

รายละเอียดกลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR INITIATIVES)

MU STRATEGY (2567-)	HR STRATEGY (2567)	HR INITIATIVES (จากการสัมมนาการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล)
S4. Management Innovation for Sustainability วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) 1. สนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Governance) การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) และกฎระเบียบ (Compliance) ที่ทันต่อเหตุการณ์ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) (17 Goals) 2. ยกระดับระบบการควบคุมภายในให้เข้มแข็ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักการดำเนินงานของ Governance, Risk and Compliance (GRC) (SDG16, SDG17) 3. ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ของมหาวิทยาลัยมหิดลให้ยังรากลึกในบุคลากร และนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (17 Goals) 4. สรรหาและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย (SDG8, SDG17) 5. ผลักดัน Digital Transformation โดยมุ่งเน้นด้าน Data Governance เพิ่มประสิทธิภาพเรื่อง Cyber Security and Resilience และเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรเฉพาะด้านแบบมุ่งเป้า (SDG9) 6. ยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์งบประมาณ และการเงินของมหาวิทยาลัยมหิดลและส่วนงานให้ มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารสินทรัพย์ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน (SDG8) 7. ขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับ THE Impact Rankings, Green University และ Net Zero Emission อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ (17 Goals) 8. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านการตลาด เพื่อส่งเสริม Brand Mahidol สู่นานาชาติ (17 Goals)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (Talent Focus) Key Result: เพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (People Transformation Development) Key Result: พัฒนสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (HR System Effectiveness) Key Result: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรนวัตกรรม (Innovative Culture Organization) Key Result: สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ	HRI-1 สรรหาผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย HRI-2 พัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Global Talent) HRI-3 ส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง HRI-4 พัฒนสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หลากหลายของบุคลากร HRI-5 พัฒนาระบบประเมินและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน HRI-6 วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร HRI-7 ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ หรือกลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง HRI-8 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล HRI-9 ปลุกฝังค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Values) ให้ยังรากลึกในบุคลากร HRI-10 สร้าง Employer Branding เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย HRI-11 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมนวัตกรรม

MU STRATEGY (2567-)	HR STRATEGY (2567)	HR INITIATIVES (จากการสัมมนาการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล)
9. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Innovative Organization (SDG 9)		