



การประชุมชี้แจง “หลักเกณฑ์ และแนวทาง การสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ”

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ 27 ตุลาคม 2566

ผ่านระบบ Online

(Onsite ณ ห้องประชุม OSM 4 ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา)



แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

ผ่านที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 596 วันที่ 20 กันยายน 2566



1. World Class Research & Innovation

Gold: World Class Research & Innovation



2. Innovative Education and Authentic Learning

Gold: Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents



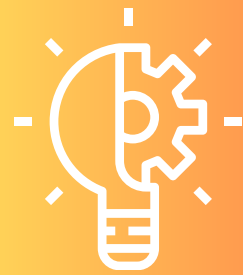
3. Policy Advocacy, Leaders in Professional / Academic Services and Excellence in Capacity Building for Sustainable Development Goals

Gold: Excellence/Trendsetter in Professional and Academic Services for Sustainable Society



4. Management Innovation for Sustainability

Gold: Management for Sustainability



4. Management Innovation for Sustainability

Gold: Management for Sustainability

4.5 การบริหารจัดการ Global Talent ที่เป็นไปตามแผน

4.5.1 การบริหารจัดการ Global Talent ที่เป็นไปตามแผน

4.5.2 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายวิชาการ

4.5.3 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent สายสนับสนุน

4.5.4 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายสนับสนุน

4.6.6 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

4.6.6.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

- บุคลากรใหม่
- บุคลากรปัจจุบัน

4.6.6.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

4.13 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values)

4.5

การบริหารจัดการ Global Talent ที่เป็นไปตามแผน



ดำเนินการการพัฒนา Global Talent
สายสนับสนุน 4 ตำแหน่ง
(นักบริหารงานวิจัย นักเอกสารสนเทศ
นักวิชาการศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์)

4.5.1 ร้อยละของ Global Talent สายวิชาการ



4.5.2 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายวิชาการ



4.5.3 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตาม
แผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent
สายสนับสนุน



4.5.4 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายสนับสนุน





ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายปี

4.5 การบริหารจัดการ Global Talent ที่เป็นไปตามแผน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPIs	2567	2568	2569	2570
4.5.1 ร้อยละของ Global Talent สายวิชาการ (ร้อยละ)	3	4	5	5
4.5.2 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายวิชาการ (ร้อยละ)	90	95	95	95
4.5.3 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent สายสนับสนุน (ร้อยละ)	80	85	90	95
4.5.4 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ Global Talent สายสนับสนุน (ร้อยละ)	85	90	90	90



4.5.1 ร้อยละของ GLOBAL TALENT สายวิชาการ

วิธีการคำนวณ >>

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ
ที่เป็น Global Talent

X 100

จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด
ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน 



- เป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ (Publication) ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีค่า h-index (สืบค้นจากฐานข้อมูล Scopus) ดังนี้
 - กลุ่ม HS/ST มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 5
 - กลุ่ม SSH มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 2



4.5.2 อัตราการคงอยู่ตามสัญญาจ้างของ GLOBAL TALENT สายวิชาการ

วิธีการคำนวณ >>

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent
ณ ปลายปีงบประมาณ
(เดือน ก.ย. ของแต่ละปี)

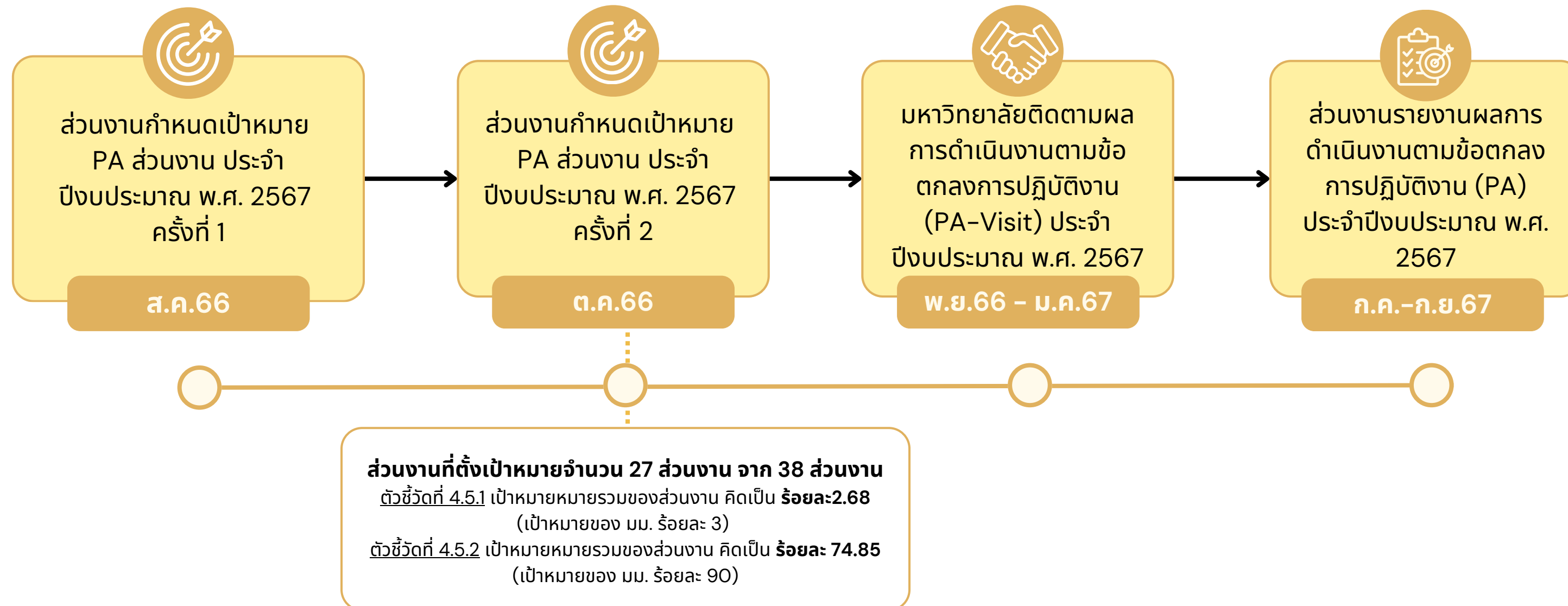
X 100

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent
ณ ต้นปีงบประมาณ
(เดือน ต.ค. ของแต่ละปี)





การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน(PA)



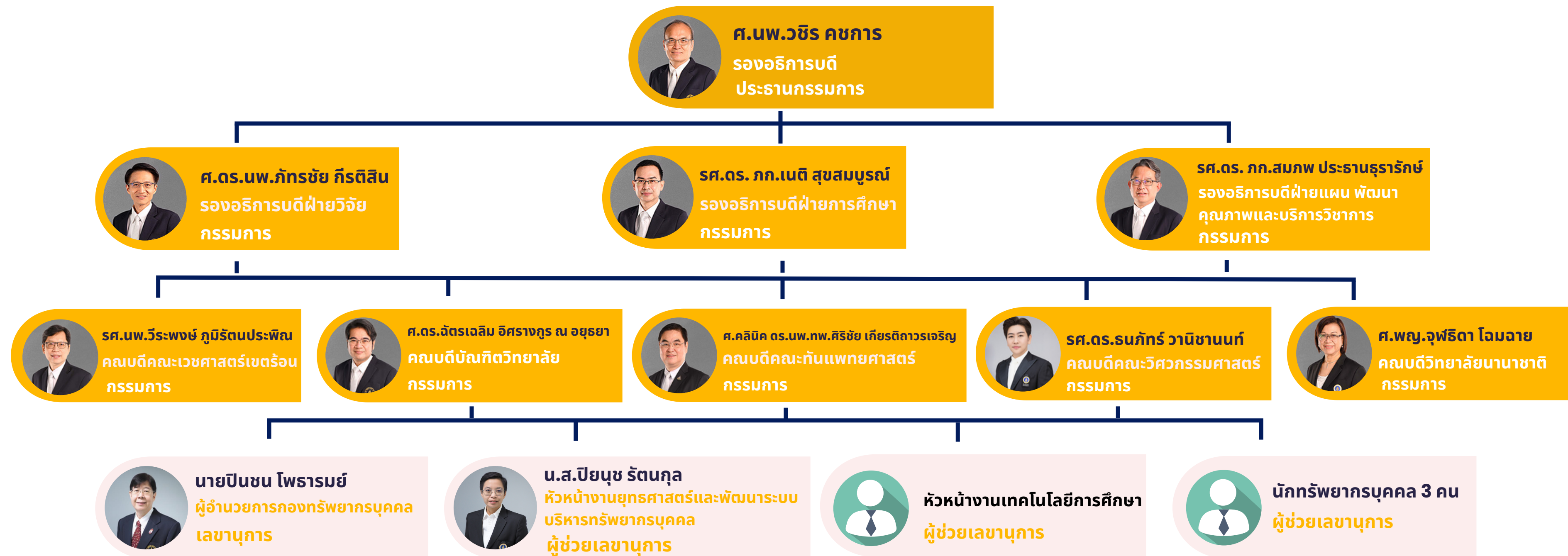


การดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการ
สนับสนุน GLOBAL TALENT สาย
วิชาการ โดยดำเนินการในรูปแบบของ
คณะกรรมการบริหาร GLOBAL
TALENT สายวิชาการ



คณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

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

ม.ค.-ส.ค.66

ก.ย. 66

ต.ค.66

01 ประชุมคณะกรรมการบริหาร Global Talent สายวิชาการ

- ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 23 มกราคม 2566 พิจารณากำหนดขอบเขตและแนวทางการบริหาร Global Talent สายวิชาการ
- ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 29 มีนาคม 2566 พิจารณากำหนดเกณฑ์ด้านผลงานวิจัย และเกณฑ์ด้านการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับ Global Talent สายวิชาการ
- ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 12 พฤษภาคม 2566 พิจารณาทบทวนเกณฑ์ด้านผลงานวิจัย และเกณฑ์ด้านการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับ Global Talent สายวิชาการ แนวทางการจ่ายเงินรางวัล และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ
- ครั้งที่ 4/2566 วันที่ 3 สิงหาคม 2566 พิจารณา (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ พ.ศ. 2566

02 นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล (วันที่ 12 กันยายน 2566)

นำเสนอ (ร่าง) ประกาศ ซึ่งผ่านการพิจารณากลับกรองจากกองกฎหมายต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อพิจารณา **ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบ**

03 นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) (วันที่ 13 กันยายน 2566)

นำเสนอ (ร่าง) ประกาศ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) เพื่อรับทราบ

04 นำเสนออธิการบดีลงนามในประกาศ

อธิการบดีลงนามในประกาศ หลักเกณฑ์คุณสมบัติ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2566

05 เวียนแจ้งประกาศ ไปยังส่วนงาน

เวียนแจ้งประกาศ หลักเกณฑ์คุณสมบัติ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ พ.ศ. 2566 ไปยังส่วนงาน และเผยแพร่ในเว็บไซต์กองทรัพยากรบุคคล

06 สื่อสาร ชี้แจง และทำความเข้าใจกับส่วนงาน และบุคลากรสายวิชาการ

จัดการประชุมชี้แจง “หลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ” ให้กับผู้ปฏิบัติงานของส่วนงาน และบุคลากรสายวิชาการ

Global Talent System

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

การให้เงินรางวัล/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/นักวิจัยรุ่นใหม่นักวิจัยอาวุโส 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

เกณฑ์ด้านผลงาน Global Talent สายวิชาการ

1

2

3

ระดับ	กลุ่มสาขา		ผลงานด้านวิจัย									และ	ผลงานด้าน การศึกษา	และ	ผลงานด้าน บริการ วิชาการ		
			ค่า Field-weighted citation impact	และ	Publication (Q1/Top10/Top1)*	และ	ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite)	และ	ค่า H-index	หรือ	ผลงานอื่นๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง**						
											ผลงานตำรา/หนังสือ					ผลงานนวัตกรรม	ผลงานเพื่อสังคม
Level 1 Gold	HS/ST	รูปแบบที่ 1 เน้นวิจัย	≥ 1.1		Q1 อย่างน้อย 2 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 1,300		> 20		ตำรา/หนังสือ ตีพิมพ์ในสำนักพิมพ์ที่มีมาตรฐานระดับชาติ อย่างน้อย 2,000 เล่มต่อเรื่อง และมีหลักฐานการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเป็นผู้นิพนธ์หลักที่มีส่วนร่วมอย่างน้อย 75%	ได้รับสิทธิบัตรอย่างน้อย 2 เรื่อง โดยมีอย่างน้อย 1 เรื่องที่มีหลักฐานการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคมที่แสดงเชิงประจักษ์ได้	มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่ถูกนำไปใช้เป็นนโยบายระดับชาติ โดยองค์กรภาครัฐระดับกรมขึ้นไปต่อเนื่องกันอย่างน้อย 3 ปี และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้มีการนำไปใช้พัฒนาในระดับชุมชนหรือสังคม	MUPSF ระดับ 2 หรือเทียบเท่า			
		รูปแบบที่ 2 เน้นการเรียนการสอน	≥ 1.0		Q1 อย่างน้อย 2 เรื่อง		> 800		> 15								
		รูปแบบที่ 3 เน้นวิจัยโดยเฉพาะ	≥ 1.3		Q1 อย่างน้อย 3 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 1,800		> 25					-			
	SSH		≥ 1.0		Q1 อย่างน้อย 2 เรื่อง		> 400		> 8							MUPSF ระดับ 2 หรือเทียบเท่า	

*หมายเหตุ *จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ระดับ Q1 ต้องเป็นผลงานที่เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ ในช่วงเวลา 1 ปีของรอบการพิจารณา นับเฉพาะ original research article เท่านั้น (ไม่รวม short article, brief article, review หรือผลงานอื่นๆ) ** ผลงานตำรา/หนังสือ/ผลงานนวัตกรรม ต้องเป็นผลงานนับย้อนหลังไม่เกิน 4 ปี และไม่ใช้ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล



ระดับ	กลุ่มสาขา		ผลงานด้านวิจัย									และ	ผลงานด้าน การศึกษา	และ	ผลงานด้าน บริการ วิชาการ		
			ค่า Field-weighted citation impact	และ	Publication (Q1/Top10/Top1)*	และ	ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite)	และ	ค่า H-index	หรือ	ผลงานอื่นๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง**						
											ผลงานตำรา/หนังสือ					ผลงานนวัตกรรม	ผลงานเพื่อสังคม
Level 2 Platinum	HS/ST	รูปแบบที่ 1 เน้นวิจัย	≥ 1.2		Q1 อย่างน้อย 4 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ Top1 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 1,900		> 25		ตำรา/หนังสือ ตีพิมพ์ในสำนักพิมพ์ที่มีมาตรฐานระดับชาติอย่างน้อย 3,000 เล่มต่อเรื่อง หรือ 4,000 เล่มต่อ 2 เรื่อง และมีหลักฐานการใช้ อย่างแพร่หลาย โดยเป็นผู้ นิพนธ์หลักที่มี ส่วนร่วมอย่างน้อย 75% ใน แต่ละเรื่อง	ได้รับสิทธิบัตร อย่างน้อย 3 เรื่อง โดยมี อย่างน้อย 1 เรื่องที่มีหลัก ฐานการนำไปใช้ ประโยชน์เชิง พาณิชย์หรือเชิง สังคมที่แสดง เชิงประจักษ์ได้ ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงกว่า ต้นทุนอย่างน้อย 3 ปีต่อ เนื่อง หรือเกิด การพัฒนา สังคมอย่างเป็น รูปธรรม	มีผลงานวิจัย หรือผลงานทาง วิชาการที่ถูกนำ ไปใช้เป็น นโยบายระดับ ชาติโดยองค์กร ภาครัฐระดับ กรมขึ้นไปต่อ เนื่องกันอย่างน้อย 3 ปี และมี หลักฐานเชิง ประจักษ์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ของสังคมใน วงกว้าง	MUPSF ระดับ 3 หรือเทียบเท่า	ผู้เสนอขอแสดง Concept Paper ในเชิง Policy Brief จากผลงานวิจัย โดยรวม ทำให้ เกิดผลกระทบ ต่อสังคมในเชิง นโยบาย และ แสดงหลักฐาน เชิงประจักษ์ใน การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว (พร้อม เอกสารอ้างอิง) โดยผู้เสนอขอ ต้องเป็นผู้ดำเนิน การหลักหรือมี ส่วนสำคัญในผล งาน (EIC)		
		รูปแบบที่ 2 เน้นการเรียน การสอน	≥ 1.1		Q1 อย่างน้อย 3 เรื่องโดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 1,300		> 20		MUPSF ระดับ 4						
		รูปแบบที่ 3 เน้นวิจัยโดย เฉพาะ	≥ 1.4		Q1 อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ Top1 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 2,400		> 30		-						
	SSH		≥ 1.1		Q1 อย่างน้อย 3 เรื่อง		> 600		> 12		MUPSF ระดับ 3 หรือเทียบเท่า						

*หมายเหตุ *จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ระดับ Q1 ต้องเป็นผลงานที่เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ ในช่วงเวลา 1 ปีของรอบการพิจารณา นับเฉพาะ original research article เท่านั้น (ไม่รวม short article, brief article, review หรือผลงานอื่นๆ) ** ผลงานตำรา/หนังสือ/ผลงานนวัตกรรม ต้องเป็นผลงานนับย้อนหลังไม่เกิน 4 ปี และไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล



1

2

3

ระดับ	กลุ่มสาขา		ผลงานด้านวิจัย									และ	ผลงานด้าน การศึกษา	และ	ผลงานด้าน บริการ วิชาการ		
			ค่า Field-weighted citation impact	และ	Publication (Q1/Top10/Top1)*	และ	ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite)	และ	ค่า H-index	หรือ	ผลงานอื่นๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง**						
											ผลงานตำรา/หนังสือ					ผลงานนวัตกรรม	ผลงานเพื่อสังคม
Level 3 Diamond	HS/ST	รูปแบบที่ 1 เน้นวิจัย	≥ 1.3		Q1 อย่างน้อย 8 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 4 เรื่อง หรือ Top 1 อย่างน้อย 2 เรื่อง		> 2,500		> 30		ตำรา/หนังสือ ตีพิมพ์ในสำนักพิมพ์ต่างประเทศที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ อย่างน้อย 2,000 เล่ม และมีหลักฐานการใช้หรือเผยแพร่ในระดับนานาชาติอย่างแพร่หลาย โดยเป็นผู้นิพนธ์หลักที่มีส่วนร่วมอย่างน้อย 75%	ได้รับสิทธิบัตร อย่างน้อย 4 เรื่อง โดยมีอย่างน้อย 2 เรื่องที่มีหลักฐานการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคมที่แสดงเชิงประจักษ์ได้ ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงกว่า ต้นทุน อย่างน้อย 3 ปีต่อเนื่อง หรือเกิดการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรม	มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่ถูกนำไปใช้เป็นนโยบายระดับนานาชาติโดยองค์กรระดับนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับต่อเนื่องกันอย่างน้อย 3 ปี และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้มีการนำไปใช้พัฒนาในประเทศ	MUPSF ระดับ 4 หรือเทียบเท่า	ผู้เสนอขอแสดง Concept Paper ในเชิง Policy Brief จากผลงานวิจัยโดยรวม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมในเชิงนโยบาย และแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จนเกิดผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับชาติ/นานาชาติ (พร้อมเอกสารอ้างอิง) โดยผู้เสนอขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือมีส่วนสำคัญในผลงาน (EIC)		
		รูปแบบที่ 2 เน้นการเรียนการสอน	≥ 1.2		Q1 อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ Top 1 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 1,800		> 25					UKPSF ระดับ Principle Fellow			
		รูปแบบที่ 3 เน้นวิจัยโดยเฉพาะ	≥ 1.5		Q1 อย่างน้อย 10 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 4 เรื่อง หรือ Top 1 อย่างน้อย 2 เรื่อง		> 3,000		> 35					-			
	SSH		≥ 1.2		Q1 อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยเป็น Top 10 อย่างน้อย 1 เรื่อง		> 800		> 16					MUPSF ระดับ 4 หรือเทียบเท่า			

*หมายเหตุ *จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ระดับ Q1 ต้องเป็นผลงานที่เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ ในช่วงเวลา 1 ปีของรอบการพิจารณา นับเฉพาะ original research article เท่านั้น (ไม่รวม short article, brief article, review หรือผลงานอื่นๆ) ** ผลงานตำรา/หนังสือ/ผลงานนวัตกรรม ต้องเป็นผลงานนับย้อนหลังไม่เกิน 4 ปี และไม่ใช้ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล

การสนับสนุน Global Talent

การสนับสนุนด้านต่างๆ จากมหาวิทยาลัย อาทิ เงินรางวัล การเชิดชูเกียรติ

Retention (การรักษารักษา)



เงินรางวัล

กำหนดอัตราเงินรางวัลของ
Global Talent แต่ละระดับ
(รายละเอียดตามสไลด์ที่ 19-20)



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

- ทุนอุดหนุนโครงการขับเคลื่อนนโยบาย
ชั้นนำสังคม

แนวทางการสนับสนุน Global Talent



เงินรางวัล



การเชิดชูเกียรติ



ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน

1 GOLD	125,000 แบ่งสัดส่วนการจ่ายออกเป็น 2 ส่วน (ส่วนละ 50%)		• ทุนยุทธศาสตร์วิจัยมหาวิทยาลัยมหิดล • ทุนนักวิจัยหลังปริญญาเอก • ค่าจัดเตรียมต้นฉบับ (Manuscript) • ค่าตีพิมพ์บทความ (Article Processing Charge) • เงินรางวัลการตีพิมพ์บทความ (Publication Reward) • การสนับสนุนระบบเครื่องมือวิจัย • ค่าตอบแทนผู้ผ่านการประเมิน MUPSF • ทุนและเงินรางวัลสำหรับการทำผลงานวิจัยด้านการศึกษา • ทุนอุดหนุนโครงการขับเคลื่อนนโยบายชั้นนำสังคม
2 PLATINUM	250,000 แบ่งสัดส่วนการจ่ายออกเป็น 2 ส่วน (ส่วนละ 50%)	• มอบเข็มเชิดชูเกียรติ • มอบโล่รางวัล • กิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร • ประกาศเกียรติคุณผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย	
3 DIAMOND	500,000 แบ่งสัดส่วนการจ่ายออกเป็น 2 ส่วน (ส่วนละ 50%)		

การขอรับรางวัลในระดับถัดไป ต้องเว้นระยะเวลาไม่น้อย 3 ปี โดยเป็นการขอในระดับที่สูงกว่า และไม่ใช้ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล ทั้งนี้ สามารถขอรับเงินรางวัลระดับละ 1 ครั้ง ยกเว้นระดับ Diamond ที่มีสิทธิได้ขอรับเงินรางวัลมากกว่า 1 ครั้ง



สัดส่วนการจ่ายเงินรางวัล

เงินรางวัล

ผลงาน

สัดส่วนการจ่ายเงินรางวัล

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

(จ่ายหลังจากได้รับส่วนที่ 1 ไปแล้ว 1 ปี)

1
Gold
Level

125,000

ผลงานด้านวิจัย

ค่า FWCI + Publication (Q1/Top10/Top1) + ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite) + ค่า H-index หรือผลงานอื่นๆ

ผลงานด้านการศึกษา

MUPSF/UKPSF (ยกเว้นรูปแบบที่ 3)

ผลงานด้านบริการวิชาการ

รายงานผลกระทบของงานบริการวิชาการ

50%

62,500

50%

62,500

การขอรับรางวัลในระดับถัดไป ต้องเว้นระยะเวลา **3 ปี** และไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล

2
Platinum
Level

250,000

ผลงานด้านวิจัย

ค่า FWCI + Publication (Q1/Top10/Top1) + ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite) + ค่า H-index หรือผลงานอื่นๆ

ผลงานด้านการศึกษา

MUPSF/UKPSF (ยกเว้นรูปแบบที่ 3)

ผลงานด้านบริการวิชาการ

รายงานผลกระทบของงานบริการวิชาการ

50%

125,000

50%

125,000

การขอรับรางวัลในระดับถัดไป ต้องเว้นระยะเวลา **3 ปี** และไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยเสนอขอรับรางวัล

3
Diamond
Level

500,000

ผลงานด้านวิจัย

ค่า FWCI + Publication (Q1/Top10/Top1) + ค่า Citation (ไม่นับรวม Self-cite) + ค่า H-index หรือผลงานอื่นๆ

ผลงานด้านการศึกษา

MUPSF/UKPSF (ยกเว้นรูปแบบที่ 3)

ผลงานด้านบริการวิชาการ

รายงานผลกระทบของงานบริการวิชาการ

50%

250,000

50%

250,000

Implement Process

1. **มหาวิทยาลัยร่วมกับส่วนงาน**ในการสื่อสารชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรสายวิชาการถึงแนวทางการดำเนินโครงการและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

3. **ผู้เข้าร่วมโครงการ**รายงานผลงานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

5. **มหาวิทยาลัย** (โดยกองทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินงานของ **Global Talent** ตามเกณฑ์ที่กำหนด เสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา

ต.ค.66



ก.ค.67



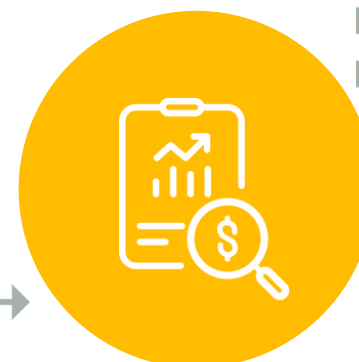
ก.ย.67



พ.ย.-ธ.ค.66



ส.ค.67



ต.ค.67



2. **มหาวิทยาลัย**ส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐานให้**ส่วนงาน**พิจารณากลับกรองและยืนยันรายชื่อส่งกลับไปยังมหาวิทยาลัย (เป็นไปตามความสมัครใจ)

4. **ส่วนงาน**ตรวจสอบผลงาน พร้อมทั้งประเมิน **Potential Factor** ของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาก่อนเสนอรายชื่อมายังมหาวิทยาลัย

6. **มหาวิทยาลัย** (โดยกองทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติผู้มีสิทธิ์ได้รับเงินรางวัล และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน



ต.ค.66-พ.ย.66

1. ประชุมชี้แจง “หลักเกณฑ์ และ แนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ” ให้กับผู้ปฏิบัติงานของ ส่วนงาน (27 ต.ค.66)

2. ประชุมชี้แจง “หลักเกณฑ์ และ แนวทางการสนับสนุน Global Talent สายวิชาการ” ให้กับบุคลากร สายวิชาการ (15 พ.ย.66)



พ.ย.66-ธ.ค.66

1. มหาวิทยาลัย ส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ให้ส่วนงาน เพื่อพิจารณากลับ กรองและยืนยันรายชื่อ (ข้อมูลจากระบบ รายงานตัวชีวิต Global Talent)

2. ส่วนงาน ตรวจสอบ/เพิ่มเติมรายชื่อ และยืนยันรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการส่ง กลับไปยังกองทรัพยากรบุคคล



พ.ย.66-มี.ย.67

1. มหาวิทยาลัย พัฒนาระบบสำหรับการ รายงานผลงานของ Global Talent สายวิชาการ

2. ประชุมชี้แจงการใช้งานระบบรายงาน ผลงานของ Global Talent สาย วิชาการ



ก.ค.67-ส.ค.67

1. Global Talent สายวิชาการ รายงาน ความก้าวหน้าของผลงานต่อผู้บังคับ บัญชาเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผ่านระบบรายงานผลงานของ Global Talent

2. ส่วนงาน ตรวจสอบผลงาน พร้อมทั้ง ประเมิน Potential Factor โดยเสนอ คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณา ก่อนเสนอรายชื่อมายังมหาวิทยาลัย



ก.ย.67

มหาวิทยาลัย ดำเนินการตรวจสอบ ผลการดำเนินงานของ Global Talent ตามเกณฑ์ที่กำหนด เสนอ คณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา



ต.ค.67

มหาวิทยาลัย เสนออธิการบดีเพื่ออนุมัติ รายชื่อ Global Talent สายวิชาการ ที่มี สิทธิได้รับเงินรางวัล และประกาศรายชื่อ Global Talent สายวิชาการ ที่ได้รับเงิน รางวัล



พ.ย.67-ธ.ค.67

มหาวิทยาลัย ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน รางวัลส่วนที่ 1 ภายใน 60 วัน หลังจาก ประกาศรายชื่อ



ต.ค.68

มหาวิทยาลัย ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน รางวัลส่วนที่ 2 ภายใน 1 ปี หลังจาก จ่ายเงินรางวัลส่วนที่ 1



Thank You

