



มหาวิทยาลัยมหิดล  
Mahidol University  
Wisdom of the Land

# ผลการดำเนินการ นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565



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





# ผลการดำเนินการ ประจำปี 2565

นโยบาย ข้อที่	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลดำเนินการ ปี 2565
2, 3, 4, 5	พัฒนากลไกสนับสนุนหน่วยงานให้ วางแผนความต้องการอัตรากำลังและมี แนวทางบริหารขีดความสามารถรองรับ การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่าง เพียงพอ	ร้อยละของหน่วยงาน/พันธกิจที่มีการ จัดทำแผนบุคลากร (PPR) ที่ครบถ้วน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100	100
2,3,8,9	การใช้แผนบุคลากร (PPR) ในการ บริหารอัตรากำลัง	สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้จาก ความสามารถ	ไม่เกิน ร้อยละ 36	35.50
4,7	การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและ คัดเลือกแบบเชิงรุก (Proactive Recruitment)	อัตราการบรรจุของกลุ่มตำแหน่งสำคัญ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	89.00
5,9	การจัดโปรแกรมการดูแลบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัว เรียนรู้ภาระงาน และวัฒนธรรมองค์กร	อัตราการผ่านทดลองงานและคงอยู่ของ บุคลากรอายุงาน 6 เดือน – 1 ปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	96.94





# ผลการดำเนินการ ประจำปี 2565

นโยบาย ข้อที่	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลดำเนินการ ปี 2565
2,5,6	การพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core competency; CC) ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (Functional Competency; FC)	สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาประจำปี (Training Roadmap)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	75.30
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	เกษียณกร (84.76) พยาบาล (94.37)
		ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ สวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ (Flexible benefit)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	98.03





# ปัญหา/อุปสรรคที่พบและแผนการดำเนินการ

## โครงการทบทวนขีดความสามารถเฉพาะของกลุ่มตำแหน่งสำคัญ เพื่อกำหนดค่าตอบแทนตามระดับความชำนาญ

ตัวชี้วัด : จำนวนกลุ่มตำแหน่งที่ได้รับการทบทวนขีดความสามารถและเสนอพิจารณาอนุมัติ 6 กลุ่มตำแหน่ง  
(ผลดำเนินการ : 3 ตำแหน่ง)

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ	แผนดำเนินการ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทบทวนการกำหนดหัวข้อ นิยาม ระดับความคาดหวัง คู่มือและแนวทางดำเนินการ ของทั้ง 6 กลุ่มตำแหน่ง</li> <li>2. มีการปรับแผนระหว่างปี 2565 โดยกำหนดให้จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ</li> </ol>	ดำเนินการตามแผนที่ปรับในปี 2566





# ปัญหา/อุปสรรคที่พบและแผนการดำเนินการ

## โครงการสำรวจและส่งเสริมความผูกพันบุคลากร

ตัวชี้วัด : อัตราการคงอยู่ของบุคลากรตำแหน่งสำคัญ (Retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90  
(ผลดำเนินการ : เกสัชกร 84.76)

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ	แนวทาง/แผนดำเนินการ
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่ออัตราการลาออก เช่น การดึงเกสัชกรจากหน่วยงานภายนอก การแข่งขันในตลาด เป็นต้น</li> <li>มีการปรับภาระงานและกระบวนการทำงานในช่วงที่มีการระบาดของโรค Covid-19</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เช่น อัตราการลาออก ผลสำรวจความผูกพันบุคลากร เพื่อวางแผนการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับคณะฯ</li> <li>กำหนดแผนในการดำเนินการในปี 2566 เพื่อจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>

