

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล
และแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ 2563

<p>แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</p>	<p>๑. Excellence in research with global and social impact</p>	<p>๒. Excellence in outcome-based education for globally-competent graduates</p>	<p>๓. Excellence in professional services and social and social engagement</p>	<p>๔. Excellence in management for sustainable organization</p>
<p>แผนยุทธศาสตร์คณะฯ</p>	<p>๑. Interdisciplinary Engineering Research and Innovation Development for Global and Social Impact</p>	<p>๒. Outcome-based Engineering Education for Globally-Competent Graduates</p>	<p>๓. Industrial Collaborations and Engineering Services Development with Social Responsibility</p>	<p>๔. Administrative Management based on Sustainable Engineering</p>
<p>๕. Branding and Enhancing Human Resources for World Class Competitiveness</p>				

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การสร้างภาพลักษณ์และการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการแข่งขัน
ระดับโลก (Branding and Enhancing Human Resources for
World Class Competitiveness)

กลยุทธ์

1. วางแผนและพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา งานวิจัย และสายสนับสนุน (KM/R2R/CQI) ให้เป็นมืออาชีพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก
2. สร้างความสมดุลของการทำงานคุณภาพชีวิต ความผูกพัน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของคณะวิศวกรรมศาสตร์

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2566

เป้าหมาย

- บริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการศึกษา งานวิจัย และสายสนับสนุน (KM/R2R/CQI) ให้เป็นมืออาชีพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก
- สร้างความสมดุลของการทำงานคุณภาพชีวิต ความผูกพัน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

Strategic Initiative

- ยกระดับองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมืออาชีพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

- การวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงมีการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ

- การสรรหา การคัดเลือกและการว่าจ้าง

งานทรัพยากรมีการดำเนินการสรรหาผ่านช่องทางที่เหมาะสมต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีช่องทางสรรหา ดังนี้

- เว็บไซต์จัดหางาน
- เว็บไซต์ของของคณะ และของมหาวิทยาลัย
- การคัดเลือกและการว่าจ้าง
วิธีการคัดเลือกจะมีขั้นตอนดังนี้
 - ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
 - สอบข้อเขียน/สอบปฏิบัติ
 - สอบสัมภาษณ์



นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์

2. เสริมสร้างขีดความสามารถ -การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน -พัฒนาบุคลากร -ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- การพัฒนาและการฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น

1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น

- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)

2) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)

- การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)
- การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)
- การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)