



ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2564



การพัฒนาระบบการคัดเลือกสรรหาของบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน

การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกาศรับสมัครงานออนไลน์ผ่านระบบ E-Recruitment

การประชาสัมพันธ์ จัดทำ Banner ผ่านสื่อ website Facebook และช่องทางต่างๆทั้งภายในและภายนอก การสัมภาษณ์งานโดยใช้ผลการประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงานที่ประเมินจาก 1.Core Competency 2. Mahidol Core Values และผลการประเมินนพลักษณ์

การสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Online



# ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

งานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

- (1) Performance Agreement (หน้าที่ความรับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย)
- (2) สมรรถหลัก (Core Competency)

คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นประธาน ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้



# พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง

## การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

คณะพยาบาลศาสตร์ โดยงานทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- บุคลากรใหม่ - แนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจถึงกฎ ระเบียบต่างๆ รวมทั้งการเข้ารับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยมหิดล ในระบบ online และหากเป็นบุคลากรสายวิชาการ จะเข้าอบรมในโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่
- การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก NS MAHIDOL : จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในปีที่ผ่านมา เน้น I D O
- การพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพหรือตามตำแหน่งงาน : ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและตัวบุคลากรจะวางแผนการพัฒนาร่วมกัน โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขึ้น และติดตามให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน

คณะพยาบาลศาสตร์ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำหรับบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง คนละ 5,000 บาท/คน/ปี เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนา

คณะพยาบาลศาสตร์ สนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน



## การส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คณะพยาบาลศาสตร์ มีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2564 คณะฯ ให้ทุนศึกษาต่อ

- ระดับปริญญาโท จำนวน 7 ทุน (ผู้ช่วยอาจารย์ 7)
- ระดับปริญญาเอก จำนวน 16 จำนวน (อาจารย์ 2 คน และผู้ช่วยอาจารย์ 14)



## การส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น

ในปีงบประมาณ 2564 คณะพยาบาลศาสตร์ มีอาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น  
จำนวน 5 คน และได้รับคำสั่งให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว 1 คน



## ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

ในปีงบประมาณ 2564 คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เพิ่มขึ้น 1 คน



## เตรียมความพร้อมอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต

คณะพยาบาลศาสตร์ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง ในระยะแรก มี Talent pool ที่เป็นสายวิชาการทั้งหมด 8 คน ทั้งนี้ คณะฯ มีแผนการดำเนินการในโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องตามแนวทางของมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ คณะฯ ยังจัดส่งผู้ที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมสู่ตำแหน่งบริหาร ด้วยการส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ทั้ง MU-EDP, MU-HDP และ MU - SUP