

Modernized Workforce: Empowering Associate Instructors for Unparalleled Impact

นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

พัฒนาบุคลากรและบริหารสายอาชีพอาจารย์ใหม่ ให้มี
ศักยภาพตามพันธกิจ เพื่อให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์



รศ.พญ.สุรินทร์พร ลิขิตเสถียร
รองคณบดีด้านทรัพยากรบุคคล



INITIATIVE

Background ปี 62

ความสามารถในการแข่งขันกับม.อื่นๆ
คณะฯ มีจำนวนบุคลากรสาย
วิชาการและปริมาณงานวิจัยที่
น้อยกว่าคู่แข่ง

การรักษาบุคลากร

คณะฯ ขาดการพัฒนาบุคลากรและบริหาร
สายอาชีพ (career management) อย่าง
เป็นระบบ และไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มี
ความสามารถให้อยู่และเติบโตในองค์กร

ข้อบังคับ มช. ฉบับที่ 8 พ.ศ.2562 ข้อ 30
อาจารย์ที่ไม่เลื่อนตำแหน่งขึ้น
ภายใน 7 ปี จะถูกเลิกจ้าง

การขอกรอบอัตราอาจารย์ชั้น
Strategic position แต่วิธีการ
ได้มาซึ่งกรอบอัตรา
มีขั้นตอนซับซ้อน

Assessment

ประชุมเชิงปฏิบัติการ Roadmap
from EdPEX 300 to TQC
17 - 18 ส.ค. 2561



การวินิจฉัยองค์กร

การพัฒนาองค์กร

เครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์
แบบองค์รวม กลุ่มอาจารย์ใหม่ AI



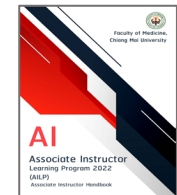
MED CMU Townhall
Meeting 12 ต.ค. 2562

Innovation

วิสัยทัศน์



โรงเรียนแพทย์ในดวงใจเพื่อการยกระดับ
สุขภาวะของมนุษยชาติอย่างยั่งยืน



โครงการ Associate Instructor- ตั้งแต่ พ.ศ.2562
การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม
และเพิ่มกรอบอัตรากำลังอาจารย์ถึง 30% (150 ตำแหน่ง)

วัตถุประสงค์โครงการ Associate Instructor

- 1.เตรียมความพร้อมและพัฒนาอาจารย์ใหม่ ให้มีศักยภาพตามพันธกิจ
การวิจัย นำไปบูรณาการกับการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศกับการศึกษา
เพื่อให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่อาจารย์ใหม่
รวมถึงมีดีเอ็นเอ (DNA) แนวทางการทำงานตรงกับค่านิยมขององค์กร
(CQIT) และมีส่วนร่วม
- 3.เพื่อบ่มเพาะให้อาจารย์ใหม่เติบโตในสายอาชีพของตนเองรวดเร็วขึ้น

INVOLVEMENT



อาจารย์ใหม่ Associate Instructor

Individual

Partners
หลักสูตร
พัฒนา

งานบริการการศึกษา
งานบริหารงานวิจัย
งานพัฒนาคุณภาพองค์กร
งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมสาขาโรคทางไฟฟ้าของหัวใจ
ศูนย์ระดับวิทยาคลินิกและสถิติศาสตร์
ศูนย์วิจัย Global Health Research Center

Sponsor

ภาควิชา

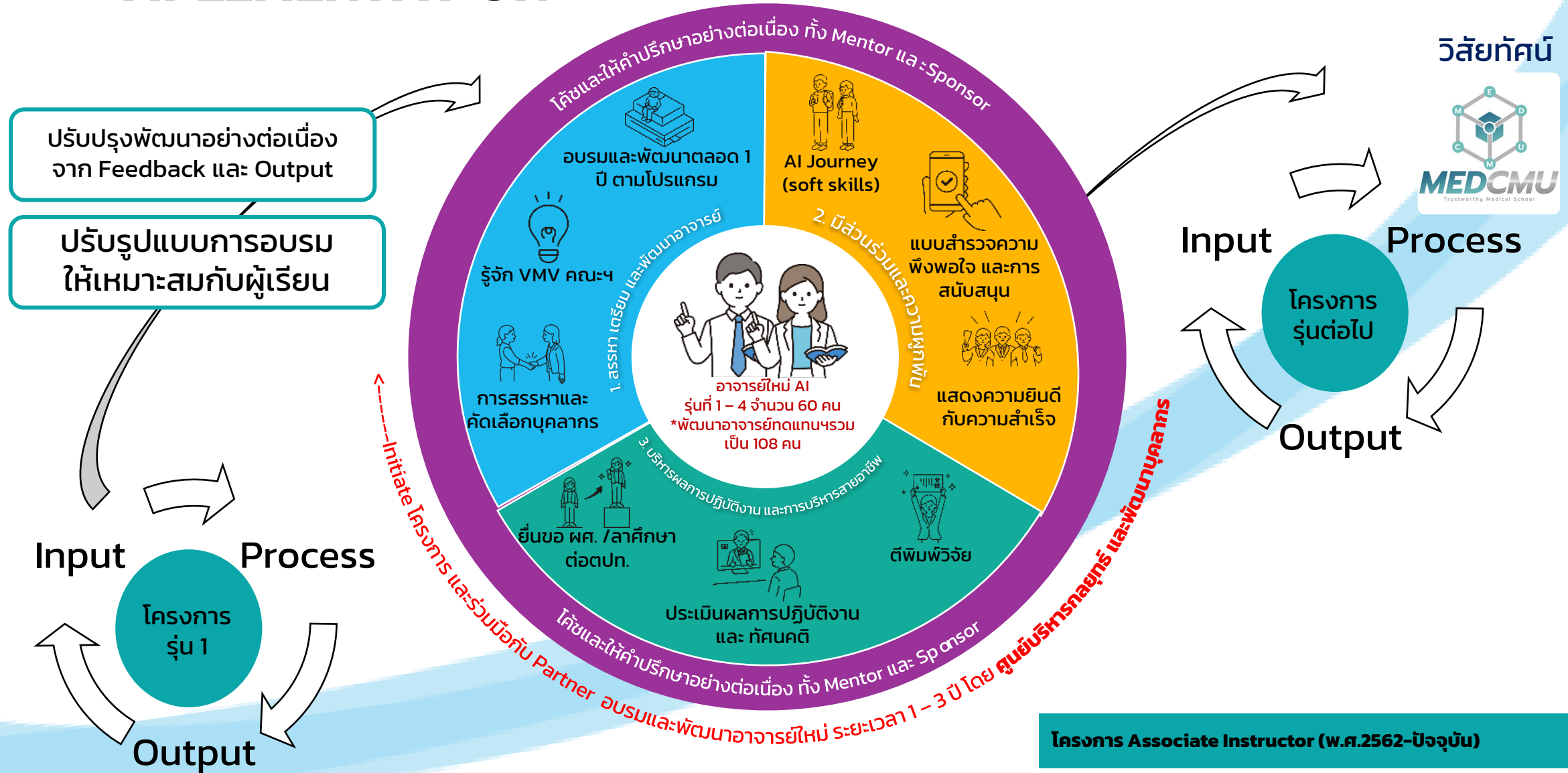
Committee

คณะกรรมการหลักสูตรพัฒนาอาจารย์ใหม่ (Associate Instructor) ประกอบด้วยผู้บริหารคณะฯ

Core Team

HR - ศูนย์บริหารกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากร และงานบริหารงานบุคคล

IMPLEMENTATION



INTEGRATION x HR Functions หลังจากเริ่มโครงการ AI

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



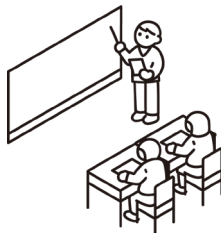
X

Sponsor/Committee

22 ภาควิชา
ผู้บริหาร

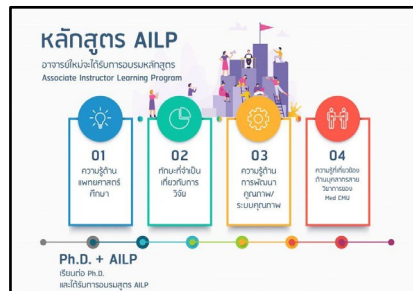
ลำดับ	รายละเอียด	จำนวน
1	ภาควิชา	22
2	ภาควิชา	22
3	ภาควิชา	22
4	ภาควิชา	22
5	ภาควิชา	22
6	ภาควิชา	22
7	ภาควิชา	22
8	ภาควิชา	22
9	ภาควิชา	22
10	ภาควิชา	22
11	ภาควิชา	22
12	ภาควิชา	22
13	ภาควิชา	22
14	ภาควิชา	22
15	ภาควิชา	22
16	ภาควิชา	22
17	ภาควิชา	22
18	ภาควิชา	22
19	ภาควิชา	22
20	ภาควิชา	22
21	ภาควิชา	22
22	ภาควิชา	22

การพัฒนาบุคลากร



X

Partners หลักสูตรพัฒนา



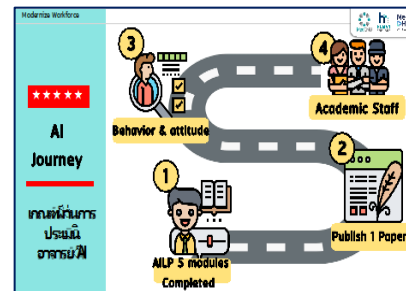
การบริหารผลการปฏิบัติงาน



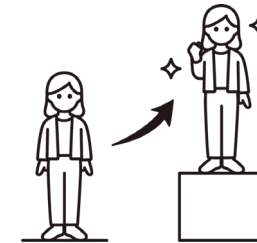
X

Sponsor/Committee

22 ภาควิชา
ผู้บริหาร



การบริหารสายอาชีพ



X

งานบริหารงานบุคคล
ส่งเสริมความก้าวหน้าตาม
Career path

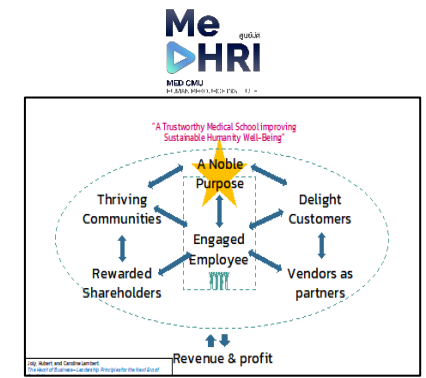


การรักษาบุคลากร



X

ศูนย์บริหารกลยุทธ์
และพัฒนาบุคลากร



IMPACT

ระดับบุคคล (Individual Impact)

การบริหารสายอาชีพ
อาจารย์ใหม่ขอ ผศ.เร็วขึ้น **↑237%**

เวลาเฉลี่ยอาจารย์ใหม่ AI

1.88 ปี

เวลาเฉลี่ยคณะฯ

6.34 ปี



ผลการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการสอนโดย นศ. สามารถเทียบเคียง
อาจารย์ภายในคณะฯ

ผลลัพธ์เฉลี่ยอาจารย์ใหม่ AI

92.66%

เฉลี่ยคณะฯ

91.25%



ระดับองค์กร (Organizational Impact)

ด้านองค์กร

การบริการ

อาจารย์ใหม่ AI มีส่วน
ร่วมได้มาตรฐาน PDSC



การศึกษา

QS Ranking
2023: Medicine
251-300



การวิจัย

อัตราการเติบโตของ Impact Factor เพิ่มขึ้น **39.53%**
การมีส่วนร่วม (contribution) ของอาจารย์ AI ต่อผลงานวิจัย
คณะฯ คิดเป็น **39.55%** ของผลงานวิจัยจากอาจารย์ทั้งหมด



ด้านทรัพยากรบุคคล

↑ ได้ future talent
จำนวนผศ. 23 คน

อัตรากำลังอาจารย์
เพียงพอมากขึ้นต่อผศ. **↑13%**



ระดับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Impact)

Topbox นศ.จะแนะนำ
ให้มาเรียนที่ MEDCMU
68%

เพิ่มศักยภาพแข่งขัน
แชร์ best practice
ให้องค์กรอื่น

ผลงานอาจารย์มี
ผลกระทบในการ
พัฒนาประเทศ

