



มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

136
136 YEAR SIRIRAJ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2568



แผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พ.ศ. 2566-2572

ฉบับปรับปรุง

วิสัยทัศน์

สถาบันการแพทย์ของแผ่นดิน ที่สร้างองค์ความรู้และบริการอันเป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพระดับโลก

เป้าหมาย

ผลงานวิจัยระดับโลก

โรงพยาบาลที่ประชาชนเชื่อมั่นมากที่สุดในประเทศ

รางวัลด้านการศึกษาระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

การวิจัย

เป็นแหล่งผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมระดับโลก

Siriraj Health System

เป็นระบบบริการทางการแพทย์ที่มุ่งเน้นการรักษาในทุกระดับ ถึงตติยภูมิขั้นสูงที่ยั่งยืน

การศึกษา

ผลิตบัณฑิต ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ระบบการบริหารจัดการ เป็นสถาบันที่ขับเคลื่อนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

1

สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูงอย่างยั่งยืน

- 1.1 ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็น "Breakthrough"
- 1.2 ขับเคลื่อนผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านนโยบาย สังคม และเชิงพาณิชย์
- 1.3 สร้างระบบบริหารวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

2

มุ่งบริการทางการแพทย์แบบ Best Health Value

- 2.1 ส่งมอบการดูแลรักษาสุขภาพที่มีมาตรฐานระดับสากล
- 2.2 พัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจคณะฯ อย่างยั่งยืน
- 2.3 ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 2.4 สร้างองค์กรที่บุคลากรมีศักยภาพและทำงานด้วยใจ

3

มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาศาสตร์สุขภาพ

- 3.1 มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการการศึกษา
- 3.2 สร้างนวัตกรรมของหลักสูตรการศึกษา
- 3.3 สร้างเครือข่ายพันธมิตรเพื่อการศึกษาระดับนานาชาติ

4

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

- | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| 4.1 มุ่งเน้นความมั่นคง ปลอดภัย และประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ | 4.2 บริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถ พอเพียง และผูกพัน ด้วยระบบสนับสนุนที่ทันสมัย | 4.3 สื่อสาร ส่งเสริมความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ | 4.4 พัฒนาระบบบริหารพัสดุ ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เป็นเลิศ | 4.5 ยกระดับเสถียรภาพด้านการเงิน และงบประมาณ | 4.6 มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน |
|--|--|--|--|---|--|

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

แนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ 4.2

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้พอเพียง มีความสามารถ และมีความผูกพัน ด้วยระบบสนับสนุนที่ทันสมัย

Initiative Objective

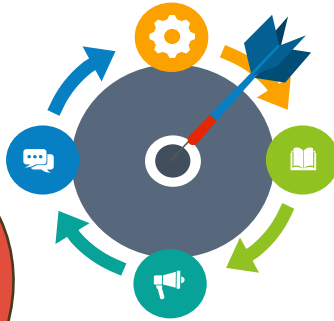
1. เพื่อเพิ่มอัตราความพึงพอใจ และลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ
3. เพื่อเพิ่มระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

Flagship Project

- Prj 1: โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ตาม Track Approach
- Prj 2: โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลาง สู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
- Prj 3: โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายงานวิชาชีพ และสายงานบริหารงานทั่วไป
- Prj 4: โครงการพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากร

Output KPIs

- อัตราความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ
- อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ
- ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับสมรรถนะและ/ หรือมาตรฐานผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
- Happinometer: ระดับความสุขของบุคลากร
- Emo-Meter: อัตราความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



(คนสามารถ) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพในทุกระดับและทุกสายอาชีพ



(คนพอเพียง) ประเมินอัตรากำลัง และขีดความสามารถที่จำเป็นของทุกหน่วยงานในแต่ละระดับ

- ควบคุมกรอบอัตรากำลังในภาพรวม
- เพิ่มกรอบอัตรากำลังตามพันธกิจมุ่งเป้า เช่น งานวิจัย งานบริการเพิ่มตามการขยายงาน



(คนผูกพัน) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันในการสร้างผลงานกับองค์กร



(ระบบงานสนับสนุน) ยกกระดับการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Smart HR / Digital Workplace)

แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้า
โครงการระดับยุทธศาสตร์	
โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ ตาม Track Approach	จัดทำแบบสำรวจความเป็นไปได้ในการจัดการะงานของบุคลากรสายวิชาการ เป็นสาย (Track) ที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของสายวิชาการ (ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์คลินิกในกระบวนการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์) ตามรูปแบบ Track และตอบสนองพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามรูปแบบ Track ที่เลือกตามความถนัด และความสนใจ
โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลาง สู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	จัดอบรมหลักสูตรs EXCEL 2 By Siriraj Academy สำหรับการเตรียมผู้บริหารระดับกลาง ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทั้งในมุมมองภายในคณะฯ และความรู้ศาสตร์การบริหารยุคใหม่ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก พร้อมกับฝึกประสบการณ์ด้านการบริหารงานโครงการ โดยมีทีมที่ปรึกษาที่เป็นทั้งอดีตคณบดี ผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ และที่ปรึกษาจากภายนอกคณะฯ
โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายงานวิชาชีพ และสายงานบริหารงานทั่วไป	จัดอบรมโครงการเสริมศักยภาพและทักษะหัวหน้าหน่วย ทางการพยาบาล รุ่นที่ 1 (Boosting Potentials and Skills for Nurse Executives) โครงการพัฒนาศักยภาพเลขานุการภาควิชา/เทียบเท่า เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะเป็นหลักทั้งการปรับปรุงทักษะ (Re-Skills) การเพิ่มทักษะ (Upskills) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skills)
โครงการพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากร	จัดทำแบบสอบถามเพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการเพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเลือกสวัสดิการและแง่มุมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่จะนำมาดำเนินโครงการพัฒนาด้านสวัสดิการ
โครงการระดับ Operation	
โครงการทบทวนและสำรวจความต้องการด้านอัตรากำลัง และความต้องการทางวิชาชีพ	ทบทวนแบบฟอร์มภาระงาน จัดทำ templates เก็บข้อมูลเปรียบเทียบข้อมูลแผน ผล ย้อนหลัง อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลบุคลากรศิริราชปัจจุบัน ทุกประเภทการจ้าง รวมถึงบุคคลภายนอกถูกจ้างโครงการวิจัยและที่ปรึกษาคณะ บุคลากร outsource
โครงการศึกษา และจัดทำกระบวนการและรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาและปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการบรรจุ จ้างศึกษาและจัดทำระบบการบรรจุ (Lean Process) ขยายผลการสรรหาเชิงรุกในตำแหน่งมุ่งเป้า (กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และสนับสนุน) เพิ่มช่องทาง/ รูปแบบในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (เฉพาะตำแหน่งมุ่งเป้า) รวมถึงพัฒนา Website ในการสรรหาบุคลากรใหม่
โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาค้นคว้า เทียบเคียงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ระหว่างจัดทำสรุปความต้องการในการพัฒนาโปรแกรม (To Be) เพื่อออก Spec และกรอบค่าใช้จ่ายเบื้องต้นในการสรรหาและคัดเลือกบริษัทภายนอกเข้ามาพัฒนาโปรแกรม รวมถึงเข้าร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพในการนำร่องการจัดทำมาตรฐานอาชีพร่วมกับหน่วยงานภายในคณะ
โครงการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีความหลากหลาย	เริ่มดำเนินการปี 2568
โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ภายใต้การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักการ ESG	เริ่มดำเนินการปี 2568
โครงการ HRBP (HR Business Partner)	เริ่มดำเนินการปี 2569

นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล



(คนสามารถ) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพในทุกระดับและทุกสายอาชีพ



(คนพอ) ประเมินอัตรากำลัง และขีดความสามารถที่จำเป็นของทุกหน่วยงานในแต่ละระดับ

- ควบคุมกรอบอัตรากำลังในภาพรวม
- เพิ่มกรอบอัตรากำลังตามพันธกิจมุ่งเป้า เช่น งานวิจัย งานบริการ เพิ่มตามการขยายงาน



(คนผูกพัน) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันในการสร้างผลงานกับองค์กร



(ระบบงาน) ยกระดับการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Smart HR / Digital Workplace)

ยกระดับการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ Si-eHR




แผนการดำเนินงานที่สำคัญปี 2567-68



**Courses in
SIRIRAJ
ACADEMY**



**Improve Self
Service System**



**Compensation
based on
Competency**



**SAP S/4HANA
Implementation**



Implement full IDP



**Revisit culture And
communication
issue**



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	
			ร้อยละความพึง พอใจ	ร้อยละการ นำไปใช้
หลักสูตร Executive Level for Change - Execution Leadership สำหรับการเตรียมผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ 2 (ExCEL2)	7 ส.ค.67-25 มี.ค.68	1,232,125	≥80	≥80
โครงการพัฒนาผู้บริหาร Abridge Business Certificate (ABC) รุ่นที่ 11	14 พ.ค.68-14 ก.ย.68	1,875,530	≥80	≥80
โครงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ต.ค.-68-ม.ค.69	500,000	≥80	≥80
โครงการเสริมศักยภาพและทักษะหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ รุ่นที่ 2	4 มี.ค.68-26 พ.ค.68	293,700	≥80	≥80