

**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</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>HRI1.8 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการวิจัย และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI2.3 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>	<p>Strategy 5: Excellence in management for sustainable growth</p> <p>HR strategies;</p> <p>1. Ensure that the organization structure supports the College’s strategy.</p> <p>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.</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูง</p> <p>โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการศึกษาที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>ต.ค. 65 - ก.ย. 66</p> <p>ต.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร</p> <p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้บริหารเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>HRI4.6 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p>	<p>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.</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>โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรทุกระดับให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p>	<p>ต.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร</p>	<p>-</p>	<p>ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency)</p>