



NurseCMU

Faculty of Nursing, Chiang Mai University

การดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2565

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



การดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์มีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันชั้นนำระดับสากลด้านการศึกษาและการวิจัย โดยตั้งเป้าหมายเป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลใน 100 อันดับแรกของโลก ภายในปี 2567 และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ Thailand Quality Award TQC+ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจอันสำคัญเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งมีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรตั้งแต่รับเข้าเป็นบุคลากรใหม่จนเกษียณอายุงาน สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดี ดูแลจัดการผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา รวมทั้งพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในงาน และดูแลการจัดการความสำเร็จในงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน และเกิดความผูกพัน ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ระดับพันธกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การคัดสรรบุคลากรด้วยวิธีการสร้างสรรค์ (Creative Recruitment)

ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการวิเคราะห์หัตถ์รากำลังอาจารย์และบุคลากร โดยเสนอต่อกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อวิเคราะห์หัตถ์รกำลังที่สามารถจัดสรรให้กับคณะฯ และเมื่อได้รับหัตถ์ที่จัดสรรหาแล้ว หน่วยบริหารงานบุคคลคณะฯ จะดำเนินการประกาศรับสมัครตามระเบียบหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเกณฑ์สมรรถนะเพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยกำหนดนิยามของแต่ละสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ชัดเจน และการคัดสรรควรจะต้องมีวิธีการคัดสรรที่แสดงได้ถึงการมีพฤติกรรมดังกล่าวที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีขั้นตอนนอกจากการสัมภาษณ์และพิจารณาตามคุณสมบัติที่กำหนด รวมถึงมีขั้นตอนในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครอย่างกว้างขวางผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งการประชาสัมพันธ์ผ่านทางหน่วยงานและสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์ โดยติดตามกำกับตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินงานจากสัดส่วนของบุคลากรได้รับการคัดสรรที่มีสมรรถนะสูง

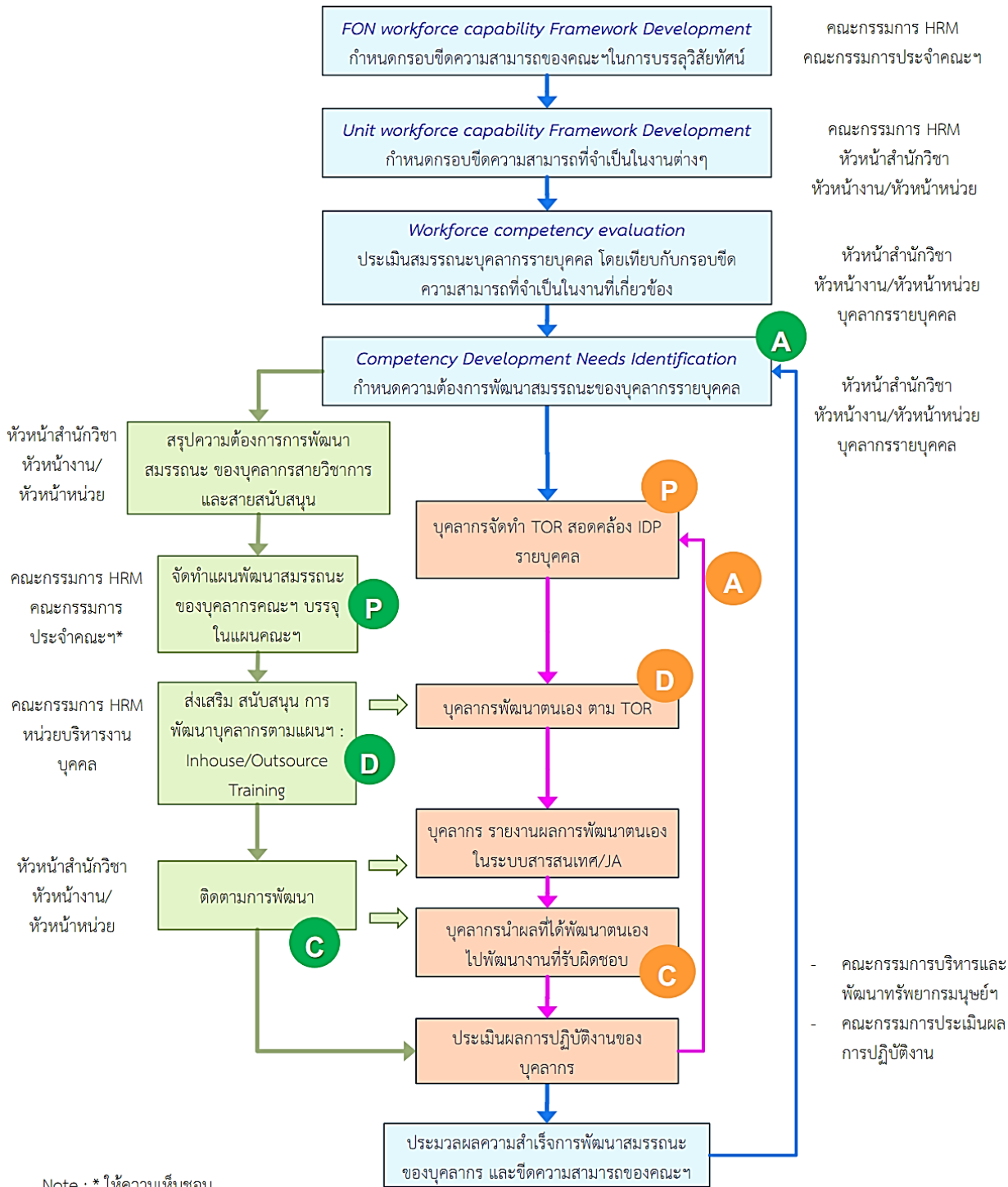
2. พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

คณะพยาบาลศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของอาจารย์และบุคลากร และความต้องการขององค์กรในการตอบสนองเป้าหมายและภารกิจหลักเป็นสำคัญ โดยมีการเชื่อมโยงการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะร่วมกับการจัดทำภาระงาน (TOR) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (JA) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจะร่วมกันประเมินสมรรถนะของอาจารย์และบุคลากรว่ามีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย หรือจะต้องมีการปรับปรุง/พัฒนาในด้านใดเพิ่มเติม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในการพัฒนาตามสมรรถนะต่อไป โดยมีกระบวนการดังนี้

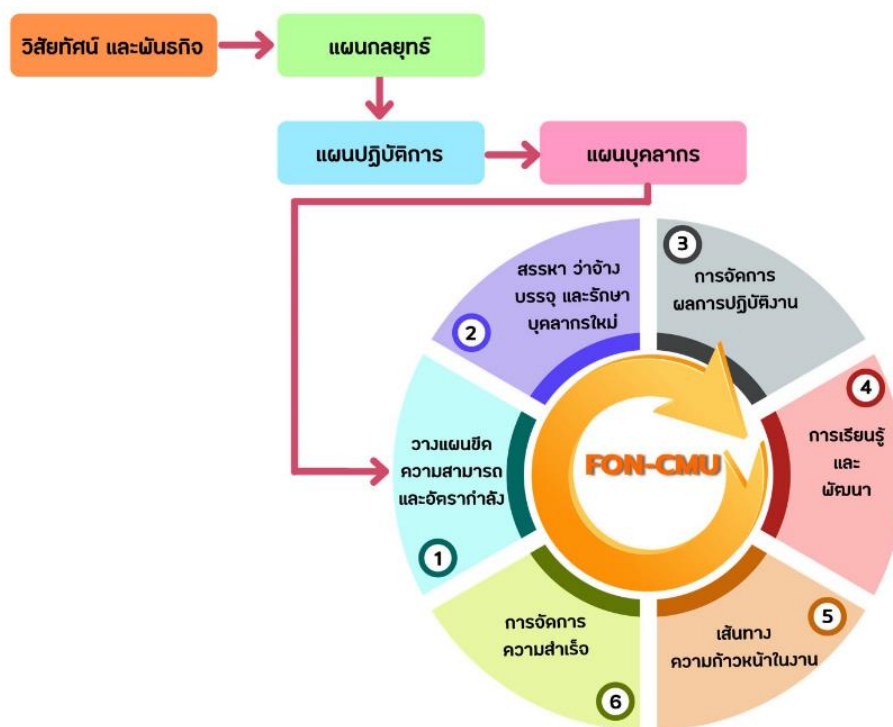
กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ



เมื่อคณะพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดแผนการพัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของอาจารย์และบุคลากรแล้ว จึงได้ดำเนินการวางแผนการดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร รวมถึงการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Reskill) และการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (Upskill) และการพัฒนาดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรมีทักษะและศักยภาพในการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในงานอีกด้วย



การดำเนินการตามแผนพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของอาจารย์และบุคลากร ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในแต่ละกิจกรรม ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์มีการติดตาม ผลการดำเนินงานทุกไตรมาส รวมทั้งมีการประเมินการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สำคัญมาสู่การปฏิบัติ และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะมีการประเมินตัวชี้วัดผลการดำเนินการ และนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานในปีต่อไป นอกจากนี้คณะพยาบาลศาสตร์ยังมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ เพื่อใช้ในการอบรม สัมมนาวิชาการ ร่วมประชุมวิชาการ และพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ โดยบุคลากรสายวิชาการจะมีงบประมาณจัดสรรคนละ 12,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนจะมีงบประมาณจัดสรรคนละ 6,000 บาท ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์มีระบบการบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองทุกกิจกรรมเป็นรายบุคคล โดยสามารถดูได้รายงานข้อมูลดังกล่าวผ่านฐานข้อมูล DSS ในระบบ FON MIS ของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยติดตามกำกับตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินงานจากร้อยละบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะสูงตามตำแหน่ง/สายอาชีพ

ในปีงบประมาณ 2565 จะมีการดำเนินการโครงการเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสมรรถนะของอาจารย์และบุคลากร โดยมีแนวทางในการจัดโครงการด้านพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรม พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและด้านธุรกิจ พัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ รายละเอียดและรูปแบบการจัดโครงการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และความเหมาะสม โดยจะมีการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. บริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent & Succession Management)

คณะพยาบาลศาสตร์เล็งเห็นความสำคัญในการวางแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะที่คาดหวัง และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงได้วางแผนในการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยทดแทนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ โดยจะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงเข้ามาทดแทนได้ทันที สร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน ทำให้กระบวนการทำงานขององค์กรยังดำเนินการต่อเนื่อง นับเป็นกระบวนการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร (Internal Recruitment) ที่สรรหาผู้มีศักยภาพสูงและมีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงาน

สำหรับการออกแบบกระบวนการผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นกระบวนการใหม่ของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยจะต้องมีการหารือและร่วมประชุมกับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เพื่อร่วมกันวิเคราะห์การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง การออกแบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) รวมถึงการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยติดตามกำกับตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินงานจากร้อยละของผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ได้รับการเตรียมสืบทอดตำแหน่ง (สำหรับผู้บริหารทุกระดับ)

4. เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ยังให้ความสำคัญความสำเร็จของบุคลากรมีการดำเนินการด้านการสร้างความผูกพันและให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านระบบการปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร FON CMU (Faculty of Nursing Chiang Mai University)

F - Focus on Quality การมุ่งเน้นคุณภาพในทุกด้าน

O - Organizational Leadership การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

N - Nurturing การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

C - Commitment and Community concerned ความผูกพันทุ่มเทและความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

M - Morality คุณธรรม จริยธรรม

U - Unity ความเป็นเอกภาพ

โดยมีการติดตามผลคะแนนความสุขและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่หลากหลายวิธี มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่ดี และดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้นำขององค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ยังได้กำหนดนโยบายการดำเนินการโครงการคุณธรรม โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้คุณธรรมเป็นฐานในการพัฒนางานและการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรนำค่านิยม FON-CMU ไปใช้เป็นฐานในการทำงาน มีการสื่อสารเปิดกว้างสองทางทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านผู้บริหารทุกระดับ เช่น ในการประชุม และในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เพื่อสร้างความเข้าใจชัดเจนตรงกันทั่วทั้งองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้พัฒนาระบบการบริหารบุคคล ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามความต้องการของบุคคลและองค์กร 2) จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสม 4) ให้รางวัลและยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น การมอบรางวัลอาจารย์ด้านการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การปฏิบัติงานดีเด่น และรางวัลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในงานวันสถาปนาคณะเป็นประจำทุกปี คณะด้อมบดดอกไม้แสดงความยินดีกับบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นและได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการทุกครั้ง ซึ่งนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และพัฒนากระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ อีกทั้งคณะฯ ได้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ได้รับรางวัลผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์คณะพยาบาลศาสตร์ วารสารข่าวประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สื่อมวลชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความน่าเชื่อถือต่อองค์กร สำหรับรางวัลภายนอกจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ส่งเรื่องมาให้คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อ มีจำนวน 53 รางวัล และมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการเสนอชื่อ ดังนี้

