



NurseCMU
Faculty of Nursing, Chiang Mai University

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2564

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2564

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเกิดการพัฒนาเกิดความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

หน่วยบริหารงานบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดูแล กำกับและติดตามงาน ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพ้นจากงาน การพิจารณาและตรวจสอบคุณวุฒิ การเพิ่มวุฒิ การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติบุคลากรการขอกำหนดแต่งตั้งตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดภาระงาน การลาศึกษาต่อ การอนุมัติให้ไปราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและต่างประเทศ การลาประเภทต่าง ๆ การจัดระบบและบริการด้านสวัสดิการ ทุนพัฒนาบุคลากรจากภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

ปรัชญาคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชื่อว่าการศึกษายาบาลเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีศักยภาพ มีความรับผิดชอบ เป็นผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการศึกษาจึงต้องมีหลายระดับโดยมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง ทำการวิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องจัดให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่ดี มีความร่วมมือในการทำงานโดยการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้คณะพยาบาลศาสตร์เป็นศูนย์รวมและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ

ปณิธานคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ ยึดถือปณิธานตามของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในส่วนภูมิภาคจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐและเจตนารมณ์ของประชาชนในภาคเหนือให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่แห่งนี้เป็นแหล่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นในสัจธรรมและคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พึงฝึกฝนตนเป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ด้วยมโนธรรม และจิตสำนึกต่อสังคม

วิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันชั้นนำระดับสากลด้านการศึกษาและการวิจัย (โดยตั้งเป้าหมายเป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลใน 100 อันดับแรกของโลก ภายในปี 2564)

พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

- 1) จัดการศึกษาทางการพยาบาลระดับอุดมศึกษา
- 2) ผลิตผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน
- 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
- 4) ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สมรรถนะหลักคณะพยาบาลศาสตร์

1. การเสริมสร้างศักยภาพจากเครือข่ายระดับนานาชาติ (Enhancing competencies from International Networks)
2. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ด้านการบริหารองค์กร การสอนและการวิจัย และการบริการวิชาการ

ค่านิยมองค์กร 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 ความผูกพันทุ่มเท และความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
- M - Morality คุณธรรม จริยธรรม
- U - Unity ความเป็นเอกภาพ

นโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

- 1) ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถในระดับมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่รู้ มีวินัย มีความพอเพียง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
- 2) ผลิตงานวิจัยให้มีคุณภาพในระดับสากล มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม เพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนด้านการพยาบาลและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขของชุมชนท้องถิ่นภาคเหนือ ประเทศ และกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS)
- 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม ร่วมเรียนรู้ และพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการอนุรักษ์ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นภาคเหนือ
- 5) เป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอนการพยาบาลในชั้นสูงในระดับประเทศและนานาชาติ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงและอาเซียน
- 6) เป็นศูนย์กลางความรู้ทางการพยาบาลชั้นสูงในภูมิภาคอาเซียน
- 7) มีระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ พึ่งพาตนเองด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ
- 8) แสวงหาความร่วมมือและทรัพยากรกับภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ ด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม เช่น สปสช., สสส., สวรส., CMB, กลุ่ม UN, WHO เป็นต้น
- 9) แสวงหาทรัพยากรและรายได้ทั้งในและต่างประเทศมาสนับสนุนการบริหารจัดการงานในทุกด้านอย่างเหมาะสม เพียงพอ และสามารถพึ่งตนเองได้
- 10) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะพยาบาลศาสตร์กับสถานที่ฝึกงาน และศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการบริหารและพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ : Work Together We are “PROUD”

P - Participation การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร คำนึงถึงความต้องการการพัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

R - Academic and Research Reputation การผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการทำงานในระดับสากล ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี/ดิจิทัล สู่หลักสูตรที่มีมาตรฐานสากล และสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่า สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม ชุมชนได้เป็นที่ประจักษ์

O - Organizational Excellence การเสริมสร้างความเป็นเลิศขององค์กร ด้วยการแสวงหาและรักษาบุคลากรของคณะฯ ที่มีศักยภาพสูง สร้างและบ่มเพาะวัฒนธรรมด้านดิจิทัลและความคล่องตัวในการทำงาน ความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงิน เพื่อความเป็นเลิศด้านการจัดการองค์กร

U - Unity การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรของคณะฯ ร่วมกันพัฒนาคณะฯ ทำงานด้วยความสุข สร้างสรรค์ผลงานและผลผลิตที่มีคุณภาพ สู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในระดับสากล

D - Community Service Development การพัฒนาบริการวิชาการ/ชุมชนที่มุ่งเน้นให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืนเป็นที่ประจักษ์ในระดับสากล

วัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถในระดับสากล เป็นคนดี เก่ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
2. ผลิตผลงานวิจัยให้มีคุณภาพในระดับสากล สอดคล้องกับปัญหาของสังคมและประเทศชาติ และสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาชุมชน
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมทุกระดับทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ โดยการผสมผสานกับภารกิจด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
4. อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารให้มีความทันสมัย คล่องตัว โดยการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
7. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
8. จัดหาทรัพยากรและรายได้มาสนับสนุนการดำเนินงานในทุกด้านอย่างเหมาะสม

โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลงวันที่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในสำนักงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. 2558 โดยคณะพยาบาลศาสตร์มีการแบ่งหน่วยงานเป็น 4 หน่วยงาน ดังนี้



ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564)

1. จำนวนของบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีจำนวนอาจารย์และบุคลากร จำนวน 241 คน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

- อาจารย์/อาจารย์ผู้ช่วย จำนวน 116 คน (ลาศึกษา จำนวน 9 คน)
- บุคลากร จำนวน 125 คน

2. จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน อาจารย์	จำนวน บุคลากร	รวม	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	28	7	35	14.52
2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	80	50	130	53.94
3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และศาสตราจารย์)	5	-	5	2.07
4. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	3	38	41	17.01
5. ลูกจ้างประจำ	-	18	18	7.47
6. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (องค์กรในกำกับ)	-	12	12	4.98
รวม	116	125	241	100.00

3. จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	1	0.86
2. ปริญญาโท	32	27.59
3. ปริญญาเอก	83	71.55
รวม	116	100.00

* รวมตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วย จำนวน 3 ราย

4. จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. อาจารย์	33	29.20
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	53	46.90
3. รองศาสตราจารย์	22	19.47
4. ศาสตราจารย์	5	4.42
รวม	113	100.00

* ไม่รวมตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วย จำนวน 3 ราย

5. จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเภทบุคลากร	จำนวนข้าราชการ	จำนวนพนักงานประจำ	รวม
1. ชำนาญงาน	1	-	1
2. ชำนาญการ	1	3	4
3. ชำนาญการพิเศษ	5	-	5
รวม	7	3	10

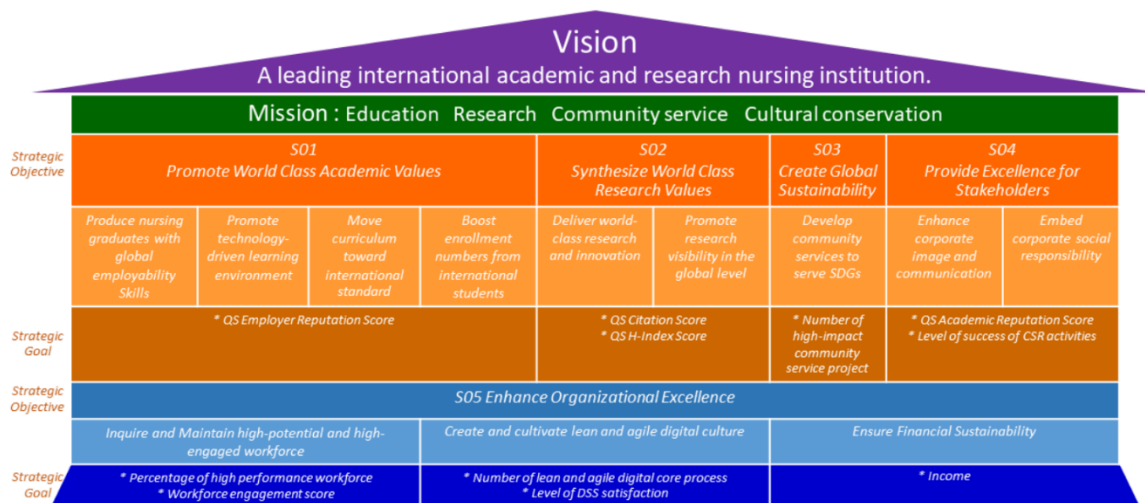
* พนักงานมหาวิทยาลัยประจำตำแหน่งชำนาญการจะเทียบเท่าตำแหน่งชำนาญการพิเศษของข้าราชการ

แผนการดำเนินงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2564

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ดำเนินการวางแผนด้านบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่กำหนดมาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มีอัตรากำลังอาจารย์และบุคลากรที่เพียงพอต่อการมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของคณะฯ และสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ปี 2564 ได้มีแนวทางในการมุ่งสู่วิสัยทัศน์เป็นสถาบันชั้นนำระดับสากลด้านการศึกษาและการวิจัย (โดยตั้งเป้าหมายเป็นสถาบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลใน 100 อันดับแรกของโลกภายในปี 2564) โดยมีพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) จัดการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลระดับอุดมศึกษา 2) ผลิตผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และ 4) ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ดังนี้

- SO1 : Provide World Class Academic Values
- SO2 : Synthesize World Class Research Values
- SO3 : Create Global Sustainability
- SO4 : Offer Stake Holder Excellence
- SO5 : Enhance Management Excellence

FON-CMU Strategy Map 2021



โดยมีแนวคิดในการวางกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือ การที่คณะพยาบาลศาสตร์ จะเป็นสถาบันชั้นนำระดับสากลด้านการศึกษาและการวิจัย เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลใน 100 อันดับแรกของโลกภายในปี 2564 ได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยความเป็นเลิศตามพันธกิจที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (S01) ด้านวิจัย (S02) และด้านบริการวิชาการที่ยั่งยืน (S03) และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศทั้งในด้าน

การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันกับองค์กร มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน และมีระบบการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ (S05) นอกจากนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ยังคำนึงการส่งมอบความเป็นเลิศในทุกด้านไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี (S04) สำหรับการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO5 Enhance Management Excellence การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศทั้งในด้านการมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ระดับองค์กร/ระดับพันธกิจ

กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ระดับพันธกิจ	การบริหารงานคุณภาพ
Inquire and Maintain high-potential and high-engaged workforce	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	<p>P วิเคราะห์ศักยภาพและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>D อุดหนุนทุนการศึกษาสำหรับอาจารย์และบุคลากร ทุนการศึกษาโครงการต้นกล้าอาจารย์ จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลออนไลน์ โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยและการบูรณาการภารกิจ โครงการพัฒนาศักยภาพตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>C ติดตามกำกับดูแลตัวชี้วัดในการควบคุมกระบวนการและประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารบุคลากร และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร</p> <p>A นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการและทำเป็นแนวทางปฏิบัติการประชาสัมพันธ์เชิงรุก จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการให้ดียิ่งขึ้น</p>
	พัฒนาเส้นทางความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	<p>P วิเคราะห์การเข้าสู่เส้นทางความเชี่ยวชาญของบุคลากร กำหนดแนวทางการเข้าสู่เส้นทางความเชี่ยวชาญของบุคลากร</p> <p>D จัดสรรงบประมาณและดำเนินโครงการการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) ของอาจารย์ จัดสรรงบประมาณและดำเนินโครงการการปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice) ของอาจารย์ แต่ละกลุ่มวิชา จัดโครงการการพัฒนาเส้นทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p> <p>C ติดตามกำกับดูแลตัวชี้วัดในการควบคุมกระบวนการและประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารบุคลากร และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากร จากจำนวนบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล จำนวนอาจารย์ที่ได้รับวุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ และจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่เส้นทางความเชี่ยวชาญ</p> <p>A ประเมินประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร</p>
	พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อความเชี่ยวชาญของบุคลากร	<p>P วิเคราะห์ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อความเชี่ยวชาญ กำหนดแนวทางพัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อความเชี่ยวชาญ วิเคราะห์ขีดความสามารถและวางแผนอัตรากำลังเพื่อสามารถจัดสรรจำนวนบุคลากร และการจัดทำ IDP</p> <p>D จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยง (Preceptorship) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร โครงการ Succession Plan</p> <p>C ติดตามกำกับดูแลตัวชี้วัดในการควบคุมกระบวนการบริหารบุคลากร กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวนบุคลากรที่มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญ</p> <p>A ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อความเชี่ยวชาญของบุคลากร</p>

กลยุทธ์ ระดับองค์กร	กลยุทธ์ ระดับพันธกิจ	การบริหารงานคุณภาพ
Inquire and Maintain high- potential and high-engaged workforce	จัดระบบสวัสดิการ สร้างบรรยากาศ และ จัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน	P วิเคราะห์สถานการณ์ความผูกพันต่อองค์กร กำหนดแนวทางการสร้างเสริมความผูกพัน องค์กร D จัดกิจกรรมการประเมินสุขภาพประจำปี การคัดกรองภาวะเสี่ยงจากการทำงาน จัดหาสิ่ง สนับสนุนการทำงานของบุคลากร จัดโครงการสร้างการรับรู้คุณค่าของบุคลากรต่อองค์กร (กิจกรรมขอบคุณ Meet the Dean ฯลฯ) จัดโครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการ สื่อสารระหว่างบุคลากร จัดกิจกรรม/โครงการองค์กรสร้างเสริมสุขภาพ C ติดตามกำกับดูแล และประเมินความรู้สึกผูกพันและความสุขของบุคลากร A ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

แผนการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) หัวข้อ“Faculty Practice: มืออาชีพสร้างได้ด้วยมือเรา”					X							
2. โครงการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่เลี้ยง (Preceptorship)						X						
3. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 1) หัวข้อ ความรอบรู้ใน การพัฒนาเลือกหรือตัดแปลงเครื่องมือ							X					
4. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 2) หัวข้อ แนวทางในการ ทดสอบองค์ความรู้ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง								X				
5. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 3) หัวข้อ การค้นหาองค์ ความรู้ทางการพยาบาลด้วย Action Research								X				
6. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 4) หัวข้อ การใช้การวิจัย แบบผสมผสาน (Mixed Method) กับงานวิจัย ทางการพยาบาล								X				
7. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 5) หัวข้อ Research and Development กับงานวิจัยทางการพยาบาล									X			

โครงการ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
8. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 6) หัวข้อ โมเดลเชิงสาเหตุและโมเดลสมการโครงสร้าง										X		
9. โครงการ“Substantive Knowledge in Nursing : How to Apply to Research”										X		
10. โครงการหลักการและเทคนิคการสร้างข้อสอบ											X	
11. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงานประจำปีงบประมาณ 2564								X	X	X	X	X
12. โครงการขยับกาย ผ่อนคลายใจสู้ภัยโควิด ประจำปีงบประมาณ 2564									X	X	X	X
13. โครงการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร : การใช้เทคโนโลยีในยุค COVID-19 หัวข้อ การใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกัน										X	X	X
14. โครงการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร : การใช้เทคโนโลยีในยุค COVID-19 หัวข้อ รูปแบบและเทคนิคการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีในการจัดประชุม/สัมมนาแบบ Virtual, Online รูปแบบบรรยายสาธิต และ Workshop									X			

ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยการดำเนินงานโครงการทั้งหมดในปีงบประมาณ 2564 ได้จัดในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom รวมถึงการจัดทำคลิป VDO

1. โครงการการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) หัวข้อ “Faculty Practice: มืออาชีพสร้างได้ด้วยมือเรา”

FACULTY PRACTICE
มืออาชีพสร้างได้ด้วยมือเรา

การบรรยายหัวข้อ :
รูปแบบแผนกของกรณีศึกษา Faculty Practice

วันพฤหัสบดี
18 กุมภาพันธ์ 2564
เวลา 13.00-16.00 น.

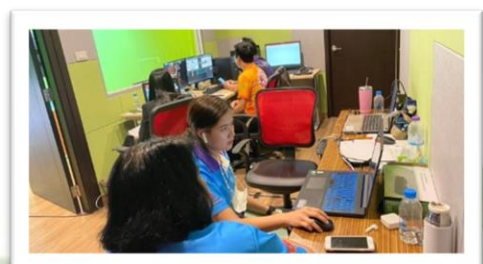
สถานที่ :
รูปแบบ Faculty Practice ในแต่ละสาขา

ลงทะเบียนเข้าร่วม
ภายในวันที่ 15 ก.พ. 64

Zoom : 920 6792 7062

QR Code

https://cmu.to/ispal
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โทร. 35038



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยา วิทยะศุภร อติตผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายในหัวข้อ “Faculty Practice: มืออาชีพสร้างได้ด้วยมือเรา” พร้อมกับเสวนา “แนวทางการเป็นพี่เลี้ยง และ พี่เลี้ยงในดวงใจ” วิทยากรจาก คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 62 คน เป็นอาจารย์ 57 คน และบุคลากร 5 คน

2. โครงการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยง (Preceptorship)



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “ระบบพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่” พร้อมกับเสวนา “แนวทางการเป็นพี่เลี้ยง และ พี่เลี้ยงในดวงใจ” ” วิทยากรจากคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 46 คน เป็นอาจารย์ 40 คน และบุคลากร 6 คน

3. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 1) หัวข้อ ความรอบรู้ในการพัฒนาเลือกหรือดัดแปลงเครื่องมือ



โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์
เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา
Smart Teacher & Researcher
ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom
วันพุธที่ 28 เมษายน 2564 เวลา 13.00-16.00 น.

หัวข้อ ความรอบรู้ในการพัฒนาเลือกหรือดัดแปลงเครื่องมือ
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เทียนสวัสดิ์
ผ่านระบบ ZOOM MEETING ID: 912 2894 3790

สอบถามเพิ่มเติม : หน่วยบริหารงานบุคคล โทร. 35038

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เทียนสวัสดิ์ อาจารย์อาวุโสคณะพยาบาลศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “ความรอบรู้ในการพัฒนาเลือกหรือดัดแปลงเครื่องมือ” เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 90 คน เป็นอาจารย์ 75 คน บุคลากร 5 คน และนักศึกษา 10 คน

4. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 2) หัวข้อ แนวทางในการทดสอบองค์ความรู้ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง



โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์
เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา
Smart Teacher & Researcher
ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom
วันจันทร์ที่ 17 พฤษภาคม 2564 เวลา 13.00-16.00 น.

หัวข้อ แนวทางในการทดสอบองค์ความรู้ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง
วิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ลินจง ไปธิบาล
ผ่านระบบ ZOOM MEETING ID: 975 0947 7503

สอบถามเพิ่มเติม : หน่วยบริหารงานบุคคล โทร. 35038

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ลินจง ไปธิบาล อาจารย์อาวุโสคณะพยาบาลศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “แนวทางในการทดสอบองค์ความรู้ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง” เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 79 คน เป็นอาจารย์ 61 คน บุคลากร 9 คน และนักศึกษา 9 คน

5. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 3) หัวข้อ การค้นหาองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้วย Action Research



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.ชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์ อาจารย์อาวุโสคณะพยาบาลศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “การค้นหาองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้วย Action Research” เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2564 เวลา 09.00-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 71 คน เป็นอาจารย์ 65 คน และบุคลากร 6 คน

6. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 4) หัวข้อ การใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) กับงานวิจัยทางการพยาบาล



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายในหัวข้อ “การใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) กับงานวิจัยทางการพยาบาล” เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 เวลา 08.30-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 106 คน เป็นอาจารย์ 88 คน บุคลากร 5 คน และนักศึกษา 13 คน

7. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 5) หัวข้อ Research and Development กับงานวิจัยทางการแพทย์



โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา
Smart Teacher & Researcher
ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom
วันจันทร์ที่ 14 มิถุนายน 2564
เวลา 13.00-16.00 น.

หัวข้อ RESEARCH AND DEVELOPMENT
กับงานวิจัยทางการแพทย์

วิทยากร ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเรือง ขจรศิลป์
นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ ประจำปี 2561

ผ่านระบบ ZOOM MEETING ID: 936 4802 6292

สอบถามเพิ่มเติม : ฝ่ายบริหารงานบุคคล โทร 49071

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเรือง ขจรศิลป์ อาจารย์อาวุโส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “Research and Development กับงานวิจัยทางการแพทย์” เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 74 คน เป็นอาจารย์ 62 คน บุคลากร 4 คน และนักศึกษา 8 คน

8. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (Smart Teacher & Researcher) (ครั้งที่ 6) หัวข้อ โมเดลเชิงสาเหตุและโมเดลสมการโครงสร้าง



โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา
Smart Teacher & Researcher

"โมเดลเชิงสาเหตุและโมเดลสมการโครงสร้าง"
Causal modeling and Structural Equation Modeling

วันอังคารที่ 13 กรกฎาคม 2564
เวลา 13.00 - 16.00 น.

zoom : 938 5555 0619

วิทยากรโดย รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงงดี
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สอบถามเพิ่มเติม : ฝ่ายบริหารงานบุคคล โทร. 35038

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงงดี สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายในหัวข้อ “โมเดลเชิงสาเหตุและโมเดลสมการโครงสร้าง” เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 86 คน เป็นอาจารย์ 38 คน บุคลากร 7 คน และนักศึกษา 41 คน

9. โครงการ “Substantive Knowledge in Nursing : How to Apply to Research”



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สมจิต หนูเจริญกุล ที่ปรึกษาโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายในหัวข้อ “Substantive Knowledge in Nursing : How to Apply to Research” เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 99 คน เป็นอาจารย์ 41 คน บุคลากร 7 คน และนักศึกษา 51 คน

10. โครงการหลักการและเทคนิคการสร้างข้อสอบ



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับเกียรติจากท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เกียนสวัสดิ์ อาจารย์อาวุโสคณะพยาบาลศาสตร์ บรรยายในหัวข้อ “โครงการหลักการและเทคนิคการสร้างข้อสอบ” เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2564 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรม Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 49 คน เป็นอาจารย์ 35 คน บุคลากร 5 คน และนักศึกษา 9 คน

11. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงาน ประจำปีงบประมาณ 2564



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยจัดทำคลิปวิดีโอการสนทนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงาน (ยุค COVID-19) จำนวน 7 เรื่อง และประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรสายสนับสนุนฝึกใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน ด้วยการดาวน์โหลดคลิปวิดีโอไว้ในคอมพิวเตอร์และฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นประจำได้ที่ URL : <https://cmu.to/zsuKQ>

12. โครงการชัชบกาย ผ่อนคลายใจ สู้ภัยโควิด ประจำปีงบประมาณ 2564



คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ดำเนินการโครงการชัชบกาย ผ่อนคลายใจ สู้ภัยโควิด ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยจัดทำคลิปวิดีโอระฆังสติ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และร่าวงย้อนยุคเพื่อสุขภาพ และประชาสัมพันธ์เชิญชวนคณาจารย์และบุคลากรทุกท่านร่วมโครงการชัชบกาย ผ่อนคลายใจ กิจกรรมการออกกำลังกายรูปแบบออนไลน์ ผ่านทาง NURSE CMU Youtube channel ได้ที่ URL : <https://cmu.to/4L8qZ>

ผลการดำเนินงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2564

1. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีการทำวิจัยในสาขาที่เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง	80	84.07	-
ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	10	4.81	ในปีงบประมาณ 2564 มีอาจารย์มียื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ซึ่งอยู่ในระหว่างการพิจารณา จำนวน 11 ราย
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ร่วมเป็นคณะกรรมการขององค์กรพยาบาลระดับชาติและนานาชาติ	60	67.31	-
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีการบูรณาการภารกิจด้านการสอน/การวิจัย/การบริการวิชาการ	60	61.06	-
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในระดับนานาชาติ	20	16.35	เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19
คะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	70	N/A	- ข้อมูลมาจากผลการสำรวจความสุข Happinometer มช. โดยมีการประเมินผลเป็นรายปี ในปี 2564 จะให้มีการสำรวจในเดือนตุลาคม 2564 และทราบผลในปี 2565 - สำหรับปี 2563 คณะพยาบาลศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร = 65.3 บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุข"
คะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กร	70	N/A	- ข้อมูลมาจากผลการสำรวจความสุข Happinometer มช. โดยมีการประเมินผลเป็นรายปี ในปี 2564 จะให้มีการสำรวจในเดือนตุลาคม 2564 และทราบผลในปี 2565 - สำหรับปี 2563 คณะพยาบาลศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กร = 3.66 หากเทียบบัญญัติไตรยางค์จะคิดเป็น 73.2%

2. สรุปผลการดำเนินงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาบุคลากร (Recruit)	การใช้ประโยชน์และจํารักษาบุคลากร (Retain)	การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Reinforcement)
<p>งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำข้อมูลคณาจารย์และบุคลากรที่บรรจุใหม่ทั้งในระบบ FON-MIS และ CMU MIS 	<p>งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บันทึกและตรวจสอบข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม และวันที่ 1 เมษายน และการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในระบบ FON-MIS 2. ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลคณาจารย์และบุคลากรทั้งในระบบ FON-MIS และ CMU-MIS ให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และมีความตรงกัน 3. ตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายงานระบบงานสารสนเทศบุคลากร สำหรับการรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตามที่ได้รับขอจากหน่วยงานต่าง ๆ 4. การจัดทำหนังสือรับรอง 5. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการมาปฏิบัติงาน การลาประเภทต่าง ๆ 6. การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และผู้กระทำความดีความชอบ 	<p>งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเสนอขอพิจารณาบุคลากร หน่วยงาน เพื่อเสนอดีเด่น โดยในปี 2564 มีคณาจารย์และบุคลากรได้รับรางวัล จำนวน 11 คน
<p>งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การบรรจุและแต่งตั้ง <ol style="list-style-type: none"> 1.1 สายวิชาการ จำนวน 3 คน 1.2 บรรจุผู้รับทุนโครงการเพาะเลี้ยงต้นกล้า จำนวน - คน 1.3 อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 3 คน 1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายสนับสนุน จำนวน 2 คน 1.5 นักวิจัย จำนวน 1 คน 1.6 พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จำนวน 4 คน 1.7 บุคลากรชาวต่างประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี 1.8 ครูคลินิก <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี 2. การต่ออายุราชการ 5 ปี (รายใหม่) <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี 	<p>งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (TOR) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (JA) เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย และพิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมิน โดยระบบสมรรถนะ (ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย) 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ต่ออายุราชการ/อายุงาน จำนวน 7 คน 4. การ Attend class คณาจารย์ และครูคลินิก 5. การกำหนดเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น 	<p>งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเกษียณอายุงาน/การลาออก และการดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญ และเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน มีดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> เกษียณ จำนวน 9 คน ลาออก จำนวน 3 คน สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำนวน 1 คน

การสรรหาบุคลากร (Recruit)	การใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาบุคลากร (Retain)	การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Reinforcement)
<p>3. ต่ออายุราชการ/งาน 1 ปี (ตำแหน่ง ศาสตราจารย์) จำนวน 2 คน</p> <p>4. การโอนย้าย จำนวน 1 คน</p>	<p>- ประเมินการบริหารงาน ของหัวหน้า งาน และการเบิกเงินค่าตอบแทน หัวหน้างาน 5 งาน</p> <p>6. การประเมินผลการปฏิบัติงานเลขานุการ คณะฯ</p> <p>7. ทบทวนประกาศคณะฯ เกณฑ์การ ประเมินอาจารย์</p> <p>8. ทบทวนการพิจารณาวางแผนพัฒนา อาจารย์รายบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาผลงานทาง วิชาการให้มีความเหมาะสม</p>	
-	<p><u>งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง</u></p> <p>1. งานการเสนอขอแต่งตั้งและสรรหา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ - การเลือกตั้งสภาพนักงาน - การเลือกตั้งกรรมการสภา มหาวิทยาลัย - กรรมการสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มช. - คณะกรรมการที่ประชุมอาจารย์และ บุคลากร <p>2. จัดทำแผนการเสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการรายบุคคล โดยระบุถึงกำหนด ระยะเวลาที่คณาจารย์แต่ละคนจะครบ กำหนด รวมทั้งการประชุม คณะกรรมการทรัพยากรมนุษย์และ คณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ เพื่อหาแนวทางการให้คณาจารย์ทุก ท่านได้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้นโดยกำหนด timeframe ตั้งแต่ เริ่มเข้าทำงานหรือหลังจากกลับจาก การศึกษาต่อ ตลอดจนมีการเฝ้าติดตาม กำกับ และสนับสนุนให้เป็นไปตาม timeframe ที่กำหนด</p>	<p><u>งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายวิชาการ</u></p> <p>1. งานเสนอขอกำหนดตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน 1.2 ขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน 1.3 ขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ - ไม่มี <p>2. ความก้าวหน้าของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทาง วิชาการ (ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน 2.2 ขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน 2.3 ขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน <p>3. การจัดทำข้อมูลคณาจารย์ ลาศึกษา ฝึกอบรม ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อประกอบการจัดทำ ข้อมูลคณาจารย์ที่จะครบการเสนอขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์</p> <p><u>สายสนับสนุน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชำรษาการ <ol style="list-style-type: none"> 7.1 ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - ไม่มี 2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ <ol style="list-style-type: none"> 8.1 ตำแหน่งชำนาญการ - ไม่มี 3. การปรับระดับชั้น/การเปลี่ยนตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ <ol style="list-style-type: none"> 9.1 พนักงานพิมพ์ - ไม่มี

การสรรหาบุคลากร (Recruit)	การใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาบุคลากร (Retain)	การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Reinforcement)
		9.2 พี่เลี้ยง/ครูพี่เลี้ยง - ไม่มี 4. การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายสนับสนุน - ไม่มี
<p><u>งานพัฒนาและฝึกอบรม</u></p> <p>1. จัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์บรรจุใหม่/ กลับลาศึกษา และบุคลากรบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2564 - เลื่อนการจัดโครงการเนื่องจาก สถานการณ์ Covid-19 และมีความ จำเป็นที่จะต้องจัดในรูปแบบ Onsite</p>		<p><u>งานพัฒนาและฝึกอบรม</u></p> <p>1. ทุนการศึกษา 1) ทุนโครงการเพาะเลี้ยงต้นกล้าอาจารย์ พยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต - ไม่มี 2) ทุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 3 คน 3) ทุนโครงการอาจารย์ข้างเผือก จำนวน 2 คน 4) ทุนสนับสนุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร คณะฯ จำนวน 4 คน 2. การอนุมัติให้ลาไปศึกษา จำนวน 6 คน 3. การขยายเวลาการศึกษา จำนวน 3 คน 4. รายงานตัวกลับจากลาศึกษา จำนวน 2 คน 5. เร่งติดตามการลาศึกษาตามเงื่อนไขการบรรจุ จำนวน 13 คน 6. การอนุมัติให้ลาไปฝึกอบรม - ไม่มี 7. รายงานตัวกลับจากลาฝึกอบรม - ไม่มี 8. การอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) - ไม่มี 9. การอนุมัติเดินทางไปราชการ/ไปปฏิบัติงานใน ประเทศ เพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เป็นวิทยากร และการดำเนินการเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่าย และการลงข้อมูลใน FON-MIS 10. การอนุมัติเดินทางไปราชการ/ไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ เพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เป็นวิทยากร และการดำเนินการ เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และการลงข้อมูลใน FON- MIS 11. การประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนโครงการอบรม/ สัมมนาต่าง ๆ 12. การสนับสนุนการบริการวิชาการของบุคลากร งานรับเชิญเป็นวิทยากร, อาจารย์พิเศษ, กรรมการ, ผู้ทรงคุณวุฒิ 13. จัดทำแผนการฝึกปฏิบัติ/การไปปฏิบัติการ พยาบาล Faculty Practice</p>

การสรรหาบุคลากร (Recruit)	การใช้ประโยชน์ และอํารงรักษาบุคลากร (Retain)	การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Reinforcement)
-	<u>งานวินัยและนิติการ</u> 1. การดำเนินการทางวินัย	-
-	<u>งานกองทุนและสวัสดิการ</u> 1. งานประกันสังคม 2. การรายงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เสียชีวิตและขอรับสวัสดิการต่างๆ 3. งบพัฒนาอาจารย์และบุคลากรคณะฯ 4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-