

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำในระดับสากล โดยมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาด้านการแพทย์ พยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ สร้างงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการนำไปประยุกต์ใช้ ให้ความรู้ หรือคำปรึกษาทางวิชาการด้านการแพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และให้การดูแลสุขภาพ (สร้างเสริม ป้องกัน รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ) ที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน และการวิจัย เพื่อบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ที่เป็นสินทรัพย์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาก้าวหน้า ภายใต้การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีสุขภาวะที่ดี ให้มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงความพึงพอใจในงาน คุณภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ความเครียดจากการทำงาน ความหลากหลายในงาน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานตามความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจ จึงกำหนดนโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ

1. การบริหารบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่บนหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล
2. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ถือว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ด้านการบริหารอัตรากำลัง

1. การบริหารจัดการอัตรากำลังคำนึงถึงประสิทธิภาพในการสนับสนุนพันธกิจหลัก ประกอบกับความคล่องตัวในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ได้แก่ วิสัยทัศน์และนโยบายคณะฯ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานทุกตำแหน่งงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร และต้องมีการจัดให้มีผู้ที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ตลอดเวลา รวมทั้งต้องกำหนดและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมทำหน้าที่แทนตน และดำรงตำแหน่งทางบริหารอื่นๆ เพื่อความต่อเนื่องทางการบริหาร

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1. กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอยู่บนพื้นฐานและความจำเป็นของงานเป็นหลักและมีความโปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงความสามารถหลัก ความสามารถเฉพาะทาง ที่สำคัญต้องมีค่านิยมร่วมของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารทุนมนุษย์มีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพยกระดับขีดความสามารถการทำงานในอนาคต และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

1. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานต้องสะท้อนความสามารถและประสิทธิผลของงานอย่างเป็นธรรม มุ่งให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรจะต้องมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแผนงานของหน่วยงาน ร่วมกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเกิดประโยชน์แก่การบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานที่คาดหวัง
2. บุคลากรต้องได้รับการสอนและชี้แนะการทำงาน เป็นระยะ ตลอดทั้งปี เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
3. คณะฯ สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน ทั้งด้านตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางการบริหาร โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1. จ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และ ผลการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่บุคลากร เป็นการให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร รวมถึงความปลอดภัย และบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีสุขภาวะ โดยต้องคำนึงถึงความสามารถขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารทุนมนุษย์ ซึ่งคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีได้แต่งตั้งขึ้น เป็นผู้กำกับทิศทางการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามนโยบายนี้ และมีคณะอนุกรรมการบริหารทุนมนุษย์ที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ให้คำปรึกษา ทบทวน และสนับสนุนคณบดีในการปฏิบัติหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักในการนำนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรนี้ไปปฏิบัติ