่มต้นด้าน HR (HR INITIATIVES)* (กรณารระบุ)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลา เริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลลัพธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	HRI1.2 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์และนักวิจัย ให้มีทักษะด้านการวิจัยที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม	1.โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2562 – ก.ย. 2566	หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่	150,000 บาท	- คณะฯ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ	HRI1.4 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลาย เพื่ออำนวยการรักษาอาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง อาทิ Research Professor	- ตรวจสอบความต้องการฝึกอบรม (Training Need) จากบุคลากรและหัวหน้างาน				- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	HRI2.4 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์/ บุคลากรด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	- จัดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและตรงตามสายงาน/สมรรถนะ ตามพันธกิจของคณะฯ และพัฒนาสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)				- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะฯ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	HRI2.4 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์/ บุคลากรด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	- พัฒนาระบบการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นทักษะที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์คณะฯ เช่น Entrepreneur Skill, Management Skill, Digital Skill หรือ Competency ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน				- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	การศึกษาและสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย (21 st Century Skills, Entrepreneur Education)	- พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรและติดตามผลหลังการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกคณะฯ รวมถึงส่งเสริม/เพิ่มรูปแบบในการพัฒนาไม่ใช่แค่เพียงฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถได้เข้าถึงการเรียนรู้และนำไปสู่การนำองค์ความรู้มาใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน				- บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และสามารถรับรู้
กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร	HRI2.5 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลายเพื่อรักษาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง	- สร้างพื้นที่หรือการแลกเปลี่ยนในการสอนงาน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ภายในงาน/สำนักงาน/ภายในภาควิชา				- บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และสามารถรับรู้
	HRI2.9 การสร้างความเป็น Global Citizen	ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน				- บุคลากรสามารถ
	HRI3.3 ร่วมกับภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมในการสร้างระบบสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรม	- สร้างระบบในการถ่ายทอดและประสบการณ์ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น มีการวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากร ในการกำหนดระยะเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือมี				- บุคลากรสามารถ
	HRI4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน	ทีมงานสนับสนุนการดำเนินการเพื่อให้คำปรึกษาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ				- บุคลากรสามารถ

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนงานเริ่มต้นด้าน HR (HR INITIATIVES)* (กรณารระบุ)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลลัพธ์
	<p>ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ ส่วนงาน ในตำแหน่งที่อยู่สายงานเดียวกัน</p> <p>HRI4.10 พัฒนาระบบ Mentoring System ให้ครอบคลุมทุกสายงาน</p>	<p>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือขอความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากร</p> <p>เช่น กฎเกณฑ์ในการขอความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ หรือการเขียนผลงานในเชิงวิชาการ</p>				<p>วางแผนการดำเนินการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการในภาพรวมของคนๆ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>HRI1.8 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI2.3 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI2.6 พัฒนาระบบกลไกการประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ที่สะท้อนศักยภาพของอาจารย์/บุคลากรด้านการศึกษา</p>	<p>2.โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอัตรากำลังและการสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการดำเนินการของคณะฯ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยร่วมกันกับงานยุทธศาสตร์ฯ</p> <p>- พัฒนาระบบ/วิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้มีความคล่องตัวและสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพได้ทันเวลา</p> <p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/หัวหน้างานและตำแหน่งที่สำคัญ และการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับบุคลากร</p>	<p>ต.ค. 2562 – ก.ย. 2566</p>	<p>-หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ -งานยุทธศาสตร์</p>	<p>100,000 บาท</p>	<p>- คณะฯ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง และสามารถกำหนดรูปแบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>- มีแผนการสืบทอดตำแหน่งงานที่ชัดเจนในการ</p>

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนงานเริ่มต้นด้าน HR (HR INITIATIVES)* (กรณาระบุ)	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลา เริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลลัพธ์
<p>กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>HRI3.5 สนับสนุนกลไกอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมการให้บริการทางวิชาการ</p> <p>HRI4.6 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p> <p>HRI3.6 การบริหารบุคลากรสายวิชาการสู่ความเป็นเลิศเต็มศักยภาพ</p> <p>HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนให้กับบุคลากร รวมถึงยังสร้างมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความเท่าเทียมกันภายในคณะฯ - ส่งเสริมให้นำภาระงานด้านการพัฒนาตนเองและขอความก้าวหน้าในสายอาชีพมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินผลการดำเนินงาน, การประเมินพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน <p>ด้านระบบสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น เช่น ระบบการลาออนไลน์ การสแกนนิ้วมีเวลาเข้า-ออกงาน Info graphic หรือจัดทำหน้าเว็บไซต์ของฝ่ายบุคคลเพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น 				<p>พัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะฯ มีการประเมินผล <p>ปฏิบัติการที่เป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล</p>	<p>HRI3.5 สนับสนุนกลไกอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมการให้บริการทางวิชาการ</p> <p>HRI4.4 ปลุกฝังค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL-DEE)</p> <p>HRI4.8 สร้าง Digital Workplace (e-Recruitment/ ESS/ Performance Assessment Online)</p>	<p>3. โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร MUHT Happy Organization</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบการมีสุขภาพดีให้กับบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และแนวทางการสร้างลักษณะนิสัยในการดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง - สนับสนุนให้มีการยกย่องและให้รางวัลกับบุคลากรผู้ต้นแบบการมีสุขภาพดี พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยน - ดำเนินการจัดสร้างพื้นที่ ห้องออกกำลังกาย (Fitness Room) ภายในคณะฯ - รมรณรงค์/ส่งเสริม/จัดกิจกรรมเพื่อการลดใช้พลังงาน รักษาสิ่งแวดล้อม และเพิ่มพื้นที่สีเขียว - สร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับโดยมหาวิทยาลัย - ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและการทำงานเป็นทีมและสร้าง Mind set ที่ดีในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร 	<p>ต.ค. 2562 – ก.ย. 2566</p>	<p>หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่</p>	<p>500,000 บาท</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างการมีสุขภาพกายใจที่ดีให้กับบุคลากรอย่างยั่งยืน - เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร