

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล
และแผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ประจำปีงบประมาณ 2562

<p>แผนยุทธศาสตร์ชาติ</p> 	<p>2. ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p>	<p>3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน</p>	<p>4. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตจากภายใน</p>
<p>แผนยุทธศาสตร์ ม.มหิดล</p>  <p>มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</p>	<p>1.Excellence in research with global and social impact</p>	<p>2.Excellence in outcome-based education for globally-competent graduates</p>	<p>3.Excellence in professional services and social engagement</p>
<p>4.Excellence in management for sustainable organization</p>			
<p>แผนยุทธศาสตร์ คณะฯ</p>  <p>มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล</p>	<p>2. สร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและบริการวิชาการ</p>	<p>1. ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน</p>	<p>3. ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมบริการทางการแพทย์</p>
<p>4. องค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศอย่างยั่งยืน</p>			
<p>5. องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพัน และมีประสิทธิภาพสูง</p>			
<p>6. องค์กรที่มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคม</p>			



Confidential

ข้อมูลจาก WEB SITE คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล หน้าแผนยุทธศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ หลัก 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 5

องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง (High Engagement and High Performance Organization)

กลยุทธ์

1. ยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (Implement Performance –driven Organization)
2. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ (Enhance Learning Organization towards Excellence)

พันธกิจด้านการให้บริการคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พันธกิจด้านบริการ

```
graph TD; A[พันธกิจด้านบริการ] --- B[โรงพยาบาลศิริราช]; A --- C[ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก]; A --- D[โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์];
```

โรงพยาบาลศิริราช

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

โรงพยาบาลศิริราช
ปิยมหาราชการุณย์

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2558 - 2562

เป้าหมาย

- บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถ และความผูกพันสูง เพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารคณะ ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความเป็นเลิศ ในระดับ Strategic Objective
- องค์กรที่มีบุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง (High Engagement and High Performance Organization)

Strategic Initiative

- ยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (Implement Performance driven organization)

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

- การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินการของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

- การสรรหา การคัดเลือกและการว่าจ้าง

การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม อาทิ

- สถาบันการศึกษากลุ่มเป้าหมาย
- เว็บไซต์ของของคณะ และของมหาวิทยาลัย

- การคัดเลือกและการว่าจ้าง

วิธีการคัดเลือกจะมีขั้นตอนดังนี้

- ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
- สอบข้อเขียน
- สอบสัมภาษณ์

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2. เสริมสร้างขีดความสามารถ -การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน -พัฒนาบุคลากร -ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- การบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน โดยดำเนินการปีละ 2 ช่วง ได้แก่

- ช่วงที่ 1 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน มกราคม)
- ช่วงที่ 2 1 มกราคม – 30 มิถุนายน (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน กรกฎาคม)

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- การพัฒนาและการฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น

1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น

- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)

2) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)

- การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)
- การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)
- การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

3. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- การธำรงรักษาบุคลากร
 - ค่านิยมมหิดล (MAHIDOL COREVALUE)
 - วัฒนธรรมศิริราช (SIRIRAJ CULTURE)
 - อัตลักษณ์(AIR)
 - สุขภาพกาย
 - สุขภาพใจ
 - สุขภาพการเงิน
 - สวัสดิการต่างๆ
 - ความก้าวหน้าในอาชีพ