



มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(สำหรับการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค. 65 - ก.ย. 66)

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 และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

6. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คำนึงถึงการมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยสะท้อน ความสามารถและประสิทธิภาพ ของงานอย่างเป็นธรรม มุ่งให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรจะต้องมีการสื่อสาร หารือกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแผนงานของ หน่วยงาน ร่วมกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเกิดประโยชน์แก่การบรรลุผลสำเร็จตาม แผนงาน ให้บุคลากรได้รับการชี้แนะ แนะนำวิธีการทำงาน การสอนแนะตลอดปีประเมินผล
7. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มุ่งส่งเสริมให้โอกาสผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้า ทำงานในตำแหน่งว่าง โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร และสนับสนุนความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพ สำหรับตำแหน่งทางการบริหาร จะ พิจารณาปัจจัย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมกับ คุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ กระบวนการคัดเลือกจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม และโปร่งใส
8. นโยบายค่าจ้าง ค่าตอบแทน จะมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และ ผลการปฏิบัติงาน
9. การกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่บุคลากร จะคำนึงถึงความจำเป็น การช่วยเหลือความเป็นอยู่ที่บุคลากรพึงได้รับ รวมถึง ความปลอดภัย 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"> วางแผนกำลังคนที่มีความพร้อมรองรับผลึกต้น และส่งมอบงานตามยุทธศาสตร์อย่างเพียงพอ(People Plan for sustainability) พัฒนา ศักยภาพผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร เพื่อให้มีทักษะ การวางแผนด้านบุคลากร รวมถึง แนวทางการบริหารจัดการขององค์กรที่สำคัญ 	<p>ปรับสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อดึงดูด ผู้สมัคร โดยเฉพาะกลุ่ม 8 ตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>มั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรปรับตัวเข้ากับตำแหน่งงานได้มากขึ้น</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"> เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการผลึกต้น ยุทธศาสตร์ของคนละคนๆ 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

อัตรากำลังบุคลากร แยกตามตำแหน่ง คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 11,683 คน

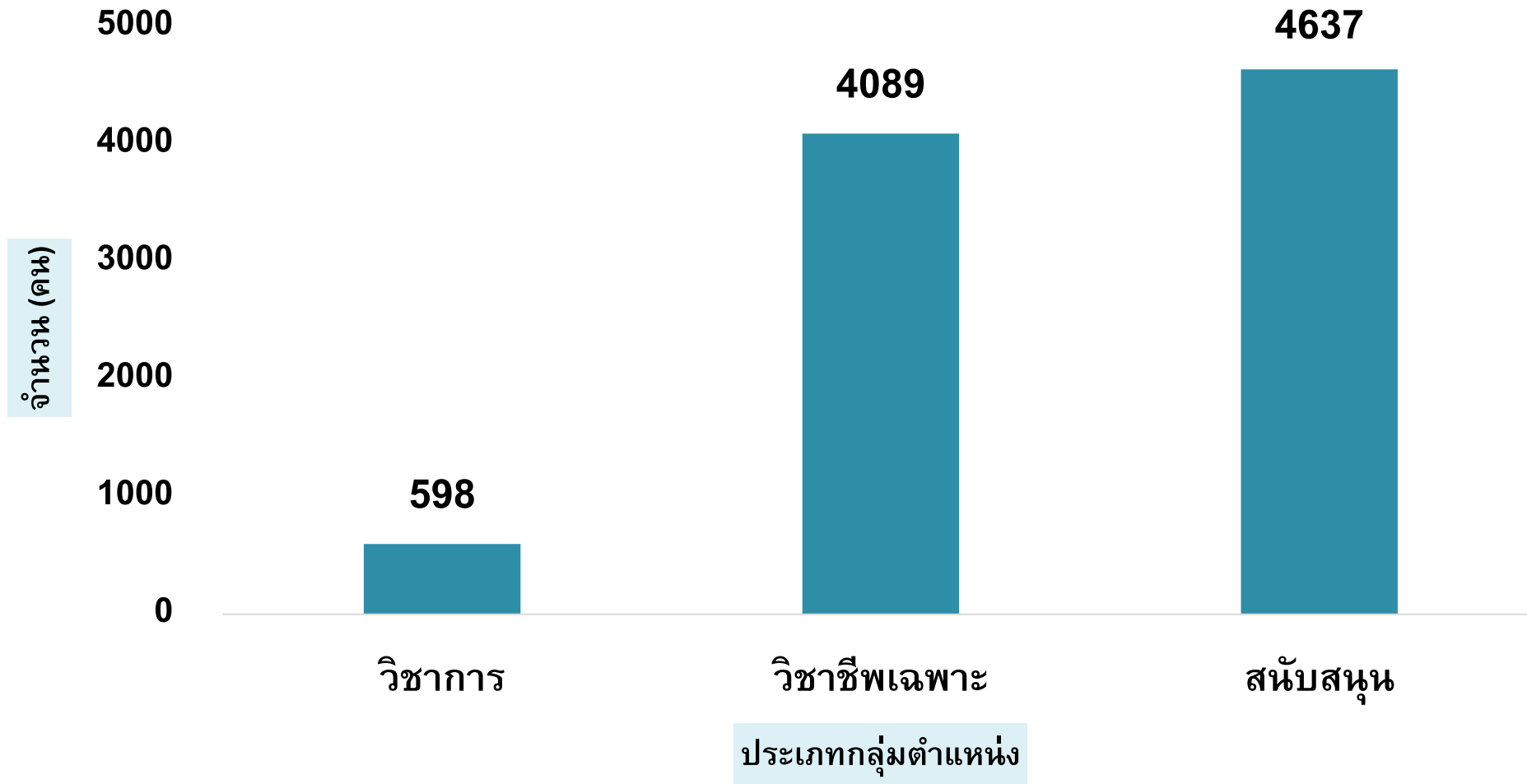
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
นักวิจัย	15	นักรังสีการแพทย์	154	เจ้าหน้าที่อักษรเบรลล์	1	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	24
อาจารย์	904	นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์	5	ช่างก่อสร้าง	2	นักกำหนดอาหาร	7
ทันตแพทย์	28	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	20	ช่างเขียนแบบ	1	นักกิจกรรมดนตรีบำบัด	1
นักกายภาพบำบัด	44	พยาบาล	3311	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	9	นักจิตวิทยา	6
นักกายอุปกรณ์	3	แพทย์	253	ช่างเครื่องยนต์	5	นักดนตรีบำบัด	1
นักกิจกรรมบำบัด	20	แพทย์แผนจีน	2	ช่างซ่อมเครื่องทำความเย็น	1	นักตรวจสอบภายใน	8
นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อ ความหมาย	36	แพทย์แผนไทยประยุกต์	2	ช่างตัดเย็บผ้า	3	นักทรัพยากรบุคคล	58
นักจิตวิทยาคลินิก	9	เภสัชกร	214	ช่างทันตกรรม	1	นักเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกฯ คนพิการ	2
นักตรวจการนอนหลับ	5	วิศวกรเครื่องกล	4	ช่างเทคนิค	54	นักนิเทศศิลป์	4
นักทัศนมาตร	1	วิศวกรไฟฟ้า	7	ช่างประปา	2	นักบริหารความเสี่ยง	12
นักเทคนิคการแพทย์	168	วิศวกรโยธา	4	ช่างปรับซ่อมครุภัณฑ์สำนักงาน	1	นักบริหารงานวิจัย	4
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	15	คนสวน	9	ช่างปูน	2	นักประชาสัมพันธ์	26
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	24	ครูปฐมวัย	1	ช่างไฟฟ้า	7	นักพัฒนาการเด็ก	2
นักปฏิบัติการวิจัย	5	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	565	ช่างไม้	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	37
นักฟิสิกส์การแพทย์	15	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	98	ช่างเย็บหนัง	1	นักวิจัย	2
		เจ้าหน้าที่วิจัย	30	ช่างศิลป์	2		

อัตรากำลังบุคลากร แยกตามตำแหน่ง คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) (ต่อ) **จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 11,683 คน**

ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
นักวิชาการเกษตร	2	นักวิเทศสัมพันธ์	12	ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	239	พนักงานประจำห้องยา	6
นักวิชาการเงินและบัญชี	95	นักสังคมสงเคราะห์	20	ผู้ปฏิบัติงานโภชนาการ	2	พนักงานแปล	55
นักวิชาการช่างศิลป์	1	นักสุขศึกษา	7	ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค	28	พนักงานผ่าและรักษาศพ	9
นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ	19	นักให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ	2	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	95	พนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล	1
นักวิชาการพัสดุ	63	นักอาชีวอนามัย	1	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	39	พนักงานพิมพ์	1
นักวิชาการภาษามือ	6	นักเอกสารสนเทศ	1	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	39	พนักงานรักษาความปลอดภัย	67
นักวิชาการโภชนาการ	44	นิติกร	10	ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	10	พนักงานรับโทรศัพท์	1
นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	150	บรรณารักษ์	8	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	4	พนักงานวิจัย	1
นักวิชาการเวชสถิติ	34	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	2	พนักงานกายภาพบำบัด	4	พนักงานวิทยาศาสตร์	3
นักวิชาการศึกษา	145	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	1	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค	4	พนักงานสถานที่	13
นักวิชาการสถิติ	3	ผู้ช่วยพยาบาล	1983	พนักงานชันรยนต์	28	พนักงานห้องปฏิบัติการ	4
นักวิชาการสารสนเทศ	51	ผู้ช่วยวิจัย	46	พนักงานซักฟอก	12	พี่เลี้ยง	10
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	4	ผู้ช่วยอาจารย์	49	พนักงานทั่วไป	314	ล่ามภาษามือ	12
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	43	ผู้ปฏิบัติงานกายภาพบำบัด	44	พนักงานธุรการ	28	วิศวกร	18
นักวิชาการอักษรเบรลล์	1	ผู้ปฏิบัติงานตรวจการนอนหลับ	2	พนักงานบริการ	517		
นักวิทยาศาสตร์	54	ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม	42	พนักงานประกอบอาหาร	16		
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	14	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	919	พนักงานประจำห้องทดลอง	6		

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ ที่ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผล ดำเนินการ	งบประมาณที่ ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนา (เฉพาะ โครงการฝึกอบรม/ พัฒนา)	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	RA	การใช้แผนบุคลากร (PPR) ในการบริหาร อัตรากำลัง	สัดส่วนค่าใช้จ่าย บุคลากรต่อค่าใช้จ่าย ทั้งหมด ไม่เกินร้อยละ 36	ไม่มี	32.81	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ไม่ใช่โครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา	เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ ส่งผลต่อสัดส่วน ค่าใช้จ่ายบุคลากร ซึ่ง การใช้แผนบุคลากร (PPR) อาจไม่เพียงพอ ต่อการควบคุมสัดส่วน ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ทบทวนค่าใช้จ่าย บุคลากรหมวดอื่น เช่น ค่าใช้จ่ายพัฒนา บุคลากร เพื่อ พิจารณาเครื่องมือ / รูปแบบ / วิธีการใน การควบคุมสัดส่วน และบริหารค่าใช้จ่าย บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น
2	RA	การปรับปรุงกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกแบบ เชิงรุก (Proactive Recruitment)	อัตราการบรรจุของกลุ่ม ตำแหน่งสำคัญ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 50	3,200,000.0 0	88.89	2,000,000.00	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ไม่ใช่โครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา	การแข่งขันใน ตลาดแรงงานและ นโยบายภาครัฐ	1. ปรับเพิ่มช่องทาง/ จำนวน สถาบันการศึกษาที่ เป็นกลุ่มเป้าหมายให้มาก ขึ้น 2. ปรับรูปแบบ / วิธีการจ้างเหมา บริการ (outsource) มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผลดำเนินการ	งบประมาณที่ ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนา (เฉพาะโครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา)	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3	RA	โครงการสำรวจและ ส่งเสริมความผูกพัน บุคลากร	มีแผนส่งเสริมความผูกพัน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแต่ละระดับ	ไม่มี	1. มีแผนส่งเสริมความผูกพัน ในระดับคณะฯ และกลุ่ม ตำแหน่งสำคัญคณะกรรมการ บริหารทุนมนุษย์ (คณะกรรมการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ คณะฯ) 2. ดำเนินการตามแผนฯ เช่น จัดกิจกรรม Dean Update คณบดีพบชาวรามาย เพื่อ สื่อสารนโยบายและประเด็น สำคัญต่าง ๆ และทำ Stay Interview กลุ่มตำแหน่ง พยาบาล เพื่อส่งเสริมความ ผูกพัน ออกแบบการดูแล บุคลากรให้มีความสุขและคง อยู่กับองค์กร	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม 1) Dean Update 1,056 คน 2) Stay Interview (พยาบาล) 133 คน	ไม่มี	1. ควรจัดให้มี กิจกรรม Dean Update อย่างน้อย ปีละ 1-2 ครั้ง 2. อาจเพิ่มการทำ Stay interview ใน ตำแหน่งสำคัญ อื่นๆ มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผลดำเนินการ	งบประมาณที่ ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนา (เฉพาะโครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา)	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4	RA	โครงการทบทวนขีด ความสามารถเฉพาะของ กลุ่มตำแหน่งสำคัญ เพื่อ กำหนดค่าตอบแทนตาม ระดับความชำนาญ	จำนวนกลุ่มตำแหน่งที่ได้รับ การทบทวนขีดความสามารถ และเสนอพิจารณาอนุมัติ อย่างน้อย 3 กลุ่มตำแหน่ง	ไม่มี	ทบทวนแล้ว 2 กลุ่ม ตำแหน่ง ได้แก่ เกษัชกร และนักรังสีการแพทย์	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ไม่ใช่โครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา	เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้อง หลายส่วน ทั้งใน/นอก ฝ่ายสารสนเทศ พื้นที่ พญาไท/ จักรี- นฤปดินทร์ จึงทำให้ การกำหนดเกณฑ์ เลื่อนระดับตามกลุ่ม ตำแหน่งที่เหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนและ ทบทวนร่วมกับผู้ เกี่ยวข้องหลายครั้ง จึงล่าช้ากว่าแผนที่ กำหนด	ขอให้นัดหมายผู้ เกี่ยวข้องทั้งหมด เข้าร่วมหารือให้ได้ ข้อสรุปในการ กำหนดเกณฑ์ ร่วมกัน เพื่อจัดทำ ให้แล้วเสร็จในปี 2567

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผลดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินก ารจริง	จำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนา (เฉพาะโครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา)	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5	MU	โครงการบริหารจัดการ Global Talent 1.1 สายวิชาการ 1.2 สายสนับสนุน	1. อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สาย วิชาการและสาย สนับสนุน (ร้อยละ 90) 2. ร้อยละการพัฒนา ตามแผนพัฒนา รายบุคคล ของ Global Talent สายสนับสนุน (ร้อยละ 80)	ไม่มี	1.1 Global Talent สายวิชาการ – อยู่ระหว่าง ม.มหิตลออกแบบ/ กำหนดเกณฑ์การพิจารณา คุณสมบัติและค่าตอบแทน (เริ่ม ดำเนินการปีงบประมาณ 2567) 1.2 Global Talent สายสนับสนุน - คณะฯ ได้คัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบตามเกณฑ์เพื่อเสนอ ม.มหิตล พิจารณา และได้รับคัดเลือกเป็น Global Talent สายสนับสนุน รวม ทั้งหมด 3 ราย ซึ่งได้ดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตาม รอบปีประเมิน 2567 แล้ว (ก.ค. 66 -มิ.ย. 67) - อัตราการคงอยู่ของ Global Talent สายสนับสนุน ณ สิ้นปี งบประมาณ 2566 เท่ากับ ร้อยละ 100	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ก.ค. - ก.ย. 66	ไม่ใช่โครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา	1) การกำหนดเกณฑ์ ๆ ของ ม.มหิตล มี ช่วงเวลาที่ไม สอดคล้องกับการ กำหนดแผนพัฒนาใน รอบการประเมิน ปี 2566	1) ปรับการ ดำเนินการ ไปเป็น รอบปีประเมิน 2567

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผล ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนา (เฉพาะโครงการ ฝึกอบรม/ พัฒนา)	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
6	MU	โครงการสนับสนุนการยื่น ขอตำแหน่งวิชาการของ บุคลากรสายสนับสนุน	สัดส่วนบุคลากร ประเภทตำแหน่ง สนับสนุนที่เสนอยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 1.25	98,670.00	0.62	45,345.00	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	324	1. ไม่มีพี่เลี้ยง หรือขาด ความรู้ความเข้าใจใน การจัดทำผลงาน วิชาการ 2. ไม่มีเวลามากพอใน การทำผลงานวิชาการ	1. ออกแบบและ พัฒนาการจัดอบรม เช่น ปรับรูปแบบการสอน เพิ่ม จำนวนรุ่น/กลุ่มเป้าหมาย 2. สร้างระบบพี่เลี้ยง โดย อาศัยบุคลากรในสายงาน ที่เคยยื่นขอและได้รับ แต่งตั้งแล้ว มาช่วย ถ่ายทอดหรือสอนแนะ/ให้ คำปรึกษา
7	RA	การพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core competency; CC) ขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน (Functional Competency; FC)	สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม แผนพัฒนาประจำปี (Training Roadmap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	25,000,000.00	91.33	17,728,936.02	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	10,675	ไม่มี	อาจเพิ่มเติมให้มีระบบการ ติดตามการรายงานผลการ พัฒนาบุคลากร เพื่อ สะท้อนประสิทธิภาพของ การพัฒนา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ ที่ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผลดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้า รับการพัฒนา (เฉพาะ โครงการ ฝึกอบรม/ พัฒนา)	ปัญหา และ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
8	RA	โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง ด้านธรรมาภิบาล และจริยธรรม	ผู้บริหารระดับสูงได้รับการ พัฒนาด้านธรรมาภิบาลและ จริยธรรม ตามที่กำหนด	500,000	1. พัฒนาผู้บริหารระดับสูง ด้าน ธรรมาภิบาลและจริยธรรม ผ่าน หลักสูตรต่างๆ ได้แก่ - ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลทาง การแพทย์สำหรับผู้บริหารระดับสูง - หลักสูตรหลักนิตธรรมเพื่อ ประชาธิปไตย (นธป.) - ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรม ระดับสูง - DNA หัวใจของกระบวนการ ยุติธรรม	260,650	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	22	ไม่มี	ไม่มี
9	RA	โครงการบริหารรายวิชา ออร์โธปิดิกส์ สถาบัน การแพทย์จักรีนฤเบดินทร์	เพื่อพัฒนาหลักสูตรและบริหาร จัดการรายวิชาออร์โธปิดิกส์ ร่วมกันระหว่างภาควิชาออร์ โธปิดิกส์ และโรงเรียนแพทย์ รามาริบดี	248,300	สามารถออกแบบหลักสูตรบริหาร จัดการรายวิชาออร์โธปิดิกส์ ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	248,300	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	มี.ค. 66	95	ไม่มี	ไม่มี
10	RA	โครงการทบทวนความรู้ และเพิ่มศักยภาพในการ ให้บริการตรวจทางรังสีด้วย เครื่อง Fluoroscopy	เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ ให้บริการตรวจทางรังสีด้วย เครื่อง Fluoroscopy	ไม่มี	บุคลากรด้านรังสีที่ปฏิบัติงานด้วย เครื่อง Fluoroscopy ได้ทบทวนองค์ ความรู้และพัฒนาศักยภาพให้พร้อม ต่อการให้บริการผู้ป่วยตาม มาตรฐานวิชาชีพ	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	พ.ค. 66	17	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	Source KPI	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ ที่ขออนุมัติ หลักการ (บาท)	รายงานผลดำเนินการ	งบประมาณที่ ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ ตาม แผนงาน	ระยะเวลา ที่ ดำเนินการ จริง	จำนวนผู้เข้า รับการ พัฒนา (เฉพาะ โครงการ ฝึกอบรม/ พัฒนา)	ปัญหา และ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
11	RA	โครงการพัฒนา ศักยภาพพยาบาล ฉุกเฉินในการดูแล IV Access Care : arterial line (A-line)	เพื่อพัฒนาศักยภาพพยาบาล ฉุกเฉินในการดูแล IV Access Care : arterial line (A-line)	ไม่มี	บุคลากรด้านการพยาบาลผู้ป่วย ฉุกเฉิน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการ Share case study เพื่อพัฒนาศักยภาพให้พร้อมต่อ การให้บริการผู้ป่วยตาม มาตรฐานวิชาชีพ	ไม่มี	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ม.ค 66	84	ไม่มี	ไม่มี
12	RA	โครงการพัฒนา หัวหน้าฝ่าย/งาน	เพื่อพัฒนาหัวหน้าฝ่าย/งาน ให้มี องค์ความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน เช่น สร้างเครือข่าย ระดับหัวหน้าฝ่าย/งาน ให้เกิดการ ทำงานร่วมกัน สร้าง/พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง และสร้างความเข้าใจใน การใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	954,625	มีหัวหน้าฝ่าย/งาน เข้าร่วม กิจกรรมสร้างเครือข่าย/พัฒนา ความรู้/การใช้เครื่องมือ จำนวน 284 คน คิดเป็น 82.80% ซึ่ง หลังจากกิจกรรม ช่วยส่งเสริม ให้หัวหน้าฝ่าย/งาน มีองค์ ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	741,306.50	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ก.พ. 66	284	ไม่มี	ไม่มี