แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Plan)

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 (1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570)

ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 4: องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Quality Organization)

> สรุปกรอบแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 แผนฉบับนี้เน้นการบริหาร จัดการอัตรากำลัง และสิทธิสวัสดิการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของแต่ละตำแหน่ง ยึดเชื่อมโยงกับพันธกิจหลัก 4 ด้าน (การบริการวิชาการ การวิจัย การบริการสุขภาพและการรักษา และการบริหารองค์กรแบบยั่งยืน) ครอบคลุมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประกอบด้วย 4 หมวดงานหลัก รวม 7 โครงการ

ส่วนที่ 1: บริบทองค์กร พันธกิจ และเป้าหมายยุทธศาสตร์

แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 'องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Quality Organization)' ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อมุ่งเน้นการจัดสรรกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ยกระดับความผูกพันองค์กร และสร้างรากฐานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง

1.1 พันธกิจหลัก คณะเวชศาสตร์เขตร้อน (Faculty Core Missions)

- **การบริการวิชาการ** (Academic Services): การให้บริการวิชาการและฝึกอบรมด้านโรคเขตร้อน แก่สังคมทั้งในและต่างประเทศ
- **การวิจัย** (Research Excellence): การสร้างงานวิจัย นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพระดับสากล
- **การบริการสุขภาพและการรักษา** (Healthcare Services) : การให้บริการตรวจรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ ผ่านโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
- **การบริหารองค์กรแบบยั่งยืน** (Sustainable Organization): การบริหารจัดการตามแนวทาง ECO University, EdPEx/HA และ SDGs 17 ประการ

1.2 กลุ่มเป้าหมายบุคลากร (Target Groups)

- **สายวิชาการ** (Academic Staff): มุ่งเน้นการวางกรอบอัตรากำลัง การเติบโตทางวิชาการ และการวิจัย
- **สายสนับสนุน** (Support Staff): มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร

1.3 กรอบเวลาดำเนินการ (Implementation Timeline)

ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2570 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570)

ส่วนที่ 2: รายละเอียดโครงการภายใต้แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังในทุกหน่วยงาน (SP04-02)	วิเคราะห์ภาระงานและจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 3-5 ปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	-	1 ต.ค. 69 – 31 มี.ค. 70	100% ของหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังระยะ 3-5 ปี	มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ลดการขาดแคลนกำลังคน และรองรับการสืบทอดตำแหน่ง
2. โครงการจัดทำคลังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์คู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากร (SP04-05)	จัดทำ รวบรวม และพัฒนาระบบคลังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์คู่มือปฏิบัติงาน (SOPs)	-	1 ต.ค. 69 – 30 มิ.ย. 70	คลังคู่มือออนไลน์ ≥ 50 คู่มือ, การเข้าใช้ ≥ 80%	เกิดการจัดการความรู้ ถ่ายทอดงานได้รวดเร็ว ลดความผิดพลาดในการทำงาน
3. โครงการประกันสุขภาพกลุ่ม (SP04-07)	มอบสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มเพิ่มเติม เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคง	3,500,000 บาท	1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70	คุ้มครองบุคลากร 100%, พึงพอใจ ≥ 85%	บุคลากรมั่นใจในการทำงาน ลดภาระค่ารักษาพยาบาล และเพิ่มอัตราการคงอยู่

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
4. โครงการสุขภาวะดี วิถีเขตร้อน @TropMed (SP04-08)	ส่งเสริมสุขภาวะเชิงรุก ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสภาพแวดล้อม	100,000 บาท	1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70	Engagement Score เพิ่ม ≥ 5%, เข้าร่วม ≥ 600 คน	บุคลากรมีสุขภาวะดี การลาป่วยลดลง เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร
5. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี (Annual Health Screening)	เฝ้าระวัง คัดกรองโรคเรื้อรัง และประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ	500,000 บาท	1 ม.ค. 70 – 31 พ.ค. 70	ตรวจสุขภาพ ≥ 90%, ติดตามกลุ่มเสี่ยง 100%	คัดกรองโรคระยะเริ่มต้น ป้องกันการเจ็บป่วยรุนแรง สุขภาพแข็งแรง พร้อมปฏิบัติงาน
6. โครงการจัดทำฐานข้อมูลทักษะของบุคลากรแยกตามระดับและตำแหน่ง (SP04-04)	สร้างระบบสารสนเทศฐานข้อมูลทักษะ (Skill Inventory / Competency Mapping)	-	1 ต.ค. 69 – 30 มิ.ย. 70	ฐานข้อมูล Skill Matrix ครอบคลุม ≥ 50%	จัดทีมวิจัยสหสาขาวิชาชีพ และจัดสรรงานตรงตามความชำนาญ (Right Man Right Job)
7. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) (SP04-01)	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และ Training Roadmap	-	1 ม.ค. 70 – 31 ส.ค. 70	Training Roadmap แล้วเสร็จ 60% ตำแหน่งสายสนับสนุน	บุคลากรมีความชัดเจนในเส้นทางการเติบโต และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งตาม (People Slotting)
รวมงบประมาณแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น		1,650**,000 บาท**			