



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570



กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

เหตุผลและความจำเป็น

ตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็น 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ในปี พ.ศ. 2573 นั้น **“ทรัพยากรบุคคล”** นับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนยกระดับการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์

1 Strategic Initiative

เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความสอดคล้อง
เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัย

2 Strategic Deployment

เพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้ทั่วทั้ง
มหาวิทยาลัย

3 Strategic Implement

เพื่อกำหนดกลยุทธการดำเนินงานที่
สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคล



กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570

Phase 1 ระยะเตรียมการ



ต.ค.66

1. ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Phase 2 ระยะการวิเคราะห์และสรุปผล



พ.ย.-ธ.ค.66

1. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. วิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)
3. รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ม.ค.-ก.พ.67

1. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2567-2570
3. นำเสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร

Phase 3 ระยะการนำไปปฏิบัติ



เม.ย.67

- สื่อสาร ชี้แจง และทำความเข้าใจกับส่วนงาน เพื่อรับทราบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



พ.ค.-มิ.ย.67

- ถ่ายทอดแผนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ (ส่วนงานจัดทำ Action Plan ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย)



ก.ย.67

- ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

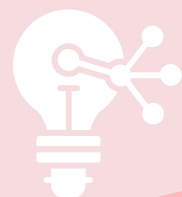
วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัย
อยู่ในอันดับ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก
ในปี พ.ศ. 2573

VISION STATEMENT: มหาวิทยาลัยมหิดลจะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในการผลิตและพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์ สร้างนวัตกรรมจากองค์ความรู้ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)

01



World Class Research & Innovation

Goal: World Class Research & Innovation

02



Innovative Education and Authentic Learning

Goal: Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents

03



Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals

Goal: Excellence/Trendsetter in Professional and Academic Services for Sustainable Society

04



Management Innovation for Sustainability

Goal: Management for Sustainability



Strategic Initiatives

01



World Class Research & Innovation

Goal: World Class Research & Innovation

1. สร้างความเข้มแข็งของระบบสนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจร (**Research Value Chain**) ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ผลักดันให้เกิดการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างหรือส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมและเชิงพาณิชย์ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มจำนวน **Global Talent** เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยแบบมุ่งเป้า และสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างงานวิจัยแบบมุ่งเป้าและผลักดันงานวิจัยเฉพาะสาขาที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ รวมถึงตอบโจทย์ **SDGs**
4. สร้างความร่วมมือกับองค์กรและนักวิจัยในระดับต่าง ๆ ที่มี **Global Impact** เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีความหลากหลาย มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ เพื่อรองรับ **Local, Regional** และ **Global Markets**
5. ส่งเสริมให้เกิด **Platform** การสร้างธุรกิจ (**Venture Creation**) จากนวัตกรรมผ่านกระบวนการ **Incubation** และ **Acceleration**

02



Innovative Education and Authentic Learning

Goal: Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents

1. สร้างและพัฒนาหลักสูตร รวมถึง **Non-degree** เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (**Competency**) ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเพิ่มโอกาสสำหรับ **Future Career** โดยใช้ **Mahidol Continuing Education Platform** ตลอดจนพัฒนาให้เป็น **Curriculum of Choice**
2. ส่งเสริม **Innovative Education** ผ่านการนำเทคโนโลยีหรือระบบที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมให้นักศึกษามีแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (**Sustainable Development**) ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร
4. ยกระดับอาจารย์ให้เป็น **Global Talent** ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
5. ผลักดันให้หลักสูตรได้รับการรับรอง **International Accreditation** เฉพาะสาขา
6. ส่งเสริม **Higher Education** ที่ตอบโจทย์การสร้างกำลังคนกลุ่มสาขาเทคนิคระดับสูง เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม (**Co-created Education**)
7. พัฒนา **Ecosystem** เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบ **Design Thinking** โดยผ่านระบบ **Mahidol Design School** ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนทักษะที่จำเป็นตามสถานการณ์ (**Global Citizen & Global Talents**)
8. พัฒนา **Ecosystem** เพื่อส่งเสริม **Authentic Learning** ร่วมกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ
9. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อร่วมพัฒนานักศึกษา

03



Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals

Goal: Excellence/Trendsetter in Professional and Academic Services for Sustainable Society

1. พัฒนา **Policy Advocacy Platform** และ **Ecosystem** เพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยและงานวิชาการสู่การเป็นนโยบายสาธารณะให้เกิดเป็นรูปธรรม
2. พัฒนา/สนับสนุน “**Changemaker/Change Agent**” ที่จะขับเคลื่อนสังคมภายใต้แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
3. สนับสนุนการให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพของส่วนงานสู่มาตรฐานระดับสากล
4. ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ครบวงจร (**Medical Hub**) การมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและสุขภาวะของทุกคนในทุกช่วงวัย และบริการวิชาการที่มีคุณภาพระดับสากล
5. สร้างเกณฑ์/ มาตรฐานคุณภาพการบริการสุขภาพและบริการวิชาการ (**Accreditation/ Certified Body**) โดยมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย
6. ผลักดันและส่งเสริมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ **SDGs** ของมหาวิทยาลัย
7. สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความร่วมมือกับองค์กรภายนอก (**Capacity Building**) และพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศ

04



Management Innovation for Sustainability

Goal: Management for Sustainability

1. สนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล (**Governance**) การบริหารจัดการความเสี่ยง (**Risk Management**) และกฎระเบียบ (**Compliance**) ที่ทันต่อเหตุการณ์ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัว (**Resilience**)
2. ยกระดับระบบการควบคุมภายในให้เข้มแข็ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักการดำเนินงานของ **Governance, Risk and Compliance (GRC)**
3. ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (**Core values**) ของมหาวิทยาลัยมหิดลให้หยั่งรากลึกในบุคลากร และนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
4. สร้างและพัฒนาศูนย์กลางเชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย
5. ผลักดัน **Digital Transformation** โดยมุ่งเน้นด้าน **Data Governance** เพิ่มประสิทธิภาพเรื่อง **Cyber Security and Resilience** และเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรเฉพาะด้านแบบมุ่งเป้า
6. ยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์งบประมาณ และการเงินของมหาวิทยาลัย และส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารสินทรัพย์ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน
7. ขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับ **THE Impact Rankings, Green University** และ **Net zero emission** อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ
8. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านการตลาด เพื่อส่งเสริม **Brand Mahidol** สู่ภายนอก
9. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น **Innovative Organization**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหิดล

Eco University and Sustainability Policy



Sufficiency Economy Philosophy (SEP)

Principle

Sufficiency
Economy
Philosophy

Vision

To be a
sustainable
university
leader
contributing
to 17 SDGs

Goal

Top 50 UI
GreenMetric
and Top 100
THE Impact
rankings in
2025

Mahidol Sustainability Action

Sustainable Growth

- Research
- Governance
- Education
- Innovation

Sustainable Resource

- GHGs Reduction
- Eco-Efficiency
- Circular Economy

Sustainable Society

- Social Responsibility
- Behavior Change
- Safety and Occupational Health
- Health Promotion and Protection
- Collaboration
- Culture



Mahidol University
sustainability

Peace Partnership



Prosperity



Planet



People



SWOT ANALYSIS

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

(STRENGTHS)

- S1** การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และมีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- S2** มีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความหลากหลายทางวิชาการ และเป็นที่ยอมรับ
- S3** มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

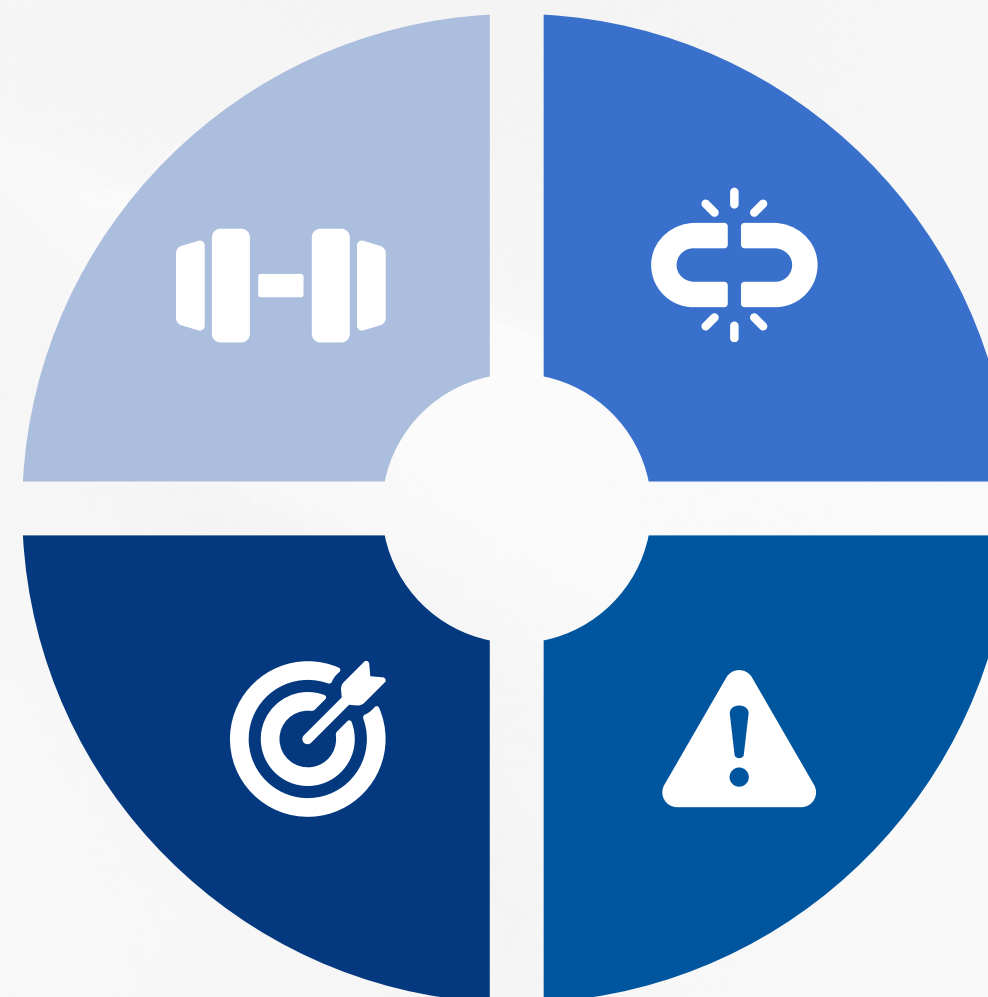
โอกาสเพื่อการพัฒนา

(OPPORTUNITIES)

- O1** นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)



- O2** นโยบายด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- O3** VUCA World



ข้อจำกัดเชิงกลยุทธ์

(WEAKNESSES)

- W1** การวางระบบบริหารคนเก่งอย่างเป็นรูปธรรม
- W2** การส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมมหิดล และเกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- W3** การมีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากแต่ละส่วนงาน เพื่อการบริหารจัดการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

ความท้าทาย

(THREATS)

- T1** การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีดิจิทัล (Disruptions)
- T2** การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และความแตกต่างของช่วงวัย (Generation Gap)
- T3** แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน และการแข่งขันที่สูงขึ้น

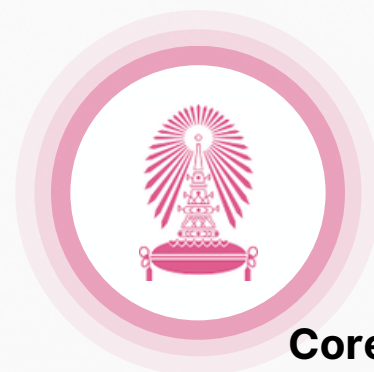
HR STRATEGY REVIEW



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2566 - 2570

(สำนักงานปลัดและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการ
อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม)

Core Concept: การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะ
ตามที่ต้องการต้องการเชิงรุก II การจัดทำแผนการ
พัฒนารายบุคคล (IDP) II การเสริมสร้างความผูกพัน
และความผูกพันของบุคลากร II การยกระดับงานด้าน
ทรัพยากรบุคคล



นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ.2566

(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

Core Concept: การดึงดูด Talent เข้ามาร่วมงาน
II การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรและผู้
บริหาร II การส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ
(Well-Being) II การปรับปรุงระบบ HR Operaion

แนวทางการดึงดูด พัฒนา และรักษา ผู้มีศักยภาพสูง (บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด)



Core Concept: การดึงดูดผู้มีศักยภาพและความ
สามารถสูงเข้ามาร่วมงาน II การพัฒนา Hard Skill
และ Soft Skill โดยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง (จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP))

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ปี 2566-2567 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)



Core Concept: การพัฒนากำลังคน โดยการ
Upskill/Reskill บุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะใน
การปฏิบัติงานในองค์กรสมัยใหม่ (HPO)

แผนการพัฒนาผู้นำและทรัพยากรบุคคล (บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน))



Core Concept: การพัฒนาทักษะและความก้าวหน้า
ทางอาชีพของบุคลากรทุกระดับ II การพัฒนาบุคลากร
ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) II การ
พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัล

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน))



Core Concept: การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร
และพนักงานทุกระดับ II การส่งเสริมวัฒนธรรม
องค์กร II เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงาน HR

การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



**ข้อมูลแนวทางการสนับสนุนด้าน
ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านต่างๆ**

(ข้อมูลจากรองอธิการบดีที่กำลังกับดูแลยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน)

ข้อมูลแนวทางการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านต่างๆ

ข้อมูลแนวทางการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล	ผู้ให้ข้อมูล
S1. World Class Research & Innovation	• รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
S2. Innovative Education and Authentic Learning	• รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา • รองอธิการบดีฝ่ายแผน พัฒนาคุณภาพและบริการวิชาการ
S3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals	• รองอธิการบดีฝ่ายแผน พัฒนาคุณภาพและบริการวิชาการ
S4. Management Innovation for Sustainability	• รองอธิการบดี • รองอธิการบดีฝ่ายแผน พัฒนาคุณภาพและบริการวิชาการ

กลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (HR Initiative)

S1. WORLD CLASS RESEARCH & INNOVATION

Strategic Initiatives	HR Initiative	KPI
2.เพิ่มจำนวน Global Talent เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยแบบมุ่งเป้า และสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1. สร้างกลุ่มบุคลากรที่จะสนับสนุนงานของ Global Talent เช่น ผู้ช่วยวิจัยที่คุณภาพสูง (high capacity research assistant, HCRA) หรือ Postdoctoral Fellowship เพื่อให้ Global Talent สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และสร้างคนรุ่นใหม่ที่จะเป็น Global Talent ทดแทนในอนาคต ปัจจุบันระบบมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืน (เช่น สวัสดิการและ Career Path) 2. มีตำแหน่งผู้บริหารงานวิจัย/Research Manager (สายสนับสนุน) ของทุกส่วนงาน ที่ทำงานตรงสายงาน มีการฝึกอบรมและพัฒนาต่อเนื่องร่วมกับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการทำงานประสานกันกับส่วนกลางและแหล่งทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. จำนวน HCRA (คน) 2. ผลผลิตของ HCRA (เรื่อง) 3. จำนวน Certified Research Manager (คน)

กลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (HR Initiative)

S2. INNOVATIVE EDUCATION AND AUTHENTIC LEARNING

Strategic Initiatives	HR Initiative	KPI
4. ยกกระดับอาจารย์ให้เป็น Global Talent ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	1. สนับสนุน/เพิ่มเติม Module ในหลักสูตร MU-ADP 2. สนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษา 3. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลายเพื่อรักษาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น Teaching Professor	มี Module ในหลักสูตร MU-ADP เพิ่มขึ้น
5. ผลักดันให้หลักสูตรได้รับการรับรอง International Accreditation เฉพาะสาขา	1. สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการโครงการ... - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “AUN-QA Criteria Training” - โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมิน “MU AUN-QA Assessor Training” 2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์/ บุคลากรด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ด้วยแนวทางการออกแบบหลักสูตรตาม Outcome Based Education (OBE) ด้วยการดำเนินการโครงการ... - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “MUQD x GR-OBE Curriculum Development Program”	- จำนวนผู้เข้าอบรม - ระดับความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม - การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ - ระยะเวลาในกระบวนการกลั่นกรองฯ ลดลง - หลักสูตรได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย - ความพึงพอใจในการจัดโครงการอบรม

กลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (HR Initiative)

S3. POLICY ADVOCACY, LEADERS IN PROFESSIONAL / ACADEMIC SERVICES AND EXCELLENCE IN CAPACITY BUILDING FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Strategic Initiatives	HR Initiative	KPI
2. พัฒนา/สนับสนุน “Changemaker/Change Agent” ที่จะขับเคลื่อนสังคมภายใต้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	1. การพัฒนาทักษะด้านวิชาการเพื่อเตรียมผลงานวิชาการรับใช้ท้องถิ่นและสังคมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (Preparation for Socially-engaged Scholarship: P-SES) 2. โครงการ Capacity Building for SDGs	จำนวนกิจกรรมสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการด้วยผลงานวิชาการรับใช้สังคม (P-SES) การจัดกิจกรรมประจำปีเพื่อนำเสนอผลงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (MUSEF 2024) งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนโครงการ Capacity Building สำหรับประเทศกำลังพัฒนา

กลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (HR Initiative)

S4. MANAGEMENT INNOVATION FOR SUSTAINABILITY

Strategic Initiatives	HR Initiative	KPI
8. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านการตลาด เพื่อส่งเสริม Brand Mahidol สู่ภายนอก	1. สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการโครงการ... • โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “EdPEX Criteria Training” • โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมิน “MU EdPEX Assessor Training”	• จำนวนส่วนงานที่เข้าอบรม • ระดับความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม • การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



► ข้อมูลการดำเนินงานด้านทรัพยากร
บุคคลของส่วนงานที่สนับสนุน
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2567-2570
(ข้อมูลจากส่วนงาน)

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S1. WORLD CLASS RESEARCH & INNOVATION

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)

Strategic Initiatives:

1. สร้างความเข้มแข็งของระบบสนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจร (Research Value Chain) ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ผลักดันให้เกิดการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง หรือส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมและเชิงพาณิชย์ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มจำนวน Global Talent เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยแบบมุ่งเป้า และสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างงานวิจัยแบบมุ่งเป้าและผลักดันงานวิจัยเฉพาะสาขาที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ รวมถึงตอบโจทย์ SDGs
4. สร้างความร่วมมือกับองค์กรและนักวิจัยในระดับต่าง ๆ ที่มี Global Impact เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีความหลากหลาย มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์เพื่อรองรับ Local, Regional และ Global Markets
5. ส่งเสริมให้เกิด Platform การสร้างธุรกิจ (Venture Creation) จากนวัตกรรมผ่านกระบวนการ Incubation และ Acceleration

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy

1. การส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย และการสร้างผลงานทางวิชาการให้แก่บุคลากร เช่น ทักษะการบริหารโครงการวิจัย (บุคลากรสายวิชาการ) เทคนิคการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรสายสนับสนุน)
2. การส่งเสริมให้บุคลากรเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ เช่น การสร้างเครือข่ายวิจัย การสนับสนุนให้บุคลากรไปนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ
3. การให้รางวัล และการกำหนดภาระงานที่สอดคล้องกับคุณภาพผลงาน เช่น การให้รางวัล/ค่าตอบแทน ด้านการหาทุนวิจัย ด้านการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์ที่ต่อยอดจากการวิจัย
4. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม
5. การสนับสนุนการเพิ่มจำนวน Global Talent ให้กับมหาวิทยาลัย เช่น การมีระบบติดตามบุคลากรสายวิชาการให้ผ่านการประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ MUPSF

ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

1. สนับสนุนกระบวนการในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
2. การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อการจัดทำผลงานและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย
3. การสนับสนุนทุนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของอาจารย์นักวิจัยและ นศ. ระดับบัณฑิตศึกษา และทุนสนับสนุน research cluster อย่างเป็นระบบ
4. การจัดสรรอัตราบุคลากร เพื่อส่งเสริมพันธกิจด้านวิจัย เช่น นักวิจัยสำเร็จรูป พนักงานด้านการขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
5. การสนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและบริการวิชาการของบุคลากร
6. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S1. WORLD CLASS RESEARCH & INNOVATION (ต่อ)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี
(พ.ศ. 2567 - 2570)

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy

ประเด็นที่ต้องการ
การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

6. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของนักวิจัยในคณะเพื่อเพิ่มจำนวนผลงานตีพิมพ์ ในรูปแบบของ Research Cluster
7. สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศที่มีชื่อเสียงหรือนักวิจัยที่โดดเด่น เพื่อให้งานวิจัยเป็นที่ยอมรับมากขึ้น รวมทั้งสร้างระบบ ecosystem ในการพัฒนาศักยภาพและช่วยให้งานวิจัยที่ตอบโจทย์ที่ยั่งยืนของโลก
8. สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการทำงานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์
9. ผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการสร้างนวัตกรรมประดิษฐ์และนวัตกรรมทางสังคม
- 10 ส่งเสริมการผลิตทรัพยากรบัณฑิตทางปัญญาและนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ในระดับชาติ รวมทั้งส่งเสริมงานวิจัยที่ชี้นำเชิงนโยบายและสังคม

7. การสนับสนุน Ecosystem ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย
8. ระบบสนับสนุนการทำวิจัยและการขอตำแหน่งทางวิชาการครบวงจร และเข้าถึงง่าย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งทุนสนับสนุนวิจัย ระบบการขอตำแหน่งวิชาการ เป็น Paperless
9. การกำหนดตำแหน่ง Global Talent สายสนับสนุน ที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบท และยุทธศาสตร์ของแต่ละส่วนงาน

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S2. INNOVATIVE EDUCATION AND AUTHENTIC LEARNING

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)

Strategic Initiatives:

1. สร้างและพัฒนาหลักสูตร รวมถึง Non-degree เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเพิ่มโอกาสสำหรับ Future Career โดยใช้ Mahidol Continuing Education Platform ตลอดจนพัฒนาให้เป็น Curriculum of Choice
2. ส่งเสริม Innovative Education ผ่านการนำเทคโนโลยีหรือระบบที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมให้นักศึกษามีแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร
4. ยกระดับอาจารย์ให้เป็น Global Talent ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
5. ผลักดันให้หลักสูตรได้รับการรับรอง International Accreditation เฉพาะสาขา
6. ส่งเสริม Higher Education ที่ตอบโจทย์การสร้างกำลังคนกลุ่มสาขาเทคนิคระดับสูง เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-created Education)

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจด้านนวัตกรรม การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน เช่น ทักษะ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องกับ Innovative Education & Authentic Learning สำหรับอาจารย์
2. ผลักดันและพัฒนาอาจารย์ให้มีมาตรฐานและระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ อาจารย์ (MUPSF/UKPSF)
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม AUN-QA, OBE เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน
4. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ ตาม Track Approach เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

1. การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้าน นวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบและมี ทิศทางที่ชัดเจน
2. การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อเสริม สร้างความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอน ให้ กับบุคลากรในการสร้างความร่วมมือระหว่าง องค์กร ภายในประเทศและต่างประเทศ
3. การสนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนา ทักษะด้านการเรียนการสอนของบุคลากร
4. การสนับสนุนทุนอุดหนุนสำหรับการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา และกิจการนักศึกษา ที่ ตอบสนองต่อการจัดการ เรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ
5. การปรับอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อความ ต้องการของส่วนงาน เช่น ปรับพนักงาน มหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S2. INNOVATIVE EDUCATION AND AUTHENTIC LEARNING (ต่อ)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)	แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy	ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
7. พัฒนา Ecosystem เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Design Thinking โดยผ่านระบบ Mahidol Design School ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนทักษะที่จำเป็นตามสถานการณ์ (Global Citizen & Global Talents) 8. พัฒนา Ecosystem เพื่อส่งเสริม Authentic Learning ร่วมกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ 9. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาและมหาวิทยาลัย	5. สร้างกลไกสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อนำไปสู่การผลิตนวัตกรรม การศึกษารูปแบบใหม่ 6. ส่งเสริมให้เกิดโครงการความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษากับมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ระดับชาติและนานาชาติ เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างประสบการณ์จริงของนักศึกษาและผู้เรียนหลากหลาย 7. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อเพิ่มความผูกพันและเป็นพันธมิตรทางยุทธศาสตร์	6. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย 7. การสร้างเครือข่ายด้านการศึกษาระหว่างส่วนงานและหน่วยงานนอกส่วนงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ 8. การสนับสนุน Ecosystem ที่มีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S3. POLICY ADVOCACY, LEADERS IN PROFESSIONAL / ACADEMIC SERVICES AND EXCELLENCE IN CAPACITY BUILDING FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี
(พ.ศ. 2567 - 2570)

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy

ประเด็นที่ต้องการ
การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

Strategic Initiatives:

1. พัฒนา Policy Advocacy Platform และ Ecosystem เพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยและงานวิชาการสู่การเป็นนโยบายสาธารณะให้เกิดเป็นรูปธรรม
2. พัฒนา/สนับสนุน “Changemaker/Change Agent” ที่จะขับเคลื่อนสังคมภายใต้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
3. สนับสนุนการให้บริการวิชาการและบริการสุขภาพของส่วนงานสู่มาตรฐานระดับสากล
4. ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) การมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและสุขภาวะของทุกคนในทุกช่วงวัย และบริการวิชาการที่มีคุณภาพระดับสากล
5. สร้างเกณฑ์/ มาตรฐานคุณภาพการบริการสุขภาพและบริการวิชาการ (Accreditation/ Certified Body) โดยมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย
6. ผลักดันและส่งเสริมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัย
7. สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความร่วมมือกับองค์กรภายนอก (Capacity Building) และพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ทั้งในและต่างประเทศ

1. พัฒนากทักษะและความรู้ความสามารถบุคลากร ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนส่งเสริมงานบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน
2. การแลกเปลี่ยนแนวคิด (Knowledge Sharing) และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ในรูปแบบการรวมกลุ่มกันจัดกิจกรรมหรือ โครงการบริการวิชาการ หรือโครงการวิจัย ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย เน้นการทำงานเป็นทีม เช่น การสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือด้านชุมชนสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างประโยชน์แก่สังคม
3. สร้างและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย
4. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการให้บริการวิชาการ และผลักดันการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัย
5. การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตหลักสูตรบริการวิชาการของส่วนงาน (การให้รางวัล และการกำหนดภาระงานที่สอดคล้องกับงาน)

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านบริการวิชาการและชี้นำสังคมสู่ความยั่งยืน
2. การสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาตนเองในต่างประเทศสำหรับสายสนับสนุนวิชาชีพ
3. การอำนวยความสะดวก และข้อยืดหยุ่นในด้านหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน
4. การประชาสัมพันธ์โครงการในช่องทางของมหาวิทยาลัย
5. เพิ่มและกำหนดตำแหน่งใหม่ของบุคลากรสายสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาพันธกิจของมหาวิทยาลัย เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิจัย หรือ Research Nurse (ปัจจุบันมีเฉพาะตำแหน่งพยาบาล นักวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย หรือผู้ช่วยวิจัย)

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S3. POLICY ADVOCACY, LEADERS IN PROFESSIONAL / ACADEMIC SERVICES AND EXCELLENCE IN CAPACITY BUILDING FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (ต่อ)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)	แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy	ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
	6. การสร้าง Change Agent ในการถ่ายทอดความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ผ่านช่องทาง Social media เพื่อสร้าง visibility ขององค์กร 7. ส่งเสริมความร่วมมือของหน่วยงานภายในและ/หรือภายนอก เพื่อให้เกิดการบริการทางวิชาการ และเพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการ 8. ผลักดันให้หน่วยงานด้านบริการวิชาการของส่วนงานได้รับการรับรองมาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติ	6. เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่ม Talent ที่อาจมีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในหลาย Domain เช่น ตำแหน่งแพทย์/พยาบาล แต่สามารถทำงานด้านสถิติ/วิจัยได้ดี รวมถึงเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารค่าตอบแทนของกลุ่ม Talent ที่ไม่ได้อิงกับภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น 7. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้าง Changemaker/ Change Agent จากสถาบันที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ เพื่อเป็นวิทยากรบรรยาย

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S4. MANAGEMENT INNOVATION FOR SUSTAINABILITY

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)

Strategic Initiatives:

1. สนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Governance) การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) และกฎระเบียบ (Compliance) ที่ทันต่อเหตุการณ์ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience)
2. ยกระดับระบบการควบคุมภายในให้เข้มแข็ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักการดำเนินงานของ Governance, Risk and Compliance (GRC)
3. ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (Core values) ของมหาวิทยาลัยมหิดลให้หยั่งรากลึกในบุคลากร และนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
4. สร้างและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย
5. พลิกผัน Digital Transformation โดยมุ่งเน้นด้าน Data Governance เพิ่มประสิทธิภาพเรื่อง Cyber Security and Resilience และเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรเฉพาะด้านแบบมุ่งเป้า

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถพัฒนาวิทยาลัยไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการสร้างขีดความสามารถของการทำงาน คุณภาพชีวิต ความผูกพัน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
2. การสรรหาบุคลากรและบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน
3. การพัฒนาบุคลากรและผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. มีระบบการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานสามารถทำผลงาน เพื่อการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น คลินิกการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอน การประเมิน และการจัดเตรียมเอกสารในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
5. สร้างระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนกับผลงานและสมรรถนะ และสอดคล้องกับการดำเนินพันธกิจแบบมุ่งเป้าของส่วนงาน
6. การจัดหาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสำรองข้อมูลให้กับบุคลากรในวิทยาลัย ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้

ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

1. การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลของการทำงาน คุณภาพชีวิต ความผูกพันและ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างส่วนงาน
2. การสนับสนุนเรื่องอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อผลักดันงานตามภารกิจหลัก และพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างโอกาสในการหารายได้
3. ระบบและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เชื่อมต่อข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร สามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ครอบคลุมตั้งแต่การบรรจุ ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาทักษะด้าน IT literacy และ Cyber Security ของบุคลากร

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน MU Strategy

S4. MANAGEMENT INNOVATION FOR SUSTAINABILITY (ต่อ)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570)	แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงานที่สนับสนุน MU Strategy	ประเด็นที่ต้องการ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
Strategic Initiatives: 6. ยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์งบประมาณ และการเงินของมหาวิทยาลัยและส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารสินทรัพย์ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน 7. ขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับ THE Impact Rankings, Green University และ Net zero emission อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ 8. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านการตลาด เพื่อส่งเสริม Brand Mahidol สู่นานาชาติ 9. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Innovative Organization	7. การ Up-skill, Re-skill และประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับสายงานของบุคลากร 8. การพัฒนาศักยภาพ Global Talent 9. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนงาน ในตำแหน่งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน 10. วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร 11. พัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความหลากหลายครอบคลุม และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน 12. ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมองค์กรและ สร้างเจตคติ/ความตระหนัก Mindfulness ให้แก่บุคลากร 13. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับเครือข่ายสังคม และองค์กรภายนอกตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) 14. ส่งเสริมการทำงานเชิงบูรณาการและพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาล ผ่านการทำงานของงานยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพและทรัพยากรบุคคล	7. การสนับสนุนด้านวิทยาการที่มีองค์ความรู้ด้านการบริหารงานในมิติต่างๆ ตามภารกิจหลักของส่วนงาน 8. กุณสนับสนุนในการทำ R2R, CQI, OKRs ของสายสนับสนุน รวมถึงเพิ่มวารสารวิชาการด้านนี้ของสายสนับสนุน

การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



▶ ผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล
(Workshop)

เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2567

MU STRATEGY	STRUCTURE	STAFFING	DEVELOPMENT	CULTURE	MOTIVATION	RELATIONSHIP	OTHERS
S1. WORLD CLASS RESEARCH & INNOVATION	- ปรับโครงสร้างการบริหารและจัดทีมสนับสนุนงานวิจัยเฉพาะด้าน หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ - จัดตั้ง One-Stop Service (ภายใต้กองบริหารงานวิจัย) เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนด้านการผลิตผลงานวิจัยที่สร้างมูลค่าให้กับมหาวิทยาลัย - มีระบบ IT สนับสนุน เช่น PURE (Database ของนักวิจัย) ควบคู่กับการใช้ AI และ Call Center (กองบริหารงานวิจัย)	- สร้างระบบ Training/ Coaching สำหรับนักวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน - มีแหล่งการเรียนรู้ข้อมูลจากทุกส่วนงานร่วมกันผ่าน KM Masterclass (Online Learning) - มีระบบ Fast-Track สำหรับการบรรจุพนักงานใหม่ที่มีศักยภาพและเป็น Talent ด้านการวิจัย	- กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน - เสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านการวิจัย - มีระบบ Research Consultation (การขอทุนวิจัย การบริหารทุนวิจัย และงบประมาณ) - สนับสนุนด้านการตลาดสู่ภาคเอกชน (การขอทุนวิจัย การขายผลิตภัณฑ์หรือการนำงานวิจัยจากห้องสู่ห้าง)	- บริหารความต่างของช่วงวัยในการทำงาน (Generation Gap) - สนับสนุนการทำงานวิจัยร่วมกันระหว่างส่วนงาน (Research Cluster)	สร้าง Engagement Program (Incentives/ Recognition/ Compensation/ Reward/ Career Path)	- สร้าง Role Model ด้านวิจัย - Identify Research Flagship และสร้าง Leader - สร้าง Game Changer	Regulations ของ อว. ที่กำหนดเรื่องการสอนและวิจัย
S2. INNOVATIVE EDUCATION AND AUTHENTIC LEARNING	- จัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ - มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาดให้กับรายวิชาหรือหลักสูตรโดยตรง	มีนักการตลาดด้านการศึกษา	- เสริมสร้างและพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน อาทิ Data Collection & Analysis, Business Development - Training for a new set of skills Methodology of curriculum development - ส่งเสริมหักษะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก	- Create SDGs Culture - สร้างบทบาทที่ชัดเจนและมีคุณค่ากับศิษย์เก่าต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	- มี Revenue Sharing - มีค่าตอบแทนระยะยาวเช่นเดียวกับตำแหน่งวิชาการ - มีผลตอบแทนร่วมจากการสร้างมูลค่าของนวัตกรรม	มีระบบ Recognition ศิษย์เก่า	- ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน - ปรับเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน - งบประมาณในการจ้างเขียน/ค่า fee - บริหารจัดการเชื้อนไขของสัญญาจ้าง/ประเมิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
S3. POLICY ADVOCACY, LEADERS IN PROFESSIONAL / ACADEMIC SERVICES AND EXCELLENCE IN CAPACITY BUILDING FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	- สร้าง Platform กลาง สำหรับรวบรวมข้อมูลด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย (One stop service for academic service unit/ Supporting policy advocacy unit) - จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการกลางเพื่อหางาน และพัฒนา/รับบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง	- มีบุคลากรสนับสนุนการจัดการฐานข้อมูลการบริการวิชาการ - จัดสรรภาระงานที่เหมาะสม	- เตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน - สรรหาคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎระเบียบงานทางด้านบริการวิชาการ	- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับ SDGS - มีระบบ Coaching เพื่อสร้างบรรยากาศด้านบริการวิชาการ	- ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม - สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน	- สร้างบรรยากาศด้านความร่วมมือระหว่างโครงการต่าง ๆ - มีแหล่งทุนต่อเนื่อง - สร้าง Platform กลาง เพื่อสนับสนุนงานบริการวิชาการแบบดิจิทัล	- ปรับปรุงกฎระเบียบ และกระบวนการให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอน และเพิ่มประสิทธิภาพงาน เช่น การทำ Duo Employment - กำหนดให้มีผู้ประสานงานด้านกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน - มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการ - สนับสนุนด้านการตลาด Digital Marketing
S4. MANAGEMENT INNOVATION FOR SUSTAINABILITY	- HR Professional Support /Talent - HR Innovative Section - HR-IT ที่ทำหน้าที่ประสานด้านการทำระบบ HR ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ	Apply IT for pre-screening เช่น Digital Finance Digital Recruitment	พัฒนาระบบการประเมินผล และกำหนดมิติการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ	- HR Training (Growth Mindset) - พัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการประเมินผลที่มี Empowering ส่งผลต่อระบบการให้ผลตอบแทน - กำหนดความชัดเจนเป้าหมายการทำงาน Performance Policy	การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน	- ปรับแก้ไข กฎระเบียบด้านการเงินให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น - สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากร เช่น พนักงานฝ่ายและรักษา

HR VISION

เป็นแกนหลักในการ**สร้าง**ความพร้อม
และ**ส่งเสริม**ศักยภาพบุคลากร เพื่อ
สนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย
ไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

MISSION

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ
สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลัก
ของมหาวิทยาลัย

possible vision success

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารบุคลากรที่มี
ศักยภาพสูง เพื่อตอบสนอง
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัย
(TALENT FOCUS)

HR INNITIATIVES

- HRI-1** การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มี
ศักยภาพสูง (Global Talent)
- HRI-2** การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร
ที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) ไว้กับ
องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาศักยภาพและ
ขีดความสามารถบุคลากร
ให้มีทักษะที่ตอบสนองการ
เปลี่ยนแปลง
(PEOPLE
TRANSFORMATION)

HR INNITIATIVES

- HRI-3** การยกระดับขีดความสามารถให้กับ
บุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการ
วิชาการ
- HRI-4** การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตาม
กลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และ
ทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานที่
หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้เกิด
ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
(HR EFFECTIVENESS)

HR INNITIATIVES

- HRI-5** การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับ
ภารกิจสำคัญและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- HRI-6** การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ และกลไกสนับสนุน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับการ
ทำงานแบบบูรณาการ
- HRI-7** การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับ
คุณภาพชีวิตของบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กร



MU VISION

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัย อยู่ในอันดับ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ในปี พ.ศ. 2573

S1. World Class Research & Innovation

S2. Innovative Education & Authentic Learning

S3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals

S4. Management Innovation for Sustainability

HR VISION

เป็นแกนหลักในการสร้างความพร้อมและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

HR STRATEGY

HRS-1 การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
(Talent Focus)

HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง
(People Transformation)

HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
(HR Effectiveness)

HR INITIATIVES

HRI-1 การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent)
HRI-2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) ไว้กับองค์กร

HRI-3 การยกระดับขีดความสามารถให้กับบุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ
HRI-4 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

HRI-5 การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
HRI-6 การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ และกลไกสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการ
HRI-7 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

MAHIDOL Core Values

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2567-2570

HR Strategy 2024-2027

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารบุคลากรที่มี
ศักยภาพสูง เพื่อตอบสนอง
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัย
(TALENT FOCUS)

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาศักยภาพและ
ขีดความสามารถบุคลากร
ให้มีทักษะที่ตอบสนองการ
เปลี่ยนแปลง
(PEOPLE
TRANSFORMATION)

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้เกิด
ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
(HR EFFECTIVENESS)



SI2. เพิ่มจำนวน Global Talent เพื่อ
สนับสนุนการทำงานวิจัยแบบมุ่งเป้า และ
สร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

SI4. สร้างความร่วมมือกับองค์กรและนัก
วิจัยในระดับต่าง ๆ ที่มี Global Impact
เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย
และนวัตกรรมที่มีความหลากหลาย มีการ
ถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ ก่อ
ให้เกิดประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิง
พาณิชย์เพื่อรองรับ Local, Regional
และ Global Markets

SI1.สร้างความเข้มแข็งของระบบ
สนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจร
(Research Value Chain) ให้เอื้อต่อ
การดำเนินงาน ผลักดันให้เกิดการวิจัย
และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
ในวงกว้างหรือส่งเสริมการพัฒนาทาง
สังคมและเชิงพาณิชย์ให้มีประสิทธิภาพ



SI4. ยกกระดับอาจารย์ให้เป็น Global
Talent ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนา
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มี
ประสิทธิภาพ

SI6. ส่งเสริม Higher Education ที่
ตอบโจทย์การสร้างกำลังคนกลุ่มสาขา
เทคนิคระดับสูง เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์
นวัตกรรม (Co-created Education)

SI7. พัฒนา Ecosystem เพื่อสนับสนุน
การเรียนรู้แบบ Design Thinking โดย
ผ่านระบบ Mahidol Design School ให้
ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและปรับ
เปลี่ยนทักษะที่จำเป็นตามสถานการณ์
(Global Citizen & Global Talents)



SI2. พัฒนา/สนับสนุน “Changemaker/
Change Agent” ที่จะขับเคลื่อนสังคมภาย
ใต้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

SI3. .สนับสนุนการให้บริการวิชาการและ
บริการสุขภาพของส่วนงานสู่มาตรฐานระดับ
สากล
SI6. .ผลักดันและส่งเสริมการดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัย

SI1.พัฒนา Policy Advocacy Platform
และ Ecosystem เพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยและ
งานวิชาการสู่การเป็นนโยบายสาธารณะให้เกิด
เป็นรูปธรรม
SI6. .ผลักดันและส่งเสริมการดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัย



SI4. สรรหาและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์
เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลัก
ของมหาวิทยาลัย
SI9. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น
Innovative Organization

SI1. สนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจภายใต้
หลักธรรมาภิบาล (Governance) การบริหาร
จัดการความเสี่ยง (Risk Management) และกฎ
ระเบียบ (Compliance) ที่ทันต่อเหตุการณ์ และ
เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สามารถ
บริหารจัดการและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัว
(Resilience)

SI3.ปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core values)
ของมหาวิทยาลัยมหิดลให้หยั่งรากลึกใน
บุคลากร และนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
SI5. .ผลักดัน Digital Transformation
โดยมุ่งเน้นด้าน Data Governance เพิ่ม
ประสิทธิภาพเรื่อง Cyber Security and
Resilience และเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัล
ให้กับบุคลากรเฉพาะด้านแบบมุ่งเป้า



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2567	2568	2569	2570
HRS-1 การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Talent Focus)					
HRI- 1 การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent)					
1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาสู่การเป็น Global Talent สายวิชาการ	ร้อยละ	30	40	45	50
2. ร้อยละของ Global Talent สายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ	90	95	100	100
HRI- 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) ไว้กับองค์กร					
1. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายวิชาการ	ร้อยละ	90	95	95	95
2. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายสนับสนุน	ร้อยละ	85	90	90	90

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2567	2568	2569	2570
HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (People Transformation)					
HRI- 3 การยกระดับขีดความสามารถให้กับบุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ					
1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านหลักสูตรการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ	ร้อยละ	80	80	80	80
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	65	65	65	65
HRI- 4 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	ร้อยละ	วางแผน	70	75	80
2. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ	วางแผน	70	75	80

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2567	2568	2569	2570
HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR Effectiveness)					
HRI- 5 การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป					
1. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญขององค์กร	ระดับ	3	4	5	-
2. ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ	95	95	95	95
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารและได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร	ร้อยละ	30	30	30	30
HRI- 6 การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ และกลไกสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการ					
1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service	ระดับ	2	3	4	5
2. จำนวนกฎระเบียบการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	ฉบับ	2	2	2	2
3. จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา	ระบบ	2	2	2	2

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2567	2568	2569	2570
HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR Effectiveness)					
HRI- 7 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร					
1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Value)	ร้อยละ	80	80	80	80
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	80	85	90	95
3. อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร	ร้อยละ	น้อยกว่า ร้อยละ 5	น้อยกว่า ร้อยละ 5	น้อยกว่า ร้อยละ 5	น้อยกว่า ร้อยละ 5

HRS-1 การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Talent Focus)

HRI- 1 การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent)

ตัวชี้วัด

- 1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาสู่การเป็น Global Talent สายวิชาการ
- 2. ร้อยละของ Global Talent สายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการที่มีแนวสู่การเป็น Global Talent ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ หลักสูตรฝึกอบรม/ ระบบพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	1,000,000/ปี	HR3
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแนวสู่การเป็น Global Talent ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	✓	✓	✓	✓	5,000,000/ปี	HR4

หมายเหตุ : งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR1) งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (HR2) งานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR3) งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR4) งานความก้าวหน้าในสายวิชาการและสนับสนุน (HR5)

HRS-1 การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Talent Focus)

HRI- 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) ไว้กับองค์กร

ตัวชี้วัด

- 1. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายวิชาการ
- 2. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายสนับสนุน

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การสนับสนุนเงินรางวัล/ มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ให้แก่ผู้มีผลงานตามเกณฑ์ของ Global Talent สายวิชาการ และสายสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	10,000,000/ปี	HR3-4

HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (People Transformation)

HRI- 3 การยกระดับขีดความสามารถให้กับบุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ

ตัวชี้วัด

- 1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านหลักสูตรการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ
- 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่งให้กับบุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ - โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการศึกษา Mahidol University Academic Development Program (MU-ADP) - การอบรมหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย Professional Researcher Empowerment Program (PREP) - โครงการพัฒนาก้าวหน้าด้านวิชาการเพื่อเตรียมผลงานวิชาการรับใช้ท้องถิ่นและสังคมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	✓	✓	✓	✓	3,500,000/ปี	HR4-5 กองบริหารการศึกษากองบริหารงานวิจัยกองแผนงาน

HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (People Transformation)

HRI- 3 การยกระดับขีดความสามารถให้กับบุคลากรด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ

ตัวชี้วัด

- 1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านหลักสูตรการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ
- 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
2. การพัฒนาระบบสนับสนุนการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ: Electronic Promotion Management - การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	6,500,000	HR5

HRS-2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (People Transformation)

HRI- 4 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

- ตัวชี้วัด
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)

2. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทักษะด้าน Basic Skills และ Functional Skills รวมถึง Soft Skill in 21th Century	✓	-	-	-	-	HR4
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อ Upskill-Reskill ในหลักสูตรที่จัดโดยบัณฑิตวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	อยู่ระหว่างประมาณการงบประมาณ	HR3
3. การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล	✓	✓	✓	✓	500,000/ปี	HR3
4. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	✓	✓	✓	✓	5,000/คน/ปี	HR4

HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR Effectiveness)

HRI- 5 การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด

- 1. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญขององค์กร
- 2. ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร
- 3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารและได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญขององค์กร	✓	-	-	-	3,000,000	HR1
2. การสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งสำคัญหรือขาดแคลน ให้รองรับภารกิจขององค์กร	-	✓	✓	✓	-	HR1
3. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งระดับบริหาร (Successor) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	-	✓	✓	✓	10,000,000/ปี	HR4

HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR Effectiveness)

HRI- 6 การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ และกลไกสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับการทำงานแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัด

- 1. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญขององค์กร
- 2. ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร
- 3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารและได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนแนวทางการทำงานรูปแบบ Share Service	✓	✓	✓	✓	5,000,000	HR1
2. การปรับปรุงกฎระเบียบการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	-	HR1-5
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	4,000,000	HR3

HRS-3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR Effectiveness)

HRI- 7 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

- วัตถุประสงค์
1. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญขององค์กร

2. ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร

3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารและได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร

Activities/Projects	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570		
1. การเสริมสร้างค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Value)	✓	✓	✓	✓	1,000,000/ปี	HR4
2. การพัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	2,000,000	HR1
3. การปรับระบบบริหารสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	2,000,000	HR2
• โครงการ MU Mind: ศูนย์ดูแลใจบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล						

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



<https://op.mahidol.ac.th/hr/>
<https://muhr.mahidol.ac.th>



MUHR



@muhrconnect

