



วิทยาเขตนครสวรรค์  
มหาวิทาลัยมหิดล

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2565-2570  
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์  
มหาวิทาลัยมหิดล





ตามที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2570) ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสถาบันการเรียนรู้ วิจัย บริการวิชาการและการแพทย์ชั้นนำ บูรณาการสู่การพัฒนาสังคมในภูมิภาค

ซึ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 “หลักสูตรการเรียนการสอน ตอบสนองความต้องการของสังคม และได้มาตรฐานสากล” และยุทธศาสตร์ที่ 5 “บริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีธรรมาภิบาล และพึ่งตนเอง” โดยได้มีการกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้





มหาวิทยาลัยมหิดล  
วิทยาเขตนครสวรรค์

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 “หลักสูตรการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของสังคม และได้มาตรฐานสากล”

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์/แผนงาน	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ระยะเวลา ที่จัดเก็บ	ค่าเป้าหมาย						ผู้รับผิดชอบ
						2565	2566	2567	2568	2569	2570	
1. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2. เพื่อพัฒนาบัณฑิต/ผู้เรียน ให้เป็นบุคคลที่สร้างคุณค่า คุณประโยชน์ ให้กับสังคม 3. เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. สร้างเจตคติ /ความตระหนัก Mindfulness ให้กับอาจารย์	1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมอบรม/กิจกรรม Mindfulness	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมอบรม/กิจกรรม Mindfulness	ร้อยละ	ปีละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ	-	2	2	2	2	2	งานวิชาการและหลักสูตร/งานทรัพยากรบุคคล
	2. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) ของผู้สอน		จำนวนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP)	ชุมชน	ปีละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ	-	1	1	1	1	1	
	3. สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา											
	3.1 MUADP	1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่ด้านการศึกษาได้เข้าร่วมอบรม	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ใหม่ด้านการศึกษาที่เข้าร่วมอบรม MUADP	ร้อยละ	ปีละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ	-	90	90	90	90	90	
	3.2 MUPSF	2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผ่านการอบรม	ร้อยละจำนวนอาจารย์ที่ผ่าน MUPSF level 2 ขึ้นไป	ร้อยละ	ปีละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ	-	2	2	2	2	2	



## ยุทธศาสตร์ที่ 5 “บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง มีธรรมาภิบาลและพึ่งตนเอง”

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ระยะเวลาที่จัดเก็บ	ค่าเป้าหมาย						ผู้รับผิดชอบ	
						2565	2566	2567	2568	2569	2570		
3. เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมีความผูกพันกับองค์กร	3.1 วางแผนและดำเนินการตามแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล แผนงาน	1. เข้าร่วมโครงการสรรหาอาจารย์/นักวิจัย คักยภาพสูงจากหน่วยงานภายนอก	3.1.1จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการศึกษา (MUKPI4.15.1)	คน	ปีงบประมาณ	0	1	1	1	1	1	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล	
		2.ส่งเสริมให้อาจารย์/นักวิจัยได้รับการพัฒนา	3.1.2ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการวิจัย (MUKPI 4.15.2)	ร้อยละ	ปีงบประมาณ	6	6	6	6	6	6	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล	
		3.ส่งเสริมและพัฒนาระบบค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ทำผลงานทางวิชาการ	3.1.3ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) (MUKPI 4.15.3)	ร้อยละ	ปีงบประมาณ	35	35	35	35	35	35	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล	
		4.ส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนา พร้อมกับผลักดันให้ทำผลงานทางวิชาการ	3.1.4 คะแนนความผูกพันบุคลากร (NAKPI)	คะแนน (คะแนนเต็ม 5)	ปีงบประมาณ	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล	
		5.ส่งเสริมและพัฒนาระบบค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ทำผลงานทางวิชาการ และส่งเสริมให้ไปนำเสนอผลงานด้วยภาษาต่างประเทศ											
		6.ดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการที่ทำให้เกิดความผูกพันให้องค์กร และดำเนินการวัดผลความผูกพันของบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง											
3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานเพื่อให้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน/ความเชี่ยวชาญอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/ปี	3.2.1ร้อยละจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน/ความเชี่ยวชาญ (NAKPI)	ร้อยละ	ปีงบประมาณ	-	50	60	70	80	90	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล		
3.3 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ	1.สนับสนุนให้บุคลากรระดับบริหาร/หัวหน้างานได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการทางการเงิน	3.3.1จำนวนบุคลากรระดับบริหาร/หัวหน้างานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการทางการเงิน(NAKPI)	คน/ครั้ง/ปี	ปีงบประมาณ	-	3	3	3	3	3	ผู้บริหาร/งานทรัพยากรบุคคล		



## นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โดยในระยะที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) จึงได้ดำเนินการโครงการ Talent Management และ Research Reward) ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556 – 2558 โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ได้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ต่อมา ในปี 2559 มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization) โดยมุ่งเน้นสร้างความผูกพันของบุคลากรกลุ่ม Talent จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรกลุ่ม Talent ประกอบด้วย 1) High Potential 2) High Performance 3) high Professional 4) MAHIDOL Core Value จากนั้นดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง



ทั้งนี้ในปี 2563 - 2566 มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self -Sufficiency and Sustainable Organization) เป็นร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global talents จำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการด้านการศึกษาศึกษา บุคลากรสายวิชาการด้านวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน(นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ซึ่งยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกลุ่ม Talent อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมหาวิทยาลัยมหิดลและโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรกลุ่ม Talent ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งต้องเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ ประกอบมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญต่อไปด้วย



## เป้าหมาย

- บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความเป็นเลิศในระดับภูมิภาคภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน
- องค์กรที่มีบุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง (High Engagement and High Performance Organization)



# 1.การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

- การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ  
วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและ  
เพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทาง  
การดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขต  
นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล

- การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง  
การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้  
ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับ  
ตำแหน่งโดยจะดำเนินการสรรหาจากช่องทาง  
ที่เหมาะสม เช่น  
-เว็บไซต์ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขต  
นครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหิดล  
-กลุ่มเครือข่ายสังคม Facebook  
-การประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานราชการ  
-การขอจัดสรรโควตากรณีผู้ที่ทำสัญญาขอใช้  
ทุนกับกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถมา  
ปฏิบัติงานขอใช้ทุนที่หน่วยงานได้

- การคัดเลือกและการว่าจ้าง  
วิธีการคัดเลือกจะมีขั้นตอนดังนี้  
-ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด  
-สอบข้อเขียน  
-สอบสัมภาษณ์





## 2.การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

- 2.1 ประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่
  - ส่วนที่ 1 ข้อตกลงการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ
  - ส่วนที่ 2 สมรรถนะ แบ่งเป็น
    - สมรรถนะหลัก Core Competency
    - สมรรถนะตามสายอาชีพ Functional Competency
    - สมรรถนะทางการบริหาร Managerial Competency



## 2.การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

### •2.2 การพัฒนาและการฝึกอบรม

ดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น

1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร โดยมีการจัดอบรม ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

2) การพัฒนาการบุคลากรและฝึกอบรม

-การพัฒนาตามความต้องการของหน่วยงาน

-การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและสายอาชีพตามที่บุคลากรมีความประสงค์ และตามแผนพัฒนา

รายบุคคล IDP

-การพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนตำแหน่งสำหรับตำแหน่งทางการบริหาร

หรือการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ



### 3. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่

- ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล
- MU HAPPY ความสุขวัดเองได้ (Happinometer)
- สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ
- การส่งเสริมความก้าวหน้าในงานตามสายวิชาชีพ