

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ปี 2566 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง 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 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 ระคนหลากหลายวิชา	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 จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570 ขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้สอดคล้องและกับยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน และเป็นการเพิ่มส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันและผลักดันให้คณะเวชศาสตร์เขตร้อนมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยยุทธศาสตร์ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีทั้งหมด 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งคุณภาพเพื่อความยั่งยืน Sustainable Quality Organization	
<u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1</u> มีฐานข้อมูลสมรรถนะของบุคลากร เพื่อการพัฒนา	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> แผนวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรระยะสั้น และระยะยาว ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์
<u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2</u> บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ภายใต้ยุค New Normal และมีความผูกพันในการทำงาน (Workforce Engagement)	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> บุคลากรมีทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันในการทำงาน (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 <u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ
<u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 6</u> มีเงินทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ทำ รายได้ให้องค์กร	<u>กลยุทธ์ที่ 7</u> ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมที่ทำรายได้ให้กับองค์กร

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 งานวิจัยสู่ชุมชนสังคมโลก Research with global and social impact								
1 โครงการอบรมเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาและขั้นตอนการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์	20,000	บุคลากรทราบบริหารจัดการด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับโรคเซตร้อน และมีผู้เสนอทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อยปีละ 2 ชิ้นงาน					ORS / หน่วยบริหารทรัพย์สินฯ	
2 โครงการอบรม Responsible Conduct of Research	20,000	บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 80					ORS	
3 โครงการคลังความรู้ที่จำเป็นต่อการทำวิจัยแบบ online	30,000	บุคลากรสายวิชาการที่เข้าโครงการสามารถส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 80					ORS	
4 โครงการอบรม Introduction to Research Quality and Regulatory (GCP, GLP, GLCP, SOP, etc.)	50,000	บุคลากรมีระบบการทำวิจัยสามารถผลิตผลงานที่มีมาตรฐานระดับสากล ร้อยละ 80					ORS	
5 โครงการ Meet the Academic Publishers	-	บุคลากรสายวิชาการสามารถผลิตผลงานได้ตรงตามข้อกำหนดของวารสาร Q1 ได้ร้อยละ 80					ORS	
6 โครงการอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการให้เป็นมาตรฐาน	20,000	ห้องปฏิบัติการของคณะฯได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัย ร้อยละ 70					ภาควิชา / ORS	

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)

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	50,000	บุคลากรสายวิชาการมีทักษะ 21st-Century Teaching มีศักยภาพที่ทันสมัยตาม Digital Platform ยึดหยุ่น					BSTM
2 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน (Professional Standard Framework)	50,000	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	มีหลักสูตรการพัฒนบทเรียนเพื่อจัดทำ Credit Bank (MAP-C, Microcredit) ของคณะฯ					BSTM
6 โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีการ Update กฎระเบียบให้ตรงกันอย่างสม่ำเสมอ	-	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจัดกิจกรรม KS กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ เดือนละ 2 ครั้ง					BSTM

โครงการ / กิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)

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 ทั้งในด้านการรักษาและการบริการ	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 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 ชีตความสามารถเพียงพอในการรองรับพันธกิจ					HR
3 โครงการอบรมทักษะที่บุคลากรต้องพัฒนา	500,000	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการตอบสนองพันธกิจ					HR
4 โครงการความร่วมมือผลิตพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	1,120,000	มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเพียงพอในการสนับสนุนพันธกิจด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน					HR/รพ.
5 โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	200,000	บุคลากรมีศักยภาพในการรองรับพันธกิจ					HR
6 โครงการส่งเสริมสวัสดิการ และสร้างความผูกพันองค์กรบุคลากร	1,000,000	ระดับความสำเร็จในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และอัตราการลาออกน้อยกว่าร้อยละ 10					HR/รพ.
7 โครงการจัดทำคลังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ คู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ เพื่อการพัฒนาบุคลากร	-	จำนวนผลงานที่ได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์					HR
8 โครงการประกันกลุ่ม (ประกันชีวิต สุขภาพ และอุบัติเหตุ)	2,037,075	ความพึงพอใจต่อการประกันสุขภาพ และคะแนนความผูกพัน					HR
9 โครงการสุขภาวะดิจิทัลเขตร้อน @TropMed	50,000	อัตราการเจ็บป่วยของบุคลากรลดลง					HR