

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ปีงบประมาณ 2568 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้า สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่การเป็นหนึ่งในสถาบันชั้นนำของโลกด้านเวชศาสตร์เขตร้อน ‘To be the World Leader in Tropical Medicine’

พันธกิจ : นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ด้านการวิจัย การศึกษา และการบริการสุขภาพ ด้านเวชศาสตร์เขตร้อน ‘To Strive for Excellence in Research, Education and Health Services in Tropical Medicine’

วัฒนธรรมองค์กร “TrOpMED”	ค่านิยม
Tr - Transformation and Innovation ปรับเปลี่ยนเพื่อสรรค์สร้าง	M Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล A Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
Op - Open and Globally Connected เปิดกว้างสู่ สากล	H Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง I Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
M - Multidisciplinary ระคนหลากหลาย	D Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ
E - Embracing Creativity and Entrepreneurship เพิ่มคุณค่าผลิตภัณฑ์ใหม่	O Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่
D - Data-Driven Decision ตัดสินใจด้วยข้อมูล	L Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

สมรรถนะหลักของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน : คณะฯเป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยในการวิจัยโรคเขตร้อนในหลากหลายสาขา มีบุคลากรและงานวิจัยที่ครบวงจรภายในคณะฯ ตั้งแต่งานวิจัยวิทยาศาสตร์ระดับอนุพันธุศาสตร์จนถึงนวัตกรรมสู่ระดับชุมชน ผลงานวิจัยได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการให้บริการทางการแพทย์ การจัดการเรียนการสอน และบริการวิชาการโรคเขตร้อน และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สืบเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อนดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ให้สอดคล้องและกับยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน และเป็นการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันและผลักดันให้คณะเวชศาสตร์เขตร้อนมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก Research with global and social impact	
เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย เชิงคุณภาพและเชิงพาณิชย์	แนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนทดแทนบุคลากรกลุ่มผู้เกษียณอายุ (10 คนในปี 2568 – 3.69%) - สรรหาและรักษานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยให้ทุนวิจัยและสร้างแรงจูงใจ - พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) สำหรับนักวิจัย - เสริมทักษะด้านงานวิจัย สถิติ และการเขียนตีพิมพ์ (Training Plan)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล Outcome-based education for globally-competent professionals	
เสริมสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและ ผลิตบัณฑิตคุณภาพสูง	แนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนสืบทอดตำแหน่งคณาจารย์ที่จะเกษียณอายุ (7 คนในปี 2568 – 3.18%) - ดึงดูดอาจารย์รุ่นใหม่ พร้อมพัฒนาอาจารย์ประจำให้เป็นนักวิจัยควบคู่ - ปรับระบบประเมินผลการสอนให้สะท้อนคุณภาพจริง - ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ Leader in Tropical Health and Academic Services	
ยกระดับคุณภาพการให้บริการทาง การแพทย์และสาธารณสุข	แนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรกำลังคนให้เพียงพอกับภาระงานของโรงพยาบาล - วางแผนสืบทอดตำแหน่งในสาขาที่ขาดแคลน เช่น พยาบาล, แพทย์ - พัฒนาทักษะด้าน digital health, AI diagnostic tools - สร้างระบบสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน Sustainable Quality Organization	
สร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันสมัย	แนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - ปรับโครงสร้างกำลังคนตามภารกิจและเทคโนโลยี - reskill/upskill บุคลากรสายสนับสนุน เช่น IT, การเงิน, HR - วางระบบสืบทอดตำแหน่งในฝ่ายบริหาร (Succession Plan) - ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนร่วมและยืดหยุ่น

โครงการ / กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก Research with global and social impact							
1 โครงการ Mentoring clinic (Proposal Writing, Manuscript Writing, Stat Clinic)	50,000	บุคลากรสายวิชาการที่เลี้ยงแนะนำให้สามารถเสนอขอสนับสนุนทุนวิจัย ได้มากกว่า 3 โครงการต่อคน/ปี					ORS
2 โครงการอบรมเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาและขั้นตอนการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์	30,000	บุคลากรทราบบริหารจัดการด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับโรคเขตร้อน และมีผู้เสนอทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อยปีละ 2 ชิ้นงาน					ORS / หน่วยบริหารทรัพย์สินฯ
3 โครงการอบรม Responsible Conduct of Research	20,000	บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90					ORS
4 โครงการคลังความรู้ที่จำเป็นต่อการทำวิจัยแบบ online	50,000	บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90					ORS
5 โครงการอบรม Introduction to Research Quality and Regulatory (GCP, GLP, GLCP, SOP, etc.)	50,000	บุคลากรมีระบบการทำวิจัยสามารถผลิตผลงานที่มีมาตรฐานระดับสากล ร้อยละ 90					ORS
6 โครงการ Meet the Academic Publishers	-	บุคลากรสายวิชาการสามารถผลิตผลงานได้ตรงตามข้อกำหนดของวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90					ORS
7 โครงการอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการให้เป็นมาตรฐาน	20,000	ห้องปฏิบัติการของคณะฯได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย ร้อยละ 80					ภาควิชา / ORS

โครงการ / กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล Outcome-based education for globally-competent professionals							
1 โครงการ 21st-Century Teaching Competencies	60,000	บุคลากรสายวิชาการมีทักษะ 21st-Century Teaching มีศักยภาพที่ทันสมัยตาม Digital Platform ยึดหยุ่น มีมาตรฐานระดับสากล ร้อยละ 100					BSTM
2 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน (Professional Standard Framework)	60,000	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีมาตรฐานระดับสากล					BSTM
3 โครงการ Coaching บุคลากรสายวิชาการที่สนใจเสนอขอรับการประเมิน MUPSF และ UKPSF	5,000	บุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา MUPSF และ UKPSF					BSTM
4 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การวิเคราะห์ให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร และการเข้าถึงลูกค้า”	80,000	แผนส่งเสริมการตลาด และช่องทางประชาสัมพันธ์เชิงรุก ให้กับกลุ่มนักศึกษาแต่ละหลักสูตร					BSTM
5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคอร์สเรียนสมัยใหม่ (Credit Bank)	50,000	มีหลักสูตรการพัฒนาบทเรียนเพื่อจัดทำ Credit Bank (MAP-C, Microcredit) ของคณะฯ					BSTM
6 โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีการ Update ภาวะเทียบให้ตรงกันอย่างสม่ำเสมอ	-	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจัดกิจกรรม KS กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ เดือนละ 2 ครั้ง					BSTM

โครงการ / กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ Leader in Tropical Health and Academic Services							
1 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Smart service ทั้งในด้านการรักษา และการบริการ	1,000,000	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทันสมัย เพื่อตอบสนองระบบ Smart Hospital					รพ.
2 โครงการพัฒนาหน่วยให้บริการนอกสถานที่ที่คล่องตัว ทันสมัย Smart Mobile service	100,000	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทันสมัย เพื่อตอบสนองระบบ Smart Mobile service					รพ.
3 โครงการสรรหา สร้างความผูกพัน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร	100,000	ระดับความสำเร็จในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และอัตราการลาออก					รพ.
4 โครงการผลักดันบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัย	100,000	บุคลากรมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ					รพ./ORS
ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน Sustainable Quality Organization							
1 โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าการพัฒนา บุคลากร (Training Road Map)	-	มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) ครอบคลุมทุกสายงาน					HR
2 โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังในทุกหน่วยงาน	-	มีแผนอัตรากำลัง บุคลากรมีทักษะ ชัดความสามารถ เพียงพอในการรองรับพันธกิจ					HR
3 โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP	-	บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล สามารถพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้ ให้มีศักยภาพในการตอบสนองพันธกิจ					HR
4 โครงการอบรมทักษะที่บุคลากรต้องพัฒนา	500,000	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการตอบสนองพันธกิจ					HR
5 โครงการความร่วมมือผลิตพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษา ผู้ช่วยพยาบาลศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	1,120,000	มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเพียงพอในการสนับสนุนพันธกิจด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน					HR/รพ.
6 โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับบุคลากร	200,000	บุคลากรมีศักยภาพในการรองรับพันธกิจ					HR
7 โครงการจัดทำคลังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ คู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ เพื่อการพัฒนาบุคลากร	-	จำนวนผลงานที่ได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์					HR
8 โครงการประกันกลุ่ม (ประกันชีวิต สุขภาพ และอุบัติเหตุ)	1,700,000	ความพึงพอใจต่อการประกันสุขภาพ และคะแนนความผูกพัน					HR
9 โครงการสุขภาวะดิจิทัลเขตร้อน @TropMed	50,000	อัตราการเจ็บป่วยของบุคลากรลดลง					HR