



มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(สำหรับการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค. 66 - ก.ย. 67)

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. การบริหารบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่บนหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาล
2. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ถือว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับนอกเหนือจากการบริหารจัดการงาน
3. การบริหารจัดการอัตรากำลังจะคำนึงถึง ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา การสร้างงานวิจัย การบริการสุขภาพ ประกอบกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความคล่องตัว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ที่จะต้องกำหนด และปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานทุกตำแหน่งงานในสังกัดให้ชัดเจน ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาให้มีบุคลากรที่จะทำงานทดแทนกันได้ตลอดเวลา และเป็นหน้าที่ผู้บริหารที่ต้องกำหนดและพัฒนาผู้มีศักยภาพเพื่อทำหน้าที่แทนตน เพื่อรองรับความต่อเนื่องทางการบริหาร
4. กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากร จะอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส เป็นธรรม อยู่บนหลักของการคัดเลือกโดยคำนึงถึง ความสามารถหลัก ความสามารถเฉพาะทาง ที่สำคัญการมีค่านิยมร่วมและความจำเป็นของงานในเวลานั้นเป็นหลัก
5. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาและ ฝ่ายบริหารทุกระดับมีหน้าที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพยกระดับขีดความสามารถทำงานในอนาคต และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

6. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คำนึงถึงการมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยสะท้อน ความสามารถและประสิทธิผลของงานอย่างเป็นธรรม มุ่งให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรจะต้องมีการสื่อสาร ะหว่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแผนงานของหน่วยงาน ร่วมกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเกิดประโยชน์แก่การบรรลุผลสำเร็จตามแผนงาน ให้บุคลากรได้รับการชี้แนะ แนะนำวิธีการทำงาน การสอนแนะตลอดปีประเมินผล
7. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มุ่งส่งเสริมให้โอกาสผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้า ทำงานในตำแหน่งว่าง โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร 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

HR Process as Employee Journey

Our employee is our Family | เป้าหมายสำคัญ : สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อดูแลสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลการทำงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Manpower planning	Recruit & Selection	Onboarding	Safety & Well Being environment	Welfare & Benefits	Performance management	Development & Career growth	Retirement
<ul style="list-style-type: none"> วางแผนกำลังคนที่มีความพร้อมรองรับผลึกตัน และส่งมอบงานตามยุทธศาสตร์อย่างเพียงพอ(People Plan for sustainability) พัฒนา ศักยภาพผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร เพื่อให้มีทักษะ การวางแผนด้านบุคลากร รวมถึง แนวทางการบริหารจัดการขององค์กรที่สำคัญ 	<p>ปรับสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อดึงดูด ผู้สมัคร โดยเฉพาะกลุ่ม 8 ตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>มั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร ปรับตัวเข้ากับตำแหน่งงานได้มากขึ้น</p>	<p>มุ่งดูแลสุขภาพของบุคลากรในเชิงป้องกันมากขึ้น เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพเชิงรุก</p>	<ul style="list-style-type: none"> จัดสวัสดิการเพิ่มเติม จากม.มหิดล โดยคำนึงถึงความต้องการแต่ละช่วงวัย ลักษณะตำแหน่ง และพื้นที่ปฏิบัติงาน การดูแลบุคลากรตั้งแต่เข้างาน ไปจนถึงหลังออกจากงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการรักษาและดูแลสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการผลึกตัน ยุทธศาสตร์ของคณะฯ ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันและสร้างผลการดำเนินงานที่โดดเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> ระบุผู้มีศักยภาพและส่งเสริมบุคลากรเข้าทดแทนตำแหน่งสำคัญ มี IDP Plan เพื่อพัฒนาผ่านการทำงานและประกบผู้บริหารระดับสูง เข้าร่วมโครงการใหม่ พัฒนาบุคลากรของตนตามเป้าหมายและภารกิจหลักของหน่วยงาน และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม 	<p>เตรียมความพร้อมในด้านการดูแลสุขภาพ ด้านการเงิน ด้านจิตใจให้แก่ผู้เกษียณ</p>

ผลลัพธ์สำคัญ บุคลากร เก่ง ดี มีสุข ผูกพัน

People Capability need Desired Skill และ Competencies ในตำแหน่งที่มีความต้องการ	บุคลากรที่มีสมรรถนะจำนวนเพียงพอ และส่งมอบผลงานได้ตามพันธกิจ	รักษาบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความสามารถสูง	บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทางด้านกาย ใจ เงิน พร้อมทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และดูแลครอบครัว ในระยะยาว	บุคลากรที่มีความสามารถคงอยู่กับองค์กรเพื่อสร้างผลงานตามเป้าหมาย	บุคลากรที่มีความพร้อมด้านการบริหารเข้าสู่ตำแหน่ง	อดีตบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------------------	------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------------

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
1	RA	การทบทวนนโยบายรองรับการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรและประยุกต์ใช้	1. สามารถจัดทำรายงานค่าใช้จ่ายบุคลากรที่สะท้อนหมวดค่าใช้จ่ายได้ทุกมิติ และมีการนำไปใช้ประโยชน์ 2. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรได้ตามสัดส่วนที่กำหนด 3. มีรายงานการศึกษาและรูปแบบการจ้าง Outsource	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	รายงานผลการดำเนินการตามแผนงานรายไตรมาส
2	RA	การส่งเสริมความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ	ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความผูกพันจากผลการสำรวจ ปี 2565	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	รายงานผลการดำเนินการตามแผนงานรายไตรมาส
3	RA	โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม	จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม ตามที่กำหนด	170,000.00	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	รายงานผลรายไตรมาส
4	RA	โครงการที่ตอบสนองพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้าน การบริหารผลการปฏิบัติงานและพัฒนาทีมและบริหารการเปลี่ยนแปลง	1. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและพัฒนาทีมและบริหารการเปลี่ยนแปลง 2. สัดส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	3,000,000.00	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร รายไตรมาส
5	MU	โครงการบริหารจัดการ Global Talent สายวิชาการและสายสนับสนุน	1. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายวิชาการและสายสนับสนุน (ร้อยละ 90) 2. ร้อยละการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent สายสนับสนุน (ร้อยละ 80)	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	รายงานผลรายไตรมาส
6	MU	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	รายงานผลรายไตรมาส

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
7	RA	โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย R2R support	1. สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเสนอขอเลื่อน ระดับตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้น 2. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนของ คณะทำงานที่ ปรึกษาการขอความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับบุคลากรสาย สนับสนุน	308,400.00	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ รายไตรมาส
8	RA	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา (Faculty Development) ปีงบประมาณ 2567	สัดส่วนอาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนาด้านการศึกษา	202,550.00	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนอาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนา ด้านการศึกษา
9	RA	โครงการพัฒนาทักษะความเป็นครูของ แพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้าน ต่อยอด ปีการศึกษา 2567	1. สัดส่วนของแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ประจำบ้านต่อ ยอต ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านความเป็นครู	630,320.00	มิ.ย. - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนแพทย์ประจำบ้านและแพทย์ ประจำบ้านต่อยอด ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ความเป็นครู
10	RA	โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่การ บริการพยาบาลที่เป็นเลิศ	1. สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านอบรมแล้ว ตระหนักและมี พฤติกรรมบริการที่ดีเพื่อมุ่งสู่การบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	212,500.00	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านอบรม แล้ว ตระหนักและมีพฤติกรรมบริการที่ดีเพื่อมุ่งสู่ การบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ
11	RA	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย : ความรับผิดชอบทาง ละเมิดของเจ้าหน้าที่	1. สามารถศึกษาและลดการกระทำผิด การร้องเรียน หรือ การสอบข้อเท็จจริงความผิดทางละเมิดที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ 2. สัดส่วนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ใ การปฏิบัติงานและการกระทำผิดลดลง	50,000.00	เม.ย. - ก.ย. 67	1. รายงานผลการจัดโครงการ 2. รายงานผลสัดส่วนการกระทำผิด การร้องเรียน หรือการสอบข้อเท็จจริงความผิดทางละเมิดที่เกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ ลดลง