

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564

ชื่อส่วนงาน สถาบันนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

HR STRATEGY (2563-2566)	HR Initiatives	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่ม-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน								
						ความถี่/ความถี่ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ								
						งบประมาณที่ใช้จ่ายจริง	ร้อยละความสำเร็จของงานดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ③		ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ				
①	②	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา	ยกเลิก/ชดเชย	④								
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านทวิวิทย์ การศึกษา และบริการวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	HR12.10 การอนุรักษ์บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพ	1. โครงการ New Challenge Opportunity Dimensions	ค.ศ.63 - ก.ย.64	งานทรัพยากรบุคคล	130,000 บาท/ปีงบประมาณ	9,000 บาท	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่นของงานแต่ละประเภท (เป้าหมาย 1 คน/รางวัล จาก 5 รางวัล/ปีงบประมาณ) (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ/การประชุมวิชาการ จำนวน 1 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00) 3. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลผลงานตีพิมพ์ จำนวน 2คน (จำนวนเงินที่ใช้ไป 9,000 บาท ซึ่งไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้)	เป็นไปตามแผน					-	
		2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตามที่สถาบันคาดหวัง (เช่น ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะภาษาอังกฤษ และ IT) เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงาน	ค.ศ.63 - ก.ย.64	งานทรัพยากรบุคคล	70,000 บาท/ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100)	เป็นไปตามแผน					-	
		3. โครงการสร้างสูงและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรสถาบัน นวัตกรรมกรรมการเรียนรู้	ค.ศ.63 - ก.ย.64	งานทรัพยากรบุคคล	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	1. ผู้บริหาร คณาจารย์ พนักงานสายสนับสนุน และนักศึกษาของสถาบันนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้ เข้าร่วมโครงการจำนวนร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดโครงการ (> 4.0)					ชดเชย	ชดเชยการจัดโครงการเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)	
		4. โครงการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ประจำปี 2564	ม.ค.63 - ม.ค.64	งานทรัพยากรบุคคล	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (สายวิชาการและสายสนับสนุน) จำนวน 1 แผน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					-	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>	HR14.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนงาน ในด้านหนึ่งที่อยู่สายงานเดียวกัน	1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (MU-AMP)/ระดับกลาง (MU-EDP)/ระดับต้น (MU-SUP) และโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (HDP) (อบรม HDP 1 คน)	เข้าร่วมกำหนดการพัฒนาระดับบริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัย	งานทรัพยากรบุคคล	โดยประมาณการ ดังนี้ - EDP (95,000 บาท/คน) - HDP (ไม่มีค่าใช้จ่าย/คน) - SUP (20,000 บาท/คน) หมายเหตุ: งบประมาณสนับสนุนค่าฝึกอบรมสัมมนาภายในประเทศ/ต่างประเทศ (ที่สถาบันฯ ส่งอบรม) 200,000 บาท/ปีงบประมาณ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ความสำเร็จเทียบกับแผน คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้าร่วม ดังนี้ - MU-AMP = N/A (ไม่มีการจัดอบรมในงบประมาณนี้) - MU-EDP = 0 คน (เนื่องจากตารางอบรมออกมาร่วงหลังจากที่อาจารย์ได้งาตรงสอนไปแล้ว จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ตลอดทั้งโครงการ) - MU-HDP = 1 คน - MU-SUP = 0 คน (ไม่ได้รับการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยให้เข้าร่วม เนื่องจากมหาวิทยาลัยจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม และจะต้องเป็นผู้ที่ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารเท่านั้น)	ไม่เป็นไปตามแผน					-	
		2. อบรม MU Quality System for Executives: What CEOs need to know about quality (อบรม 1 คน)	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 1 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00 เทียบแผน)	เป็นไปตามแผน								
		3. Preparation for AUN-QA Assessment 2022; PREP4AUN-QA 2022 Workshop1: Overview AUN-QA Criteria version 4.0 (อบรม 5 คน)	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 5 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน								
		4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Mahidol - Macquarie Professional Workshop Improving Online Teaching and Learning : Practical Workshop for Academics (อบรม 4 คน)	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 4 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน								
		5. หลักสูตรการอบรม MU EdPEx Assessor Training รุ่นที่ 9 (อบรม 1 คน)	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 1 คน (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน								
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:</p>	HR11.10 พัฒนาระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น	HR14.6 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่	1. การบริหารจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมของสถาบันฯ	ค.ศ.63 - ก.ย.64	คณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมสถาบันฯ	100,000 บาท/ปีงบประมาณ	66,674.75	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมสถาบันฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 คะแนน สูงกว่าค่าเป้าหมาย (4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00) (ความสำเร็จเทียบกับแผนคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน					-

HR STRATEGY (2563-2566)	HR Initiatives	ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ผลการดำเนินการ						
						ความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ						
						งบประมาณที่ใช้จริง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ⑤		ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ		
①	②	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	ขยายระยะเวลา	ยกเลิก/ขอล			④				
<p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นองค์กรแห่งองค์การนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล</p>	สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนาและการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (IL-HRS) ประกอบด้วยระบบดังนี้	ค.ศ.63 - ก.ย.64	คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล / คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	จำนวนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (IL-HRS) ปีละ 1 ระบบ จากทั้งหมด 7 ระบบ โดยถึงงบประมาณ 2564 ได้พัฒนาระบบลาออนไลน์ เพื่อเชื่อมต่อกับระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) (ความสำเร็จเทียบกับแนวคิดเป็นร้อยละ 28.57)			ขยายระยะเวลา		อยู่ระหว่างการปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนา
		- ระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time)										
		- ระบบลาออนไลน์ (Ez-Leave)										
		3. โครงการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time)	ก.ศ.63 - ก.ศ.64	คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 คะแนน สูงกว่าค่าเป้าหมาย (4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00) (ความสำเร็จเทียบกับแนวคิดเป็นร้อยละ 100.00)	เป็นไปตามแผน				-
		4. โครงการพัฒนาระบบลาออนไลน์ (Ez-Leave)	ม.ศ.64 - ธ.ศ.64	คณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบลาออนไลน์ (Ez-leave) (> 4.0) (อยู่ระหว่างกำกับข้อมูลและพัฒนาระบบเพิ่มเติม)			ขยายระยะเวลา		ระบบลาออนไลน์ (Ez-leave) อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบเพิ่มเติม เพื่อให้เชื่อมโยงกับระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ทำให้บุคลากรต้องตรวจสอบข้อมูลออกเป็น 2 ระบบควบคู่กันไปก่อน