



## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลฯ ให้ได้คนเก่งคนดีเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ 4 วิธีการ ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการเสาะหาและเจรจา เมื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเรียบร้อยแล้ว มหาวิทยาลัยจะดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนการพัฒนาคณาจารย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ ดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปพัฒนาทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ การเดินทางไปพัฒนา (ประชุม/สัมมนา/ดูงาน/เสนอผลงานทางวิชาการ) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปศึกษา ฝึกอบรม แพทย์ประจำบ้าน ปฏิบัติการวิจัยหรือปฏิบัติงานอื่น ทุนพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ทุนโครงการ นอ. มศว ทุนความร่วมมือทางวิชาการ ทุนหน่วยงานภายนอก
2. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.) การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของอาจารย์สายอิตและนักวิจัย การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการและข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ

### การวางแผนกำลังคน

มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน พันธกิจ ภารกิจ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน จำนวนบุคลากร ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน และเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อนุมัติหลักการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามที่กำหนด โดยบริหารจัดการอัตรากำลังและทบทวนอัตรากำลังที่มีให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนอุดมศึกษา แนวโน้ม จำนวนนิสิต โครงสร้างตลาดแรงงาน ภาวะการมีงานทำ การตงงานของบัณฑิต และคุณภาพในการจัดการศึกษา เป็นสำคัญ รวมทั้งบริหารอัตรากำลังในภาพรวมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจ คำนึงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของภารกิจของส่วนงานและมหาวิทยาลัย โดยได้ประชุมร่วมกับส่วนงานแต่ละส่วนงานและได้ข้อสรุป เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณากรอบอัตรากำลัง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย มีการติดตามเรื่องจำนวนบุคลากรเป็นประจำ โดยพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดทำรายงานจำนวนบุคลากรทุกเดือน โดยจำแนกเป็นสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ และแสดงให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร และเมื่อจำเป็นต้องใช้ข้อมูลบุคลากร ก็สามารถดึงเฉพาะข้อมูลในส่วนที่ต้องการใช้ได้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีการกำหนด ระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และประกาศให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัยและรูปแบบ รวมทั้งวิธีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนงาน สะท้อนผลการทำงาน ที่แท้จริงของบุคลากรรายบุคคล ทำให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรอีกด้วย ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การต่อเวลาราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบการประเมิน รอบละ 6 เดือน ดังนี้

1. รอบที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม ถึง 31 มกราคมของปีถัดไป
2. รอบที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 31 กรกฎาคม

และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อกลั่นกรองผลการพิจารณาของส่วนงาน 33 หน่วยงาน

### การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้จัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรในการรักษาพยาบาล อีกทั้งมีเงินสินไหมทดแทนให้กับทายาทบุคลากรที่เสียชีวิต มีโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้บุคลากรมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง มีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้มีเงินสะสมใช้หลังจากออกจากงาน

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan)

ตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของคณะแพทยศาสตร์ ผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ปี 2566

รหัส	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
T1	ความผูกพันของบุคลากร (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ)	4.42	4.5
M4	ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรมด้านการบริหาร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 73.28
M4	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรมแพทยศาสตรศึกษาขั้นสูง	ร้อยละ 95	ร้อยละ 94.85
M4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะเป้าหมายตาม IDP	ร้อยละ 60	ร้อยละ 90.68
M5	ผลการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (โดยบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	3.68	3.70
M5	ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตของส่วนงาน	ร้อยละ 50	อยู่ระหว่าง ดำเนินการเก็บข้อมูล
M5	ร้อยละของตัวแทนบุคลากรจากภาคส่วนต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในการประชาพิจารณ์ (VMV, KPI)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 94.01