

**มหาวิทยาลัยแห่งคุณค่าเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับแนวหน้าของโลก**

พันธกิจ : สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ - สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพ - พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนฐานพหุวัฒนธรรม

PSU - P: Professionalism S: Social responsibility U: Unity

**ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย :**

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 :</b> การพัฒนากำลังคนคุณภาพสูงที่มีสมรรถนะสากล<br/>1.1 Highly Skill 1.2 Talent &amp; Innovation</p> <p><b>2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 :</b> การสร้างและเพิ่มมูลค่างานวิจัยและนวัตกรรม<br/>2.1 ผลงานวิจัยที่ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 2.2 ผลงานที่ได้รับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร<br/>2.3 มูลค่าเทียบเป็นต้นทุนจากการลงทุน การวิจัย และนวัตกรรม</p> | <p><b>3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 :</b> การขับเคลื่อนสังคม พัฒนาพื้นที่ และนโยบายสาธารณะเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน<br/>3.1 ประยุกต์ใช้โมเดลนวัตกรรมตอบโจทย์พื้นที่ 3.2 ยกระดับชุมชนให้ยั่งยืนด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p><b>4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 :</b> การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ<br/>4.1 สร้างเสถียรภาพทางการเงินและรายได้ 4.2 Digital Transformation<br/>4.3 ระบบการจัดการที่ยืดหยุ่น 4.4 ระบบมาตรฐานคุณภาพและธรรมาภิบาล</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**HR Vision :** บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ และมีความสุข เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HR Excellence	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : High Performance & Sustainability Organization	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : Employee Engagement & Experience	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HR Digital Transformation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S1.1</b> สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่หลากหลาย (Diversity)</li> <li>• <b>S1.2</b> พัฒนาระบบและกลไกการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work System)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S2.1</b> สร้างระบบผู้นำในอนาคต (Future Leader)</li> <li>• <b>S2.2</b> พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)</li> <li>• <b>S2.3</b> พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้เป็นเลิศ</li> <li>• <b>S2.4</b> พัฒนาสมรรถนะสายงานช่วยการ (Enabling) ให้เป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S3.1</b> สร้างองค์กรสุขภาวะ (Healthy Organization)</li> <li>• <b>S3.2</b> พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อรองรับการจ้างงานที่หลากหลาย (Compensation &amp; Benefit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S4.1</b> บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital Technology</li> </ul>
<p>PSU Culture Enhancement/ สร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>			



Outcome – 1) Productivity 2) Employee Experience 3) Happy Work Place

Master Plan แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ (Strategy)		การดำเนินการ	แผนระยะเวลา															
				ปี 67				ปี 68				ปี 69				ปี 70			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HR Excellence</b> <b>เป้าประสงค์</b> 1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้เปรียบและสามารถแข่งขันได้ 2. เพิ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายและมีศักยภาพเพื่อรองรับกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	S1.1	สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่หลากหลาย (Diversity)	1. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่หลากหลายจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย - การจ้างรูปแบบ Full-Time - การจ้างงานรูปแบบ Part-Time - การจ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี	←————→															
			2. เพิ่มประเภทบุคลากรให้มีความหลากหลายเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการ - ประเภทวิชาการวิจัย - ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต - ประเภทสมทบ (ศาสตราจารย์ ดร. ศาสตราจารย์วุฒิคุณ ผู้เชี่ยวชาญวุฒิคุณศาสตราจารย์อัครินตฤกษ์ ผู้เชี่ยวชาญ อัครินตฤกษ์)					←————→											
	S1.2	พัฒนาระบบและกลไกการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work System)	1. สร้างระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น - กำหนดตำแหน่งและลักษณะงานสำหรับการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น Work from Anywhere, Remote Work					←————→											
			2. ขับเคลื่อนรูปแบบการทำงานข้ามสายงาน (Cross					←————→											
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2: High Performance &amp; Sustainability Organization</b> <b>เป้าประสงค์</b> บุคลากรสายวิชาการ สายอำนวยการ และสายบริหาร มีศักยภาพและสมรรถนะสูงรองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	S2.1	สร้างระบบผู้นำในอนาคต (Future Leader)	1. กำหนดตำแหน่งผู้บริหารที่สำคัญ					←————→											
			2. กำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้บริหาร แต่ละตำแหน่ง					←————→											
			3. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ					←————→											
			4. ค้นหา พัฒนา และคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหาร					←————→											
	S2.2	พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	1. สร้างระบบการสรรหา Talent จากภายในและภายนอก	←————→															
			2. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับ Talent ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					←————→											
3. สร้างระบบความก้าวหน้าในรูปแบบ Fast Track							←————→												



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ (Strategy)		การดำเนินการ	แผนระยะเวลา																			
				ปี 67				ปี 68				ปี 69				ปี 70							
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 :</b> <b>HR Digital Transformation</b> <b>เป้าประสงค์</b> 1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนและตัดสินใจและมีแนวทางในการดูแลความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลอ่อนไหว	S4.1	บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital Technology	1. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย และบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไป สู่การบูรณาการข้อมูลการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพ (HR Enterprise) 2. จัดทำระบบบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลอ่อนไหว (ROPA) 3. กำหนดกรอบสมรรถนะด้าน Digital เข้ามาประเมินในกรอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) 4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยนำผลการประเมินไปทำ Training Need ออกแบบหลักสูตร (Re-Skill/ Up-Skill) ครบวงจรเพื่อเพิ่ม Digital Culture 5. จัดทำ Pool แหล่งข้อมูลผู้เชี่ยวชาญด้าน Digital	←																			

ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ (Strategy)		ตัวชี้วัด	แผนระยะเวลา			
				ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HR Excellence</b>  <b>เป้าประสงค์</b> 1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้เปรียบและสามารถแข่งขันได้ 2. เพิ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายและมีศักยภาพเพื่อรองรับกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	S1.1	สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่หลากหลาย (Diversity)	ระดับความสำเร็จของหลักเกณฑ์การจ้างงานรูปแบบ Full-Time/ Part-Time	100%			
			จำนวนบุคลากรที่มีการจ้างงานที่หลากหลาย	20 คน	50 คน	80 คน	100 คน
	S1.2	พัฒนาระบบและกลไกการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work System)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น	30%	100%		
			ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำงานแบบยืดหยุ่น			5%	8%
			ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินและค่าตอบแทนของการทำงานข้ามสายงาน (Cross Function)	30%	100%		
			ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานข้ามสายงาน (Cross Function)			3%	5%
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2: High Performance &amp; Sustainability Organization</b>  <b>เป้าประสงค์</b> บุคลากรสายวิชาการ สายอำนวยการ และสายบริหาร มีศักยภาพและสมรรถนะสูง รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	S2.1	สร้างระบบผู้นำในอนาคต (Future Leader)	ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบผู้นำในอนาคต	50%	100%		
			ร้อยละของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารที่ผ่านการประเมินโครงการผู้นำในอนาคต (สายอำนวยการ)			70%	80%
			ร้อยละของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารที่ผ่านการประเมินโครงการผู้นำในอนาคต (สายวิชาการ)			70%	80%
	S2.2	พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ระดับความสำเร็จของระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	50%	100%		
			จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) ที่สรรหาจากภายใน		30 คน	50 คน	70 คน

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ (Strategy)		ตัวชี้วัด	แผนระยะเวลา			
				ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2: High Performance &amp; Sustainability Organization</b> เป้าประสงค์ บุคลากรสายวิชาการ สายอำนวยการ และสายบริหาร มีศักยภาพและสมรรถนะสูง รองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	S2.2	พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) (ต่อ)	จำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) ที่สรรหาจากภายนอก		5 คน	10 คน	15 คน
	S2.3	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้เป็นเลิศ	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนมาตรฐานภาระงานสายวิชาการ (APF)	30%	50%	100%	
			จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	53%	54%	55%	56%
	S2.4	พัฒนาสมรรถนะสายอำนวยการ (Enabling) ให้เป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนมาตรฐานภาระงานสายอำนวยการ (APPF)	30%	50%	100%	
จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น			16%	17%	18%	19%	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3: Employee Engagement &amp; Experience</b> เป้าประสงค์ 1. บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดความผูกพัน สร้างคุณค่า และมีประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) 2. จูงใจและรักษาคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร	S3.1	สร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization)	ผลการสำรวจความผูกพันองค์กร	75%	78%	80%	82%
			จำนวนอัตราการลาออก/โอนย้าย	2%	1.9%	1.8%	1.7%
	S3.2	พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อรองรับการจ้างงานที่หลากหลาย (Compensation & Benefit)	ระดับความสำเร็จของระบบโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน	50%	100%		
			ระดับความสำเร็จของระบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับการจ้างงานที่หลากหลาย	50%	100%		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 :</b> <b>HR Digital Transformation</b> เป้าประสงค์ 1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน และตัดสินใจและมีแนวทางในการดูแลความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลอ่อนไหว	S4.1	บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital Technology	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ HR Enterprise	50%	100%		
			การลดระยะเวลาในการทำงาน	25%	50%	55%	60%