

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2567
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล

31 มีนาคม 2567
งานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารงาน และ พัฒนาศูนย์พยาบาล

| แผนงาน | รายการ / กิจกรรม / โครงการ | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | | ปีงบประมาณที่ดำเนินการ | | | | | ตัวชี้วัด | | วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---|--|-------------------------------|------------------------|-------------|-----------------------|----------------|-----------------------|---|--------------|--|-----------------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------|--|------|--|
| | | | ฝ่ายงานหลัก | คู่ความร่วมมือ | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | 2565 | | 2566 | | 2567 (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 2567) | | 2568 | | 2569 | |
| | | | | | (ประมาณการ) | (ประมาณการ) | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | | | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | | | |
| แผนการดำเนินงานประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ด้านพัฒนาทักษะการบริหาร | | | | | | | | | | | 100,000.00 | 22,500.00 | 225,000.00 | 100,000.00 | 240,000.00 | - | | | | |
| | MU-SUP | บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา | | | 22,500.00 | 90,000.00 | | 100,000.00 | | | | | |
| | MU-HDP | บุคลากรสายวิชาการ | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MU-EDP | บุคลากรสายวิชาการ / หัวหน้าสำนักงาน/ ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 100,000.00 | | | | | | | |
| | MU-AMP | รองคณบดี/คณบดี | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✘ | ✘ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | 90,000.00 | 100,000.00 | | | | |
| | CWIE | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสำนักงาน บริหารการศึกษา | คณะกรรมการ หลักสูตร / สำนักงานบริหาร การศึกษา | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✘ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 25,000.00 | 10,000.00 | 30,000.00 | | | | | |
| | EdPEX และ/หรือ AUNQA | บุคลากรสายวิชาการ / หัวหน้าสำนักงาน / ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี | งานนโยบายและ พัฒนาคุณภาพ | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✘ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | 10,000.00 | | 10,000.00 | | | | |
| | ด้านสวัสดิการ | | | | | | | | | | 1,311,000.00 | 828,265.00 | 1,830,600.00 | 1,153,403.35 | 1,448,000.00 | 22,000.00 | | | | | |
| | การตรวจสุขภาพประจำปี | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ เข้าตรวจสุขภาพฯ | 6,000.00 | 5,921.00 | 8,000.00 | 7,240.00 | 8,000.00 | | | | | | |
| | การจัดทำสวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ สวัสดิการคณะฯ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ เข้าทำประกัน | 744,000.00 | 686,114.00 | 1,712,600.00 | 1,092,163.35 | 1,240,000.00 | | | | | | |
| | การจัดทำสวัสดิการประกันภัย COVID-19 | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ สวัสดิการคณะฯ | ✓ | | | | | จำนวนบุคลากรที่ เข้าทำประกัน | 175,000.00 | ไม่มีบริษัทรับ ทำประกัน | | | | | | | | | |
| | การเพิ่มสวัสดิการ Vaccine Covid-19 | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ สวัสดิการคณะฯ | ✓ | | | | | จำนวนบุคลากร ที่มาใช้สิทธิ | 306,000.00 | 78,230.00 | | | | | | | | | |
| | สวัสดิการเงินสงเคราะห์ | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ สวัสดิการคณะฯ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ระดับความพึง พอใจ ความผูกพัน ของบุคลากร | 80,000.00 | 58,000.00 | 110,000.00 | 54,000.00 | 200,000.00 | 22,000.00 | | | | | |
| | ด้านความผูกพัน | | | | | | | | | | 140,000.00 | 70,000.00 | 165,000.00 | 87,198.00 | 110,000.00 | - | | | | | |
| | การสำรวจความผูกพันของบุคลากร | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ระดับความพึง พอใจ ความผูกพัน ของบุคลากร | 20,000.00 | | 25,000.00 | 12,198.00 | 25,000.00 | | | | | | |
| | เสื่อไปโลกคณะฯ | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | งานไอศโตนโณโย สื่อการศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 100,000.00 | 70,000.00 | 100,000.00 | 75,000.00 | 85,000.00 | | | | | | |
| | เสื่อสุทคณะฯ | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | งานไอศโตนโณโย สื่อการศึกษา | ✘ | ✓ | ✘ | ✓ | ✓ | | 20,000.00 | - | 40,000.00 | - | | | | | | | |

แผนการบริหารงาน และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

| แผนงาน | รายการ / กิจกรรม / โครงการ | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | | ปีงบประมาณที่ดำเนินการ | | | | | ตัวชี้วัด | | วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ | | | | | | | | | |
|--------|--------------------------------------|--|------------------------|---|------------------------|-------------|-----------------------|----------------|-----------------------|------------------------|------------------------------------|--|-----------------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------|--|------|--|
| | | | ฝ่ายงานหลัก | คู่ความร่วมมือ | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | 2565 | | 2566 | | 2567 (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 2567) | | 2568 | | 2569 | |
| | | | | | (ประมาณการ) | (ประมาณการ) | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | | | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | | | |
| | ด้านการจัดซื้อเกียรติ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | คัดเลือกบุคลากรดีเด่นคณะฯ + เข็มคณะฯ | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรฯ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ระดับความผูกพัน | 75,000.00 | 74,202.45 | 276,000.00 | 243,669.88 | 50,000.00 | | | | | |
| | งานเกษียณอายุงาน/ราชการ | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหารทรัพยากรบุคคล | งานบริหารและอำนวยความสะดวก | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ระดับความผูกพัน | 10,000.00 | | 20,000.00 | 6,400.00 | 20,000.00 | | | | | |
| | ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | 120,000.00 | 2,930,874.21 | 3,130,000.00 | 1,601,701.44 | 2,100,000.00 | 88,235.72 | | | | |
| | จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน | บุคลากรภายนอก (ชาวต่างประเทศ) | งานบริหารทรัพยากรบุคคล | งานไอศเทศเทคโนโลยี สื่อการศึกษา / งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ช่องทางสื่อที่มีผู้สมัครที่เหมาะสม | 120,000.00 | 86,657.16 | 130,000.00 | 79,171.44 | 100,000.00 | 88,235.72 | | | | |
| | จัดทำบัตร Key Card | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหารทรัพยากรบุคคล | งานไอศเทศเทคโนโลยี สื่อการศึกษา / งานสารสนเทศและ | ✘ | ✓ | ✘ | ✘ | ✓ | | | | | | อยู่ภายใต้งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ | | | | | | |
| | ทุนพัฒนาอาจารย์ดีเด่นฯ | บุคลากรด้านแม่ผู้ช่วยอาจารย์ | งานบริหารทรัพยากรบุคคล | งานงบประมาณและการคลัง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรสายวิชาการ | | อยู่ภายใต้งานงบประมาณและการคลัง | 2,844,217.05 | 3,000,000.00 | 1,522,530.00 | 2,000,000.00 | | | | | |

แผนการบริหารงาน และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

| แผนงาน | รายการ / กิจกรรม / โครงการ | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | | ปีงบประมาณที่ดำเนินการ | | | | | ตัวชี้วัด | | วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------------------------|---|----------------------------|------------------|------------------------|-------------|-----------------------|----------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------|--|-----------------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------|--|------|--|
| | | | ฝ่ายงานหลัก | คู่ความร่วมมือ | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | 2565 | | 2566 | | 2567 (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 2567) | | 2568 | | 2569 | |
| | | | | | (ประมาณการ) | (ประมาณการ) | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | | | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | วงเงินที่ได้รับจัดสรร | ค่าใช้จ่ายจริง | | | |
| แผนงานโครงการประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ | บุคลากรสายวิชาการ | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา | | 300,000.00 | 53,908.37 | 400,000.00 | 186,662.85 | 600,000.00 | 17,800.00 | | | | |
| | โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน | บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา | | 250,000.00 | 144,327.00 | 300,000.00 | 50,919.00 | 700,000.00 | 23,179.00 | | | | |
| | โครงการสร้างความผูกพันบุคลากร คณะ ICT | บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน | งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานสร้างสุข | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม | ระดับความผูกพัน | 150,000.00 | 52,563.00 | 100,000.00 | 80,166.20 | 100,000.00 | 23,001.00 | | | | |



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร. i + 66 - 156 โทรสาร 0-2441-0808

ที่ อว 78.361/กค. ๐15๙๖

วันที่ 26 ต.ค. 2566

เรื่อง ขออนุมัติงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร


เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

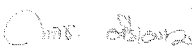
สิ่งที่แนบมาด้วย รายการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่าย(งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะฯ

ตามที่งานงบประมาณและการคลัง ได้รวบรวมข้อมูลงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งสิ้น 85,257,071.50 บาท แบ่งเป็น งบดำเนินงานของฝ่ายงาน 30,726,050.00 บาท และงบกลาง 54,531,021.50 บาท ซึ่งผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 แล้ว นั้น

ในการนี้ จึงใคร่ขอส่งรายละเอียดรายการงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ได้รับอนุมัติแล้ว มาตั้งเอกสารแนบ

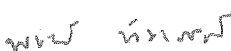
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ จักเป็นพระคุณยิ่ง

| |
|--|
| <p>อนุมัติ</p>  <p>.....</p> <p>(ดร. พัฒนศักดิ์ มงคลวัฒน์) คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>26 ต.ค. 2566</p> <p>.....</p> |
|--|



(นายพลช ดรีเมฆ)

รักษาการหัวหน้างานงบประมาณและการคลัง



(นางสาวเพียว ทิวาภรณ์)

รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายงบประมาณและการคลัง

งบรายจ่ายประจำ (จากงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ฝ่ายงานเสนอของบประมาณรายจ่าย
ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566

| รายการค่าใช้จ่าย | งบประมาณที่เสนอขอ |
|------------------|-------------------|
| 1. งบบุคลากร | 28,000,000.00 |



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยมหิดล

โทร. i + 66 - 156 โทรสาร 0-2441-0808

ที่ อว 78.361/กค. 01597

วันที่ 26 ต.ค. 2566

เรื่อง ขออนุมัติงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สิ่งที่แนบมาด้วย รายการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่าย(งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะฯ

ตามทำงานงบประมาณและการคลัง ได้รวบรวมข้อมูลงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งสิ้น 85,257,071.50 บาท แบ่งเป็น งบดำเนินงานของฝ่ายงาน 30,726,050.00 บาท และงบกลาง 54,531,021.50 บาท ซึ่งผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 แล้ว นั้น

ในการนี้ จึงใคร่ขอส่งรายละเอียดรายการงบประมาณรายจ่าย (งบดำเนินงาน และงบกลาง) ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ได้รับอนุมัติแล้ว มาตั้งเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ จักเป็นพระคุณยิ่ง

อนุมัติ

(ดร. พัฒนศักดิ์ มงคลวัฒน์)

คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

26 ต.ค. 2566

(นายพลช ตรีเมฆ)

รักษาการหัวหน้างานงบประมาณและการคลัง

(นางสาวเพียว ทิวภรณ์)

รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายงบประมาณและการคลัง

งบดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ฝ่ายงานเสนอของงบประมาณรายจ่าย
 ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566

ปรับปรุง ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2566

| ฝ่ายงาน | รายการค่าใช้จ่าย | งบประมาณที่เสนอขอ |
|-----------------------------------|---|---------------------|
| ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล | | |
| | 1. การพัฒนาทักษะทางการบริหาร ม.มหิดล | 240,000.00 |
| | o MU-SUP (2 รุ่นปี : รุ่นละ 25,000) | 100,000.00 |
| | o MU-AMP (1 รุ่นปี : รุ่นละ 100,000) | 100,000.00 |
| | o หลักสูตรคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) : ประมาณ 6 ครั้ง/ปี คนละ 5,000 บาท | 30,000.00 |
| | o พัฒนาบุคลากรด้าน EdPEx และ AUNQA | 10,000.00 |
| | 2. ค่าเลี้ยงรับรองการตรวจสุขภาพประจำปี | 8,000.00 |
| | 3. ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม : (ประมาณ 155 คน ๆ ละ 8,000 บาท) | 1,240,000.00 |
| | 4. สวัสดิการเงินสงเคราะห์ | 200,000.00 |
| | 5. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร | 25,000.00 |
| | 6. ค่าลงประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน | 100,000.00 |
| | 7. ค่าสื่อโปสเตอร์ | 85,000.00 |
| | 8. งานเกษียณอายุงาน/อายุราชการ | 20,000.00 |
| | 9. คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประเภทต่างๆ | 50,000.00 |
| | o เชื้อทองคำ (4 ชั้น) | 30,000.00 |
| | o โล่บุคลากรดีเด่น (4 ชั้น) | 20,000.00 |
| | 10. ค่าใช้จ่ายนักเรียนทุนพัฒนาอาจารย์คณะ | 2,000,000.00 |
| | รวม | 3,968,000.00 |

พล. หนึ่ง

แผนปฏิบัติงานของงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 (จำนวน 3 โครงการ)

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กันยายน 2566

| บทบาทหน้าที่ | โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | หน่วยนับ | งบประมาณโครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ผลการพิจารณา (ใส่เครื่องหมาย ✓) | | สถานะ Proposal | หมายเหตุ |
|---|-----------------------------------|---|----------|----------|-----------------|---|--|---|--|----------|
| | | | | | | | โครงการ | งบประมาณ | | |
| <p>2. งานบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย กำหนด และปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือก การบรรจุ การประเมินผลการทำงาน การบริหารโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการความรู้บุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดงานบริหาร การลา การลาออก และเกษียณอายุ การเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ | 1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ | 1) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (นับทุกประเภทการพัฒนา) | 100 | ร้อยละ | 600,000.00 | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติโครงการ | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติงบประมาณ | <input checked="" type="checkbox"/> จัดส่งฉบับสมบูรณ์แล้ว <input type="checkbox"/> ยังไม่จัดส่ง <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างตรวจสอบ Proposal และ KPI <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างแก้ไข Proposal และ KPI | |
| | | 2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | 80 | ร้อยละ | | | <input type="checkbox"/> รอพิจารณา | <input type="checkbox"/> รอพิจารณา | | |
| | | 3) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลประเมินความรู้การพัฒนา ผ่านเกณฑ์ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | 80 | ร้อยละ | | | <input type="checkbox"/> รอพิจารณา | <input type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ | | |
| | | 4) ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลภายใน 1 ปี หรือ การพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอน ภายใน 3 ปี | 100 | ร้อยละ | | | | | | |
| | 2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน | 1) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา (นับบุคลากรทุกประเภท) | 80 | ร้อยละ | 700,000.00 | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติโครงการ | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติงบประมาณ | <input checked="" type="checkbox"/> จัดส่งฉบับสมบูรณ์แล้ว <input type="checkbox"/> ยังไม่จัดส่ง <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างตรวจสอบ Proposal และ KPI <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างแก้ไข Proposal และ KPI | |
| | | 2) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายใน 1 ปี | 100 | ร้อยละ | | | <input type="checkbox"/> รอพิจารณา | <input type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ | | |
| | | 3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (นับบุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย) | 80 | ร้อยละ | | | | | | |
| | | 4) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลประเมินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | 80 | ร้อยละ | | | | | | |

| บทบาทหน้าที่ | โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | หน่วยนับ | งบประมาณโครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ผลการพิจารณา (ใส่เครื่องหมาย ✓) | | สถานะ Proposal | หมายเหตุ |
|--------------|----------------------------------|--|---------------------------|----------|-----------------|---|--|--|--|----------|
| | | | | | | | โครงการ | งบประมาณ | | |
| | | 5) ผลประเมินเฉลี่ยด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานภายหลังการเข้ารับการพัฒนา (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | ≥3.50 (จากคะแนนเต็ม 5) | คะแนน | | | | | | |
| | 3. โครงการสร้างความผูกพันบุคลากร | 1) ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการจัดเทียบกับเป้าหมาย (กำหนดจัดกิจกรรม จำนวน 4 กิจกรรม : 3 เดือน/กิจกรรม) | ≥80 | ร้อยละ | 100,000.00 | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติโครงการ <input type="checkbox"/> รอพิจารณา | <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติงบประมาณ <input type="checkbox"/> รอพิจารณา <input type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ | <input checked="" type="checkbox"/> จัดส่งฉบับสมบูรณ์แล้ว <input type="checkbox"/> ยังไม่จัดส่ง <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างตรวจสอบ Proposal และ KPI <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างแก้ไข Proposal และ KPI | |
| | | 2) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม | ≥50 | ร้อยละ | | | | | | |
| | | 3) ระดับความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม (เฉลี่ยทุกกิจกรรม) | ≥4.00 (จากคะแนนเต็ม 5) | คะแนน | | | | | | |
| | | 4) ระดับความผูกพันบุคลากร | ≥4.00 (จากคะแนนเต็ม 5) | คะแนน | | | | | | |
| | | | | รวม | 1,400,000.00 | | | | | |



ลงนาม.....

(ดร.พจนศักดิ์ มงคลวัฒน์)

คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้จัดทำ : กิตติยา พลอยวัฒนาวงศ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ

ข้อเสนอโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2566-2569
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
2. รหัสโครงการ: ICTSP6714
3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรุณากรอกเครื่องหมาย ลงใน

| ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569 |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Quality Education & Customer Engagement |
| <input type="checkbox"/> 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes |
| <input type="checkbox"/> 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization |
| <input type="checkbox"/> 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity, and Art using Computing Technology |

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570

กรุณากรอกเครื่องหมาย ลงใน

| ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570 |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. World Class Research & Innovation |
| <input type="checkbox"/> 2. Innovative Education and Authentic Learning |
| <input type="checkbox"/> 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization |

last

John Aodtong

5. หลักการและเหตุผล

องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ จะอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ บุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นองค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัฒนธรรมขององค์กร

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ทางมหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับมหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุน ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก จึงได้มีการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเป็นโครงการหลักของคณะฯ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ทักษะทางด้านดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อแสดงออกซึ่งศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้มีโอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ
2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
3. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ระยะเวลาดำเนินการ: ปี 2566 – 2567

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

9. กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10. สถานที่ดำเนินการ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ สถานที่จัดอบรม/สัมมนา/กิจกรรม



วิชา อาจารย์

11. แผนการดำเนินงาน

| กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ | ปีงบประมาณ 66 | | | ปีงบประมาณ 67 | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---------------|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | ปี พ.ศ. 2566 | | | ปี พ.ศ. 2567 | | | | | | | | | | | | | |
| | | เดือน | | | เดือน | | | | | | | | | | | | | |
| | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| 1. กำหนดความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาร่วมกับบุคลากร (IDP)* หรือ ความต้องการของหลักสูตร | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *ดำเนินการแยกจากการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 งานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดเตรียมแบบแผนพัฒนาบุคคล (ตามแบบฟอร์มของ ม.) ส่งให้ "หัวหน้ากลุ่มวิชา" และแจ้ง "รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล" เพื่อหารือและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล หารือและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสายวิชาการร่วมกับ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา* ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษาเป็นผู้ประสานงานการ ขอข้อมูลแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการจากหลักสูตร | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคลนำเสนอข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลต่อหัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 หัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคล (บุคลากรสายวิชาการ) ที่คณะทำงานฯ นำเสนอ | หัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 หัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์หรือร่วมกับบุคลากรสายวิชาการและตกลงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองสำหรับปีถัดไป | หัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. นำข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้รับมาจากข้อ 1. มารวบรวม จำแนกประเภท จัดลำดับความสำคัญควบคู่กับงบประมาณ | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ นำเสนอข้อมูลต่อ คกก. บริหารคณะฯ | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. แจ้งผลการพิจารณาภาพรวม และ งบประมาณให้กับหลักสูตร / ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร หรือ ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตร (ถ้ามี) หรือที่คณะฯ เสนอชื่อ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.2 บุคลากรเข้ารับการพัฒนามตามแผนการพัฒนารายบุคคล/ความต้องการของหลักสูตร ที่ได้รับอนุมัติจากคณะฯ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.3 บุคลากรเสนอขออนุมัติอบรม (นอกเหนือจากที่ได้รับอนุมัติ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. รายงานความก้าวหน้าในการเข้ารับการพัฒนาให้แก่งานนโยบายและพัฒนาคณาภพ (รายงานผลรายเดือน) | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. ส่งแบบประเมินภายหลังการเข้าอบรมให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการพัฒนา | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการประเมินและส่งผลการประเมิน | หัวหน้ากลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. รวบรวม สรุป และ วิเคราะห์ผลการประเมินการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | งานบริหารทรัพยากรบุคคล + รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ เสนอรองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. จัดทำผลการสรุป และ วิเคราะห์ให้ทีกับคณะทำงานวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

last

ธนิยา ลอยทอง

12. ตัวชี้วัด

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | | | หน่วยนับ |
|---|----------|------|------|----------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (นับทุกประเภทการพัฒนา) | 100 | 100 | 100 | ร้อยละ |
| 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | 80 | 90 | 80 | ร้อยละ |
| 3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลประเมินความรู้การพัฒนาผ่านเกณฑ์ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | 80 | 90 | 80 | ร้อยละ |
| 4. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายใน 1 ปี หรือ การพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอน ภายใน 3ปี | 100 | 100 | 100 | ร้อยละ |

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ทักษะทางด้านดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. บุคลากรสายวิชาการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
3. บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

14. งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 600,000.00 บาท (หกแสนบาทถ้วน)

| รายการ | ค่าใช้จ่าย (บาท) ปีงบประมาณ 2567 |
|--|-------------------------------------|
| 1. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมระหว่างปีงบประมาณ | 100,000.00 |
| 2. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมตาม IDP ที่กำหนด (10,000 บาท/คน) | 450,000.00 |
| 3. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม/ให้ไปอบรมตามที่ได้รับมอบหมาย | 50,000.00 |
| รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ | 600,000.00 |

หมายเหตุ ทั้งนี้ขออภัยการเบิกค่าใช้จ่ายทุกรายการ ภายในวงเงินงบประมาณทั้งสิ้นของโครงการฯ

๒๖๓

อ.ดร. นอศรพร

ข้อเสนอโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2566-2569
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
2. รหัสโครงการ: ICTSP6715
3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรุณากรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน

| ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569 |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Quality Education & Customer Engagement |
| <input type="checkbox"/> 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes |
| <input type="checkbox"/> 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization |
| <input type="checkbox"/> 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology |

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570

กรุณากรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน

| ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570 |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. World Class Research & Innovation |
| <input type="checkbox"/> 2. Innovative Education and Authentic Learning |
| <input type="checkbox"/> 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization |

Handwritten signature

John Accountant

5. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันหลายองค์กรมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ซึ่งการที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ บุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัฒนธรรมขององค์กร

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ทางมหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่เน้นนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับมหาวิทยาลัยมหิดลได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุน ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก จึงได้มีการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เป็นโครงการหลักของคณะฯ และจัดสรรวงเงินเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี

6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้มีศักยภาพมีความสามารถสูง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของคณะฯ และมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสในการหาความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่คณะฯ ต้องการ & เตรียมพร้อมรับเทคโนโลยีในอนาคต
4. เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคลที่ได้กำหนดไว้
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหลักสูตร / ฝ่ายงาน

7. ระยะเวลาดำเนินการ: ปี 2566 – 2567

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

9. กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10. สถานที่ดำเนินการ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ สถานที่จัดอบรมอื่น ๆ

11. แผนการดำเนินงาน

Handwritten signature

Handwritten signature

| กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ | ปีงบประมาณ 66 | | ปีงบประมาณ 67 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---------------|---|---------------|----|----|----|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | ปี พ.ศ. 2566 | | | | | | ปี พ.ศ. 2567 | | | | | | | | | | |
| | | เดือน | | | | | | เดือน | | | | | | | | | | |
| | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| 1. สืบหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการของผู้บังคับบัญชากับบุคลากร (IDP)* หรือ ฝ่ายงาน <small>*ดำเนินการแยกจากการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี</small> | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 งานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดเตรียมแบบแผนพัฒนารายบุคคล (ตามแบบฟอร์มของ ม.) ส่งให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของบุคลากร พร้อมติดตามการดำเนินการ | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หรือและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (บุคลากรในกำกับดูแล) | ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นส่งข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลมายังงานบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. นำข้อมูลที่ได้รับ จากข้อ 1 มารวบรวม จำแนกประเภท จัดลำดับความสำคัญควบคู่กับงบประมาณเสนอ "หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล" และ "รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล" | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ นำเสนอข้อมูลต่อคกก. บริหาร และแจ้งผลการพิจารณาต่อ "หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล" และ ผู้รับผิดชอบโครงการ (ปองไพลิน) | รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. แจ้งผลการพิจารณาภาพรวม และ งบประมาณให้กับผู้บังคับบัญชา บุคลากร หรือ ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ โดยฝ่ายงานอื่น ๆ (ถ้ามี) หรือที่คณะฯ เสนอชื่อ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.2 บุคลากรเข้ารับการพัฒนามตามแผนการพัฒนารายบุคคล/ความต้องการของหลักสูตร / ฝ่ายงาน ในหัวข้อที่คณะฯ อนุมัติ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.3 บุคลากรเสนอขออนุมัติอบรม (นอกเหนือจากที่ได้รับการอนุมัติ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. ติดตามความก้าวหน้าในการเข้ารับการพัฒนาให้แก่งานนโยบายและพัฒนาคณาภาพ (รายงานผลรายเดือน) | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. ส่งแบบรายงานให้ผู้เข้ารับการพัฒนานา* <small>*ประเภทอบรม สัมมนา จากหน่วยงานภายนอกคณะฯ/ มหาวิทยาลัย</small> | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. ส่งแบบประเมินภายหลังการเข้าอบรมให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้เข้ารับการพัฒนานา | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นดำเนินการประเมินและส่งผลการประเมินให้งานบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. รวบรวม สรุป และ วิเคราะห์ผลการประเมินการเข้ารับการพัฒนาศึกษา | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ (ภาพรวม) เสนอ "หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล" และ "รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล" | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. จัดทำผลการสรุป และ วิเคราะห์ให้กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาศึกษาในปีต่อไป | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธนิยา) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Lat

Erica สอศกรวงษ์

12. ตัวชี้วัด

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | | | หน่วยนับ |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|----------|
| | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา (นับบุคลากรทุกประเภท) | 80 | 80 | 80 | ร้อยละ |
| 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายใน 1 ปี | 100 | 100 | 100 | ร้อยละ |
| 3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (นับบุคลากรประเภท พนักงาน มหาวิทยาลัย) | 80 | 90 | 100 | ร้อยละ |
| 4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลประเมินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | 80 | 80 | 90 | คะแนน |
| 5. ผลประเมินเฉลี่ยด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเข้ารับการพัฒนา (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) | ≥3.50 (คะแนนเต็ม 5) | ≥3.50 (คะแนนเต็ม 5) | ≥3.50 (คะแนนเต็ม 5) | คะแนน |

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา
2. บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองในปีต่อ ๆ ไปได้

14. งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 700,000.00 บาท (เจ็ดแสนบาทถ้วน)

| รายการ | ค่าใช้จ่าย (บาท) ปีงบประมาณ 2567 |
|--|-------------------------------------|
| 1. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมระหว่างปีงบประมาณ | 60,000.00 |
| 2. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมตาม IDP ที่กำหนด (110 * 4,000) | 440,000.00 |
| 3. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม/ให้ไปอบรมตามที่ได้รับมอบหมาย | 100,000.00 |
| 4. ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการอบรมด้าน Cybersecurity | 100,000.00 |
| รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ | 700,000.00 |

หมายเหตุ ทั้งนี้ขอถัวเฉลี่ยการเบิกค่าใช้จ่ายทุกรายการ ภายในวงเงินงบประมาณทั้งสิ้นของโครงการฯ

๒๒๒ อ.ดร.อรุณรัตน์

แบบฟอร์มการเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567
ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อโครงการ: โครงการสร้างความผูกพันบุคลากร

1. รหัสโครงการ: ICTSP6732

2. ลักษณะของโครงการ

โครงการใหม่

โครงการที่เข้าร่วม/เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัย

Priority 1. มากที่สุด 2. มาก 3. ปานกลาง

3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรุณารอกเครื่องหมาย ลงใน

| ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569 |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Quality Education & Customer Engagement |
| <input type="checkbox"/> 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes |
| <input type="checkbox"/> 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization |
| <input type="checkbox"/> 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology |

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2566-2569

กรุณารอกเครื่องหมาย ลงใน

| ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2566-2569 |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. World Class Research & Innovation |
| <input type="checkbox"/> 2. Innovative Education and Authentic Learning |
| <input type="checkbox"/> 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization |

last

Erica Koonson

5. หลักการและเหตุผล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเสนอโครงการสร้างความผูกพันคณะ ICT ขึ้น เพื่อต้องการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของคณะฯ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยต่อไป

โดยในแต่ละปีงบประมาณ การดำเนินงานโครงการสร้างความผูกพันคณะ ICT จะมุ่งเน้นการ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในมิติต่าง ๆ รวมถึงการทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วย ผ่านกิจกรรมสัมพันธ์บุคลากรที่ออกแบบโดยคณะทำงานสร้างสุข

6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะฯ
2. เพื่อสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทาง เป้าหมาย ค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากร
3. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงค่านิยมองค์กร ในการทำงานที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. เพื่อให้บุคลากรปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดให้
5. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

7. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบ่งเป็นกลุ่มย่อย

- 1) กลุ่มผู้บริหาร
- 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติการ
- 3) คณะทำงานสร้างสุข

8. สถานที่ดำเนินการ

1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. สถานที่จัดกิจกรรมภายนอกคณะ
3. รูปแบบออนไลน์

9. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

last

Orn Koonbun

10. แผนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบ | ปีงบประมาณ 2567 | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | พ.ศ. 2566 | | | พ.ศ. 2567 | | | | | | | | | | |
| | | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| 1. ขออนุมัติโครงการหลัก พร้อมค่าใช้จ่าย | งานบริหารทรัพยากรบุคคล (วันวิสาข) | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. คณะทำงานระดมความคิดในการจัดกิจกรรม | ประธานคณะทำงานสร้างสุข (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ) + คณะทำงานสร้างสุขฯ (วันวิสาข) | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1 - 4 - ประชุมย่อยคณะทำงาน - ขออนุมัติหลักการดำเนินการ และ ค่าใช้จ่าย - เตรียมจัดกิจกรรม - ดำเนินกิจกรรม - ประเมินผลการจัดกิจกรรม - ประชุมสรุป/ทบทวนการจัดกิจกรรม | ประธานคณะทำงานสร้างสุข (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ) + คณะทำงานสร้างสุขฯ (วันวิสาข) | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. จัดทำรายงานสรุปโครงการหลัก | คณะทำงานฯ (วันวิสาข) | | | | | | | | | | | | | | |

10. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | หน่วยนับ |
|---|---------------------|----------|
| 1. ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการจัดเทียบกับเป้าหมาย (กำหนดจัดกิจกรรมจำนวน 4 กิจกรรม : 3 เดือน/กิจกรรม) | ≥80 | ร้อยละ |
| 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม | ≥50 | ร้อยละ |
| 3. ระดับความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม (เฉลี่ยทุกกิจกรรม) | ≥4.00 (คะแนนเต็ม 5) | คะแนน |
| 4. ระดับความผูกพันบุคลากร | ≥4.00 (คะแนนเต็ม 5) | คะแนน |

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. บุคลากรรับทราบและเข้าใจทิศทาง เป้าหมาย และค่านิยมองค์กร
3. บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามค่านิยมขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
4. คณะทำงานสร้างสุขได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสร้างสุข

12. งบประมาณ (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 100,000.00 บาท)

| รายการ | ค่าใช้จ่าย (บาท) |
|--|-------------------|
| 1. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 1,000 บาท จำนวน 3 ชั่วโมง (จำนวน 1 กิจกรรม) | 3,000.00 |
| 2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 150 คน ๆ ละ 150 บาท จำนวน 1 ครั้ง | 22,500.00 |
| 3. ค่าอาหารว่าง สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 150 คน ๆ ละ 80 บาท จำนวน 3 ครั้ง (150*80*4) | 36,000.00 |
| 4. ค่าของที่ระลึก สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 4 กิจกรรม ๆ ละ 7,500 บาท | 30,000.00 |
| 5. ค่าจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ จำนวน 4 กิจกรรม ๆ ละ 3,000 บาท | 12,000.00 |
| 6. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ | 500.00 |
| รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ | 100,000.00 |

หมายเหตุ ขอถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ

last

Sira Noomsorn

งานบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล