



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

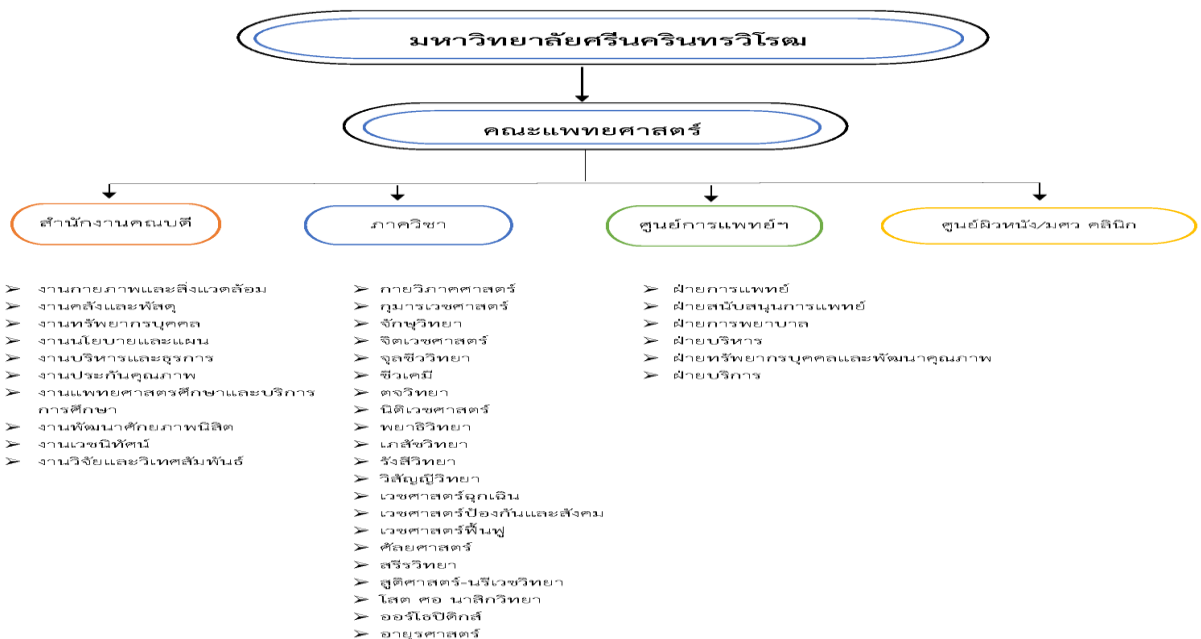
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 ได้ระบุถึงหน้าที่และนโยบายการทำงานของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ในการ สร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ ร่วมกันอย่างสันติและดุลยภาพ มีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษา ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และ ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมถึงการสืบสาน และเสริมสร้างภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้วยวิทยาการความรู้ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี โดยการดำเนินการต้องคำนึงถึง

1. ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม
3. การเป็นชุมชนทางวิชาการและการใช้องค์ความรู้เพื่อชี้นำสังคม
4. การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม
5. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้
6. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล ของ มหาวิทยาลัย

โครงสร้างองค์กร (Organization Chart)



สภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ในข้อบังคับกำหนดให้ สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประจำส่วนงาน และให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน การจ้างการวางแผน พัฒนาบุคลากร การวางมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การรักษาจรรยาบรรณ การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับกำหนด
3. รับรองวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อใช้ ประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
4. เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย
5. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย
6. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยเหลืองานตามที่คณะกรรมการคณะกรรมการ การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

งานทรัพยากรบุคคล ถือเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กร จัดเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็น ทรัพยากรอันมีค่าของคณะแพทยศาสตร์ ประกอบกับเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงบริบททั้งภายใน องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ การ ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2565 - 2580) และวิสัยทัศน์การดำเนินงานใหม่ของมหาวิทยาลัยที่ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงจากบริบทของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้านเทคโนโลยี (digital disruption) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่าง มากในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุ ตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล จึงเปรียบเสมือนแนวทางและเข็มมุ่งของการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล สูงสุดต่อองค์กร โดยหวังเป็นอย่างยิ่งให้ "คน มศว มีขีดความสามารถและผูกพัน ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ มศว"

คณะแพทยศาสตร์ มศว ได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารบุคคล โดยมีแผนแม่บททรัพยากร บุคคล ระยะ 5 ปี พุทธศักราช 2566 – 2570 เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินการ คณะแพทยศาสตร์ มศว ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ โดยมีแนวทาง/โครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการ ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนงานเข้าร่วม หรือผลักดันให้เกิดการดำเนินการร่วมกัน ([Action Plan 2566](#)) โดยมีตัวชี้วัดที่คณะแพทยศาสตร์ ต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

รหัส	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
T1	ความผูกพันของบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ)	4.42
M4	ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรมด้านการบริหาร	ร้อยละ 80
M4	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรมแพทยศาสตรศึกษาชั้นสูง	ร้อยละ 95
M4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะเป้าหมายตาม IDP	ร้อยละ 60
M5	ผลการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (โดยบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	3.68
M5	ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตของส่วนงาน	ร้อยละ 50
M5	ร้อยละของตัวแทนบุคลากรจากภาคส่วนต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในการประชาพิจารณ์ (VMV, KPI)	ร้อยละ 90