



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

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 การเกษตรความมั่นคงด้านอาหารและฟิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติ
2. ด้านการศึกษา: ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และสมรรถนะทั้งในเชิงลึกเชิงบูรณาการ และผู้ประกอบการ ที่เชื่อมโยง วิเคราะห์ และประยุกต์องค์ความรู้ข้ามศาสตร์ ที่เป็นประโยชน์ด้านการแพทย์-สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม-ฐานทรัพยากร การเกษตรความมั่นคงด้านอาหาร และฟิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน
3. ด้านบริการวิชาการ: บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้แบบบูรณาการ โดยสร้างคุณประโยชน์ด้านการแพทย์-สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม-ฐานทรัพยากร การเกษตรความมั่นคงด้านอาหาร และฟิสิกส์ทฤษฎีปรัชญาธรรมชาติ ที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน
4. ด้านบริการทางการแพทย์: บริการทางการแพทย์และเป็นแหล่งเรียนรู้ในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ผสมผสานระหว่างการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือกเพื่อตอบสนองสังคมผู้สูงอายุบูรณาการเข้ากับระบบบริการสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป้าหมายยุทธศาสตร์	บูรณาการงานวิจัยในสังคมภูมิภาคและระดับสากล สร้างงานวิจัย หรือนวัตกรรม สามารถตีพิมพ์ในระดับชาติ นานาชาติ และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าหมายยุทธศาสตร์	หลักสูตรการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของสังคม และได้มาตรฐานสากล สร้างบัณฑิต/ผู้เรียน ที่สร้างคุณค่า คุณประโยชน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมายยุทธศาสตร์	บริการทางวิชาการเป็นที่พึ่งของชุมชน สังคม และเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับวิทยาเขต บริการทางวิชาการที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชน ยกกระดับคุณภาพชีวิตของ ชุมชนและสังคม และเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับวิทยาเขต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าหมายยุทธศาสตร์	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุ และเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับวิทยาเขต บริการทางการแพทย์และเป็นแหล่งเรียนรู้ ในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ผสมผสานระหว่าง การแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือก เพื่อตอบสนองสังคมผู้สูงอายุ และเป็นแหล่งสร้าง รายได้ให้กับวิทยาเขต
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป้าหมายยุทธศาสตร์	บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีธรรมาภิบาล และพึ่งตนเองได้ มีระบบการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีธรรมาภิบาล และ พึ่งตนเองได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

ค่านิยม (Values)

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

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

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 มีความสำคัญกับการดูแลรักษาบุคลากร 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. 2569

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	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)คณะกรรมการบริหาร โครงการจัดตั้งวิทยาเขต นครสวรรค์ 2) งานทรัพยากรบุคคล
	1.2) โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับต้น MU-SUP (หัวหน้า งานระดับกลุ่มงาน และ แผนก)	บุคลากรที่มีดำรง ตำแหน่งหัวหน้า งาน หรือผู้ที่มี ศักยภาพสูง	เข้าร่วมการพัฒนาปีละ 2 คน	60,000	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)คณะกรรมการบริหาร โครงการจัดตั้งวิทยาเขต นครสวรรค์ 2) งานทรัพยากรบุคคล
2.พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม สายงานเพื่อให้พัฒนางานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	2.1) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Development) อย่างน้อย คนละ 1 ครั้ง/ปี	บุคลากรสาย วิชาการ และสาย สนับสนุน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด	250,000	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)หัวหน้าหน่วยงาน 2)งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	2.2) โครงการต้นกล้าอาจารย์ประจำ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยอาจารย์ ประจำสำนัก วิชาพยาบาล	หลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิตมีอัตราส่วนจำนวน อาจารย์ต่อจำนวน นักศึกษาเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่สภากา รพยาบาลกำหนด	120,000	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ 2) คณะกรรมการ บริหารทุนฯ
	2.3) ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศึกษาต่อใน ระดับปริญญาเอก)	บุคลากร ตำแหน่งผู้ช่วย อาจารย์ คุณวุฒิปริญญา โท	บุคลากรสำเร็จการศึกษา ตามแผนการศึกษาที่กำหนด ไว้	150,000	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ 2) คณะกรรมการ บริหารทุนฯ
	2.4) ทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท)	บุคลากรสาย สนับสนุน คุณวุฒิปริญญา ตรี อายุงาน 3 ปีขึ้นไป	บุคลากรได้รับทุนสนับสนุน จากมหาวิทยาลัยปีละ 1 ทุน	12,500	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)คณะกรรมการ บริหารโครงการจัดตั้ง วิทยาเขตนครสวรรค์ 2) งานทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
3.การเสริมสร้างความผูกพันและ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.1) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	2,500	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.2) โครงการนันทนาการสานสัมพันธ์ มหิตลนครสวรรค์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการ และ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	100,000	1 ม.ค. 2569 – 31 มี.ค. 2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.3) โครงการส่งบุคลากรเข้าร่วมพิธี เปิดการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิตล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569 "มหิตลเกมส์"	ผู้บริหาร, บุคลากรใหม่ และบุคลากรที่ สนใจเข้าร่วม จำนวน 30 – 40 คน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	15,000	1 ม.ค. 2569 – 31 มี.ค. 2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.4) โครงการ มหิตลนครสวรรค์ สืบ สานประเพณีสงกรานต์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	ผู้บริหาร, บุคลากรสาย วิชาการ และ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	6,000	1 เม.ย 2569 – 12 เม.ย. 2569	งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	3.5) โครงการ "ร้อยรัก ดวงใจ สานสายใยมุทิตา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	บุคลากร เกษียณอายุ งานผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	8,000	1 ก.ย. 2569 – 30 ก.ย. 2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.6) โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	60,000	15 มิ.ย. 2569 – 30 ก.ย. 2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.7) โครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรจากภายใน (Inner Development)	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่มี	20 พ.ค.2569 – 30 พ.ย.2569	งานทรัพยากรบุคคล
	3.8) โครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1)บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2)บุคลากรมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	25,000	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1)คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) งานทรัพยากรบุคคล
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				885,500	บาท	

