



มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

คณะแพทยศาสตร์
ศิริราช
พยาบาล

ศูนย์การแพทย์
กาญจนา
ภิเษก

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ปีงบประมาณ 2568



1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา



1.1 การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ ค

ดำเนินการ กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานของภาควิชา/ หน่วยงานที่ต้องการ โดยไม่ขัดต่อนโยบายการดำเนินการของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล



1.2 การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ใน Website มหาวิทยาลัยมหิดล ติดประกาศ และช่องทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม



1.3 การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไว้ในแบบสัญญาจ้าง โดยให้สัมพันธ์กับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงาน โดยมีแผนการดำเนินการและกำหนดตัวชี้วัด



1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา

แผนการดำเนินการ	คัดเลือก ตัวชี้วัด	ปี 2568
		เป้าหมาย
1. วางแผนการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทันกับความต้องการ	อัตราคนครองเทียบกับ กรอบอัตรากำลัง	95%
2. การันตีเวลาการดำเนินการสรรหาคัดเลือกภายในเวลาที่กำหนด	อัตราความสำเร็จในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรได้ ภายใน 60 วัน	95%



แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
			แผน
1	โครงการสรรหาเชิงรุก	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	105,000.-
2	โครงการวางแผนอัตรากำลังอย่างยั่งยืน	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	27,000.-
รวม			132,000.-



2.1 การพัฒนาและการฝึกฝนบุคลากร

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์คณะได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้



2.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่

- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)



2.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

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



2. การเสริมสร้างขีด

2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประชุมบุคลากรปฏิบัติงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่



ส่วนที่ 1
หน้าที่ความรับผิดชอบ 1
และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย



ส่วนที่ 2
สมรรถนะหลัก (Core Competency)
โดยมีแผนการดำเนินการและกำหนด



2. การเสริมสร้างขีด

แผนการดำเนินการ	ความสามารถ ตัวชี้วัด	ปี 2568
		เป้าหมาย
1. ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นผู้มีความสามารถสูง (บุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในระดับผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป ผ่านการอบรมหลักสูตรบริหาร ที่มหาวิทยาลัยมหิดลรับรองหรือเทียบเท่า)	ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการประเมินและพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ (Functional Competency) หรือสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)	90%
2. ดำเนินโครงการเตรียม Successor สำหรับการเกษียณของผู้บริหาร	ร้อยละของตำแหน่งผู้บริหารกลุ่มเป้าหมายที่มีการเตรียม Successor ในกลุ่มผู้เกษียณ	80%
3. จัดอบรมบุคลากรตามแผน	จำนวนกิจกรรมด้านอบรมที่ดำเนินการจัดได้ตามแผน	90%



แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
			แผน
1	โครงการ Train the Trainer	มกราคม 2568	261,600.-
2	โครงการประชุมนิเทศบุคลากรใหม่	3 รุ่น เดือนธ.ค. 67 ,เม.ย.68 , ส.ค.68	240,000.-
3	โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง	มิถุนายน 2568	211,000.-
4	โครงการ Training Road Map Base on Competency : TRM	พ.ค.-มิ.ย. 68	86,000.-
5	โครงการประชุมนิเทศแพทย์ (วุฒิบัตรใหม่)	สิงหาคม 2568	174,150.-
รวม			2,172,750.-



แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
			แผน
1	โครงการ BLS	เมษายน - กรกฎาคม 2568 จำนวน 8 รุ่น	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2	โครงการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล	มิถุนายน 2568	20,000.-
3	โครงการอบรมการใช้ถังดับเพลิงเบื้องต้น	มิถุนายน - กรกฎาคม 2568	งบประมาณของงานอาคารฯ
4	โครงการซ้อมอพยพหนีไฟและเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	สิงหาคม 2568	งบประมาณของงานอาคารฯ
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่ถูกวิธี	กรกฎาคม 2568	ไม่มีค่าใช้จ่าย
รวม			20,000.-



3. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มุ่งสร้างรักษาบุคลากร ผ่านการดำเนินกิจกรรม MAHIDOL CORE VALUE SIRIRAJ CULTURE, & AIR รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน โดยมีแนวทางปฏิบัติ



จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ ความ
สามัคคี และความรัก
องค์กรของบุคลากร
ระหว่างหน่วยงาน

จัดทำเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
และสื่อสารให้บุคลากร
รับทราบ

จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง
ทางการบริหาร
(Succession Plan)

ยกย่อง ชมเชยบุคลากร
และสรรหา เสนอชื่อ
บุคลากรที่เหมาะสมเข้ารับ
รางวัลทั้งภายใน ภายนอก
คณะฯ

ควบคุมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรให้
เป็นไปตามระเบียบ
หลักเกณฑ์ วิธีการที่
กำหนด



3. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ปี 2568
		เป้าหมาย
กิจกรรมด้านความผูกพัน	จำนวนกิจกรรมด้านพนักงานสัมพันธ์ที่ดำเนินการจัดได้ตามแผน	90%
สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของงานทรัพยากรบุคคล	ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของกระบวนการในงานทรัพยากรบุคคล	80%



แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
			แผน
1	โครงการสุงกาย สบายใจ <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมตักบาตรเดือนเกิด กิจกรรมสรีระสำราญ 	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2	กิจกรรม Executive Wlk Round ร่วมกับทีมบริหาร	ปีงบประมาณ 2568	ไม่มีค่าใช้จ่าย
3	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	ปีงบประมาณ 2568	ไม่มีค่าใช้จ่าย
4	กิจกรรม R2R Walk Round ร่วมกับการศึกษา	ปีงบประมาณ 2568	ไม่มีค่าใช้จ่าย
รวม			ไม่มีค่าใช้จ่าย