



มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
Wisdom of the Land

ผลการดำเนินการ นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65 – มี.ค.66)



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี



นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. การบริหารบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่บนหลักคุณธรรม และ ธรรมภิบาล
2. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ถือว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับนอกเหนือจากการบริหารจัดการงาน
3. การบริหารจัดการอัตรากำลังจะคำนึงถึง ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา การสร้างงานวิจัย การบริการสุขภาพ ประกอบกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความคล่องตัว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ที่จะต้องกำหนด และปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานทุกตำแหน่งงานในสังกัดให้ชัดเจน ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาให้มีบุคลากรที่จะทำงานทดแทนกันได้ตลอดเวลา และเป็นหน้าที่ผู้บริหาร ที่ต้องกำหนดและพัฒนาผู้มีศักยภาพเพื่อทำหน้าที่แทนตน เพื่อรองรับความต่อเนื่องทางการบริหาร





นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

4. กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากร จะอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส เป็นธรรม อยู่บนหลักของการคัดเลือกโดยคำนึงถึงความสามารถหลัก ความสามารถเฉพาะทาง ที่สำคัญ การมีค่านิยมร่วมและความจำเป็นของงานในเวลานั้นเป็นหลัก
5. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารทุนมนุษย์มีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพยกระดับขีดความสามารถทำงานในอนาคต และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คำนึงถึงการมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยสะท้อน ความสามารถและประสิทธิผลของงานอย่างเป็นธรรม มุ่งให้ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรจะต้องมีการสื่อสาร ระหว่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแผนงานของหน่วยงาน ร่วมกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเกิดประโยชน์แก่การบรรลุผลสำเร็จตามแผนงาน ให้บุคลากรได้รับการชี้แนะ แนะนำวิธีการทำงาน การสอนแนะตลอดปีประเมินผล





นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

7. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มุ่งส่งเสริมให้โอกาสผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าทำงานในตำแหน่งว่างโดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร และสนับสนุนความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพ สำหรับตำแหน่งทางการบริหาร จะพิจารณาปัจจัย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ กระบวนการคัดเลือกจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม และโปร่งใส
8. นโยบายค่าจ้าง ค่าตอบแทน จะมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และ ผลการปฏิบัติงาน
9. การกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่บุคลากร จะคำนึงถึงความจำเป็น การช่วยเหลือความเป็นอยู่ที่บุคลากรพึงได้รับ รวมถึงความปลอดภัย และบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีสุขภาวะ และคำนึงถึงความสามารถขององค์กร





| นโยบาย ข้อที่ | แผนการดำเนินการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลดำเนินการ ปี 2566 |
|------------------|--|---|-----------------------|------------------------|
| 1, 2, 5, 6 | เสริมสร้างทักษะและศักยภาพด้านการบริหารคนของผู้บริหารและหัวหน้างาน | สัดส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาทักษะสำคัญเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรตามระดับศักยภาพ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| 2, 3, 4, 5 | พัฒนากลไกสนับสนุนหน่วยงานให้วางแผนความต้องการอัตรากำลังและมีแนวทางบริหารขีดความสามารถรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างเพียงพอ | ร้อยละของหน่วยงาน/พันธกิจที่มีการจัดทำแผนบุคลากร (PPR) ที่ครบถ้วน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 | 100 |
| 2,3,8,9 | การใช้แผนบุคลากร (PPR) ในการบริหารอัตรากำลัง | สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้จากความสามารถ | ไม่เกินร้อยละ 36 | 38.06 |
| 4,7 | การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแบบเชิงรุก (Proactive Recruitment) | อัตราการบรรจุของกลุ่มตำแหน่งสำคัญ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 | 46.55 |





| นโยบาย ข้อที่ | แผนการดำเนินการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลดำเนินการ ปี 2566 |
|------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 5,9 | การจัดโปรแกรมการดูแลบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัว เรียนรู้ภาระงาน และวัฒนธรรมองค์กร | อัตราการผ่านทดลองงานและคงอยู่ของ บุคลากรอายุงาน 6 เดือน – 1 ปี | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 | 93.37 |
| 2,5,6 | การพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core competency; CC) ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (Functional Competency; FC) | สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาประจำปี (Training Roadmap) | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 | 44.31 |
| 5, 7 | โครงการประเมินและพัฒนาศักยภาพผู้มี ศักยภาพ | สัดส่วนของบุคลากรกลุ่ม Talent & Successor ได้รับการพัฒนาตาม IDP | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |
| 5,6,7 | โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร สายสนับสนุน | สัดส่วนบุคลากรประเภทตำแหน่ง สนับสนุนที่เสนอขึ้นขอตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น | ร้อยละ 10 | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |





| นโยบาย ข้อที่ | แผนการดำเนินการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลดำเนินการ ปี 2566 |
|------------------|---|--|--------------------------|--|
| 5,7,8 | โครงการทบทวนขีดความสามารถเฉพาะ ของกลุ่มตำแหน่งสำคัญ เพื่อกำหนด ค่าตอบแทนตามระดับความชำนาญ | จำนวนกลุ่มตำแหน่งที่ได้รับการทบทวน ขีดความสามารถและเสนอพิจารณา อนุมัติ | 6 กลุ่ม ตำแหน่ง | 3 กลุ่ม |
| 2,3,4,6,9 | โครงการสำรวจและส่งเสริมความผูกพัน บุคลากร | อัตราการคงอยู่ของบุคลากรตำแหน่ง สำคัญ (Retention rate) | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 | เก็ชกร (94.79) พยาบาล (96.93) |
| | | ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ สวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ (Flexible benefit) | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ยังไม่ถึงรอบ การประเมิน) |

