

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2568**

ชื่อส่วนงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2567-2570)	CMMU-HR STRATEGIES (2568-2572)	ชื่อแผนปฏิบัติ การ/โครงการ	ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม		ระยะเวลาเริ่มต้น- สิ้นสุด	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบ ประมาณ (บาท)	ผลลัพธ์ (คาดการณ์)
			1) การพัฒนา ระบบหรือ กระบวนการ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	2) การ พัฒนา บุคลากร				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การดึงดูดและพัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงเพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย (Talent Focus) Key Result: เพิ่มจำนวน บุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาศักยภาพและขีด ความสามารถบุคลากรให้มี ทักษะที่ตอบสนองการ เปลี่ยนแปลง (People Transformation Development) Key Result: พัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อต่อ ยอดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR System Effectiveness) Key Result: พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ สำคัญของมหาวิทยาลัย	Enhance Human Competency, Engagement & Holistic Well-Being. Promote holistic well-being - HR Workforce (faculty & supporting staff) planning - Employee development plan & engagement - Develop and implement health and welfare programs for staff and faculty - Train staff on SDGs issues to enhance understanding and integration into roles - Tailor online development programs to align individual competencies.	โครงการการวางแผนทรัพยากรบุคคล (พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน)	✓		ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	-	ระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคล (พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน)
		โครงการพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง	✓		ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	-	ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
		โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของพนักงานสายวิชาการ (Upskill & Reskill)		✓	ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	592,200	พนักงานสายวิชาการได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะรวมทั้งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของพนักงานสายสนับสนุน (Upskill & Reskill)		✓	ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	394,800	พนักงานสายสนับสนุนได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ รวมทั้งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		โครงการกิจกรรมเสริมสร้าง Employee Engagement		✓	ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	35,000	สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

HR STRATEGY (2567-2570)	CMMU-HR STRATEGIES (2568-2572)	ชื่อแผนปฏิบัติ การ/โครงการ	ลักษณะของโครงการ/กิจกรรม		ระยะเวลาเริ่มต้น- สิ้นสุด	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ ผู้รับผิดชอบ	งบ ประมาณ (บาท)	ผลลัพธ์ (คาดการณ์)
			1) การพัฒนาระบบหรือกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	2) การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ องค์กรนวัตกรรม (Innovative Culture Organization) Key Result: สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ		โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)		✓	ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	10,000	พนักงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้
		โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์	✓		ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	55,000	พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่ดี พนักงานทราบสถานะสุขภาพของตนเอง
		โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	✓		ด.ค. 67 - ก.ย. 68	หน่วยทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร	209,000	สามารถป้องกันโรคและมีสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้น