

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

คณะทวนโยบายสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล

31 มีนาคม 2568

ธนิยา ลอยสุวรรณ
งานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคณบดี

แผนการบริหารงาน และ พัฒนาศักยภาพบุคคล

แผนการบริหารงาน และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568)

แผนงาน	รายการ / กิจกรรม / โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					ตัวชี้วัด		วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ									
			ฝ่ายงานหลัก	คู่ความร่วมมือ	2565	2566	2567	2568	2569 (ประมาณการ)	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2565		2566		2567		2568		2569	
												วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง
แผนการดำเนินการประจำปี																					
	ด้านพัฒนาทักษะการบริหาร											100,000.00	22,500.00	225,000.00	100,000.00	240,000.00	1,720.00	260,000.00	140,000.00		
	MU-SUP	บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา			22,500.00	90,000.00		100,000.00					
	MU-HDP	บุคลากรสายวิชาการ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓																
	MU-EDP	บุคลากรสายวิชาการ / หัวหน้าสำนักงาน / ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓					100,000.00					140,000.00		
	MU-AMP	รองคณบดี/คณบดี	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✖	✖	✓	✓	✓						90,000.00	100,000.00					
	CWIE (ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 ใช้งบประมาณภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร)	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสำนักงานบริหารการศึกษา	คณะกรรมการหลักสูตร / สำนักงานบริหารการศึกษา	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	✖	✓	✓	✖	✖					25,000.00	10,000.00	30,000.00	1,720.00				
	EdPEx และ/หรือ AUNQA	บุคลากรสายวิชาการ / หัวหน้างาน / หัวหน้าสำนักงาน / ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี	งานนโยบายและพัฒนาคูณาภาพ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	✖	✓	✓	✓	✓					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	1,100,093.57				
	การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าตรวจสุขภาพฯ		6,000.00	5,921.00	8,000.00	7,240.00	8,000.00	7,815.00	10,000.00			
	การจัดทำสวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการสวัสดิการคณะฯ	✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าทำประกันกลุ่มฯ		744,000.00	686,114.00	1,712,600.00	1,092,163.35	1,240,000.00	1,049,458.57	1,240,000.00			
	วัคซีนให้ทั่วใหญ่ (ปี 2567 ใช้วงเงินคงเหลือประกันสุขภาพกลุ่ม)	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการสวัสดิการคณะฯ	✖	✖	✓										20,820.00				
	การจัดทำสวัสดิการประกันภัย COVID-19 (ตั้งแต่ปี 2565 ไม่มีบริษัทประกันวันทำ)	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการสวัสดิการคณะฯ	✓					จำนวนบุคลากรที่เข้าทำประกันฯ		175,000.00	ไม่มีบริษัทรับประกัน								
	การเพิ่มสวัสดิการ Vaccine Covid-19	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการสวัสดิการคณะฯ	✓					จำนวนบุคลากรที่มาใช้สิทธิ		306,000.00	78,230.00								
	สวัสดิการเงินสงเคราะห์	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการสวัสดิการคณะฯ	✓	✓	✓	✓	✓		ระดับความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร	80,000.00	58,000.00	110,000.00	54,000.00	200,000.00	22,000.00	200,000.00	44,000.00		
	ด้านความผูกพัน											140,000.00	70,000.00	165,000.00	87,198.00	110,000.00	75,105.00				
	การสำรวจความผูกพันของบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	ระดับความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร		20,000.00		25,000.00	12,198.00	25,000.00		30,000.00			
	เสื่อไปเลคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานโสตทัศนศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			100,000.00	70,000.00	100,000.00	75,000.00	85,000.00	75,105.00	80,000.00			
	เสื่อสหคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานโสตทัศนศึกษา	✖	✓	✖	✖	✓			20,000.00	-	40,000.00	-						

แผนงาน	รายการ / กิจกรรม / โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					ตัวชี้วัด		วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ									
			ฝ่ายงานหลัก	คู่ความร่วมมือ	2565	2566	2567	2568	2569	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2565		2566		2567		2568		2569	
												วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง
	ด้านการเชิดชูเกียรติ											85,000.00	74,202.45	296,000.00	250,069.88	70,000.00	56,265.29				
	คัดเลือกบุคลากรดีเด่นคณะฯ + เชิดคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรฯ	✓	✓	✓	✓	✓		ระดับความผูกพัน	75,000.00	74,202.45	276,000.00	243,669.88	50,000.00	40,365.29	65,000.00			
	งานเกษียณอายุงาน/ราชการ	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารและอำนวยความสะดวก	✓	✓	✓	✓	✓		ระดับความผูกพัน	10,000.00		20,000.00	6,400.00	20,000.00	15,900.00	10,000.00			
	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล											120,000.00	2,930,874.21	3,130,000.00	1,601,701.44	2,140,000.00	1,228,226.13				
	จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน	บุคคลภายนอก (ชาวต่างประเทศ)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานโสตทัศนโสตสื่อการศึกษา / งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ	✓	✓	✓	✓	✓		ช่องทางสื่อที่มีผู้สมัครที่เหมาะสม	120,000.00	86,657.16	130,000.00	79,171.44	140,000.00	103,944.12	150,000.00			
	จัดทำบัตร Key Card	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานโสตทัศนโสตสื่อการศึกษา / งานสารสนเทศและระบบ	✗	✓	✗	✗	✓					อยู่ภายใต้งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ							
	ทุนพัฒนาอาจารย์คณะฯ	บุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	งานงบประมาณและการคลัง	✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ		อยู่ภายใต้งานงบประมาณและการคลัง	2,844,217.05	3,000,000.00	1,522,530.00	2,000,000.00	1,124,282.01				

แผนงาน	รายการ / กิจกรรม / โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					ตัวชี้วัด		วงเงินที่ได้รับการจัดสรร - ค่าใช้จ่ายจริง / ปีงบประมาณ									
			ฝ่ายงานหลัก	คู่ความร่วมมือ	2565	2566	2567	2568	2569 (ประมาณการ)	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2565		2566		2567		2568		2569	
												วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง	วงเงินที่ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายจริง
แผนงานโครงการประจำปี												700,000.00	250,798.37	800,000.00	317,748.05	1,400,000.00	63,980.00	1,353,000.00	113,892.64		
	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		300,000.00	53,908.37	400,000.00	186,662.85	600,000.00	17,800.00	600,000.00	32,180.64		
	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		250,000.00	144,327.00	300,000.00	50,919.00	700,000.00	23,179.00	600,000.00	56,469.00		
	โครงการสร้างความผูกพันบุคลากร คณะ ICT	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานสร้างสุข	✓	✓	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ระดับความผูกพัน	150,000.00	52,563.00	100,000.00	80,166.20	100,000.00	23,001.00	100,000.00	21,443.00		
	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้าน Cybersecurity	บุคลากรสายวิชาการ / บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายจัดการความเสี่ยง		✗	✗	✗	✗	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา								53,000.00	3,800.00		

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร./ + ๕๖-๑๓๙ โทรสาร ๐-๒๘๔๔-๐๘๐๘

ที่ อว ๗๘.๓๖๑ / ๓๕๕๓

วันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีและงบประมาณโครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ครั้งที่ ๑)

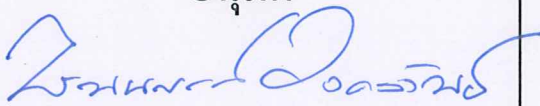
เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารสรุปและรายละเอียดโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ที่เสนอขอลงนามอนุมัติ (ครั้งที่ ๑)

ตามที่งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ ได้ประสานงานและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมงบประมาณโครงการเป็นจำนวนเงิน ๘,๙๙๔,๔๐๐.๐๐ บาท เป็นโครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะฯ จำนวน ๓๘ โครงการ งบประมาณ ๘,๙๙๔,๔๐๐.๐๐ บาท ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ แล้วนั้น

ในการนี้ จึงใคร่ขอเสนอโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๘,๙๙๔,๔๐๐.๐๐ บาท ที่ได้รับอนุมัติแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอลงนามอนุมัติ

อนุมัติ

.....
(ดร.พัฒนศักดิ์ มงคลวัฒน์)
คณบดี
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗


.....
(ผศ.ดร. สุกัญญา พงษ์สุภาพ)
รองคณบดีฝ่ายกลยุทธ์และประกันคุณภาพ
๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗

เรียน คณบดี
เพื่ออนุมัติค่าใช้จ่ายต่อไป


.....
(นางสาวเพียว ทิวารณ์)
รักษาการแทนรองคณบดีฝ่ายงบประมาณและการคลัง
๒๖ / ก.ย. / ๒๕๖๗

สรุปโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568) แยกตามฝ่ายงานและหลักสูตร

จากการนำเสนอผ่านที่ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568 ณ วันที่ 23 และ 30 สิงหาคม 2567

ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 9/2567 วันที่ 24 กันยายน 2567 (อนุมัติครั้งที่ 1)

ลำดับที่	ฝ่ายงาน	จำนวนโครงการ	ลำดับที่โครงการ	โครงการ	งบประมาณค่าใช้จ่ายโครงการ		ผู้รับผิดชอบ
2	งานบริหารทรัพยากรบุคคล	3	(2)	2.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (4.2)		600,000.00	รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล
			(3)	2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (4.3)		600,000.00	รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล
			(4)	2.3 โครงการสร้างความผูกพันบุคลากร (9.4.2)		100,000.00	รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/งานบริหารทรัพยากรบุคคล
				รวม		1,300,000.00	
			(1)	1.1 โครงการพัฒนาระบบงาน		10,000.00	
			(2)	1.2 โครงการพัฒนาระบบงาน			
			(3)	1.3 โครงการพัฒนาระบบงาน			
			(4)	1.4 โครงการพัฒนาระบบงาน			
			(5)	1.5 โครงการพัฒนาระบบงาน			
				รวม			

**แผนการบริหารงาน และ
แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล**

แบบฟอร์มการเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568

คณะกรรมการด้านความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้าน Cybersecurity สำหรับบุคลากรของคณะฯ

ภายใต้โครงการหลักระดับคณะ: โครงการอบรมด้าน Cybersecurity สำหรับบุคลากรของคณะฯ

1. รหัสโครงการ: ICT...6802

2. ลักษณะของโครงการ

☒ โครงการใหม่

☐ โครงการที่ทำร่วม/เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัย

Priority

☐ 1. มากที่สุด

☒ 2. มาก

☐ 3. ปานกลาง

3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรณารอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569
☐ 1. Quality Education & Customer Engagement
☐ 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes
☐ 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services
☒ 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization
☐ 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2567-2570

กรณารอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570
☐ 1. World Class Research & Innovation
☐ 2. Innovative Education and Authentic Learning
☐ 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals
☒ 4. Management Innovation for Sustainability

1201 อัญชลี งามวงศ์

5. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการโจมตีทางไซเบอร์ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านชื่อเสียงและการหยุดชะงักของการทำงาน คณะฯจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้มีความตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ และให้มีทักษะและความรู้ทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เพื่อทำให้ระบบสารสนเทศขององค์กรมีความมั่นคงปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรของคณะฯ มีความตระหนักรู้ ทางด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เพิ่มขึ้น
2. เพื่อให้บุคลากรด้าน IT Man ของคณะฯ มีทักษะและความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และนำไปประยุกต์ใช้กับงานของตนเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศของคณะฯ

7. กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. บุคลากรด้าน IT Man ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หมายเหตุ : ไม่นับรวมบุคลากรประเภทลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล / ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการจัดการความเสี่ยงและความมั่นคงไซเบอร์

9. สถานที่ดำเนินการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ 2568											
		พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. จัดทำโครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการพร้อมงบประมาณ	อ.อัษฎารัตน์	x											
2. วางแผน กำหนดหัวข้ออบรม และประสานงานติดต่ออาจารย์ผู้สอน	อ.อัษฎารัตน์	x											
3. ดำเนินโครงการ													
3.1 บุคลากรคณะฯ : Security Awareness	งานบริหารทรัพยากรบุคคล, งานสื่อสารองค์กร, อ.อิทธิพล					x	x	x	x	x			
3.2 บุคลากรคณะฯ เข้ารับการทดสอบ Email Phishing Drill	อ.อัษฎารัตน์, งานโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี								x	x	x	x	x

อ.อัษฎารัตน์
/ 201 2000000000

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ 2568											
		พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.3 บุคลากรงานสารสนเทศและระบบ : การประเมินช่องโหว่ของเว็บ (Web Vulnerability Assessment)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล, งานสื่อสารองค์กร, งานโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี, อ.อักษารัตน์	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3.4 บุคลากรงานโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี: IT Risk Management	อ.อักษารัตน์, ธันวดี	x	x	x	x								

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
การพัฒนาทักษะดิจิทัลด้าน Security Awareness		
1. ร้อยละของบุคลากรของคณะฯ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล เรื่อง Security Awareness	80	ร้อยละ
2. ร้อยละของบุคลากรของคณะฯ ที่เข้ารับการพัฒนามีคะแนนการทดสอบ ภายหลังการอบรม เรื่อง Security Awareness	60	ร้อยละ
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบ Email Phishing Drill	60	ร้อยละ
การประเมินช่องโหว่ของเว็บ Web Vulnerability Assessment		
4. ร้อยละของบุคลากร IT Man (งานสารสนเทศและระบบ) ที่เข้ารับการ อบรม เรื่อง การประเมินช่องโหว่ของเว็บ (Web Vulnerability Assessment)	90	ร้อยละ
5. ร้อยละของบุคลากร IT Man (งานสารสนเทศและระบบ) ที่เข้ารับการ อบรม เรื่อง การประเมินช่องโหว่ของเว็บ (Web Vulnerability Assessment) ที่ผ่านการทดสอบ	70	ร้อยละ
IT Risk Management (2 ครั้ง)		
6. ร้อยละของบุคลากร IT Man (งานโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี) ที่ได้รับ การอบรม เรื่อง IT Risk Management	90	ร้อยละ
7. ร้อยละของบุคลากร IT Man (งานโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี) ที่เข้ารับ การอบรม เรื่อง IT Risk Management ผ่านการทดสอบ	70	ร้อยละ

อ.อักษรารัตน์
12/6/2567

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของคณะมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์และสามารถใช้งานระบบสารสนเทศได้อย่างปลอดภัย
2. บุคลากรด้าน IT Man ของคณะฯ มีความรู้และทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานของตนเองได้ ช่วยให้ระบบสารสนเทศของคณะฯ มีความมั่นคงปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

13. งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 53,000 บาท (ห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน)

รายการ	ค่าใช้จ่าย (บาท)
1. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะ ฯ เช่น ค่าจ้างหรือค่าวิทยากร ค่าอาหาร ค่าอาหารว่าง ฯลฯ	30,000.00
2. ค่าวัสดุ	3,000.00
3. Phishing Server (cloud)	20,000
รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ	53,000.00

หมายเหตุ: ใช้งบฯ จากฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.อภิวรรณ
10/06/2565

แบบฟอร์มการเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568

ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ภายใต้โครงการหลักระดับคณะ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1. รหัสโครงการ: ICTHR6801

2. ลักษณะของโครงการ

☒ โครงการใหม่

☐ โครงการที่ทำร่วม/เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัย

Priority ☐ 1. มากที่สุด ☒ 2. มาก ☐ 3. ปานกลาง

3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรณารอกเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569
☐ 1. Quality Education & Customer Engagement
☐ 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes
☐ 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services
☒ 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization
☐ 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2567-2570

กรณารอกเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570
☐ 1. World Class Research & Innovation
☐ 2. Innovative Education and Authentic Learning
☐ 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals
☒ 4. Management Innovation for Sustainability

Dr. สอนสอน

1/2/2568

โดย อนิยา ลอยสุวรรณ

5. หลักการและเหตุผล

องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ จะอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ บุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นองค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัฒนธรรมขององค์กร

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมี ศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพ ของบุคลากรเป็นสำคัญ ทางมหาวิทยาลัยจึงได้จัดหายุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับมหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และต้องการเป็นส่วน หนึ่งของการสนับสนุน ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก จึงได้มีการกำหนดโครงการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เป็นโครงการหลักของคณะฯ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ทักษะทางด้านดิจิทัล ความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อแสดงออกซึ่งศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

6. วัตถุประสงค์

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

7. กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

9. สถานที่/ระยะเวลาดำเนินการ:

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ สถานที่จัดอบรม/สัมมนา/กิจกรรม

ดร. ลอยสุวรรณ

ดร. ลอยสุวรรณ

โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

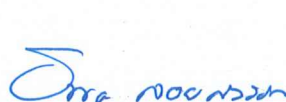
17 ก.ย. 2561

10. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ 2568											
		ปีพ.ศ. 2567			ปีพ.ศ. 2568								
		เดือน			เดือน								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. รวบรวมและสรุปข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้รับมา เสนอร่องาบริหาร	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธเนีย)												
2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร													
2.1 อนุมัติหลักการ / อนุมัติตัวบุคคล / ค่าใช้จ่าย	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
2.1.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยคณะฯ / งานบริหารทรัพยากรบุคคล / หลักสูตร หรือที่คณะฯ เสนอชื่อ	ผู้เสนอขอจัด โครงการ/กิจกรรม บุคลากร งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) บุคลากร งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
2.1.2 บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนการ พัฒนารายบุคคลตามที่ได้ตกลงกับผู้บังคับบัญชา													
2.1.3 บุคลากรเสนอขออนุมัติอบรม (นอกเหนือจากแผนพัฒนารายบุคคล)													
2.2 เบิกจ่ายค่าใช้จ่าย (ตามที่ได้รับอนุมัติ)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) งานงบประมาณและการคลัง												
2.3 เคลียร์เอกสารหลักฐาน ค่าใช้จ่าย	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) งานงบประมาณและการคลัง												
2.4 สรุปผลการดำเนินงาน (เฉพาะการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะฯ/งานบริหารทรัพยากรบุคคล/หลักสูตร)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล												
3. รายงานความก้าวหน้าในการเข้ารับการพัฒนา ให้แก่งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ (รายงานผลรายเดือน)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธเนีย ตรวจสอบและรายงาน) (ปองไพลิน ทำข้อมูลประกอบ)												
4.จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ เสนอร่องคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธเนีย)												

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (นับทุกประเภทการพัฒนา)	100	ร้อยละ
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	50	ร้อยละ
3. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายใน 1 ปี หรือ การพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอน ภายใน 3 ปี	100	ร้อยละ




โดย ธเนีย ลอยสุวรรณ

17 ก.ย. 2567

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ทักษะทางด้านดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
2. บุคลากรสายวิชาการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
3. บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

13. งบประมาณ (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 6000,000 บาท)

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

หมายเหตุ ทั้งนี้ขอถัวเฉลี่ยการเบิกค่าใช้จ่ายทุกรายการ ภายในวงเงินงบประมาณทั้งสิ้นของโครงการฯ

ดร. สอนสอน / ส. สอนสอน

โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

แบบฟอร์มการเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568

ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ภายใต้โครงการหลักระดับคณะ: โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

1. รหัสโครงการ: ICTHR6802

2. ลักษณะของโครงการ

☒ โครงการใหม่

☐ โครงการที่ทำร่วม/เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัย

Priority ☐ 1. มากที่สุด ☒ 2. มาก ☐ 3. ปานกลาง

3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรรณการออกเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569
☐ 1. Quality Education & Customer Engagement
☐ 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes
☐ 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services
☒ 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization
☐ 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2567-2570

กรรณการออกเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570
☐ 1. World Class Research & Innovation
☐ 2. Innovative Education and Authentic Learning
☐ 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals
☒ 4. Management Innovation for Sustainability

ศ.ดร. นันทพร

ดร. สอนธรรม

ปอฬิลา อภิธรรม

๗ ๗ ก.ย. 2567

5. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันหลายองค์กรมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ซึ่งการที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ บุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัฒนธรรมขององค์กร

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ทางมหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่เน้นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ 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. เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ได้กำหนดไว้
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหลักสูตร / หน่วยงาน

7. กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

9. สถานที่/ระยะเวลาดำเนินการ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ สถานที่จัดอบรมอื่น ๆ



ปติพัทธ์ ภูทองรัตน์



17 ก.ย. 2561

10. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ 2568											
		ปีพ.ศ. 2567			ปีพ.ศ. 2568								
		เดือน			เดือน								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. รวบรวมและสรุปข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้รับมา เสนอร่องานบริหาร	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธเนีย)												
2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร													
2.1 อนุมัติหลักการ / อนุมัติตัวบุคคล / ค่าใช้จ่าย	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
2.1.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยคณะฯ / งานบริหารทรัพยากรบุคคล / หลักสูตร หรือที่คณะฯ เสนอชื่อ	ผู้เสนอขอจัดโครงการ/ กิจกรรม												
2.1.2 บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนการ พัฒนารายบุคคลตามที่ได้ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากร งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
2.1.3 บุคลากรเสนอขออนุมัติอบรม (นอกเหนือจากแผนพัฒนารายบุคคล)	บุคลากร งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
2.2 เบิกจ่ายค่าใช้จ่าย (ตามที่ได้รับอนุมัติ)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) งานงบประมาณและการคลัง												
2.3 เคลียร์เอกสารหลักฐาน ค่าใช้จ่าย	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน) งานงบประมาณและการคลัง												
2.4 สรุปผลการดำเนินงาน (เฉพาะการจัดกิจกรรม/โครงการของคณะฯ/งานบริหารทรัพยากรบุคคล/หลักสูตร)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												
3. รายงานความก้าวหน้าในการเข้ารับการ พัฒนา ให้แก่งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ (รายงานผลรายเดือน)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธเนีย ตรวจสอบและรายงาน) (ปองไพลิน ทำข้อมูลประกอบ)												
4. ส่งแบบประเมินภายหลังการเข้าอบรมให้ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้เข้ารับการ พัฒนาฯ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)			W.3			W.3			W.3			W.3
5. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นดำเนินการประเมินและ ส่งผลการประเมิน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)			W.4			W.4			W.4			W.4
6. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฯ เสนอร่องานคนบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ปองไพลิน)												

๑๐๓๖ ๖๖

๑๖๖๖๖ ๖๖๖๖๖

๑๐๓๖ ๖๖

๑๖ ๖.๖. ๒๕๖๖

โดย ๑๖๖๖ ๖๖๖๖๖

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา (นับบุคลากรทุกประเภท)	80	ร้อยละ
2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายใน 1 ปี	100	ร้อยละ
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (นับบุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย)	50 (80/90/100)	ร้อยละ
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลประเมินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หลังการเข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)	50 (80/80/90)	ร้อยละ
5. ผลประเมินเฉลี่ยด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังการเข้ารับการพัฒนา (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)	3.50 (คะแนนเต็ม 5.00)	คะแนน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

13. งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 600,000.00 บาท (หกแสนบาทถ้วน)

รายการ	ค่าใช้จ่าย (บาท)
1. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมระหว่างปีงบประมาณ	25,000.00
2. ค่าใช้จ่ายในการขออบรมตาม IDP ที่กำหนด (110 * 5000)	550,000.00
3. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม/ให้ไปอบรมตามที่ได้รับมอบหมาย	25,000.00
รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ	600,000.00

หมายเหตุ ทั้งนี้ขอถัวเฉลี่ยการเบิกค่าใช้จ่ายทุกรายการ ภายในวงเงินงบประมาณทั้งสิ้นของโครงการฯ

[Signature]

ชวโรทัย จิตตวรณ

[Signature]

17 ก.ย. 2561

โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

แบบฟอร์มการเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568

ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อโครงการ: โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร

ชื่อโครงการย่อย: -

ภายใต้โครงการหลักระดับคณะ: โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร

1. รหัสโครงการ: ICTHR6803

2. ลักษณะของโครงการ

☒ โครงการใหม่

☐ โครงการที่ทำร่วม/เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัย

Priority ☐ 1. มากที่สุด ☒ 2. มาก ☐ 3. ปานกลาง

3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี 2566-2569

กรณารอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ คณะ ICT ปี 2566-2569
☐ 1. Quality Education & Customer Engagement
☐ 2. Multidisciplinary Research and Real-world Deployable Outcomes
☐ 3. Responsive Customer-Centric Computing Technology Services
☒ 4. Management for Resilient, Self-Sufficient and Sustainable Organization
☐ 5. Promoting and Fostering National Culture, Identity and Art using Computing Technology

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2567-2570

กรณารอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2567-2570
☐ 1. World Class Research & Innovation
☐ 2. Innovative Education and Authentic Learning
☐ 3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals
☒ 4. Management Innovation for Sustainability



วันนำส่ง ขั้วทาง



โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

5. หลักการและเหตุผล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเสนอโครงการสร้างความผูกพันคณะ ICT ขึ้น เพื่อต้องการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของคณะฯ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยต่อไป

โดยในแต่ละปีงบประมาณ การดำเนินงานโครงการสร้างความผูกพันคณะ ICT จะมุ่งเน้นการ เช้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขในมิติต่างๆ รวมถึงการทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วย ผ่านกิจกรรมสัมพันธ์บุคลากรที่ออกแบบโดยคณะทำงานสร้างสุข

6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะฯ
2. เพื่อสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทาง เป้าหมาย ค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากร
3. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงค่านิยมองค์กร ในการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. เพื่อให้บุคลากรปรับตัวกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดให้
5. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

7. กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

9. สถานที่/ระยะเวลาดำเนินการ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ สถานที่จัดกิจกรรมภายนอก



จิราพร บุรียา



โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

10. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ 2568											
		พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการหลัก พร้อมค่าใช้จ่าย	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (วันวิสาข)												
2. คณะทำงานระดมความคิด ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	ประธานคณะทำงานสร้างสุข (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ)		W. 3-4		W. 3-4			W. 3-4		W. 3-4			
3. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ - กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1 - กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 2 - กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 3 - กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 4	คณะทำงานฯ (วันวิสาข)												
4. ประเมินผลการจัดกิจกรรมย่อย	คณะทำงานฯ (วันวิสาข)												
5. รายงานความก้าวหน้าให้แก่ งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ (รายงานผลรายเดือน)	งานบริหารทรัพยากรบุคคล (ธัญญา ตรวจสอบและรายงาน) (วันวิสาข ทำข้อมูลประกอบ)												
6. คณะทำงานฯ เข้ารับการพัฒนา (ขอใช้งบจากโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน)	ประธานคณะทำงานสร้างสุข (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ)												
7. ประเมินผลการเข้ารับการพัฒนาของ คณะทำงานฯ	ประธานคณะทำงานสร้างสุข (รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ)												
8. จัดทำรายงานสรุปโครงการ	คณะทำงานฯ (วันวิสาข)												

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
1. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการจัดเทียบกับเป้าหมาย (นับรวมกิจกรรม Mahidol Core Value)	3 (จาก 4 กิจกรรม)	กิจกรรม/ปีงบประมาณ
2. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม Mahidol Core Value	1	กิจกรรม/ปีงบประมาณ
3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม	50	ร้อยละ
4. ระดับความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม (เฉลี่ยทุกกิจกรรม)	≥4.00 (จากคะแนนเต็ม 5.00)	คะแนน
5. ระดับความผูกพันบุคลากร	≥4.00 (จากคะแนนเต็ม 5.00)	คะแนน

วันวิสาข พุทธศักราช ๒๕๖๗

ดร. สอน สอนสอน

โดย ธัญญา ลอยสุวรรณ

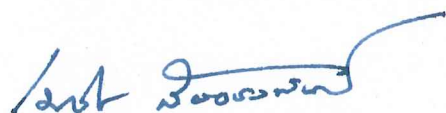
12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

13. งบประมาณ (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 100,000 บาท)

รายการ	ค่าใช้จ่าย (บาท)
1. ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมสร้างสุข จำนวน 4 ครั้ง	100,000.00
1.1 กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1	25,000.00
1.2 กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 2	25,000.00
1.3 กิจกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 3	25,000.00
1.4 กิจกรรม Mahidol Core Value	25,000.00
รวมค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ	100,000.00

หมายเหตุ ทั้งนี้ขออภัยการเบิกค่าใช้จ่ายทุกรายการ ภายในวงเงินงบประมาณทั้งสิ้นของโครงการฯ



จางวาง ขวัญ



โดย ธนียา ลอยสุวรรณ

The background features a vibrant, abstract design. In the top left, there are overlapping organic shapes in yellow, red, and light blue. The top right corner is decorated with several light blue rounded squares of varying sizes. The bottom half of the image is composed of large, overlapping triangles in shades of yellow, orange, and red. A thin red vertical line extends from the top left towards the text. In the bottom right, a large yellow triangle contains numerous small red plus signs.

งานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคนบดี
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยมหิดล