

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ปี 2569 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้า สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

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 L Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ
D - Data-Driven Decision ตัดสินใจด้วยข้อมูล	

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

## รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ที่	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด
1	รายจ่ายบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2568	1.1 บุคลากรคณะเวชศาสตร์เฉลิยประมาณ 774 อัตรา มีงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ ดังนี้ <hr/> - รายจ่ายหมวดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว <hr/> - รายจ่ายหมวดค่าตอบแทน <hr/> - รายจ่ายหมวดค่าใช้สอย <hr/> - เงินอุดหนุน <hr/> - งบกลาง	435,414,969.47	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย 2569
2	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังในทุกหน่วยงาน	2.1 การจัดสรรอัตราทดแทน/เพิ่มใหม่ จำนวน 14 อัตรา ดังนี้ <hr/> - บุคลากรด้านการวิจัย จำนวน 1 อัตรา <hr/> - บุคลากรด้านการเรียนการสอน 2 อัตรา <hr/> - บุคลากรด้านสุขภาพ 1 อัตรา <hr/> - บุคลากรด้านการบริหาร 3 อัตรา	-	1 ต.ค. 2568 - 31 พ.ค 2569
3	ความเคลื่อนไหวอัตรากำลังบุคลากรทุกสายงาน	3.1 การบรรจุและแต่งตั้ง - พนักงานมหาวิทยาลัย - พนักงานส่วนงาน - ลูกจ้างชั่วคราว 3.2 เปลี่ยนประเภทการจ้าง - พนักงานส่วนงาน เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย - ลูกจ้างชั่วคราว เป็น พนักงานส่วนงาน 3.3 พ้นจากงาน (ลาออก เกษียณ ไม่จ้างต่อ) - เกษียณอายุราชการ/งาน	-	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
			-	1 ม.ค. 2569
			-	1 ก.พ. 2569
			-	1 ต.ค. 2568

## รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ที่	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด
		- ลาออก	-	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		- ไม่จ้างต่อเนื่องจากอายุ 70 ปี	-	1 ต.ค. 2568
4	ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	4.1 บุคลากรคณะเวชศาสตร์ได้ตำแหน่งให้สูงขึ้นดังนี้ - <u>สายวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์</u> - สายสนับสนุน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ชำนาญงาน	- - -	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
5	โครงการสืบทอดตำแหน่งบริหาร	5.1 โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (Executive Development Program)	234,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		5.2 โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (Supervisory Development Program)	52,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
6	ทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ผลงานวิจัย (Page Chage) - วารสารที่มีค่า Quartile 1 (Q1) 50,000 บาท - วารสารที่มีค่า Quartile 2 (Q2) 30,000 บาท	6.1 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนยื่นขอทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ผลงาน Page Chage	500,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
7	การให้เงินรางวัลส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัย (Publication Reward) - วารสารมีค่า Quartile 1 อันดับสูงสุดร้อยละสิบ (top 10%) 20,000 บาท - วารสารมีค่า Quartile 1 10,000 บาท	7.1 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนยื่นขอทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์ผลงาน Publication Reward	500,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569

## รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

ที่	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	โครงการหรือกิจกรรมหลัก	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด
8	การให้ทุนสนับสนุนพิมพ์ประวัติและผลงานขอตำแหน่งวิชาการ/สายสนับสนุน	8.1 บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนพิมพ์ประวัติและผลงานขอตำแหน่งให้สูงขึ้น	233,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
9	โครงการอบรมทักษะที่บุคลากรต้องพัฒนา	9.1 โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	100,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		9.2 โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 1 ราย	150,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		9.3 โครงการให้เงินรางวัล "TM English Rewards for support /staff"	60,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
10	โครงการสุขภาพะวีถีเขตร้อน @TropMed	10.1 การประกันกลุ่ม (ประกันชีวิต สุขภาพ และอุบัติเหตุ) 790 ราย	3,195,550.00	10 เม.ย 2569 - 9 เม.ย 2570
		10.2 การตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี 2568 มี 785 ราย	400,000.00	20 พ.ย - 4 ธ.ค 2569
		10.3 Tropmed Fitness Center ผู้ใช้บริการ บุคลากร นักศึกษา	60,000.00	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		10.4 กีฬา "สานสัมพันธ์เครือข่ายมหิดลพญาไท ครั้งที่ 14"	-	
		10.5 จัดงานเนื่องในโอกาสส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ 2569	-	
		10.6 การทำบุญตักบาตรประจำเดือนเกิด	-	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
11	โครงการเงินสงเคราะห์สวัสดิการบุคลากร	11.1 เงินสวัสดิสงเคราะห์ - การศพ	-	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
		- ค่าพวงหรีดเคาศพศพ		
		- บุคลากรถึงแก่กรรม ญาติสายตรง อดีตบุคลากร		
		- การจัดการรับ-ส่ง แก่บุคลากรเพื่อร่วมพิธีสวดพระอภิธรรม/งานฌาปนกิจ		
		11.2 เงินสวัสดิสงเคราะห์ - การสมรส		
		11.3 เงินสวัสดิสงเคราะห์ - การเกษียณอายุราชการ/อายุงาน 14 ราย		
		11.4 ประเภทอุทกภัย		
11.5 การให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรบุคลากร				