

รายละเอียดกลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR INITIATIVES)

MU STRATEGY (2563-2566)	HR STRATEGY (2563-2566)	HR INITIATIVES (จากการสัมมนาการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล)
<p>S1. Global Research & Innovation วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างงานวิจัยคุณภาพสูงให้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (SG1) 2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (SG2) 3. เพื่อสร้างแหล่งรวมการผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม (SG3) <p>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs & Targets) ตัวชี้วัดที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10</p> <p>กลยุทธ์ (Strategic Initiatives) ที่เกี่ยวข้องกับ HR SI1. สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในระดับภูมิภาค SI5. เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จรูปอย่างรวดเร็ว</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กร นวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบ ดิจิทัล</p>	<p>HRI1.1 พัฒนาระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อจูงใจ อาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงจากภายนอก</p> <p>HRI1.2 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์และนักวิจัย ให้มีทักษะด้านการวิจัยที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม</p> <p>HRI1.3 ร่วมกับภาครัฐ/ภาคเอกชนในการสร้างระบบสนับสนุนให้อาจารย์ และนักวิจัยไปปฏิบัติงานวิจัยในภาคอุตสาหกรรม</p> <p>HRI1.4 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลาย เพื่อธำรง รักษาอาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง อาทิ Research Professor</p> <p>HRI1.5 สร้างระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่การเป็น Research-led University</p> <p>HRI1.6 เพิ่มสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)</p> <p>HRI1.7 เตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านการวิจัย</p> <p>HRI1.8 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการวิจัย และ นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI1.9 พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนเริ่มต้นของอาจารย์และนักวิจัยให้ สามารถแข่งขันได้</p> <p>HRI1.10 พัฒนาระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความ หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น</p>
<p>S2. Academic & Entrepreneurial Education วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหลักสูตรที่มีความ หลากหลายตรงตามความต้องการของผู้เรียน (SG1) 2. เพื่อสร้างบัณฑิตให้มี Global Talents (SG2) <p>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs & Targets) ตัวชี้วัดที่ 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14</p> <p>กลยุทธ์ (Strategic Initiatives) ที่เกี่ยวข้องกับ HR SI1. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้าน การศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยมีทักษะที่สูงขึ้นในด้าน 21st Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>HRI2.1 การเพิ่มบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>HRI2.2 เตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านการศึกษา</p> <p>HRI2.3 สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p> <p>HRI2.4 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์/ บุคลากรด้านการศึกษา และกิจการนักศึกษา โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาและสร้างแหล่ง เรียนรู้ที่ทันสมัย (21st Century Skills, Entrepreneur Education)</p> <p>HRI2.5 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลายเพื่อรักษา อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง</p> <p>HRI2.6 พัฒนาระบบกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ที่สะท้อนศักยภาพของอาจารย์/บุคลากรด้านการศึกษา</p> <p>HRI2.7 กำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจ</p> <p>HRI2.8 พัฒนาระบบ Digital Education</p> <p>HRI2.9 การสร้างความเป็น Global Citizen</p> <p>HRI2.10 การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และศักยภาพ</p>

MU STRATEGY (2563-2566)	HR STRATEGY (2563-2566)	HR INITIATIVES (จากการสัมมนาการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล)
<p>S3. Policy Advocacy & Leader in Professional/ Academic Services</p> <p>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเป็นผู้นำด้านสุขภาวะเชิงนโยบายระดับชาติและนานาชาติที่สามารถขึ้นนำสังคมได้ (SG1) 2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศระดับภูมิภาคในด้าน (SG2) <ul style="list-style-type: none"> • ศูนย์บริการวิชาการ (Academic Services Hub) • ศูนย์บริการสุขภาพ (Medical Services Hub) • ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) • ศูนย์ด้านยา ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และ เครื่องมือแพทย์ (Medical Product and Device Hub) <p>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs & Targets)</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7</p> <p>กลยุทธ์ (Strategic Initiatives) ที่เกี่ยวข้องกับ HR</p> <p>SI4.ขยายศักยภาพและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพออกไปสู่กลุ่มเป้าหมายระดับนานาชาติ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>HRI3.1 เตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริการวิชาการ</p> <p>HRI3.2 จัดหาบุคลากรสำเร็จรูปเพื่อสนับสนุนความเป็น International Hub</p> <p>HRI3.3 ร่วมกับภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมในการสร้างระบบสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรม</p> <p>HRI3.4 พัฒนาระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการให้บริการทางวิชาการ</p> <p>HRI3.5 สนับสนุนกลไกอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมการให้บริการทางวิชาการ</p> <p>HRI3.6 การบริหารบุคลากรสายวิชาการสู่ความเป็นเลิศเต็มศักยภาพ</p>
<p>S4. Management for Self- Sufficiency & Sustainable Organization</p> <p>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาส่วนงานให้มีธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ (SG1) 2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและระบบงานที่ตอบสนองต่อพันธกิจหลัก และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (SG2) 3. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (SG3) 	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>HRI4.1 สร้างระบบความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้มี Rotation โดยให้บุคลากรสามารถโอนย้าย หรือย้ายตัวไปปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน/ส่วนงาน (Workforce Mobilization: บุคลากรเป็น Resources Pool ของมหาวิทยาลัย)</p> <p>HRI4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนงาน ในตำแหน่งที่อยู่สายงานเดียวกัน</p> <p>HRI4.3 สร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานสากลในทุกสายอาชีพ</p> <p>HRI4.4 ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL-DEE)¹</p> <p>HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ</p>

¹ ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2560

D : Digital Skill (ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล)

E : Entrepreneurial Minded (ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร)

E : Engagement (ความผูกพันต่อองค์กร)

MU STRATEGY (2563-2566)	HR STRATEGY (2563-2566)	HR INITIATIVES (จากการสัมมนาการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล)
<p>4. เพื่อให้ส่วนงานเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงการเป็น Self-Sufficiency Organization (SG4)</p> <p>5. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็น Digital University (SG5)</p> <p>6. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็น Eco University (SG6)</p> <p>7. เพื่อสร้าง Brand MAHIDOL ในระดับสากล (SG7)</p> <p>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs & Targets)</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18</p> <p>กลยุทธ์ (Strategic Initiatives) ที่เกี่ยวข้องกับ HR</p> <p>SI6. จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล</p>	<p>HRI4.6 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต</p> <p>HRI4.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (MU-Talent)</p> <p>HRI4.8 สร้าง Digital Workplace (e-Recruitment/ ESS/ Performance Assessment Online)</p> <p>HRI4.9 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับอาจารย์/นักวิจัยชาวต่างชาติ</p> <p>HRI4.10 พัฒนาระบบ Mentoring System ให้ครอบคลุมทุกสายงาน</p>