

แผนบริหารและพัฒนาพัฒนาบุคลากร
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
ปี พ.ศ. 2566 - 2570

โดย งานทรัพยากรบุคคล
งานบริหารทั่วไป สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล

คำนำ

ด้วย สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นสถาบันที่มีพันธกิจหลักที่สำคัญในการสร้างความเป็นเลิศทางด้าน นวัตกรรมการเรียนรู้ในศาสตร์ต่างๆ บนพื้นฐานของคุณธรรม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตปริญญาโท/ เอก ระดับนานาชาติทางสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาและทางการศึกษาในสาขาอื่นๆ ที่มีใช้วิทยาศาสตร์ โดยตรง โดยเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจากภูมิปัญญาของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลและจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ การพัฒนาและผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างมีนวัตกรรมในระดับชาติ การฝึกอบรมอาจารย์และพนักงานด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาและสาขาอื่นๆ ที่มีใช้วิทยาศาสตร์โดยตรง เพื่อให้มีความสามารถและทัศนคติที่ดี ต่อการเรียนการสอน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การฝึกอบรมอาจารย์ให้สามารถพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ transformative education ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและพัฒนาทางการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยจัดให้มี website เพื่อบริการทางการเรียนการสอนให้แก่ สถาบันการศึกษาทุกระดับของประเทศ และการนำผลงานจากการวิจัยในมหาวิทยาลัยมหิดลไปประยุกต์ในชุมชน และสังคม เพื่อเป็นประโยชน์โดยตรงอย่างทันเหตุการณ์ เป็นต้น

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสาย วิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานในสาย วิชาชีพ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ และมีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนางานด้านต่างๆ ของสถาบันฯ ไปสู่วิสัยทัศน์และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการ บริหารและพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น สถาบันฯ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันฯ ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563 - 2566 และแผนยุทธศาสตร์สถาบันฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

งานทรัพยากรบุคคล
งานบริหารทั่วไป สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ประวัติสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้.....	1
2. วิสัยทัศน์.....	1
3. พันธกิจ.....	2
4. ค่านิยม.....	2
5. ยุทธศาสตร์สถาบันฯ.....	2
6. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	2
7. โครงสร้างองค์กร.....	3
8. โครงสร้างบุคลากร.....	4
9. อัตรากำลังแยกตามกลุ่มงาน.....	4
10. ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุ.....	6

ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.....	8
2. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล.....	9
3. แผนยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้.....	10
4. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	16
5. โครงการ/กิจกรรม.....	18
6. แนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้.....	20
7. การสนับสนุนงบประมาณ.....	20

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

1. ประวัติสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้จัดตั้งขึ้นในชื่อสถาบันนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 ตามมติของสภามหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาและเติมปัญญาให้สังคม ว่าด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (Institute for Innovative Learning) ตามมติของสภามหาวิทยาลัย

หน้าที่หลักของสถาบันคือการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในทุกระดับทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและด้านอื่นๆ โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีความพร้อมทั้งทางประสบการณ์ทักษะทางกระบวนการเรียนรู้ และความรู้ทางเนื้อหาวิชาการอย่างสมบูรณ์แบบ เพื่อเป็นแกนนำในการถ่ายทอดกระบวนการเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ตอบสนองนโยบายการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนโดยสนับสนุนให้คนไทยมีศักยภาพในการเรียนรู้ในทุกระดับและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สถาบันนวัตกรรมฯ มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีบูรณาการความรู้และความคิดและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาและเติมปัญญาให้สังคม สถาบันฯ ได้มีกิจกรรมส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยการผลิตบัณฑิตทางกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆที่มีความสามารถทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการสอนที่ส่งเสริมการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ดังที่ได้สร้างหลักสูตรปริญญาโท-เอกทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาที่เน้นเนื้อหาวิชาการนวัตกรรมและการสื่อสารควบคู่ไปกับหลักการศึกษาค้นคว้าเป็นหลักสูตรแรกของประเทศไทย ทั้งนี้จะมีการทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสาขาต่างๆ เพื่อได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับประเทศไทยสำหรับการเผยแพร่ต่อไป กิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีองค์ประกอบของเนื้อหาวิชาการที่ถูกต้องและทันสมัย และวิธีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเผยแพร่ต่อวงการศึกษารอบประเทศและเพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถาบันอื่นๆ รวมทั้งให้บริการวิชาการต่อสังคมในด้านเนื้อหาวิชาการสื่อต่างๆในรูปแบบกระบวนการเรียนการสอนที่มี นวัตกรรมมีกิจกรรมจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริงสามารถบรรลุเป้าหมายของปฏิรูปการศึกษาได้

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นสถาบันที่เป็นผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับโลก"

3. พันธกิจ (Mission)

สร้างความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ในศาสตร์ต่างๆ บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทยและประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ รวมทั้งผลิตบัณฑิต "รู้จริง รู้นาน รู้สร้างสรรค์ สื่อสารได้ "

4. ค่านิยม (Core Values)

- M Mastery: เป็นนายแห่งตน (Self-Regulation)
- A Altruism: มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
- I Integrity: มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
- O Originality: Innovative Learning สร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้

5. ยุทธศาสตร์สถาบัน ฯ

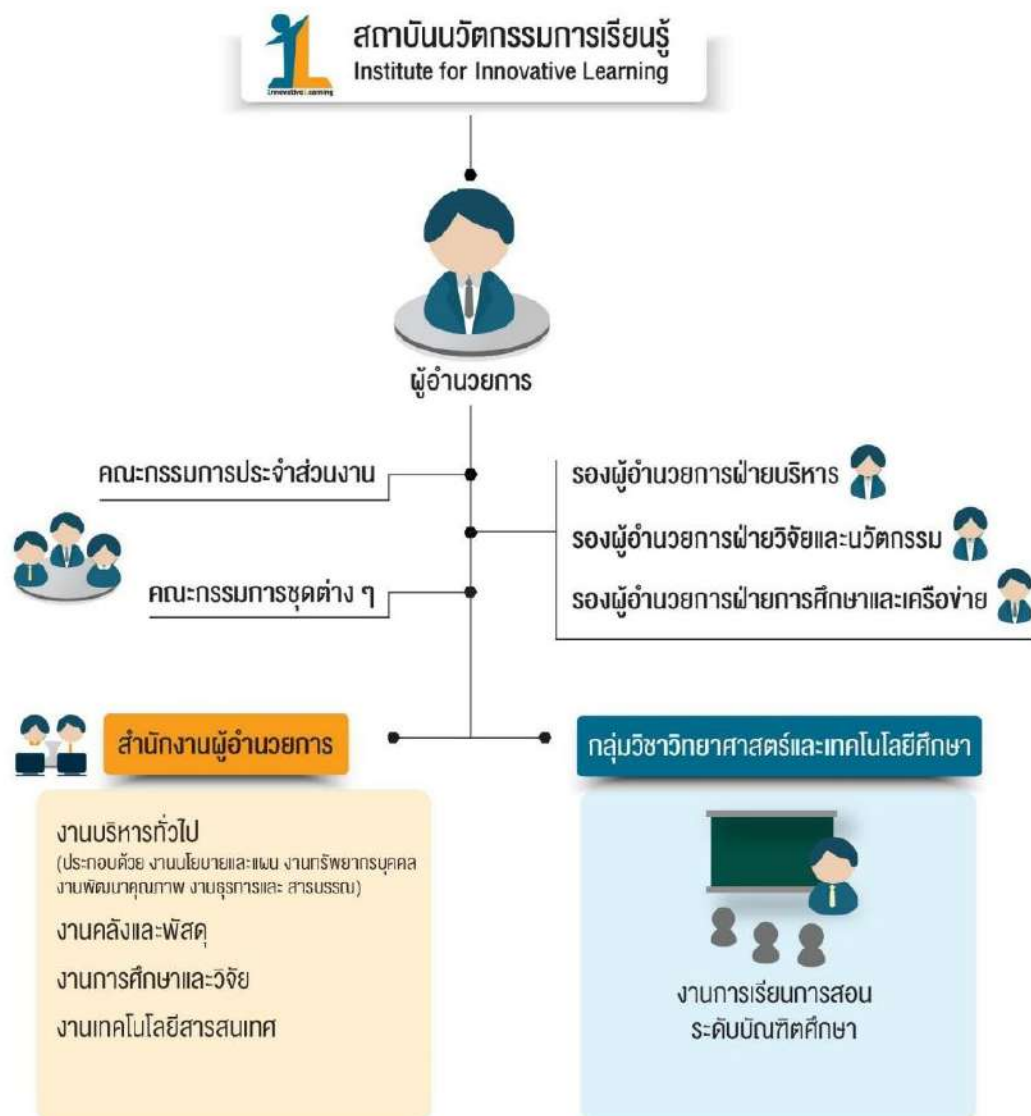
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยสู่ระดับสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การขยายผลการประยุกต์นวัตกรรมการเรียนรู้สู่สาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

6. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการ

1. ผลิตบัณฑิตปริญญาโท/เอก ระดับนานาชาติทางสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาและทางการศึกษา ในสาขาอื่นๆ ที่มีใช้วิทยาศาสตร์โดยตรง โดยเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง
2. พัฒนาและปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจากภูมิปัญญาของคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยมหิดลและจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ
3. พัฒนาและผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างมีนวัตกรรมในระดับชาติ
4. ฝึกอบรมอาจารย์และพนักงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาและสาขาอื่น ๆ ที่มีใช้วิทยาศาสตร์ โดยตรง เพื่อให้มีความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. ฝึกอบรมอาจารย์ให้สามารถพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ transformative education
6. เผยแพร่ผลงานวิจัยและพัฒนาทางการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยจัดให้มี website เพื่อบริการทางการเรียนการสอนให้แก่สถาบันการศึกษาทุกระดับของประเทศ
7. นำผลงานจากการวิจัยในมหาวิทยาลัยมหิดลไปประยุกต์ในชุมชนและสังคม เพื่อเป็นประโยชน์โดยตรง อย่างทันเหตุการณ์

7. โครงสร้างองค์กร



8. โครงสร้างบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

โครงสร้างบุคลากรสังกัดสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ แบ่งเป็น

- พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 17 คน (รวมผู้อำนวยการ และอัตรารว่าง 2 อัตรา)
 - พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน 21 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ จำนวน 1 คน
- รวมมีอัตรากำลังทั้งหมด 39 คน

9. อัตรากำลังแยกตามกลุ่มงาน

ตารางที่ 1 แสดงอัตรากำลังแบ่งตามกลุ่มงาน และตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประเภท		ระดับการศึกษาสูงสุด				กลุ่มอายุ				รวม
	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boomer	
1. ผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (1 คน)											
- ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
2. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา (16 คน)											
- ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- รองศาสตราจารย์	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	-	-	-	-	7	-	5	2	-	7
- อาจารย์	7	-	-	-	-	7	-	3	3	1	7
- อาจารย์ (อัตรารว่าง 1 อัตรา)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
3. สำนักงานผู้อำนวยการ (21 คน)											
1. งานคลังและพัสดุ (5 คน)											
- นักวิชาการเงินและบัญชี	2	-	-	2	-	-	-	1	1	-	2
- นักวิชาการพัสดุ	2	-	-	1	1	-	-	2	-	-	2
- นักวิทยาศาสตร์	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
2. งานการศึกษา (5 คน)											
- นักวิชาการศึกษา	3	-	-	-	3	-	-	2	1	-	3
- เจ้าหน้าที่วิจัย	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1
- นักวิทยาศาสตร์	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1
3. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (6 คน)											
- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	-	-	-	1	1	-	-	2	-	2
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
- เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	2	-	-	2	-	-	-	2	-	-	2
- นักวิชาการสารสนเทศ	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1
4. งานบริหารทั่วไป (5 คน)											
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1
- นักทรัพยากรบุคคล	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
- นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	-	-	1	1	-	-	2	-	-	2
4. ศูนย์วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ (1 คน)											
- พนักงานประจำห้องทดลอง	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	1
รวมทั้งหมด	36	1	1	9	10	16	23	12	1	39	

ตารางที่ 2 ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน และประเภทตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งบริหาร				ประเภทตำแหน่ง		รวม
		ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับ หัวหน้างาน	วิชาการ	สนับสนุน	
1	ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	-	1
2	รองผู้อำนวยการ	-	-	3	-	3	-	3
3	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-
4	รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	1	-	1
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	-	-	4	-	4
6	อาจารย์	-	-	-	-	8	-	8
7	หัวหน้างานคลังและพัสดุ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	-	-	-	1	-	1	1
8	หัวหน้างานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	-	-	-	1	-	1	1
9	หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ (นักวิชาการสารสนเทศ)	-	-	-	1	-	1	1
10	หัวหน้างานบริหารทั่วไป (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	-	-	1	-	1	1
11	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	1	1
12	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	2	2
13	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	2	2
14	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	2	2
15	เจ้าหน้าที่วิจัย	-	-	-	-	-	1	1
16	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	1	1
17	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	1	1
18	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	2	2
19	นักวิชาการสารสนเทศ	-	-	-	-	-	1	1
20	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	1	1
21	นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ	-	-	-	-	-	1	1
22	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	2	2
23	พนักงานประจำห้องทดลอง	-	-	-	-	-	1	1
รวม		-	1	3	4	17	22	39

จากข้อมูลในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 พบว่า สถาบันฯ ยังขาดแคลนอัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องด้งานการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อรองรับภาระงานตามพันธกิจในปัจจุบันที่มีเพิ่มมากขึ้น

10. ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2565 – 2574

บุคลากร	ปีงบประมาณ									
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574
สายวิชาการ	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
สายสนับสนุน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

แผนการเกษียณอายุงานของบุคลากรสถาบันฯ 5 ปี (ปี 2565 - 2569) สถาบันฯ ได้มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจากอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และอัตรากำลังที่จะมีการเกษียณอายุงานในอีก 5 ปี โดยสถาบันฯ จะมีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่จะมีการเกษียณอายุงาน และเตรียมดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากรมาทดแทนอัตราที่เกษียณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถาบันฯ มีอัตรากำลังเพียงพอสามารถรองรับภาระงานได้

โดยข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 บุคลากรสายวิชาการ มีอัตรากำลังรวม จำนวน 17 อัตรา ปีงบประมาณ 2565 - 2569 จะมีอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุงาน รวมจำนวน 1 อัตรา และบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังรวม จำนวน 22 อัตรา ปีงบประมาณ 2564 - 2569 ยังไม่มีอัตรากำลังเกษียณอายุงาน

ตารางที่ 4 แสดงความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับที่	ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาหลัก	ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาย่อย
1	SOCIAL SCIENCES	Education
2	SOCIAL SCIENCES	Education & Science Education
3	SOCIAL SCIENCES	Education & Educational Research
4	SOCIAL SCIENCES	Education & Science and Technology Education
5	SOCIAL SCIENCES	Education & Computer Education
6	SOCIAL SCIENCES	Education & Science and Technology Education
7	SOCIAL SCIENCES	Education
8	SOCIAL SCIENCES	Natural Sciences & Material Science
9	SOCIAL SCIENCES	Natural Sciences & Biochemistry

ลำดับที่	ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาหลัก	ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาย่อย
10	SOCIAL SCIENCES	Natural Sciences & Physics
11	SOCIAL SCIENCES	Education & Mathematics Education
12	SOCIAL SCIENCES	Education
13	SOCIAL SCIENCES	Education
14	SOCIAL SCIENCES	Education & Qualitative research
15	SOCIAL SCIENCES	System Engineering
16	SOCIAL SCIENCES	Electrical Engineering & Computer Science Education

ตารางที่ 5 แสดงความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุ

ปีงบประมาณ 2565 – 2569

ปีงบประมาณ	บุคลากรสายวิชาการ		
	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	ความเชี่ยวชาญ
2565	-	-	-
2566	-	-	-
2567	-	-	-
2568	1	อาจารย์	Education & Mathematics Education
2569	-	-	-

อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่จะเกษียณอายุในระหว่างปีงบประมาณ 2565 – 2569 เป็นบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ โดยในปีงบประมาณ 2568 จะมีบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้าน Education & Mathematics Education เกษียณอายุ จำนวน 1 อัตรา

ส่วนที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

คำขวัญ พึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง

ปรัชญา ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน ปัญญาของแผ่นดิน

ค่านิยม

M Mastery	รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุสมผล
A Altruism	มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
H Harmony	กลมกลืนสรรพสิ่ง
I Integrity	มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
D Determination	แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ
O Originality	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
L Leadership	ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ในปีพ.ศ. 2573

พันธกิจ สร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ศิลป์และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทियุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์เป็นต้น โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) อันมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ในปีพ.ศ. 2573 ซึ่งการที่สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ จะก้าวไปสู่เป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหิดล มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้างและพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีความสามารถทันกับยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป

กรอบแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20ปี มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2561-2580)				
วิสัยทัศน์	To be 1 in 100 World Class University			
กรอบแนวคิด	 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs	 มหาวิทยาลัยมหิดล	 ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี	 Thailand 4.0
ยุทธศาสตร์	Global Research and Innovation	Academic and Entrepreneurial Education	Policy Advocacy and Leaders in Professional / Academic Services	Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization
เป้าประสงค์หลัก	World Class Research & Creative Innovation	Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents	Excellence/Trends etter in Professional and Academic Services for Better Quality of Life	Management for Sustainability

ที่มา <https://op.mahidol.ac.th/hr/wp-content/uploads/2019/07/MUHR-Strategy2563-2566final-update.pdf>

ภาพที่ 2-1 กรอบแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปีมหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2561 – 2580)

2. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

To be one in top 100 World Class Universities in 2030	
S1. Global Research & Innovation S2. Academic & Entrepreneurial Education S3. Policy Advocacy & Leader in Professional/ Academic Services S4. Management for Self-Sufficiency & Sustainable Organization	
S4 จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	
S1 สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้อาจารย์เป็นเลิศใน-คนภูมิภาค / พัฒนาคณะนักวิจัยสู่ระดับโลกอย่างรวดเร็ว S2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยเน้นทักษะเชิงพื้นที่ในต้น 21 st Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs	
1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ พัฒนาทักษะ-สามมิติ พัฒนาทักษะ-ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สร้างความผูกพันของบุคลากร 	2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none"> การบริหารความหลากหลายในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล 	
HR Function Development	Strategy/ System/ Structure/ HR Capability
HR Process Improvement	สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Manpower Planning/ Recruitment/ Workforce Development/ Performance Management/ Compensation & Benefit)
Culture Change	MAHIDOL Core Values

ที่มา <https://op.mahidol.ac.th/hr/wp-content/uploads/2019/07/MUHR-Strategy2563-2566final-update.pdf>

วิสัยทัศน์

สร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

พันธกิจ

- 1) กำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในอนาคต
- 2) ส่งเสริมโอกาสเรียนรู้และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพสูง
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้ป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 4) สร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้บุคลากร รวมถึงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)
- 5) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าสู่สังคมดิจิทัล
- 6) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (HR Smart Service)

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การพัฒนาบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
- 2) การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม

3. แผนยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

แผนยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากร สายสนับสนุน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และสถาบันฯ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566-2570)



ยุทธศาสตร์สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 - 2570



ยุทธศาสตร์ที่ 1

Excellence in Research and Development of Learning Innovation
with Global and Social Impact



ยุทธศาสตร์ที่ 2

Excellence in Innovative Teaching and Learning for Globally-
Competent Graduates



ยุทธศาสตร์ที่ 3

Excellence in Professional and Academic Services for the
Betterment of International Education



ยุทธศาสตร์ที่ 4

Excellence in Management for Sustainable Organization

ยุทธศาสตร์ที่ 1: Excellence in Research and Development of Learning Innovation with Global and Social Impact

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)	กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)
R.1 เพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อทุนทางปัญญาและ เป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติ	R 1.1 สนับสนุนการวิจัยแบบ demand-driven และผลักดันให้เกิดการวิจัยที่ให้ผลลัพธ์ที่มี Global and Social Impact สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสังคม
R.2 เพื่อผลักดันงานวิจัยสู่ทรัพย์สินทางปัญญา และผลักดันสู่การนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	R 2.1 ส่งเสริมการต่อยอดงานวิจัยสู่นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา และผลักดันสู่การนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
R.3 เพื่อสร้างงานวิจัยคุณภาพสูงให้เพิ่มขึ้น	R 3.1 ส่งเสริมและผลักดันการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงให้เพิ่มขึ้น
R.4 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยและการหาทุน	R 4.1 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือวิจัยกับสถาบัน/โครงการวิจัยระดับนานาชาติ
	R 4.2 สนับสนุนและส่งเสริมการหาทุนวิจัย
	R 4.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย
R.5 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนงานวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	R 5.1 พัฒนาระบบนิเวศการวิจัย ที่ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐาน, Co-working space, Design thinking เพื่อเป็นพื้นที่สร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้
R.6 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนาด้านนวัตกรรมการเรียนรู้	R 6.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2: Excellence in Innovative Teaching and Learning for Globally-Competent Graduates

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)	กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)
E.1 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล	E 1.1 พัฒนาคุณภาพหลักสูตรได้รับการรับรอง AUN-QA ระดับสากล
E.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่มีคุณภาพ ทันสมัย ตรงตามความต้องการของตลาด และเป็น Institute of Choice ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา	E 2.1 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการศึกษาและกิจกรรมนักศึกษา ที่ตอบสนองต่อ กระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่
	E 2.2 พัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มจำนวนและคุณภาพ
E.3 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ ดี เก่ง มีสุข รู้จริง รู้นาน รู้สร้างสรรค์ สื่อสารได้และเป็น Global Talent	E 3.1 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาและกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้ตอบสนองต่อการเป็นบัณฑิตที่รู้จริง รู้นาน รู้สร้างสรรค์สื่อสารได้
	E 3.2 ส่งเสริมเชิงรุกและสนับสนุนเครือข่ายศิษย์เก่า เพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาและสถาบันฯ
	E 3.3 สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบรรยากาศความเป็นนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: Excellence in Professional and Academic Services for the Betterment of International Education

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)	กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)
S.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรบริการวิชาการด้าน นวัตกรรมการเรียนรู้และการศึกษา ที่ตอบสนอง ความต้องการของสังคม	S 1.1 พัฒนาหลักสูตรบริการวิชาการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคคลทั่วไป และชุมชน
	S 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการต่อยอดองค์ความรู้จากการสอนและการวิจัยสู่ผลิตภัณฑ์หรือหลักสูตร เพื่อสร้างรายได้
S.2 เพื่อเป็นผู้นำ ในด้านนวัตกรรมการเรียนรู้	S 2.1 เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการศึกษาและนวัตกรรมเรียนรู้สู่สังคมในวงกว้าง
	S 2.2 ผลักดันการทำหน้าที่เชิงรุกในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุน รวบรวม วิจัยพัฒนา เผยแพร่ ฝึกอบรม Best Practices ทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีผลกระทบต่อ การแก้ปัญหาในระดับประเทศ
	S 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนงานขับเคลื่อนปฏิบัติการเรียนรู้
	S 2.4 จัดตั้ง Mahidol i-Learning Center เพื่อเป็นศูนย์บริการวิชาการด้านนวัตกรรม การเรียนรู้ และให้บริการวิชาการอย่างครบ
	S 2.5 สร้าง Brand IL Mahidol

ยุทธศาสตร์ที่ 4: Excellence in Management for Sustainability

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)	กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)
M.1 เพื่อพัฒนาสถาบันฯ ให้มีธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อสังคม	M 1.1 วางระบบ สื่อสาร และผลักดันให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างทั่วถึง
	M 1.2 พัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	M 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและระบบสาธารณูปโภคที่ลด Carbon footprint และส่งเสริมความปลอดภัย ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
	M 1.4 ส่งเสริมภารกิจที่สอดคล้องกับ SDG
M.2 เพื่อให้สถาบันฯ มีโครงสร้างและระบบงานที่ตอบสนองต่อพันธกิจหลักและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์อย่างยั่งยืน	M 2.1 เพิ่มอัตราฯ กำลังและปรับโครงสร้าง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถาบันฯ ตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	M 2.2 ใช้ระบบคุณภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนสถาบันฯ ตามกระบวนการแผนยุทธศาสตร์
	M 2.3 สร้างคู่พันธมิตรทางยุทธศาสตร์กับสถาบันการศึกษา หน่วยงาน ระดับชาติและระดับนานาชาติ
M.3 เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯ มีศักยภาพตอบสนอง ต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ	M 3.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์สถาบันฯ
	M 3.2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
	M 3.3 ส่งเสริมค่านิยม และความผูกพันของบุคลากร
M.4 เพื่อให้สถาบันฯ มีความมั่นคงทางการเงิน	M 4.1 เพิ่มขีดความสามารถและสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ และการบริหารสินทรัพย์ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
M.5 พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองต่อพันธกิจหลักและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	M 5.1 พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนอื่นๆ รวมถึงการสร้างฐานข้อมูล ในระบบงานหลัก เพื่อให้เกิดกระบวนการท างานที่มีประสิทธิภาพสูง

4. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1: Excellence in Research and Development of Learning Innovation with Global and Social Impact		
เป้าประสงค์	แผนกลยุทธ์	โครงการ
R.4 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยและหาทุน	R 4.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัย
R.6 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้	R 6.1 พัฒนาระบบ การจัดการความรู้ด้าน การวิจัยและ นวัตกรรม การเรียนรู้	โครงการ IL-KM Sharing Day ด้านการวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 2: Excellence in Innovative Teaching and Learning for Globally-Competent Graduates		
เป้าประสงค์	แผนกลยุทธ์	โครงการ
E.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตร การศึกษาที่มีคุณภาพ ทันสมัย ตรงตามความ ต้องการของตลาด และ เป็น Institute of Choice ด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีศึกษา	E 2.1 พัฒนาอาจารย์ และบุคลากรให้มีศักยภาพด้าน การศึกษาและ กิจกรรมนักศึกษาที่ตอบสนองต่อกระบวนการ จัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนด้านการศึกษาให้รองรับการจัดการศึกษาที่ เปลี่ยนแปลงไป
		โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้ รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

4. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4: Excellence in Management for Sustainability		
เป้าประสงค์	แผนกลยุทธ์	โครงการ
M.1 เพื่อพัฒนาสถาบัน ให้มีธรรมาภิบาลอย่าง เป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อสังคม	M 1.2 พัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	โครงการส่งเสริมการรับรู้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	M 1.4 ส่งเสริมภารกิจที่ สอดคล้องกับ SDGs	โครงการส่งเสริมและผลักดัน การดำเนินงานที่ สอดคล้องกับ SDGs
M.2 เพื่อให้สถาบันฯ มี โครงสร้างและระบบงานที่ตอบสนอง ต่อพันธกิจหลักและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์อย่างยั่งยืน	M 2.1 เพิ่มอัตรากำลังและปรับโครงสร้างสถาบัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน สถาบันฯ ตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน
		โครงการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากร
M.3 เพื่อให้บุคลากร ของสถาบันฯ มีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ	M 3.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์สถาบันฯ	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ระบบลา ระบบการคิดภาระงาน
	M 3.2 พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และเพิ่มขีด ความสามารถเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร
		โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้เป็น Global Talent
M.5 พัฒนาและ ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองต่อพันธกิจหลักและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	M 5.1 พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลในระบบงานหลัก เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ให้มีขีดความสามารถรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

5. โครงการและกิจกรรม

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Corp. KPI	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัย	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านวิจัย	ร้อยละ	/	5	5	5	5	5	คก.ทรัพยากรบุคคล
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพและมีผลงานวิจัย	ร้อยละ	/	1	2	3	4	5	คก.ทรัพยากรบุคคล
2. โครงการ IL-KM Sharing Day ด้านการวิจัย	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีการต่อยอดมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เรื่อง	/	3	6	6	6	6	คก.วิจัย
3. โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนด้านการศึกษาให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น การจัดการเรียนรู้, การวัดและประเมินผล, OBE, SDGs, Technology)	ร้อยละ	/	80	80	80	80	80	คก.ทรัพยากรบุคคล
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (เช่น OBE, Technology)	ร้อยละ	/	80	80	80	80	80	คก.ทรัพยากรบุคคล
5. โครงการส่งเสริมการรับรู้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ผ่านการ รับรู้ PDPA	ร้อยละ	/	100	100	100	100	100	คก.PDPA
	บุคลากรที่ผ่านการรับรู้ PDPA	ร้อยละ	/	30	40	40	60	80	คก.PDPA
6. โครงการส่งเสริมและผลักดันการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ SDGs	จำนวนกิจกรรมที่สอดคล้องกับ SDGs	กิจกรรม	/	4	4	4	4	4	คก.SDGs

5. โครงการและกิจกรรม (ต่อ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Corp. KPI	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
7. โครงการปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับโครงสร้าง	ร้อยละ	-	25	50	100	100	100	คก.ทรัพยากรบุคคล
8. โครงการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากร	การเพิ่มอัตรากำลังสายอาจารย์	คน	-	0	3	-	-	-	คก.ทรัพยากรบุคคล
	การเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	คน	-	0	2	-	-	-	คก.ทรัพยากรบุคคล
9. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ระบบลา ระบบการคิดภาระงาน	ร้อยละของความสำเร็จของการพัฒนาระบบ	ร้อยละ	/	60	80	100	100	100	คก.ทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ IT
10. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	จำนวนบุคลากรที่ผ่าน AMP	คน	-	1	1	1	1	1	คก.ทรัพยากรบุคคล
	จำนวนบุคลากรที่ผ่าน EDP	คน	-	1	1	1	1	1	คก.ทรัพยากรบุคคล
	จำนวนบุคลากรที่ผ่าน SUP	คน	-	1	1	1	1	1	คก.ทรัพยากรบุคคล
11. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้เป็น Global Talent	จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talent ด้าน การวิจัย	ร้อยละ	/	0.5	0.75	1.0	1.5	2.0	คก.ทรัพยากรบุคคล
	จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talent ด้าน การศึกษา	ร้อยละ	/	0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	คก.ทรัพยากรบุคคล
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน นับเฉพาะกลุ่ม Talent	ร้อยละ	/	0.5	0.75	1.0	1.5	2.0	คก.ทรัพยากรบุคคล
12. โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ให้มีขีดความสามารถรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละของบุคลากร IT ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	/	80	80	80	80	80	คก.ทรัพยากรบุคคล และคก. IT

6. แนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

6.1 สถาบันฯ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมาย และพันธกิจของสถาบันฯ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานหลักการมีส่วนร่วม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การสัมมนา และสร้างกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เช่น การเรียนรู้ผ่านทาง Internet/ Intranet การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (การประกันคุณภาพ) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) โดยผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ/ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Individual Development Plan) ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดอบรมเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

6.2 สถาบันฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็น และเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนา ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6.3 สถาบันฯ กำหนดโครงการฝึกอบรม/ สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามที่มหาวิทยาลัยจัด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ทิศทางและเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

7. การสนับสนุนงบประมาณ

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ให้การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมาจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้มหาวิทยาลัยมหิดล และเงินรายได้สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการวิจัย เพื่ออำนวยการรักษาให้บุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทให้กับสถาบันฯ และมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป