

## แผนพัฒนาบุคลากรคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ปี 2567 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรใน องค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงาน การส่งเสริม การเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า นำไปสู่การ เป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

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<br>ปรับเปลี่ยนเพื่อสรรค์สร้าง          | M Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล<br>A Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น |
| Op - Open and Globally Connected เปิดกว้างสู่สากล                         | H Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง                                           |
| M - Multidisciplinary ระคนหลากหลาย                                        | I Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม                                        |
| E - Embracing Creativity and Entrepreneurship<br>เพิ่มคุณค่าผลิตภัณฑ์ใหม่ | D Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ                                  |
| D - Data-Driven Decision ตัดสินใจด้วยข้อมูล                               | O Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่                                       |
|                                                                           | L Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ                                            |

สมรรถนะหลักของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน : คณะฯเป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญในการวิจัย ในการวิจัยโรคเขตร้อนในหลากหลายสาขา มีบุคลากรและงานวิจัยที่ครบวงจรภายในคณะฯ ตั้งแต่งานวิจัย วิทยาศาสตร์ระดับอนุพันธุศาสตร์จนถึงนวัตกรรมสู่ระดับชุมชน ผลงานวิจัยได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการ ให้บริการทางการแพทย์ การจัดการเรียนการสอน และบริการวิชาการโรคเขตร้อน และเพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สืบเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อนดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้สอดคล้องและกับยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน และ เป็นการเพิ่มส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันและผลักดันให้คณะ เวชศาสตร์เขตร้อนมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยยุทธศาสตร์ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีทั้งหมด 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก Research with global and social impact                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1</b> สร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพให้ทำงานวิจัยอย่างยั่งยืนและสามารถแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญระดับประเทศที่มีผลต่อนานาชาติทั้งในปัจจุบันและอนาคต | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> ส่งเสริมการขอทุนจากแหล่งทุนทั้งในและต่างประเทศ<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> สร้างระบบ Mentorship สำหรับบุคลากรสายวิชาการ<br><b>กลยุทธ์ที่ 3</b> ส่งเสริมระบบบริหารจัดการ งานด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับโรคเขตร้อน                                                                                               |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2</b> ผลิตผลงานที่มีคุณภาพรักษาคุณภาพผลงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัย เพื่อให้ผลิตผลงานที่มีมาตรฐานอย่างยั่งยืน                                   | <b>กลยุทธ์ที่ 4</b> ส่งเสริมระบบการทำวิจัยที่มีมาตรฐานระดับสากล<br><b>กลยุทธ์ที่ 5</b> ส่งเสริมให้นักวิจัยมีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีคุณภาพ                                                                                                                                                 |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3</b> มี Research facilities ที่มีคุณภาพ ทันสมัย มีมาตรฐาน และเหมาะสมเป็นที่ต้องการกับงานวิจัย                                                 | <b>กลยุทธ์ที่ 6</b> สร้างระบบบริหารจัดการเครื่องมือและห้องปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีความคุ้มค่า                                                                                                                                                                                                                |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การศึกษามุ่งผลลัพธ์ระดับสากล Outcome-based education for globally-competent professionals                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1</b> หลักสูตรมีความทันสมัยบน Digital Platform ยืดหยุ่น มีมาตรฐานระดับสากล                                                                     | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนา Digital Platform เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Digital<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> พัฒนาหลักสูตรทั้ง Degree และ Non-Degree program แบบยืดหยุ่น                                                                                                                                                    |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2</b> เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และจำนวนนักศึกษา ขยายกลุ่มเป้าหมาย มีประสบการณ์ที่ดี                                                               | <b>กลยุทธ์ที่ 3</b> ส่งเสริมการตลาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก<br><b>กลยุทธ์ที่ 4</b> แสวงหาทุนการศึกษาจากภายนอกและบริหารจัดการทุนการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ<br><b>กลยุทธ์ที่ 5</b> สร้างประสบการณ์ที่ดีกับนักศึกษาเป็นรายบุคคลและระบบติดตามความก้าวหน้า<br><b>กลยุทธ์ที่ 6</b> เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายศิษย์เก่า |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3</b> อาจารย์และบุคลากรสมรรถนะสูง เครือข่ายและระบบสนับสนุนการศึกษามีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ                                              | <b>กลยุทธ์ที่ 7</b> อาจารย์มีสมรรถนะสูง มีเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษา<br><b>กลยุทธ์ที่ 8</b> บุคลากรและระบบสนับสนุนการศึกษามีสมรรถนะสูง                                                                                                                                                           |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผู้นำด้านการรักษาโรคเขตร้อนและบริการวิชาการ Leader in Tropical Health and Academic Services                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1</b> ขยาย พัฒนา การบริการให้ทันสมัยในทุกมิติ ให้เต็มศักยภาพของโรงพยาบาล                                                                       | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> ขยาย และพัฒนาการบริการให้ทันสมัยในทุกมิติ<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> การสรรหาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21                                                                                                                                                        |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2</b> พัฒนาไปสู่ Teaching, Reference Hospital ด้าน Tropical / Travel Medicine                                                                  | <b>กลยุทธ์ที่ 3</b> เป็นศูนย์ความเป็นเลิศ และ Role Model ด้านการเรียนการสอน / วิจัยด้าน Travel Medicine<br><b>กลยุทธ์ที่ 4</b> พัฒนาการให้บริการด้านโรคเขตร้อนที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อความยั่งยืนในการให้บริการ                                                                                              |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3</b> การเป็น Research Hospital                                                                                                                | <b>กลยุทธ์ที่ 5</b> เพิ่มและพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลในการเป็น Research Hospital                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4</b> ส่งเสริมความร่วมมือของหน่วยงานภายในและ/หรือภายนอก เพื่อให้เกิดการบริการทางวิชาการ และเพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการ                      | <b>กลยุทธ์ที่ 6</b> เปิดประตูการบริการสังคม                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน Sustainable Quality Organization                                                  |                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1</u> มีฐานข้อมูลสมรรถนะของบุคลากร เพื่อการพัฒนา                                                        | <u>กลยุทธ์ที่ 1</u> แผนวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรระยะสั้น และระยะยาว ที่ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์                                       |
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2</u> บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ภายใต้ยุค New Normal และมีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement ) | <u>กลยุทธ์ที่ 2</u> บุคลากรมีทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันใน การทำงาน (Workforce Engagement)                                 |
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3</u> คณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีส่วนร่วม ในการผลักดัน SDGs 17 ประการ                                         | <u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ส่งเสริมให้คณะฯ มีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสอดคล้องกับแนวทางการ สร้างความเป็นมหาวิทยาลัยเชิงนิเวศน์ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน |
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4</u> เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กร เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งภายในและภายนอก                 | <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาแผนประชาสัมพันธ์การตลาดเชิงรุกในทุกพันธกิจหลัก                                                                         |
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5</u> พัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน                                                        | <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนา IT Digital Literacy<br><u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ      |
| <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6</u> มีเงินทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ทำ รายได้ให้องค์กร                                                    | <u>กลยุทธ์ที่ 7</u> ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมที่ทำรายได้ให้กับองค์กร                                                                                |

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

| 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   | บุคลากรสายวิชาการมีพี่เลี้ยงแนะนำให้สามารถเสนอขอสนับสนุนทุนวิจัย ได้มากกว่า 3 โครงการต่อคน/ปี                | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS                         |
| 2 โครงการอบรมเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาและขั้นตอนการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ | 30,000   | บุคลากรทราบบริหารจัดการด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับโรคเขตร้อน และมีผู้เสนอทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อยปีละ 2 ชิ้นงาน | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS / หน่วยบริหารทรัพย์สินฯ |
| 3 โครงการอบรม Responsible Conduct of Research                                               | 20,000   | บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90                                 | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS                         |
| 4 โครงการคลังความรู้ที่จำเป็นต่อการทำวิจัยแบบ online                                        | 50,000   | บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90                                 | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS                         |
| 5 โครงการอบรม Introduction to Research Quality and Regulatory (GCP, GLP, GLCP, SOP, etc.)   | 50,000   | บุคลากรมีระบบการทำวิจัยสามารถผลิตผลงานที่มีมาตรฐานระดับสากล ร้อยละ 90                                        | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS                         |
| 6 โครงการ Meet the Academic Publishers                                                      | -        | บุคลากรสายวิชาการสามารถผลิตผลงานได้ตรงตามข้อกำหนดของวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 90                                   | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ORS                         |
| 7 โครงการอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการให้เป็นมาตรฐาน                                      | 20,000   | ห้องปฏิบัติการของคณะฯได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย ร้อยละ 80                                             | <div><div></div></div>     | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | <div><div></div></div> | ภาควิชา / ORS               |

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

| 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 “การวิเคราะห์นักศึกษากลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร และการเข้าถึงลูกค้า”         | 80,000   | แผนส่งเสริมการตลาด และช่องทางประชาสัมพันธ์เชิงรุก ให้กับกลุ่มนักศึกษาแต่ละหลักสูตร                                            |                            |          |          |          | BSTM                  |
| 5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคอร์สเรียนสมัยใหม่ (Credit Bank)                                       | 50,000   | มีหลักสูตรการพัฒนาบทเรียนเพื่อจัดทำ Credit Bank (MAP-C, Microcredit) ของคณะฯ                                                  |                            |          |          |          | BSTM                  |
| 6 โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีการ Update กฎระเบียบให้ตรงกันอย่างสม่ำเสมอ         | -        | เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจัดกิจกรรม KS กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ เดือนละ 2 ครั้ง     |                            |          |          |          | BSTM                  |

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

| 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 ชัดความสามารถเพียงพอในการรองรับพันธกิจ                              |                            |          |          |          | 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 | มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเพียงพอในการสนับสนุนพันธกิจด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน |                            |          |          |          | 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                    |