



แนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

การสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Network & HR Policy) ครั้งที่ 2/2566

วันพฤหัสบดีที่ 22 มิถุนายน 2566





“To be 1 in 100 WCU in 2030”



KPI 4.15 **Global Talents**

4.15.1

จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการศึกษา

4.15.2

ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการวิจัย

4.15.3

ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)

Flagship 4.1 **Global Talents Platform**

4.1.1

การสรรหา Global Talent จากภายนอก

4.1.2

การพัฒนา MU-Talent จากบุคลากรภายใน



Global Talent Platform



MU Strategy 2020-2023
S 4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization
(KPI 4.15 บุคลากรที่เป็น Global Talent)




จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน

- จำนวนบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการศึกษา
- ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายวิชาการ ด้านการวิจัย
- ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents สายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)



Flagship Project; Global Talent Platform (F 4.1)

- การสรรหา Global Talent จากภายนอก
- การพัฒนา MU-Talent จากบุคลากรภายใน (10 ส่วนงาน)



คณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล

"มีความเห็นให้มหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาระบบบริหาร Global Talent ภายใน ให้สอดคล้องกับ Global Talent ภายนอก"

On Process

การพัฒนาระบบบริหาร Global Talent (ภายใน)

- Global Talent สายวิชาการ
- Global Talent สายสนับสนุน

การพัฒนาระบบบริหาร Global Talent สายวิชาการ

- ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ
- วิเคราะห์และจัดทำร่างหลักเกณฑ์แนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ

การพัฒนาระบบบริหาร Global Talent สายสนับสนุน

- ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร Global Talent สายสนับสนุน
- ประเมินผู้มีคุณสมบัติเป็น Global Talent (4 ตำแหน่ง)



1. วัตถุประสงค์

เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย



2. ขอบเขตการดำเนินงาน

กำหนดแนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ ประกอบด้วย เกณฑ์การคัดเลือก การประเมินผล และการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ



3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มหาวิทยาลัยมีจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ Q1 ในระดับ Top10 /Top1 เพิ่มขึ้น



คณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

1. กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ Global Talent สายวิชาการ
2. พิจารณาและรับรองเกี่ยวกับคุณสมบัติและวิธีการประเมินเพื่อให้ได้ Global Talent สายวิชาการ
3. กำหนดกรอบการมอบหมายงาน และงบประมาณในการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ
4. กำกับ ติดตามการบริหารจัดการ Global Talent สายวิชาการ

Global Talent Retention Process

1 Identification

การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐาน
ของผู้ที่เป็น หรือมีแนวโน้มที่จะเป็น
Global Talent

2 Development

การผลักดัน และกระตุ้นส่งเสริมให้
Global Talent สร้างสรรค์ผล
งานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับ
นานาชาติ (Q1/Top10/Top1)

3 Evaluation

การประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่
มหาวิทยาลัยกำหนด

4 Retention

การให้รางวัล/การเชิดชูเกียรติ

← Verify & Approve by MU →



เกณฑ์คุณสมบัติพื้นฐานของ Global Talent สายวิชาการ

เกณฑ์การคัดกรองผู้ที่เป็น หรือมีแนวโน้มที่จะเป็น Global Talent

Identification

(เกณฑ์คุณสมบัติพื้นฐาน)



ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 3 ปี



ผลงานวิจัย

มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ (Publication) ที่ได้รับ
การยอมรับในระดับนานาชาติ โดยพิจารณา
จากค่า h-index ดังนี้

- กลุ่ม HS/ST มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 5
- กลุ่ม SSH มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 2

การพัฒนาศักยภาพของ Global Talent สายวิชาการ

เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ Global Talent สร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ

Development (การพัฒนาศักยภาพ)



**การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
(ตามหลัก 70:20:10)**

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan)
ตามหลัก 70:20:10 โดยการประเมิน
Potential Factors (9 box Grid)



**ระบบพี่เลี้ยง
(Mentoring System)**

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง
(Mentoring System) อาจารย์/
นักวิจัยรุ่นใหม่



**การจัดเวทีแลกเปลี่ยน
เรียนรู้/หลักสูตรฝึกอบรม**

- ✓ การจัดเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่กับเมธีวิจัยอาวุโส เช่น
 - การสร้างความร่วมมือในงานวิจัยกับสถาบันระดับนานาชาติ
 - การจัดเวทีเสวนา MUSEF Webinar
- ✓ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ เช่น
 - หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพนักวิจัย: Professional Researcher Empowerment Program (PREP)
 - หลักสูตร Outcome-Based Education (OBE) ผ่าน KM Masterclass
 - โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัย มหิดล ด้านการศึกษา (MU-ADP)

เกณฑ์การประเมินผลงานของ Global Talent สายวิชาการ

เพื่อการประเมินให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ หรือการสนับสนุนด้านต่างๆ จากมหาวิทยาลัย

เกณฑ์ด้านผลงาน จำแนกตามสาขาวิชา ได้แก่

- สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ

แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- **Level 1 Gold**
- **Level 2 Platinum**
- **Level 3 Diamond**



Evaluation
(เกณฑ์ด้านผลงาน)



เกณฑ์ผลงานด้านวิจัย



- ค่า Field-weighted citation impact Publication (Q1/Top10/Top1)
- ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite)
- ค่า H-index
- ผลงานอื่นๆ (ตำรา/หนังสือ ผลงานนวัตกรรม ผลงานเพื่อสังคม)



เกณฑ์ผลงานด้านการศึกษา



- ผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (MUPSF)
- ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ตามกรอบ UKPSF



เกณฑ์ผลงานด้านบริการวิชาการ



- รายงานผลกระทบของงานบริการวิชาการที่มีต่อชุมชน/สังคมประเทศ และนานาชาติ

การสนับสนุน Global Talent

การสนับสนุนด้านต่างๆ จากมหาวิทยาลัย อาทิ เงินรางวัล การเชิดชูเกียรติ



Retention (การรักษารักษา)



เงินรางวัล

- กำหนดอัตราเงินรางวัลของ Global Talent แต่ละระดับ
- Level 1 Gold
 - Level 2 Platinum
 - Level 3 Diamond



การเชิดชูเกียรติ

- มอบเข็มเชิดชูเกียรติ
- มอบโล่รางวัล/เกียรติบัตร
- กิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร
- ประกาศเกียรติคุณผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย



ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ด้านการวิจัย อาทิ

- ทุนยุทธศาสตร์วิจัยมหาวิทยาลัยมหิดล
- ทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอก
- ค่าจัดเตรียมต้นฉบับ (Manuscript)
- ค่าตีพิมพ์บทความ (Article Processing Charge)
- การสนับสนุนระบบเครื่องมือวิจัย
- เงินรางวัลการตีพิมพ์บทความ (Publication Reward)

ด้านการศึกษา อาทิ

- ค่าตอบแทนผู้ผ่านการประเมิน MUPSF
- การสนับสนุนทุนและเงินรางวัลสำหรับการทำผลงานวิจัยด้านการศึกษา

ด้านบริการวิชาการ อาทิ

- ทุนอุดหนุนโครงการขับเคลื่อนนโยบายชั้นนำสังคม

Implement Process

1. มหาวิทยาลัยร่วมกับส่วนงานในการสื่อสารชี้แจง ทำความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- หัวหน้าส่วนงานสนับสนุน ให้คำปรึกษา และติดตามความคืบหน้าของผลงานเป็นระยะๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

JUN 2023



JULY 2023



2. มหาวิทยาลัยส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐานให้ส่วนงานพิจารณากลับกรอง (เป็นไปตามความสมัครใจ)

- ส่วนงานพิจารณากลับกรองผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน และเสนอกรรมการประจำส่วนงาน/ผู้บริหารส่วนงานพิจารณา
- ส่วนงานยืนยันรายชื่อผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานไปยังมหาวิทยาลัย

3. ผู้เข้าร่วมโครงการรายงานความก้าวหน้าของผลงานต่อผู้บังคับบัญชา

- ผู้เข้าร่วมโครงการรายงานความคืบหน้าของผลงานต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

JULY 2024



4. ส่วนงานรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการมายังมหาวิทยาลัย

- ส่วนงานตรวจสอบผลงาน และประเมิน Potential Factor ของผู้เข้าร่วมโครงการ เสนอไปยังมหาวิทยาลัย

AUG 2024



5. มหาวิทยาลัย (โดยกองทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินงานของ Global Talent ตามเกณฑ์ที่กำหนด

- มหาวิทยาลัยตรวจสอบ กลับกรองผลงาน เสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา

AUG 2024



6. มหาวิทยาลัย (โดยกองทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติผู้มีสิทธิ์ได้รับเงินรางวัล และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย

SEP 2024



Thank You

