



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสถาบันการเรียนรู้ วิจัย บริการวิชาการและการแพทย์ชั้นนำ บูรณาการสู่การพัฒนาสังคมในภูมิภาค”

สถาบันการเรียนรู้ วิจัย บริการวิชาการและการแพทย์ชั้นนำ หมายถึง เป็นสถาบันการเรียนรู้ที่มีหลักสูตรที่ได้รับรองตามมาตรฐานสากล งานวิจัย บริการวิชาการ บริการทางการแพทย์ แบบบูรณาการที่เป็นแบบอย่างให้กับภูมิภาค บูรณาการสู่การพัฒนาสังคมในภูมิภาค หมายถึง มีความสามารถด้านวิชาการ งานวิจัย บริการวิชาการ และบริการทางการแพทย์ แบบบูรณาการที่เป็นต้นแบบนำสู่การพัฒนาชุมชน สังคม เป็นที่พึ่งพิงของชุมชนและสังคมในภูมิภาคเหนือล่าง-กลางบน 7 จังหวัด

พันธกิจ (Mission)

- (1) ด้านการวิจัย: ผลิตผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างองค์ความรู้แบบบูรณาการที่เป็นประโยชน์ด้านการแพทย์-สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม-ฐานทรัพยากร การเกษตรความมั่นคงด้านอาหารและฟิลิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติ
- (2) ด้านการศึกษา: ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และสมรรถนะทั้งในเชิงลึกเชิงบูรณาการ และผู้ประกอบการ ที่เชื่อมโยง วิเคราะห์ และประยุกต์องค์ความรู้ข้ามศาสตร์ ที่เป็นประโยชน์ด้านการแพทย์-สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม-ฐานทรัพยากร การเกษตรความมั่นคงด้านอาหาร และฟิลิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน
- (3) ด้านบริการวิชาการ: บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้แบบบูรณาการ โดยสร้างคุณประโยชน์ด้านการแพทย์-สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม-ฐานทรัพยากร การเกษตรความมั่นคงด้านอาหาร และฟิลิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติ ที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน
- (4) ด้านบริการทางการแพทย์: บริการทางการแพทย์และเป็นแหล่งเรียนรู้ในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ผสมผสานระหว่างการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือกเพื่อตอบสนองสังคมผู้สูงอายุบูรณาการเข้ากับระบบบริการสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 3

ค่านิยม (Values)

M Mastery	รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุสมผล
A Altruism	มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
H Harmony	กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
I Integrity	มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
D Determination	แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ
O Originality	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
L Leadership	ใส่ใจเป็นผู้นำ

ปัจจุบันโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรทั้งหมด 4 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานมหาวิทยาลัย 2) พนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงาน 3) ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ 4) ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ จึงได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

1. แนวทางการบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจและแนวทางการดำเนินงานของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงกำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามคุณวุฒิความรู้ความสามารถ

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 การพัฒนาและฝึกอบรม

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีสมรรถนะ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจและตอบสนองการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

2.1.1.1 การพัฒนาตามสมรรถนะหลัก MAHIDOL (Core Competency)

2.1.1.2 การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional Competency)

2.1.1.3 การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Managerial Competency)

2.1.2 การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership)

3. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาบุคลากร โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล(MAHIDOL CORE VALUE) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรทุกประเภทตามความเหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

3.1 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ให้แก่บุคลากรรวมถึงนักศึกษาของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.3 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างลงหรือการขยายงานในอนาคต

3.4 ดำเนินการกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีผลงานโดดเด่น และได้รับรางวัลต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

3.5 ควบคุม และกำกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 “หลักสูตรการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของสังคม และได้มาตรฐานสากล”						
1.สร้างเจตคติ /ความตระหนัก Mindfulness ให้กับบุคลากร	1.1) โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาสู่สังคมแห่งความสุข กิจกรรม 23 coaching กลุ่มอาจารย์วิทยาเขตนครสวรรค์ (โครงการต่อเนื่องปี 2566)	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการ	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่มี	ตลอด ปีงบประมาณ	1)ผู้บริหารหน่วยงาน 2)ศูนย์จิตปัญญา มหาวิทยาลัยมทิดล 3) งานการศึกษา
2. สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรด้านการศึกษา	2.1) โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยมทิดลด้านการศึกษา (MU-ADP)	บุคลากรสาย วิชาการ อายุงาน 0-3 ปี	ร้อยละของจำนวน อาจารย์ ใหม่ด้านการศึกษาที่เข้าร่วม อบรม MUADP	15,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1) หัวหน้ากลุ่ม วิชาการและหลักสูตร 2) งานทรัพยากร บุคคล 3)งานการศึกษา
	2.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ อาจารย์ผ่านการอบรม MUPSF	บุคลากรสาย วิชาการ	ร้อยละจำนวนอาจารย์ที่ ผ่าน MUPSF level 2 ขึ้น ไป	ไม่มี	ตลอด ปีงบประมาณ	1) หัวหน้ากลุ่ม วิชาการและหลักสูตร 2) งานทรัพยากร บุคคล 3) งานการศึกษา

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 “บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีธรรมาภิบาลและพึ่งตนเอง”						
1.การพัฒนาผู้บริหารและผู้มี ศักยภาพสูงเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ ทางการบริหาร	1.1) โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับกลาง MU-EDP (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือ หน่วยงาน)	ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการ	ผู้บริหารได้เข้ารับการ อบรม 1 คน	76,500	ตลอด ปีงบประมาณ	1)คณะกรรมการนโยบาย วิทยาเขตนครสวรรค์ 2)รองอธิการบดีที่กำกับ ดูแล 3) งานทรัพยากรบุคคล
	1.2) โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับต้น MU-SUP (หัวหน้า งานระดับกลุ่มงาน และ แผนก)	บุคลากรที่มีดำรง ตำแหน่งหัวหน้า งาน หรือผู้มี ศักยภาพสูง	เข้าร่วมการพัฒนาปีละ 2 คน	60,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1)คณะกรรมการนโยบาย วิทยาเขตนครสวรรค์ 2) รองอธิการบดีที่กำกับ ดูแล 3) งานทรัพยากรบุคคล
2.พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม สายงานเพื่อให้พัฒนางานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	2.1) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Development) อย่างน้อย คนละ 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรสาย วิชาการ และสาย สนับสนุน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด	100,000	ตลอด ปีงบประมาณ	1)หัวหน้าหน่วยงาน 2)งานทรัพยากรบุคคล
	2.2) โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นสาขา วิชาชีพขาดแคลนเฉพาะตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ประจำหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตและลูกจ้าง ชั่วคราวเงินรายได้ตำแหน่งพยาบาล	ผู้ช่วยอาจารย์ ประจำหลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิตและ ลูกจ้างชั่วคราว เงินรายได้ ตำแหน่งพยาบาล	กลุ่มเป้าหมายมีผลการ ทดสอบภาษาอังกฤษที่ ผ่านตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	72,500	1 มค.2567- 30 ก.ย.2567	งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	2.3) โครงการต้นกล้าอาจารย์ประจำ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยอาจารย์ ประจำ หลักสูตร พยาบาลศา สตรบัณฑิต คุณวุฒิปริญญา ตรี	หลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิตมีอัตราส่วนจำนวน อาจารย์ต่อจำนวน นักศึกษาเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่สภาการ พยาบาลกำหนด	60,000	1 พ.ค.2567- 30 ก.ย.2567	1)กลุ่มวิชาการและ หลักสูตร (หลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิต) 2)งานทรัพยากรบุคคล
	2.4) ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศึกษาต่อใน ระดับปริญญาเอก)	บุคลากร ตำแหน่งผู้ช่วย อาจารย์ คุณวุฒิปริญญา โท	บุคลากรสำเร็จการศึกษา ตามแผนการศึกษาที่กำหนด ไว้	49,500	1 ส.ค.2566 - 31ก.ค.2567	1)กลุ่มวิชาการและ หลักสูตร (หลักสูตร พยาบาลศาสตร บัณฑิต) 2) งานทรัพยากร บุคคล
	2.5) ทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท)	บุคลากรสาย สนับสนุน คุณวุฒิปริญญา ตรี อายุงาน 3 ปีขึ้นไป	บุคลากรได้รับทุนสนับสนุน จากมหาวิทยาลัยปีละ 1 ทุน	12,500	1 มี.ค.2567 - 30 ก.ย.2567	1) คณะกรรมการนโยบาย วิทยาเขตนครสวรรค์ 2) งานทรัพยากร บุคคล
	2.6) โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาสู่ สังคมแห่งความสุข กิจกรรม 33 Project Base การสร้างวัฒนธรรม องค์กรศูนย์การแพทย์ฯ	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการและ บุคลากรสาย สนับสนุน	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่มี	ตลอด ปีงบประมาณ	1)ผู้บริหารหน่วยงาน 2)ศูนย์จิตตปัญญา มหาวิทยาลัยมหิดล 3) งานการศึกษา

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
3.การเสริมสร้างความผูกพันและ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.1) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	ไม่มี	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	งานทรัพยากรบุคคล
	3.2) โครงการนันทนาการสานสัมพันธ์ มหิดลนครสวรรค์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการ และสาย สนับสนุน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	25,000	1 ม.ค. 2567 – 31 มี.ค. 2567	งานทรัพยากรบุคคล
	3.3) โครงการส่งบุคลากรเข้าร่วมพิธี เปิดการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567 "มหิดลเกมส์"	ผู้บริหาร, บุคลากรใหม่ และบุคลากรที่ สนใจเข้าร่วม จำนวน 30 – 40 คน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	15,000	1 ม.ค. 2567 – 31 มี.ค. 2567	งานทรัพยากรบุคคล
	3.4) โครงการ มหิดลนครสวรรค์ สืบ สานประเพณีสงกรานต์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการ และสาย สนับสนุน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	6,000	1 เม.ย 2567 – 12 เม.ย. 2567	งานทรัพยากรบุคคล
	3.5) โครงการ "ร้อยรัก ดวงใจ สาน สายใยมุทิตา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	บุคลากร เกษียณอายุงาน ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	8,000	1 ก.ย. 2567 – 30 ก.ย. 2567	งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	3.6) โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	60,000	1 ก.ค. 2567 – 31 ส.ค. 2567	งานทรัพยากรบุคคล
	3.7) โครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	25,000	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	1)คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) งานทรัพยากรบุคคล
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				585,000	บาท	