

แผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรและการบริหารองค์กร วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2569-2572

1. บทนำและหลักการ (Introduction & Rationale)

การพัฒนาองค์กรขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ต้องอาศัยกลยุทธ์ที่เฉพาะตัว วิทยาลัยศาสนศึกษา (College of Religious Studies: CRS) จึงวางแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรและการบริหารองค์กร เพื่อสร้างระบบที่ “คล่องตัวแต่มั่นคง โปร่งใสแต่ยืดหยุ่น” โดยมุ่งเน้นการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดผลสูงสุด (High-Impact Human Resource) พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ การเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) ด้านบุคลากรและการบริหารองค์กร

-วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ทรงพลัง (Lean but High-Impact Organization) บริหารด้วยธรรมาภิบาล พัฒนาอย่างยั่งยืน และใช้ศักยภาพของคนอย่างมีความหมาย

-พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่มให้สามารถทำงานข้ามสายงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยได้จริง
- 2) สร้างระบบบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสื่อสาร และความไว้วางใจ
- 4) เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและระบบสนับสนุนองค์กร เพื่อรองรับการขยายงานในอนาคต
- 5) ส่งเสริมความสมดุลชีวิต-การทำงาน (Wellbeing & Work-Life Balance) ของบุคลากรทุกระดับ

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (Situational Analysis)

3.1 จุดแข็ง (Strengths)

- โครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก ทำให้ตัดสินใจและปรับตัวได้เร็ว
- ผู้บริหารและบุคลากรมีจิตสำนึกด้านศีลธรรมและเป้าหมายร่วมกัน
- ความสัมพันธ์ระหว่างสายวิชาการและสนับสนุนมีความยืดหยุ่นและเข้าใจภารกิจร่วม
- มีแนวทางพัฒนาคนแบบ Cross-functional (ทำได้หลายบทบาทในคนเดียว)
- ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์แบบพุทธบูรณาการ (Ethical Leadership)

3.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- จำนวนบุคลากรจำกัด ทำให้ภาระงานกระจุกในบางตำแหน่ง
- ขาดระบบพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Continuous Upskilling)
- การสื่อสารภายในบางช่วงยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง
- ระบบข้อมูลบุคลากร (HR Data) และฐานข้อมูลผลงานยังไม่เชื่อมโยงกันทั้งหมด

3.3 โอกาส (Opportunities)

- นโยบาย “Lean Governance” ของมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้วิทยาลัยพัฒนาในรูปแบบ Agile Organization
- การใช้ AI และเทคโนโลยีช่วยงานบริหารเพิ่มประสิทธิภาพ
- ความร่วมมือกับต่างประเทศและเครือข่ายศาสนาเปิดทางให้บุคลากรเติบโตในเวทีนานาชาติ
- สังคมให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและ Wellbeing Culture

3.4 ความท้าทาย (Challenges)

- การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในสภาพแวดล้อมการแข่งขันสูง
- การสืบทอดตำแหน่งในระยะยาว
- การสร้างแรงจูงใจในระบบราชการที่มีข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน
- ความจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลโดยไม่เพิ่มภาระคน

4. กลยุทธ์หลัก (Key Strategies)

กลยุทธ์หลัก	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยรับผิดชอบ
1. พัฒนาคนให้มีศักยภาพสูง (Empowering People)	- จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) สำหรับทุก สายงาน - จัดอบรม Upskill/Reskill อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	≥ 90% ของ บุคลากรผ่านการ อบรมรายปี	ศูนย์ HR & CRS
2. สร้างระบบธรรมาภิบาลและ ความโปร่งใส (Good Governance System)	- ปรับกระบวนการเป็น SOP ที่ตรวจสอบได้ - ประชุมทบทวนระบบ บริหารปีละ 2 ครั้ง	คะแนนประเมิน ธรรมาภิบาล ≥ 90%	คณะกรรมการบริหาร
3. พัฒนาองค์กรสู่ระบบดิจิทัล (Digital Administrative Transformation)	- ใช้ระบบเอกสารออนไลน์ และฐานข้อมูลบุคลากร กลาง - พัฒนา Dashboard สำหรับงาน HR & Finance	ระบบ 100% e- Document ภายในปี 2570	งานบริหาร / IT
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการ เรียนรู้และการยอมรับ (Learning & Trust Culture)	- จัดกิจกรรม “CRS Connect” และ “Knowledge Café” ราย เดือน - พัฒนา Feedback System ระหว่างสายงาน	≥ 85% ความพึง พอใจด้าน วัฒนธรรมองค์กร	CRS / HR Center
5. พัฒนาและรักษาความมั่นคง ทางการเงิน (Financial Sustainability)	- เพิ่มรายได้จากบริการ วิชาการและโครงการร่วม ภายนอก - วางระบบรายงานการเงิน โปร่งใส	รายได้เพิ่ม ≥ 10% ต่อปี	งานการเงิน
6. ส่งเสริมสุขภาวะบุคลากร (People Wellbeing Program)	- จัดโครงการ CRS Wellness / CRS Retreat / วันครอบครัว - ส่งเสริมการทำงานแบบ Hybrid ที่เหมาะสม	คะแนนความสุข บุคลากร ≥ 85%	CRS / HR Center

5. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Strategic Outcomes)

- 1) บุคลากร CRS มีความสามารถหลากหลาย และสามารถขับเคลื่อนงานได้เกินโครงสร้าง
- 2) CRS มีระบบบริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองเร็ว
- 3) องค์กรมีความคล่องตัวสูง พร้อมรองรับการขยายภารกิจสู่ระดับนานาชาติ
- 4) บรรยากาศการทำงานมีความสุข มีแรงบันดาลใจ และมีความไว้วางใจระหว่างสายงาน
- 5) CRS เป็นต้นแบบของ “Lean & Ethical Organization” ของมหาวิทยาลัยมหิดล

6. การเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยและสากล

กรอบเชื่อมโยง	ประเด็นที่สอดคล้อง
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 2567–2570	People – Planet – Prosperity
Sustainable Development Goals (SDGs)	SDG 3 (Good Health & Wellbeing), SDG 8 (Decent Work), SDG 16 (Peace & Strong Institutions)
Inner Development Goals (IDGs)	Being – Relating – Acting
Mahidol Policy Alignment	“Real World Impact & Human-Centered Leadership”

7. บทสรุปเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Summary)

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ CRS จะเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก แต่มีพลังทางจิตวิญญาณและระบบบริหารที่เข้มแข็ง สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บนหลักของ **ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความสุขในการทำงาน**

CRS ไม่เพียงเป็นสถาบันด้านศาสนา แต่คือ “ต้นแบบองค์กรแห่งการเปลี่ยนผ่านเชิงคุณธรรม (Ethical Transformation)” ที่สามารถพิสูจน์ได้จริงว่า **ขนาดเล็กไม่ใช่อุปสรรค หากระบบคิดใหญ่และหัวใจยิ่งใหญ่กว่าองค์กรใด**.



แผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร และการบริหารองค์กร

วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2569–2572



วิสัยทัศน์และพันธกิจ



วิสัยทัศน์

องค์กรขนาดเล็กที่ทรงพลัง บริหารด้วยธรรมาภิบาล พัฒนาอย่างยั่งยืน และใช้ศักยภาพของคนอย่างมีความหมาย



หลักการสำคัญ

คล่องตัวแต่มั่นคง โปร่งใสแต่ยืดหยุ่น มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพบุคลากรให้เกิดผลสูงสุด

พันธกิจหลัก 5 ประการ

01

พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ให้สามารถทำงานข้ามสายงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้จริง

02

สร้างระบบธรรมาภิบาล

บริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

03

สร้างวัฒนธรรมองค์กร

ส่งเสริมการเรียนรู้ การสื่อสาร และความไว้วางใจ

04

เสริมสร้างความมั่นคง

ทางการเงินและระบบสนับสนุนองค์กร

05

ส่งเสริมความสมดุล

ชีวิต-การทำงานของบุคลากรทุกระดับ

การวิเคราะห์สถานการณ์

จุดแข็ง

- โครงสร้างขนาดเล็ก ตัดสินใจเร็ว
- จิตสำนึกด้านศีลธรรม
- ความสัมพันธ์ยืดหยุ่นระหว่างสายงาน
- แนวทาง Cross-functional
- วิสัยทัศน์ด้านพุทธบูรณาการ

จุดอ่อน

- จำนวนบุคลากรจำกัด
- ขาดระบบพัฒนาทักษะต่อเนื่อง
- การสื่อสารยังไม่เป็นระบบ
- ฐานข้อมูลยังไม่เชื่อมโยง

โอกาส

- นโยบาย Lean Governance
- AI และเทคโนโลยีช่วยงาน
- เครือข่ายนานาชาติ
- สังคมให้ความสำคัญธรรมาภิบาล

ความท้าทาย

- การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ
- การสืบทอดตำแหน่ง
- ข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน
- การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล



6 กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ 1-2

พัฒนาคนและธรรมาภิบาล

1

พัฒนาคนให้มีศักยภาพสูง

แนวทาง: จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และอบรม Upskill/Reskill ปีละ 2 ครั้ง

เป้าหมาย: $\geq 90\%$ ของบุคลากรผ่านการอบรมรายปี

2

สร้างระบบธรรมาภิบาล

แนวทาง: ปรับกระบวนการงานเป็น SOP ที่ตรวจสอบได้ และประชุม ทบทวนปีละ 2 ครั้ง

เป้าหมาย: คะแนนประเมินธรรมาภิบาล $\geq 90\%$



กลยุทธ์ที่ 3-4 ดิจิทัลและวัฒนธรรม



ระบบดิจิทัล

ใช้เอกสารออนไลน์และฐานข้อมูลกลาง พัฒนา Dashboard สำหรับ HR & Finance

เป้าหมาย: 100% e-Document ภายในปี 2570



วัฒนธรรมองค์กร

จัดกิจกรรม CRS Connect และ Knowledge Café รายเดือน พัฒนา Feedback System

เป้าหมาย: $\geq 85\%$ ความพึงพอใจ

กลยุทธ์ที่ 5-6: การเงินและสุขภาวะ

ความมั่นคงทางการเงิน

เพิ่มรายได้จากบริการวิชาการ
และโครงการร่วมภายนอก

วางระบบรายงานการเงินโปร่งใส

เป้าหมาย: รายได้เพิ่ม $\geq 10\%$ ต่อปี

สุขภาวะบุคลากร

จัดโครงการ CRS Wellness, CRS
Retreat และวันครอบครัว

ส่งเสริมการทำงานแบบ Hybrid

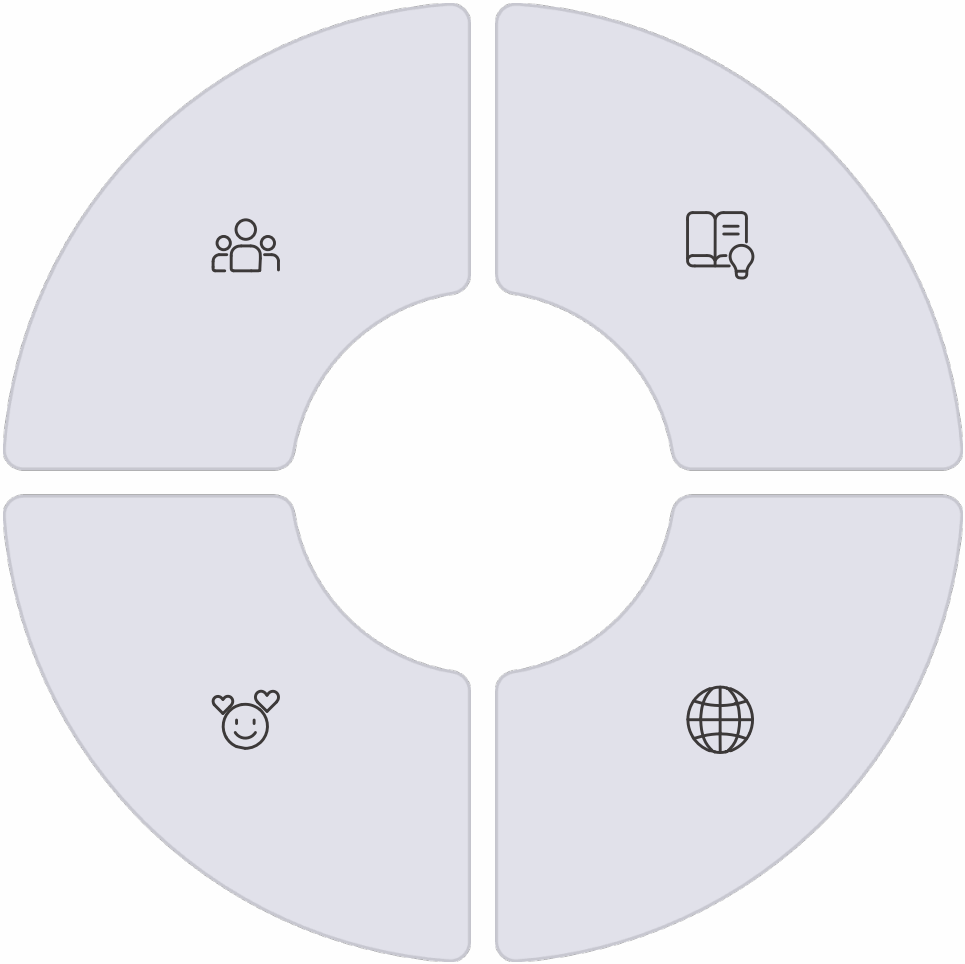
เป้าหมาย: คะแนนความสุข $\geq 85\%$



ผลลัพธ์ที่คาดหวังและการเชื่อมโยง

บุคลากรพหุทักษะ
มีความสามารถหลากหลายและขับเคลื่อน
งานได้เกินโครงสร้าง

บรรยากาศดี
การทำงานมีความสุข มีแรงบันดาลใจและ
ความไว้วางใจ



ระบบโปร่งใส
บริหารงานตรวจสอบได้และตอบสนองเร็ว

ความคล่องตัว
พร้อมรองรับการขยายภารกิจสู่ระดับ
นานาชาติ

เชื่อมโยงกับ SDG 3, 8, 16 และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล: People – Planet – Prosperity



ต้นแบบองค์กรแห่งการเปลี่ยนผ่านเชิงคุณธรรม

แม้ CRS จะเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก แต่มีพลังทางจิตวิญญาณและระบบบริหารที่เข้มแข็ง
สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
บนหลักของธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความสุขในการทำงาน

ขนาดเล็กไม่ใช่อุปสรรคหากระบบคิดใหญ่
และหัวใจยิ่งใหญ่กว่าองค์กรใด