

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ปี 2568 - 2571

งานทรัพยากรบุคคล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล	1
------------------	---

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2568 – 2571

■ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	2
■ วิสัยทัศน์ของงานทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3
■ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	4
■ ความต้องการด้านบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	7
■ แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล	8

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

■ ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ	11
■ ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลัง	15
■ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	35
■ ระบบการพัฒนาบุคลากร	37
■ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	46
■ ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร	49
■ กระบวนการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL	51
■ การประเมินพฤติกรรมและคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กร	57

ส่วนที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

คณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. Regional Hub of Nursing Education (เป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับนานาชาติ) 2. Transform Healthcare and Well-being (สร้างแรงขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพและสุขภาวะของประชาชน) 3. Progressive and Sustainable Organization (เป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน)

โดยในส่วน of แผนยุทธศาสตร์ ด้านที่ 3 ซึ่งเป็นเรื่อง Progressive and Sustainable Organization (เป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน) ของการสร้างและการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญพัฒนาระบบ/สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะช่วยเสริมระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้อาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านในการผลักดันให้เกิดผลเป็น รูปธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะต่อไป

ส่วนที่ 2

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2568 – 2571

วิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

“คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติว่าเป็นศูนย์กลางการศึกษาพยาบาลระดับนานาชาติ ในการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพและสุขภาวะของมนุษยชาติ”

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2568 – 2571



ภาพ: ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2568-2571

คำนิยาม



วิสัยทัศน์ของงานทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการทำงานที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจ

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2568-2571
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามขีดความสามารถทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การปรับตัวชี้วัดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลปรับแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ปี 2568-2571 งานทรัพยากรบุคคลจึงได้ปรับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2568-2571

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
(Org) มหาวิทยาลัยมหิดล มีชื่อเสียงและมีความเข้มข้นทางวิชาการระดับประเทศมายาวนาน และมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดี	(HRD) ระบบการสร้างทายาท เช่น ความเชี่ยวชาญทางคลินิก การวิจัย การบริหาร ยังไม่ชัดเจน
(HR) บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ เป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญในองค์กรทางวิชาชีพ บุคลากรที่เป็นรุ่นใหม่ที่สำเร็จการศึกษากลับมามีศักยภาพและมีจำนวนเพิ่มขึ้น	(HRM) ระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การตอบแทนบุคลากร ระบบสวัสดิการ แต่ยังไม่ดึงดูดให้บุคลากรทุกคนกระตือรือร้นในการผลิตผลงานได้ เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอนค่อนข้างมาก (HRD) มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล แต่ยังไม่ชัดเจนในส่วนของการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ เช่น การตอบแทนพิเศษ (กรณีภาระงานสอนเกิน) การวิเคราะห์ภาระงานรวมทั้งคณะเพื่อการพัฒนา
(System) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มีมาตรฐาน ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ AUN-QA	(HRM) ระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการยังไม่สามารถทดแทนอัตราการลาออก / เกษียณได้ทัน ทำให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลง อาจารย์และบุคลากรจึงมีภาระงานมาก
(Resources) มีแหล่งฝึกที่มีชื่อเสียงและมีคุณภาพ เช่น โรงพยาบาลศิริราช มีห้องปฏิบัติการทางการพยาบาล (LRC) ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ มีศูนย์ฝึกอบรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และโภชนาการเด็ก โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ มีศูนย์ความร่วมมือด้านการวิจัยผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (The MU-JHU NCDs Research Collaborative Center) มีฐานข้อมูลหลากหลายและทันสมัย มีศูนย์ข้อมูลและคลังความรู้ที่มีตำราที่ทันสมัย	(HRD) บุคลากรขาดความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในแง่ของการบริหารจัดการ การศึกษา การตลาด ความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย
(Network) มีเครือข่ายต่างประเทศที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ รวมถึงเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศ	(HRD) อาจารย์และบุคลากรบางส่วนขาดศักยภาพด้านการวิจัย การใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยี

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
(Network) มีเครือข่ายศิษย์เก่าทั้งภาครัฐและเอกชนที่พร้อมให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และทุนสนับสนุนการศึกษา ตลอดจนมีศิษย์เก่าเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	(System) ระบบการบูรณาการทุกพันธกิจไม่ชัดเจน การดำเนินงานยังเป็นลักษณะแยกส่วนในแต่ละงาน ไม่ยืดหยุ่น
	(System) ขาดการศึกษาเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละกลุ่ม (TCAS) ส่งผลต่อการพิจารณารับนักศึกษาว่าจะรับกลุ่มใดเท่าไร
	ขาดระบบการคัดกรองนักศึกษาสภาพวิฤตยาทัศน์ ระบบการติดตามของเจ้าหน้าที่ การรายงานผลการติดตามของอาจารย์ที่ปรึกษา และการบริหารจัดการ
	(System) ขาดการวางแผนการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นและระยะยาวที่เป็นหลักสูตรเชิงรุก
	(System) ขาดแนวคิดในการจัดหารายได้ และการลดค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบและเชิงรุก ขาดความเชี่ยวชาญในเชิงธุรกิจเพื่อเพิ่มโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ขาดระบบการจัดการทรัพย์สินที่มีอยู่ให้แปลงเป็นรายได้ การสร้างรายได้ของคณะฯ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีการขยายตัวของหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง พยาบาลเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของระบบบริการสุขภาพในสังคมโลก ทำให้มุมมองของผู้เรียนเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคง ไปทำงานต่างประเทศได้ มีทางเลือกประกอบอาชีพที่หลากหลาย	-โครงสร้างประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลให้มีจำนวนผู้เรียนในอนาคตลดลง ความสนใจของผู้เรียนในวิชาชีพพยาบาลลดลง -การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ส่งผลต่อภาวะสุขภาพใจในการเรียนและการทำงาน
-นโยบายด้านสาธารณสุขในการเพิ่มความครอบคลุมการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่บ้านและชุมชน/ สร้างโอกาสเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ/พัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพไร้รอยต่ออย่างเป็นระบบและทั่วถึง/ นำสุขภาพขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ฯลฯ เป็นโอกาสสำหรับคณะฯ ในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการที่จะมีงบประมาณสนับสนุนทางด้านนี้มากขึ้น	งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและองค์กรของรัฐในการดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มลดลง รวมถึงการสนับสนุนจากภาครัฐในโครงการบริการวิชาการแบบให้เปล่าลดลง -งบประมาณขององค์กรสุขภาพโลกในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาด้านน้อยลง ส่งผลให้โอกาสที่จะมีทุนสนับสนุนบุคลากรมาอบรมลดลง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-นโยบายเพิ่มการเข้าถึง (accessibility) ของผู้รับบริการ โดยผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ทำให้พยาบาลสามารถขยายให้บริการทางการแพทย์ที่กว้างขวางขึ้น เช่น เปิดคลินิก เยี่ยมบ้าน (AS)	
นโยบายของกระทรวง อว. ที่เน้นการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของประเทศ เอื้อโอกาสคนๆ ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการทางด้านการศึกษา - การจัดทำหลักสูตร Upskill/Reskill และหลักสูตร ประกาศนียบัตรระยะสั้น (Non -Degree) เพื่อพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการภาคอุตสาหกรรม ต่อยอดการหารายได้ - ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการเรียนตามต้องการ ลงทะเบียนเรียนได้ไม่จำกัดหน่วยกิต เปิดกว้างให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย โดยสะสมหน่วยกิตผ่านระบบคลังหน่วยกิตสะสม - ยกย่องประสิทธิภาพแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ในระบบเปิด เพื่อรองรับความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ของกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	-การแข่งขันมีสูงขึ้น มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเกิดขึ้นจำนวนมาก มีสถาบันที่จัดหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางและการประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศแก่พยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก -ความต้องการของผู้เรียนเปลี่ยนแปลง เช่น ไม่ต้องการปริญญาบัตร หรือการเรียนที่ระยะเวลานาน แต่ต้องการเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้นๆ ที่สามารถนำมาใช้และเห็นผลลัพธ์เร็ว -การเติบโตในสายงานพยาบาลไม่ผูกติดกับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การเรียนจบเฉพาะทาง ป.โท ป.เอก ไม่ได้มีผลต่อการเติบโตในสายงาน หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นตามสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น ทำให้คนสนใจมาเรียนลดลง -ค่าครองชีพใน กทม. ที่สูงมาก ส่งผลทำให้ผู้เรียนบางกลุ่มเลือกเรียนใกล้บ้าน
การเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศและโลก ทำให้ต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่มาดูแลผู้สูงอายุ และสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ประเทศและโลกมีความต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น - ความก้าวหน้าของวิชาการในดูแลรักษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้พยาบาลต้องการ Upskill ในบางสมรรถนะที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ - การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (การเกิดโรคระบาดมลพิษทางอากาศ) ทำให้มีการมองหาทางช่วยในการปฏิบัติ โดยการเปลี่ยนผ่านมาใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	-สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยน เช่น การย้ายถิ่นฐานกลับสู่ภูมิลำเนา การศึกษาใกล้บ้าน การศึกษาเชิงอาชีพ และการทำงานอิสระ/นอกระบบมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการสรรหาและการคงอยู่ของบุคลากร

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-นโยบาย อว. ที่ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญเพื่อสังคมสูงวัย เป็นโอกาสของแหล่งทุนวิจัยและบริการวิชาการ	
Funding ทั้งจากมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ มูลนิธิคณะพยาบาลศาสตร์ สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชฯ บุคคลภายนอก และศิษย์เก่า ซึ่งพร้อมที่จะสนับสนุนทุนการศึกษา หรือกิจกรรมของคณะฯ	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ทำให้การแข่งขันมีความรุนแรงขึ้น
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา เช่น Artificial Intelligence (AI) / Virtual Reality (VR) / Augmented Reality (AR) มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีร่วมสมัยเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน เช่น AI	ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการเมืองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น รายได้ครัวเรือนลดลงแต่รายจ่ายเท่าเดิม/เพิ่มสูงขึ้นอาจส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในอนาคตลดลง
การเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้เรียน (ความต้องการการเรียนรู้ที่ Flexible เช่น non degree, credit bank system, online course) เป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย	กฎระเบียบมาตรการของมหาวิทยาลัยไม่เอื้อต่อการดำเนินงานเชิงธุรกิจ สวัสดิการของอาจารย์ที่กำหนดของมหาวิทยาลัย มีตัวเลขต่ำกว่าที่พยาบาลปฏิบัติการได้รับ ส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติการมาสมัครเป็นอาจารย์น้อยลง

ความต้องการด้านบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

1. สร้างระบบการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา วิจัย และบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถอาจารย์ให้สามารถก้าวเป็น 1 ใน 100 ของโลกทางการพยาบาล
2. พัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับบุคลากร รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบัน เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์
4. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันแก่องค์กร โดยการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากร การยกย่องชมเชย รวมถึงการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร
5. พัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบของค่านิยม NSMAHIDOL และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

6. พัฒนาระบบสร้างผู้มีความรู้สูงในการเป็นผู้บริหาร โดยการคัดเลือก และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้
7. สร้างบรรยากาศองค์กรและการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของการสร้างนวัตกรรม และจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2568 – 2571

แผนงาน/แนวทางปฏิบัติ	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินงาน ภายใต้ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด (KPI)
		68	69	70	71	
กลยุทธ์ 1.1 Co-Create (พัฒนาร่วม) หลักสูตรปริญญาตรี โท เอก รวมถึง non-degree ระดับชาติและนานาชาติ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล						
1. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร สร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมการสอนและการทำงานร่วมกันกับคู่ความร่วมมือ	1. สำรวจ/วิเคราะห์ความต้องการ 2. การค้นหาประเทศ/สถาบันคู่ความร่วมมือ 3. จัดเวทีประชุม (Executive Meeting) 4. Visit คู่ความร่วมมือ 5. ทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU, MOA)	✓	✓	✓	✓	-บุคลากรมีสมรรถนะ (ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ,ด้านการเรียนการสอน,ด้านความเชี่ยวชาญการพยาบาลเฉพาะสาขา), -ระดับความพึงพอใจของบุคลากร -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับคู่ความร่วมมือ
กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาพยาบาลต้นแบบที่มีสมรรถนะและทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1. กำหนด Competency ของพยาบาลในอนาคตเพื่อให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transform Healthcare and Well-being)	1. สำรวจ/วิเคราะห์จาก Stakeholder กลุ่มต่างๆ	✓				1. ได้ Competency 2. ได้ Road Map ในการพัฒนา Competency
2. ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนา Competency ในนักศึกษาปริญญาตรี, พยาบาล, อาจารย์			✓	✓	✓	1. จำนวนนักศึกษา, พยาบาล, อาจารย์ที่มีCompetency ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็น Future of Nursing
3. พัฒนาเครื่องมือประเมิน Competency	1. พัฒนาเครื่องมือ 2. กำหนดกิจกรรมในการพัฒนา Competency ที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม 3. เปิดโอกาส/จัดเวที/โครงการให้นักศึกษา,พยาบาล,อาจารย์ได้แสดงสมรรถนะของการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓				ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของประชาชน
4. ประเมินผลกิจกรรม			✓	✓	✓	
กลยุทธ์ 2.3 สร้าง professional/academic services ที่ตอบโจทย์ด้านสาธารณสุขของประเทศ เพื่อ improve health and well-being						
1. วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ, ความต้องการการดูแลด้านสุขภาพที่เป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์และสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์	1. สำรวจ/วิเคราะห์ Situation analysis	✓	✓	✓	✓	1. ได้ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาสุขภาพที่ต้องการการดูแล

แผนงาน/แนวทางปฏิบัติ	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินงาน ภายใต้ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด (KPI)
		68	69	70	71	
กลยุทธ์ 3.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ						
1. กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1. วิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการและจำเป็น และสร้างเครื่องมือประเมิน	✓				1. นโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 2. เครื่องมือประเมินสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ 3. บุคลากรได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อสืบทอดตำแหน่ง
2. พัฒนาเครื่องมือประเมิน Competency ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน		✓				
3. ประเมินสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนารายบุคคล (IDP)		✓	✓	✓	✓	
4. จำแนกกลุ่มในกาพัฒนาบุคลากรเป็น 4 กลุ่ม (4 S)	1. มอบหมายให้บุคลากรจัดทำ IDP เป็นรายบุคคลตามผลการประเมินสมรรถนะและความต้องการการพัฒนา 2. กำหนด Criterioa ในการแบ่งกลุ่มเพื่อการพัฒนา (4s)	✓	✓	✓	✓	
5. พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาตามกลุ่ม 4s	1. กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม (สายวิชาการ : สอน วิจัย บริการวิชาการ สายสนับสนุน : Functional Competency, Coss function, การรวบรวมข้อมูล, Data analytis, การใช้ AI, การจัดการข้อมูล, พัฒนาระบบการติดตาม, Monitor และประเมินผล, ภาษา) 2. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓	
6. นำระบบและกลไกไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร		✓	✓	✓	✓	
7. ประเมินผลความสำเร็จ	1. วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	
กลยุทธ์ 3.2 พัฒนาระบบ/สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร						
1. วิเคราะห์ผลประเมินระดับความสุข ความผูกพัน การคงอยู่ของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (ประเมิน health Faculty)	1.นำผลการวิเคราะห์/ผลการสำรวจมาใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบและสภาพแวดล้อมและการจัดกิจกรรม	✓	✓	✓	✓	1. คะแนนเฉลี่ยความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 2. อัตราการลาออกของบุคลากรที่เป็น high potentials 3. ได้แนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากร
2. กำหนดแนวทางที่เอื้อในการสร้างสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน แก่บุคลากร	3. มีระบบการมอบหมายงานที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	
3. ดำเนินการสร้างสุขภาวะ	4. จัดให้มีระบบสวัสดิการพิเศษ	✓	✓	✓	✓	
4. ประเมินผลการดำเนินการ	5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสร้างความผูกพันแก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓	

ส่วนที่ 3

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

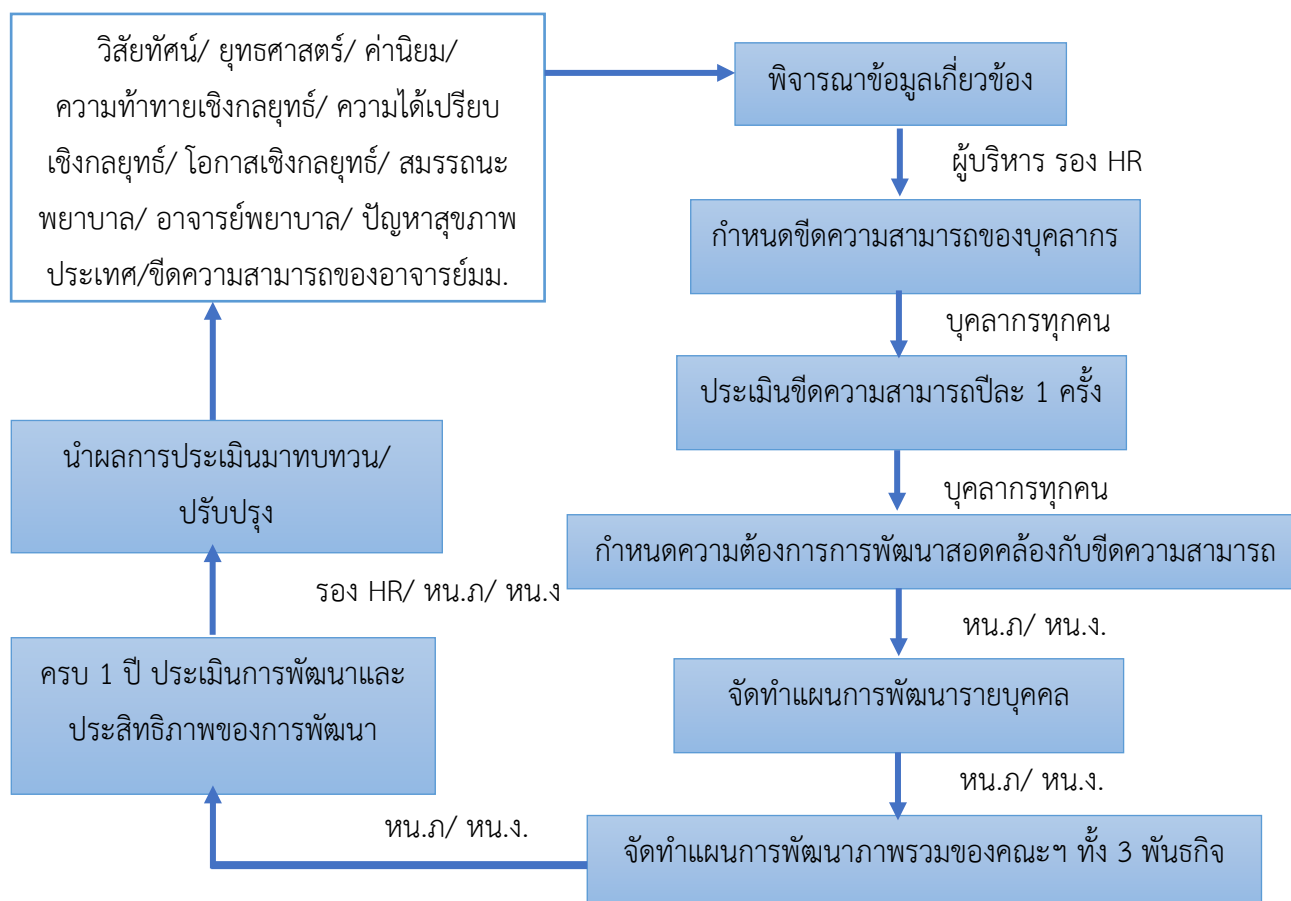
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบรองรับที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ได้แก่

1. ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ
2. ระบบการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
3. ระบบการพัฒนาบุคลากร
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)
5. ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร
6. กระบวนการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL

โดยมีรายละเอียดของแต่ละระบบงานดังนี้

ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ

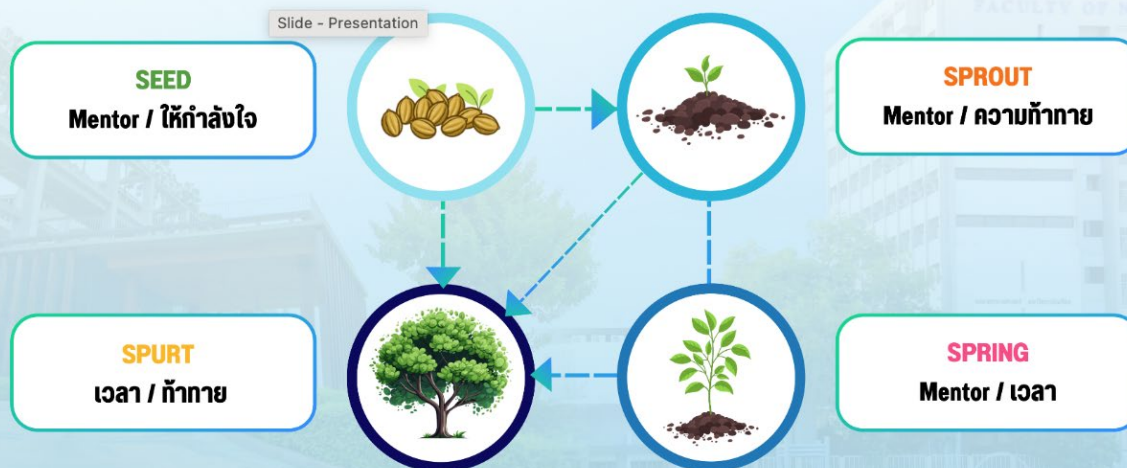
การกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร จะทำให้คณะฯ สามารถนำไปใช้ในการจัดสรร ทรัพยากรกำลังและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบการ วิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้



แผนภูมิ ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถและการพัฒนา

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดขีดความสามารถของอาจารย์จากการนำข้อมูลที่สำคัญจากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะพยาบาล วิชาชีพจากสภาการพยาบาล คุณสมบัติอาจารย์พยาบาล ปัญหาสุขภาพประเทศ และขีดความสามารถของ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มาร่วมกำหนดขีดความสามารถของอาจารย์แต่ละระดับ โดยแบ่งระดับตาม อายุการทำงานและตำแหน่งวิชาการ ส่วนสายสนับสนุนแบ่งขีดความสามารถตามอายุการทำงานและลักษณะ งานที่ทำ ทำให้มีขีดความสามารถของสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

การส่งเสริม บุคลากรเติบโต ตามกลุ่ม



ขีดความสามารถของสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านการเรียนการสอน

ระดับ 1 ผู้ช่วยอาจารย์/อาจารย์ 0 – 2 ปี

1. สอนนักศึกษาให้ครบตามตารางเวลาการสอนที่กำหนด
2. จัดเตรียมแผนการสอนและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน
3. ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบข้อซักถามของนักศึกษาได้ครบถ้วน ชัดเจน
4. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
5. ใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา

ระดับ 2 อาจารย์ >2-5 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ
2. ปรับปรุงวิธีการและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและกลุ่มผู้เรียน
3. ยกตัวอย่างและกรณีศึกษาประกอบการสอนได้อย่างชัดเจน
4. กระตุ้นจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
5. กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน
6. ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

ระดับ 3 อาจารย์ > 5-10 ปี / ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 2 และ
2. กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน
3. ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ
4. พัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้
5. วิเคราะห์/วิพากษ์ และให้คำแนะนำผู้เรียน ในเรื่อง/ประเด็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม

ระดับ 4 รองศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ
2. เป็นที่ปรึกษา/ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ให้แก่อาจารย์ผู้อื่นภายในส่วนงานได้
3. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้
4. ร่วมวางแผน/ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา/ส่วนงานได้

ระดับ 5 ศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ
2. สอนและถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้
3. สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์/นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ขีดความสามารถของสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านทั่วไป

ระดับ 1 อายุ 0 – 2 ปี

1. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
2. การปลูกฝังค่านิยมองค์กร NS MAHIDOL และ MAHIDOL
3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการใช้ IT
5. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
6. การร่างหนังสือโต้ตอบต่างๆ
7. เทคนิคการจัดบันทึกรายงานการประชุม
8. Time Management
9. การทำงานเป็นทีม

ระดับ 2 อายุ > 2 - 5 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ
2. CHANGE MANAGEMENT
3. COACHING

4. PROJECT MANAGEMENT
5. SYSTEMATIC THINKING & SYSTEMATIC PLANNING
6. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย
7. R2R เพื่อการพัฒนางาน
8. แนวทางการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระดับ 3 อายุ > 5 - 10 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 - 2 และ
2. MU – SUP

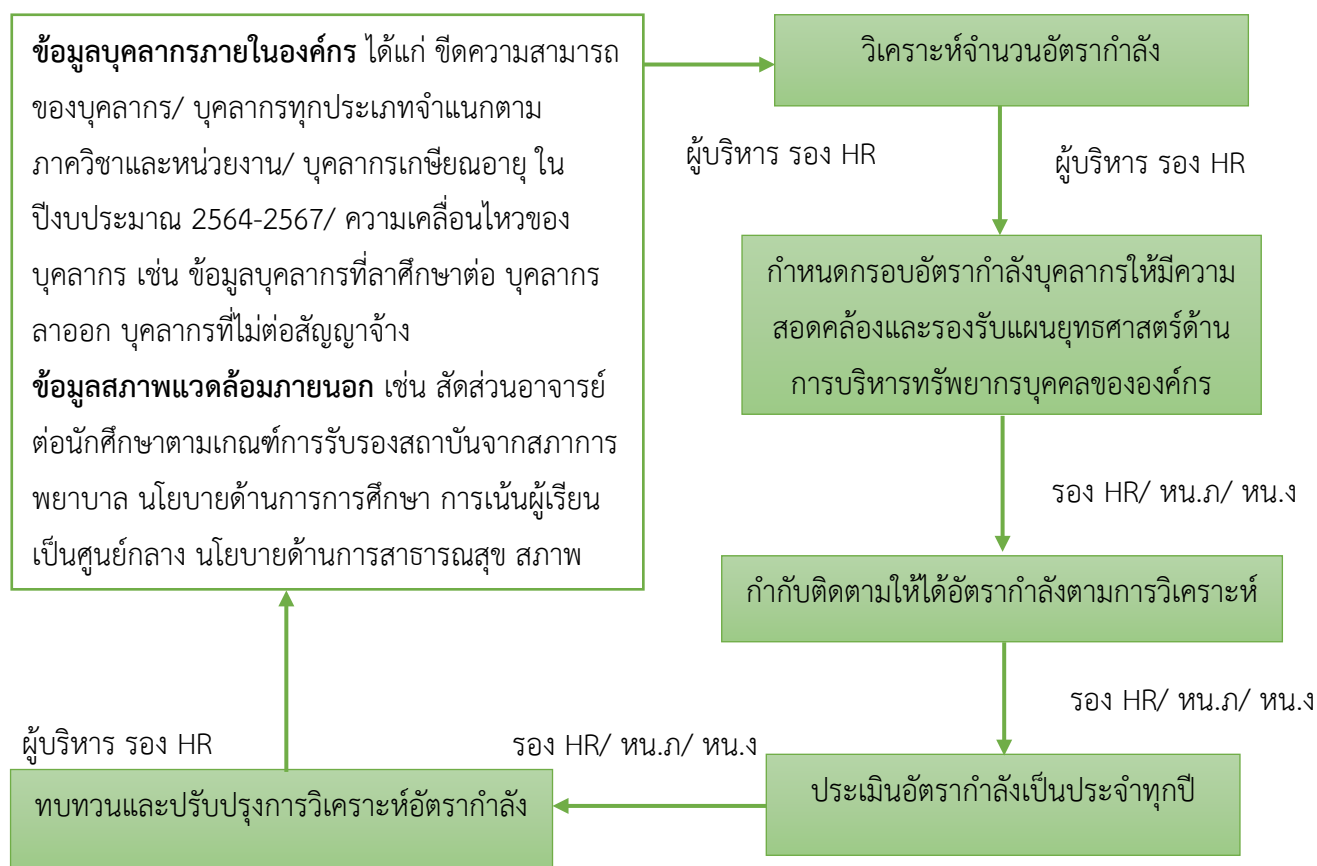
ระดับ 4 อายุ 10 ปีขึ้นไป

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 - 3 และ
2. MU - EDP
3. MU - HDP

และขีดความสามารถเฉพาะด้าน โดยกำหนดตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลัง

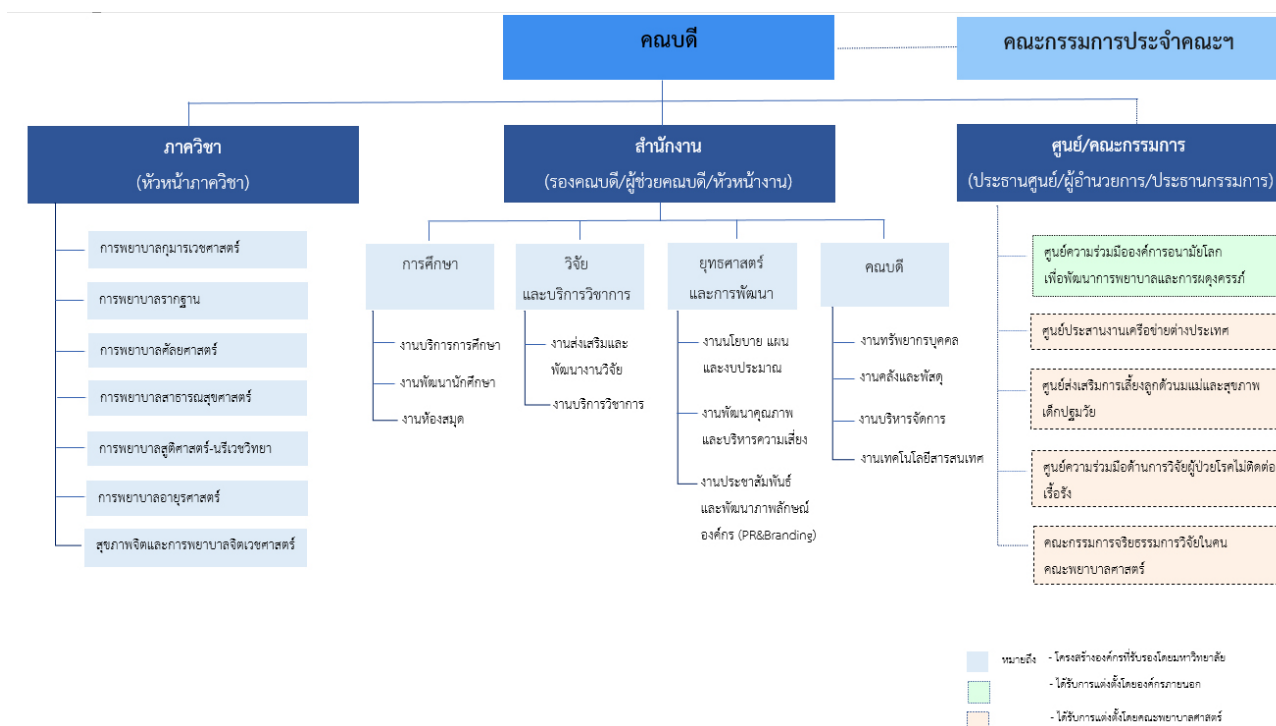
การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินการขององค์กร โดยการนำขีดความสามารถของบุคลากรมาพิจารณา ร่วมกับวิเคราะห์อัตรากำลัง เปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ต่างๆที่กำหนดไว้ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ต้องผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พิจารณาข้อมูลประกอบที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์กร นำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ได้กำลังคนในจำนวน ตำแหน่งประเภท และสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจของหน่วยงาน ระบบการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ คณะฯ มีดังนี้



แผนภูมิ ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างองค์กร



ข้อมูลบุคลากร

การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2568-2571 งานทรัพยากรบุคคลใช้ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นฐานในการคำนวณ

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2568-2571 : จัดทำข้อมูล 1 ต.ค.67

ปีงบประมาณ	ตำแหน่งทางวิชาการ		
	ศาสตราจารย์ (คน)	รองศาสตราจารย์ (คน)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)
2568	-	2	3
2569	1		2
2570	-	2	2
2571	1		4

สรุปจำนวนบุคลากร สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ครอบคลุมอาจารย์

ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2571

ประเภทบุคลากร	จำนวนคนครุสัญญาในปีงบประมาณ 2568 - 2571			
	ปีงบ.2568 (1ต.ค.67 - 30 ก.ย.68)	ปีงบ.2569 (1ต.ค.68 - 30 ก.ย.69)	ปีงบ.2570 (1ต.ค.69 - 30 ก.ย.70)	ปีงบ.2571 (1ต.ค.70 - 30 ก.ย.70)
สายวิชาการ	21	26	17	20
สายสนับสนุน(ตน.ผู้ช่วยอาจารย์)	3	5	5	5
สายสนับสนุน	42	16	22	9
ลูกจ้าง	10	2	2	2
รวม	76	49	46	36

จำนวนบุคลากรสายวิชาการรวมผู้ช่วยอาจารย์ ณ 31 ตุลาคม 2567

สังกัดภาควิชา	จำแนกตาม Generation				
	ทั้งหมด	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	19	2	5	10	2
การพยาบาลรากฐาน	15	1	3	11	-
การพยาบาลศัลยศาสตร์	21	2	8	11	-
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	14	-	8	6	-
การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	22	1	9	12	-
การพยาบาลอายุรศาสตร์	23	2	9	12	-
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	16	3	10	3	-
รวม	130	11	52	65	2

การแบ่งช่วงอายุอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ จำนวน 130 คน ดังนี้

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Baby Boomer (เกิด พ.ศ. 2489-2507)	11	8.46%
Gen X (เกิด พ.ศ.2508-2522)	52	40%
Gen Y (เกิด พ.ศ.2523-2540)	65	50%
Gen Z (เกิด พ.ศ.2541-2565)	2	1.54%
รวม	130	100.00%

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ณ 31 ต.ค.67 : จัดทำ 5 พ.ย.67

โดยมีรายละเอียดจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสังกัด ดังแสดงในตาราง
(ข้อมูลวันที่ ณ 31 ตุลาคม 2567)

หน่วยงาน	จำนวน
งานคลังและพัสดุ	9
งานทรัพยากรบุคคล	6
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	10
งานนโยบาย แผนและงบประมาณ	4
งานบริการการศึกษา	20
งานบริการวิชาการ	5
งานบริหารจัดการ	45
งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	5
งานพัฒนาคุณภาพ และบริหารความเสี่ยง	3
งานพัฒนานักศึกษา	6
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	4
งานห้องสมุด	5
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	1
การพยาบาลรากฐาน	1
การพยาบาลศัลยศาสตร์	1
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	1
การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	1
การพยาบาลอายุรศาสตร์	1
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	1
รวม	129

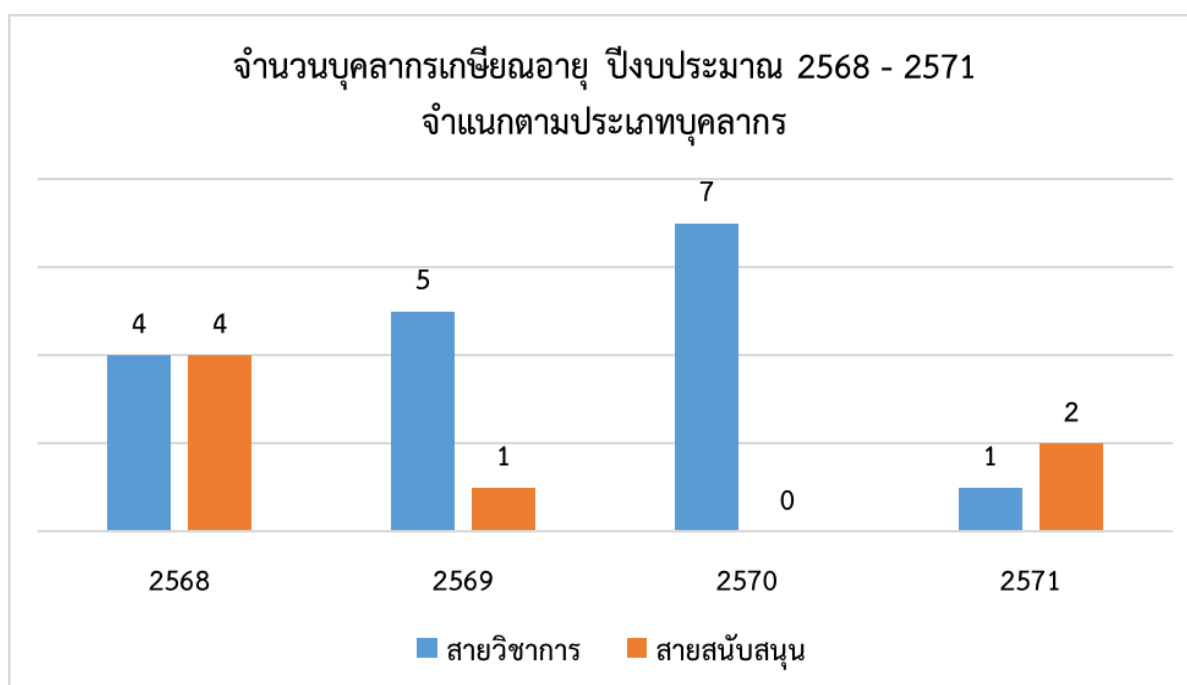
โดยมีรายละเอียดจำนวนบุคลากร จำแนกตามสังกัด ดังแสดงในตาราง (ข้อมูลวันที่ ณ 31 ตุลาคม 67)

ภาควิชา/ หน่วยงาน	อาจารย์	สายสนับสนุน	รวม
ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	19	1	20
ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน	15	1	16
ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์	21	1	23
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	14	1	15
ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	22	1	23
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์	23	1	24
ภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์	16	1	17
งานคลังและพัสดุ	-	9	9
งานทรัพยากรบุคคล	-	6	6
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	10	10
งานนโยบาย แผนและงบประมาณ	-	4	4
งานบริการการศึกษา	-	20	20
งานบริการวิชาการ	-	5	5
งานบริหารจัดการ	-	19	19
งานประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	-	5	5
งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	-	3	3
งานพัฒนานักศึกษา	-	6	6
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	-	4	4
งานห้องสมุด	-	5	5
รวม	130	103	233

ข้อมูลผู้เกษียณในปีงบประมาณ 2568-2571

ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง นอกเหนือจากข้อมูลภาระงานแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงควบคู่ไปด้วย คือข้อมูลหรือจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุลงในแต่ละปี เพื่อจะได้วางแผนในการที่จะให้มีคนทดแทนที่มี ศักยภาพ ในช่วงปีงบประมาณ 2568-2571 คณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในแต่ละ ปี รายละเอียดตามตาราง

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			
	2568	2569	2570	2571
สายวิชาการ	4	5	7	1
สายสนับสนุน	4	1	0	2
รวม	8	6	7	3



ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะกลับจากการลาศึกษาต่อ ในปีงบประมาณ 2568-2571

คณะฯ ได้นำจำนวนข้อมูลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อมาประกอบการพิจารณาคำนวณอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ บุคลากรที่ลาศึกษาที่นำมาคำนวณอยู่บนพื้นฐานของการประมาณการจบการศึกษา ดังรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษาที่จบมา	2568	2569	2570	2571
ปริญญาโท	3	0	0	0
ปริญญาเอก	0	8	3	5
รวม	3	8	3	5

การวิเคราะห์เพื่อการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568 - 2571 คณะพยาบาลศาสตร์ ได้แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ
2. กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีพื้นฐานความคิดโดยใช้หลักการในการพิจารณาวิเคราะห์ภาระงาน กระบวนการทำงานและเวลาที่ใช้ หรือ FTES และมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เกษียณอายุงาน ข้อมูลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ข้อมูลการลาออก ข้อมูลบุคลากรไม่ต่อสัญญา ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ที่ทำงาน ณ หน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนความคิดเห็นของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละกลุ่มบุคลากรจะมีวิธีคิดที่อาจแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ หรือ วิธีการคำนวณอัตรากำลังจากภาระงานสอนตามจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student: FTES)

มีแนวทางในการคำนวณ ดังนี้

1. ภาระงานสอนตาม FTES ใช้เฉพาะภาระงานสอนของนักศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 และ 2
2. การปรับค่าน้ำหนักภาระงานสอนตาม FTES ของนักศึกษาปริญญาตรี/ระดับบัณฑิตศึกษา และสัดส่วนอาจารย์ต่อ FTES ใช้ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลตามตัวบ่งชี้ที่ 6 อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิต/นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563
3. การคิดรายวิชาของแต่ละหลักสูตร ให้คิดเฉพาะวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น

วิธีการคำนวณหาจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)

จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) = $\frac{\text{หน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours: SCH)}}{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา}}$

1. คำนวณหาหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) เช่น ภาควิชา A เปิดสอนระดับปริญญาตรี 3 รายวิชา ได้แก่ AAA101, AAA102, และ AAA103 โดยรายวิชา AAA101 มี 3 หน่วยกิต มีนักศึกษาลงทะเบียน 20 คน รายวิชาการ AAA102 มี 2 หน่วยกิต มีนักศึกษา 40 คน รายวิชา AAA103 มี 4 หน่วยกิต มีนักศึกษาลงทะเบียน 30 คน ดังนั้น SCH ของภาควิชา A คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{SCH ของภาควิชา A} &= (3 \times 20) + (2 \times 40) + (4 \times 30) \\ &= 260\end{aligned}$$

หมายเหตุ: หากรายวิชานั้นมีภาควิชาสอนมากกว่า 1 ภาควิชาให้คิดสัดส่วนหน่วยกิตตามอาจารย์ผู้สอนในภาควิชาอื่นๆ

2. เมื่อทราบจำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) แล้วขั้นต่อไป จะคำนวณหา FTES

$$\text{จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)} = \frac{\text{หน่วยกิตนักศึกษา (SCH)}}{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา}} \\ (\text{ป.ตรี} = 36, \text{บัณฑิตศึกษา} = 24)$$

เช่น ภาควิชา A มี SCH ป.ตรี = 260 จะมี FTES เท่ากับ $260/36 = 7.22$

และนำผลลัพธ์ที่ได้มาหารกับหน่วยกิตที่นักศึกษาในแต่ละชั้นปีต้องเรียนครบในปีนั้นๆ

$$\text{ค่า FTES} = \frac{7.22}{\text{จำนวนหน่วยกิตของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 (30 หน่วยกิต)}}$$

เช่น $\text{FTES } 7.22/30 = 0.24$

3. เมื่อทราบจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ของภาควิชาแล้ว

อาจารย์ที่ควรมี = จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) X อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

เช่น ภาควิชา A อยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา 1 : 8 และมี FTES 7.22 จะสามารถมีอาจารย์ได้เท่ากับ

$$0.24 / 8 = 0.03 \text{ อัตรา}$$

หมายเหตุ ในกรณีที่ป็นรายวิชาร่วมกับภาควิชาอื่นๆ โดยให้แต่ละภาควิชาแบ่งรายวิชาตามสัดส่วนที่เหมาะสมดังนี้

ตัวอย่าง ข้อมูลรายวิชา BBB101 มีจำนวนหน่วยกิต 4 หน่วยกิต แต่มีอาจารย์ผู้สอน จำนวน 2 ภาควิชา คือ ภาควิชา A และ B แต่จำนวนผู้สอนในรายวิชา BBB101 มีสัดส่วนการสอนไม่เท่ากัน

เช่น ภาควิชา A มีอาจารย์ผู้สอน ในรายวิชา BBB101 จำนวน 3 คน

ภาควิชา B มีอาจารย์ผู้สอน ในรายวิชา BBB101 จำนวน 2 คน

วิธีการคิดสัดส่วนหน่วยกิต คือ นำหน่วยกิตของรายวิชา BBB101 จำนวน 4 หน่วยกิตเป็นตัวตั้ง คูณด้วยอาจารย์ผู้สอนของภาควิชา A (3 คน) และหารด้วยอาจารย์ทั้งหมดที่สอนในรายวิชา BBB101 (5 คน)

$$\frac{4 \times 3}{5} = 2.40$$

5

ดังนั้น รายวิชา BBB101 ของภาควิชา A จะมีสัดส่วนหน่วยกิตเท่ากับ 2.40 หน่วยกิต

รายวิชา BBB101 ของภาควิชา B จะมีสัดส่วนหน่วยกิตเท่ากับ 1.60 หน่วยกิต

ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังที่คำนวณด้วยวิธี FTES สำหรับปีงบประมาณ 2568 – 2570

ภาควิชา	ปีงบประมาณ 2568	ปีงบประมาณ 2569	ปีงบประมาณ 2570
	อัตรากำลังที่ต้องการ	อัตรากำลังที่ต้องการ	อัตรากำลังที่ต้องการ
1. การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	16	16	16
2. การพยาบาลรากฐาน	23	23	23
3. การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	18	19	19
4. การพยาบาลศัลยศาสตร์	26	26	26
5. การพยาบาลสูติศาสตร์ฯ	27	28	28
6. การพยาบาลอายุรศาสตร์	25	25	25
7. การพยาบาลสุขภาพจิตฯ	18	18	18
รวม	153	153	155

หมายเหตุ

- จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ คิดเฉพาะจำนวนอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและนับจำนวนได้ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล โดยมีตัวเลขจำนวนอาจารย์ในปีการศึกษา 2564 เป็นฐาน
- จำนวนอาจารย์ในแต่ละปีการศึกษา คำนวณจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง หักจำนวนผู้เกษียณ และบวกเพิ่มผู้ที่กลับจากลาศึกษาต่อ โดยมีตัวเลขจำนวนอาจารย์ในปีการศึกษา 2564 เป็นฐาน

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยวิธี Workload Analysis

ตามนโยบายคณะพยาบาลศาสตร์ มอบหมายให้หัวหน้างานสายสนับสนุนวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับภาระงาน กรอบหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลา

เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่เหมาะสม

1. การใช้วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือ อาศัยความรู้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่วิเคราะห์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำมาใช้ในการคำนวณได้
2. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จะใช้องค์ประกอบของ 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต
3. การรวบรวมกิจกรรมการทำงาน โดยมีหลักในการเลือกงาน/กิจกรรม ดังนี้
 - 3.1) เลือกกิจกรรมหลักๆที่สามารถวัดได้/นับได้
 - 3.2) เป็นงาน/กิจกรรมที่สร้างมูลค่าให้กับหน่วยงาน
 - 3.3) ประเภทของงาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้น
 - 3.4) งานที่เริ่มต้นและสิ้นสุดในหน่วยงานนั้น

- 3.5) งานที่เริ่มต้นจากหน่วยงานอื่น แต่มาสิ้นสุดในหน่วยงานนั้น
- 3.6) งานที่เริ่มต้นในหน่วยงานนั้น แต่ไปสิ้นสุดในหน่วยงานอื่น
- 3.7) งานที่เริ่มต้นจากหน่วยงานอื่นส่งผ่านมาเพื่อดำเนินการต่อในหน่วยงานนั้นบางส่วน และส่งต่อไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งหรือส่งกลับไปยังหน่วยงานเดิมเพื่อดำเนินการต่อไป
4. กำหนดหน่วยนับปริมาณงาน : โครงการ/ชิ้น/นาทิต/ชั่วโมง/วัน ฯลฯ
5. คำนวณอัตราค่าจ้าง ด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์

สูตรคำนวณ : สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

คำอธิบาย : เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี = 230 วัน (1 วัน = 6 ชั่วโมง) = 1,380 ชั่วโมง
= 82,800 นาที

หลังจากที่แต่ละหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานและคำนวณอัตรากำลังแล้ว งานทรัพยากรบุคคล จะพิจารณาตรวจสอบวิธีการและความถูกต้อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกงาน

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปีงบประมาณ 2568

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2568			2569	2570	2571
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	เพิ่ม			
คณะพยาบาลศาสตร์						
สำนักงาน (ตำแหน่ง เลขานุการคณะ)	1	1	1	-	-	-
สำนักงานการศึกษา						
1. งานบริการการศึกษา						
- ทะเบียน	12	12	1	1	-	-
- บัณฑิตศึกษา	5	6	1	-	-	-
- การพยาบาลเฉพาะทาง	4	4	1	-	-	-
2. งานพัฒนานักศึกษา						
- งานพัฒนานักศึกษา (หอพักนักศึกษา)	8	8	2	-	-	-
3. งานห้องสมุด	6	6	1	-	-	-
สำนักงานวิจัยและบริการวิชาการ						
4.งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	4	5	1	-	1	
5. งานบริการวิชาการ						

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2568			2569	2570	2571
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	เพิ่ม			
● งานบริการวิชาการ (โครงการต่างๆ)	6	6	1	-	-	-
สำนักงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา						
6. งานนโยบาย แผน และงบประมาณ	4	4	-	-	-	-
7. งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	3	3	-	-	-	-
8. งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	4	4	-	-	-	-
● ศูนย์ประสานเครือข่ายต่างประเทศ	2	2	-	-	-	-
สำนักงานคณบดี						
9. งานทรัพยากรบุคคล	6	7	1			
10. งานคลังและพัสดุ	12	12	3	3	-	-
11. งานบริหารจัดการ (back office)	19	19	1	1	-	-
งานบริหารจัดการ (สายลูกจ้าง)	26	26	-	3	2	2
12. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	13	-	-	-	-
ภาควิชา (สายสนับสนุนของภาควิชา)						
1. ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	1	1	-	-	-	-
2. ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน	1	1	-	-	-	-
3. ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์	1	1	-	-	-	-
4. ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	1	1	-	-	-	-
5. ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา	1	1	-	-	-	-
6. ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์	1	1	-	-	-	-
7. ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชฯ	1	1	-	-	-	-
รวม	131	133	13	8	3	2

จากตารางแสดงกรอบอัตรากำลังที่คำนวณได้ด้วยวิธีเทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique) 2568-2571 พบว่า

1. ตำแหน่ง เลขานุการคณะ มีอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาทดแทนอัตราเกษียณ (1 ตุลาคม 2568) จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	1	1	ทดแทนเกษียณปี 2568
2569	1	0	
2570	1	0	
2571	1	0	

สำนักงานการศึกษา

2. งานบริการการศึกษา

2.1 ทะเบียนและประเมินผลการศึกษา มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ จะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมในปี 2568 จำนวน 1 อัตรา ทดแทนเกษียณ และ ในปี 2569 จำนวน 1 อัตรา ทดแทนเกษียณ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	12	1	ทดแทนเกษียณ ต.น.นักวิชาการ
2569	12	1	ทดแทนเกษียณ ต.น.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2570	12	-	-
2571	12	-	-

2.2 บัณฑิตศึกษา มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	6	1	- นักวิชาการศึกษา
2569	6		
2570	6		
2571	6		

2.3 การพยาบาลเฉพาะทาง มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตราในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	4	1	นักวิชาการศึกษา
2569	4		
2570	4		
2571	4		

3. งานพัฒนานักศึกษา มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 2 คน ทดแทนอัตราเกษียณ 1 อัตรา และเพิ่มเติม 1 อัตรา ในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	8 คน	2 คน	- ทดแทนอัตราเกษียณ 1 คน - นักวิชาการศึกษา 1 คน
2569	8 คน	-	-
2570	8 คน	-	-
2571	8 คน	-	-

4. งานห้องสมุด มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตราในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	6	1	บรรณารักษ์
2569	6	-	
2570	6	-	
2571	6	-	

สำนักงานวิจัยและบริการวิชาการ

5. งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตรา ในปี 2568 ในตำแหน่งนักบริหารงานวิจัย และยังต้องการสรรหาเพิ่มอีกตำแหน่งในปี 2570 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยนักวิจัย

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	5	1	- นักบริหารงานวิจัย
2569	5	-	-
2570	6	1	- ผู้ช่วยนักวิจัย
2571	6	-	-

6. งานบริการวิชาการ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาจำนวน 1 อัตราในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	6	1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2569	6		
2570	6		
2571	6		

สำนักงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา

7. งานนโยบาย แผน และงบประมาณ อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	4	-	-
2569	4	-	-
2570	4	-	-
2571	4	-	-

8. งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง มีมีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	3	-	-
2569	3	-	-
2570	3	-	-
2571	3	-	-

9. งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	6	-	
2569	6	-	
2570	6	-	
2571	6	-	

สำนักงานคณบดี

10. งานทรัพยากรบุคคล อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ และจะต้องดำเนินการสรรหาอัตราเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตราในปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2568	7	1	นักทรัพยากรบุคคล
2569	7		
2570	7		
2571	7		

11. งานคลังและพัสดุ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมและทดแทนในปี 2568 จำนวน 3 อัตรา (เพิ่มเติมนักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรา, นักวิชาการพัสดุ 1 อัตรา และทดแทนนักวิชาการเงินและบัญชีเกษียณฯ ปี 67 1 อัตรา) ในปี 2569 จำนวน 3 อัตรา (เพิ่มเติมนักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรา, นักวิชาการพัสดุ 1 อัตรา และทดแทนนักวิชาการพัสดุ เกษียณฯ ปี 68 1 อัตรา)

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2568	12	3	- นักวิชาการเงินและบัญชี 2 อัตรา /นักวิชาการพัสดุ 1 อัตรา
2569	12	3	- นักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรา /นักวิชาการพัสดุ 2 อัตรา
2570	12		
2571	12		

12. งานบริหารจัดการ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจำต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติม จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2568 รวมทั้งจะต้องสรรหาทดแทนอัตราเกษียณ จำนวน 1 อัตรา ในปี 2569

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2568	44	1	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ศาลายา)
2569	45	1	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (บางกอกน้อย) 1 อัตรา
2570	45	-	
2571	45	-	

13. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากงานรับผิดชอบอยู่

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2568	13	-	
2569	13	-	
2570	13	-	
2571	13	-	

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2568 -2571

การนำแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับปีงบประมาณ 2568- 2571 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนสรรหาบุคลากร (Recruitment Planning) จะต้องพิจารณาถึงกลุ่มบุคลากรที่จะต้องทำการสรรหา โดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรจะเป็นการมองทางเดียว คือองค์กรต้องการสรรหาคนตามที่ต้องการ แต่ในทางกลับกันบางองค์กรอาจลืมพิจารณาในประเด็นที่บุคลากรเองก็สรรหาองค์กรที่ต้องการเช่นเดียวกัน การวางแผนการสรรหาบุคลากรจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในบั้นนี้ งานทรัพยากรบุคคล จะได้พิจารณาถึงการกำหนดแนวทางการสรรหาและการบริหารอัตรากำลังไว้ ดังนี้

การกำหนดแนวทางการสรรหาและการบริหารอัตรากำลัง

สายวิชาการ จำนวนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ จะต้องมีส่วน 1 : 8 ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ซึ่งเมื่อคำนวณและกำหนดในแผนอัตรากำลังแต่ละปีแล้ว พบว่าบางภาควิชาที่มีอัตรากำลังเกินจากภาระงาน บางภาควิชาก็มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงาน คณะฯจึงกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังและแนวทางการสรรหาไว้ ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรสายวิชาการจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์สภาการพยาบาลโดยมีรายละเอียดดังนี้
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการพยาบาลศาสตร์
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาการพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาลเป็นอย่างน้อย หรือปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลศาสตร์ ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลศาสตร์และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาลเป็นอย่างน้อย ต้องมีจำนวนรวมไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
 - มีประสบการณ์การปฏิบัติพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนการพยาบาลในสถาบันการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีที่ไม่มีประสบการณ์การสอนพยาบาลในสถาบันการศึกษา ต้องผ่านการอบรมโครงการ mentorship อย่างน้อย 6 เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ
2. การจ้างต่อผู้เกษียณอายุงานที่มีทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ตรงตามความต้องการของคณะฯ ให้ปฏิบัติงานสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
3. การจ้างอาจารย์ผู้ช่วยสอนภาคปฏิบัติ (Preceptor) ในสัดส่วนๆไม่เกิน 40 %

4. คณะฯ ดำเนินโครงการเตรียมอาจารย์ระยะยาว (2564-2572) เพื่อเตรียมบุคลากรสายอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณ และเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอต่อการผลิตพยาบาลเพิ่มตามความต้องการของประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

- แนวทางที่ 1 คือ การรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานขอใช้ทุนที่โรงพยาบาลศิริราชครบ 2 ปีหรือนักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยบรรจุเป็นผู้ช่วยอาจารย์ (ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ อัตราเงินเดือนสายวิชาการ) และคณะฯ สนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (แล้วแต่กรณี) จนสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานที่คณะฯ
- แนวทางที่ 2 คือ การรับนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.25 เป็นต้น โดยบรรจุเป็นผู้ช่วยอาจารย์ และให้ไปปฏิบัติงานขอใช้ทุนที่โรงพยาบาลศิริราช เป็นเวลา 1-2 ปี แล้วลาศึกษาต่อโดยคณะฯ สนับสนุนทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจนสำเร็จการศึกษากลับมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ที่คณะพยาบาลศาสตร์

5. การจ้างนักวิจัย / นักปฏิบัติการวิจัย หรือ ผู้ช่วยวิจัย เพื่อมาทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการรับผิดชอบโครงการวิจัยทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพด้านงานวิจัยของคณะฯ ให้เพิ่มขึ้น รวมทั้งยังเป็นทีมสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ได้อีกด้วย

6. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง

7. การจ้างอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงจากภายนอก มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนเงินงบประมาณให้คณะฯ สามารถจ้างอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ เพื่อมาปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่เป็นคุณประโยชน์

8. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ

ในการกำหนดวิธีการสรรหานั้น คณะฯ ได้ดำเนินการโครงการเตรียมอาจารย์ระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีอัตรากำลังในส่วนของสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์มาเสริม และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพให้เข้มแข็งเติบโตเป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็มีการพิจารณาปรับย้ายภายใน รวมทั้งมีการสรรหาแบบ Direct Approach เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ พร้อมปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะฯ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนการสรรหามีความชัดเจน

สายสนับสนุน การบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ นั้น นอกจากจะใช้วิธีการดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือกให้อัตรากำลังที่เหมาะสมแล้ว **คณะฯ มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังและแนวทางการสรรหาไว้ ดังนี้**

1. การทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional) เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง
2. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง

3. การจ้างผู้เกษียณที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษา/ลูกจ้างชั่วคราว

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แผนการสรรหามีความชัดเจน งานทรัพยากรบุคคลจึงสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องดำเนินการสรรหาคัดเลือก ดังรายละเอียด

สังกัด	ปีงบประมาณ			
	2568	2569	2570	2571
ตำแหน่ง เลขานุการคณะ	1			
งานบริการการศึกษา				
- ทะเบียนและประเมินผลการศึกษา	1	1		
- บัณฑิตศึกษา	1			
- การพยาบาลเฉพาะทาง	1			
งานพัฒนานักศึกษา	2			
งานห้องสมุด	1			
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	1		1	
งานบริการวิชาการ	1			
งานทรัพยากรบุคคล	1			
งานคลังและพัสดุ	3	3		
งานบริหารจัดการ	1	1		
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ				

การติดตามประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เมื่อองค์กรสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นแผนอัตรากำลังบุคลากร ระยะยาว 5 ปี หนึ่งในกระบวนการที่สำคัญ คือการออกแบบแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังดังกล่าวว่าเมื่อมีการนำแผนสู่ภาคปฏิบัติแล้ว สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ โดยเมื่อมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังแล้ว จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนโยบายด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการสาธารณสุขที่อาจมีการปรับเปลี่ยน การทบทวน ติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความต้องการอัตรากำลังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร การดำเนินการทบทวน ติดตามอย่างต่อเนื่องจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง
ดังนี้

- ผลการเปรียบเทียบตัวเลขอัตรากำลังจริงในปีนั้นๆ เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้ว
ล่วงหน้า
- การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในที่ขอ
อัตรากำลังเพิ่มเติม รวมถึงงานทรัพยากรบุคคล ว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่
ได้วางไว้หรือไม่

อย่างไรก็ตาม คณะฯ จะดำเนินการประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้
แต่ละภาควิชาและหน่วยงานมีอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
ของผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างาน) ที่ต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติ
ภารกิจได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังจากการวิเคราะห์ตัวเลขจริงเทียบกับประมาณการ
แล้ว ปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบเพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม หากมีสถานการณ์
เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- แผนยุทธศาสตร์ และ/หรือ แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- สมมติฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าในแต่ละปีมีการ
เปลี่ยนแปลง
- นโยบายสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการศึกษา

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในคณะประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์ จะพิจารณาจากคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ ให้ตรงกับความต้องการของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยคณะพยาบาลศาสตร์ จะพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามคุณสมบัติ และค่าประสบการณ์ (กรณีถ้ามี) และจะมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานหลังจากการบรรจุ อาจจะมีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามที่ตกลงกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจะมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งที่เปิดรับสมัครตามผลการวิเคราะห์ต่างๆ เช่น คุณวุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน
2. ประกาศรับสมัครงาน โดยบน website คณะพยาบาลศาสตร์ สื่อทางออนไลน์ของคณะฯ เช่น Facebook twitter Instagram ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือส่งตามสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อให้ช่วยประชาสัมพันธ์ รวมถึงการให้ประธานหลักสูตรประชาสัมพันธ์ในหลักสูตร
3. งานทรัพยากรบุคคลพิจารณาใบสมัคร ตรวจสอบเอกสารว่ามีคุณสมบัติตรงตามกำหนด และมีคะแนนภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามแต่ละลักษณะงาน เช่น การสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การสอบสอน เป็นต้น
4. นัดวันสอบคัดเลือก โดยมีกรรมการประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าหน่วยงานที่ประกาศรับสมัคร ใช้เวลาในการสอบคัดเลือกประมาณ 1 ชั่วโมง จากนั้นงานทรัพยากรบุคคลจะสรุปคะแนนสอบคัดเลือกจากกรรมการแต่ละคน และลงมติร่วมกันในการรับบุคลากรใหม่
5. บรรจุและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยปกติจะบรรจุให้สิ้นสุดปีงบประมาณ (30 กันยายน) แต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี พร้อมทั้งทำสัญญาการจ้าง โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน หรืออาจจะมากกว่านั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ โดยมีการมอบหมายให้มีพี่เลี้ยง รวมถึงมีการประเมินระหว่างทาง (3 เดือน) ก่อน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

งานบริหารอัตราตำแหน่ง

การบริหารอัตราตำแหน่ง กำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการ ว่ามีตำแหน่งเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด รวมถึง การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย, การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งข้ามสายงาน การปรับวุฒิและเปลี่ยนตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิ/ปรับวุฒิ การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การตัดโอนพร้อมเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนอัตราพร้อมย้าย การย้าย การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับระดับชั้น การให้ออน การขอยืมตัวข้าราชการ, การต่อเวลาราชการของข้าราชการ, การต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ: ยุบเลิกอัตรากำลัง (เกษียณ/เหตุอื่น), การปฏิบัติงานครบสัญญา/การไม่ต่อสัญญาจ้าง, การลาออก, การให้ออก ด้วยเหตุสุขภาพ, การขาดจากอัตรา, โปรแกรมอัตราตำแหน่งพนักงาน โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระบบการบริหารค่าตอบแทน

คณะพยาบาลศาสตร์ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

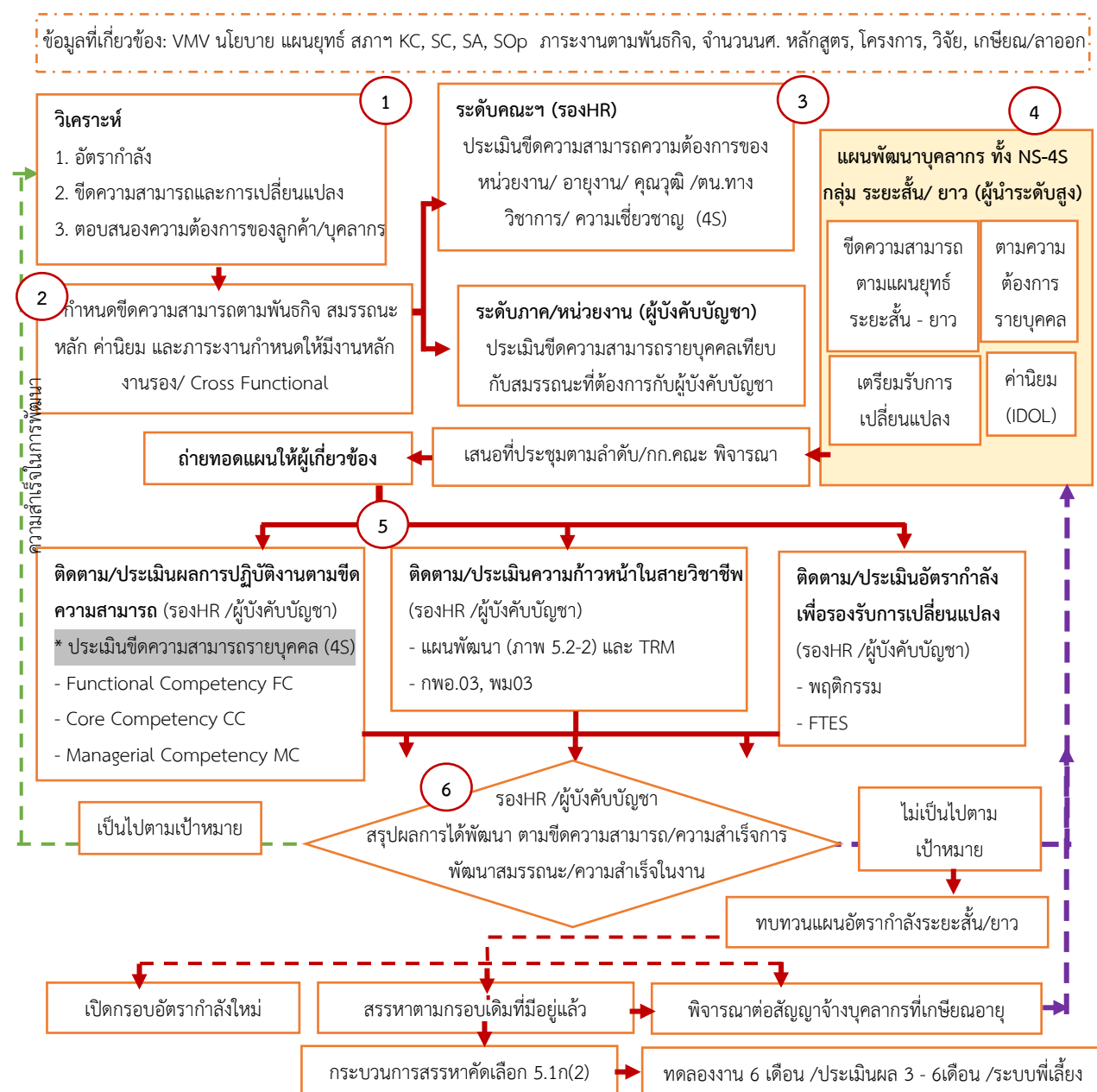
1. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565
2. พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้างบุคลากรภายในโควตาที่กำหนดและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - ข้าราชการ ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555
 - พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560
 - ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544
 - ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ
 - * กลุ่มงานที่ชื่อตำแหน่งเหมือนลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ
 - * กลุ่มงานที่ชื่อตำแหน่งและลักษณะงานตรงกับข้าราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือ ที่ ศร 0517/ว.4706 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2558
3. หลักเกณฑ์การพิจารณา
 - ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

- ข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีรอบระยะเวลา ดังนี้

- กลุ่มข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ จะพิจารณาเลื่อนขั้น 2 ครั้ง
 ครั้งปีแรก (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)
 ครั้งปีหลัง (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)
- กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) จะพิจารณาเลื่อนขั้น 1 ครั้ง จะพิจารณาจากช่วงระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

ระบบการพัฒนาศักยภาพ



ภาพ ระบบและกลไกการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพ

การวางแผนพัฒนาบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของคณะฯ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคณะฯ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คณะฯ ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินลงทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

คณะพยาบาลศาสตร์ได้ให้การสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับในสายวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และสายสนับสนุน ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ โดยมีระยะเวลากำหนด และมีแผนพัฒนาอาจารย์ และสายสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ความต้องการการพัฒนาในการความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการให้อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน คณะฯ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ คนละ 5,000 บาท/ปี เช่น การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ การพัฒนาภาษาอังกฤษ
3. ความก้าวหน้าในวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ คณะฯ ให้ทุนสนับสนุนเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. ความก้าวหน้าในสายบริหาร ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในเรื่องการบริหารงานให้กับผู้บริหารปัจจุบัน และการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับการวางแผนในอนาคต อย่างไรก็ตามแผนพัฒนาบุคลากรในปี 2568 – 2571 มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Progressive and Sustainable Organization (การเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน)
เป้าหมายหลัก การบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าและยั่งยืน
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3.1 People transformation and engagement

กลยุทธ์ 3.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ

3.1.1 โครงการ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ

1. พัฒนาเครื่องมือประเมินขีดความสามารถ (Competency)
2. ประเมินขีดความสามารถด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ
3. วิเคราะห์สมรรถนะและแบ่งกลุ่มบุคลากรเพื่อการพัฒนา เป็น 4 กลุ่ม (Seed-Sprout-Spring-Spurt)
4. พัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถและความต้องการ
5. กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถและความต้องการ Future competency ของครูในอนาคต เช่น Data analytic
6. กำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม
7. จัดระบบและพัฒนา training roadmap สำหรับบุคลากร จำแนกตามกลุ่ม
 - 7.1 วางแผนร่วมกับรองคณบดีฝ่ายการศึกษา/วิจัย/บริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นตามแผนยุทธศาสตร์
 - 7.2 รวบรวมสื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และจัดระบบการเรียนรู้ผ่านระบบ online ที่สามารถระบุตัวตนผู้ใช้บริการและได้รับเอกสารรับรองการพัฒนาตนเอง
 - 7.3 รวบรวม/สร้าง/พัฒนาสื่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ เช่น Heath Coach/ IT/ AI ทางการเรียนการสอน/ ความรู้ทางการเงิน-การตลาด-การวิเคราะห์ต้นทุน/ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ/ entrepreneur) การประเมินผลลัพธ์/วิเคราะห์ impact เพื่อประโยชน์ต่อการจัดทำ/พัฒนา training roadmap
 - 7.4 วางแผนร่วมกับหัวหน้าภาควิชา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความต้องการ (IDP)
 - 7.5 พัฒนาบุคลากรกลุ่มต่างๆ ดังนี้
 1. บุคลากรใหม่
 2. บุคลากรสายวิชาการกลุ่ม (Sprout, Spring)
 3. บุคลากรสายวิชาการกลุ่มศักยภาพสูง (Spurt /Talent)
8. ประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
9. วิเคราะห์ปัจจัยเสริมหนุน และปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนา พร้อมหาแนวทางแก้ไข

3.1.2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ/ความสามารถที่โดดเด่น

1. วิเคราะห์สถานการณ์ ความต้องการด้านสุขภาพของสังคม เช่น pain management, stress management การดูแลสุขภาพองค์รวม ฯลฯ
2. วิเคราะห์ความเชี่ยวชาญ (area of specialty) และความสามารถเฉพาะที่โดดเด่นของบุคลากรสายวิชาการ (จากการพบและพูดคุยกับอาจารย์ในภาควิชา การเชิญเป็นวิทยากร การได้รับทุนวิจัย และผลงาน)
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางคลินิก ให้ครอบคลุม ตอบโจทย์การจัดการศึกษา และการบริการวิชาการเพื่อสังคม (สร้าง พัฒนา ทดแทน)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญ (Faculty Practice) จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีทางสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ หรือเกิดแนวปฏิบัติที่เป็นต้นแบบต่อผู้อื่นได้ (best practice)
5. ให้โอกาสบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญได้ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการที่มี impact ต่อสังคม
6. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาโครงการบริการวิชาการที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีทางสุขภาพกับผู้ใช้บริการ และนำไปใช้ในระดับหน่วยงาน หรือระดับองค์กร
7. ร่วมกับงานประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ในการ Promote ความเชี่ยวชาญและความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากร สู่นอก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
8. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ story telling แบ่งปันประสบการณ์และการทำงานร่วมกัน

3.1.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ

1. วิเคราะห์ตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานและความพร้อม รายบุคคลและรายภาควิชา
2. ร่วมกับหัวหน้าภาคและบุคลากร วางแผนความก้าวหน้าด้านตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
3. ระบบและกลไกที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน
 - กำหนดตัวบุคคลและ Time line ที่เหมาะสม
 - วางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากร ภาควิชา และงานทรัพยากรบุคคล
 - กำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน
 - จัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การจัดคลินิกให้การปรึกษา การขอตำแหน่งทางวิชาการ, การ update ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ การให้บริการการปรึกษารายบุคคล เป็นต้น
 - จัดกิจกรรม HR: Talk to Care แก่บุคลากรกลุ่มต่างๆ เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยน ค้นหา ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
 - ประชาสัมพันธ์ การขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่เป็นคณะอนุกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2566 (Sandbox)

- เชิญวิทยากรบรรยายและสร้างแรงบันดาลใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- ร่วมกับคณะกรรมการเร่งรัดการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในการเร่งรัดการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของบุคลากร

3.1.4. โครงการ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศตามความเชี่ยวชาญ

1. พัฒนา/ปรับปรุงเครื่องมือประเมินขีดความสามารถ (Competency) และแบ่งกลุ่ม
2. วิเคราะห์สมรรถนะ (เช่น Service mind/ Project management/ Cross Functional/ Digital literacy/ Quality improvement
3. การพัฒนาคุณภาพการทำงาน/ พัฒนาทักษะการใช้ภาษา/ พัฒนางานวิจัย/ Data management/ Data Analytic)
4. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถและความต้องการ
5. ให้ High Potential Group จัดโครงการ WeDo STAR talent
6. พัฒนาระบบให้สายสนับสนุนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของอาจารย์

3.1.5 การพัฒนาบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent)

1. กำหนด characteristics ของ High Potentials และพัฒนาเครื่องมือประเมิน High Potential ที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์คณะฯ
2. ตั้งคณะกรรมการประเมิน/คัดเลือกบุคลากรกลุ่ม High Potential & High Performance (Talent Pool)
3. วางแผนร่วมกันระหว่างกับบุคลากรและผู้บริหารระดับบัญชา เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
4. พูดคุยกับบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูง เพื่อประเมินความต้องการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข
5. สร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพสูง เช่น การให้เวลาในการทำงานแบบยืดหยุ่น มุ่งเน้น outcome เป็นต้น
6. ให้โอกาสและงบประมาณแก่บุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการทำโครงการที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของคณะ/มหาวิทยาลัย หรือมี impact ต่อสังคม (Project Based Learning) เพื่อพัฒนาศักยภาพ/ขีดความสามารถที่สูงขึ้น (STAR Project)
7. ประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
8. พัฒนาระบบการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรกลุ่ม High Potential & High Performance ที่พัฒนาตนเองได้ตามแผน และมีผลงานสูง

9. คณะกรรมการฯ ประเมินผลการพัฒนา และพิจารณาคัดเลือก/การคงอยู่ของการเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent) เป็นรายปี

10. วิเคราะห์ปัจจัยเสริมหนุน และปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนามูลฐานบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent) พร้อมพิจารณาแนวทางแก้ไขร่วมกับผู้บริหารคณะฯ

3.1.6. การพัฒนามูลฐานเพื่อสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)

1. กำหนดตำแหน่งบริหารที่ต้องการผู้สืบทอดตำแหน่งทั้งระยะสั้น และระยะยาว
2. กำหนด Potential และ competency ของตำแหน่งทางการบริหารแต่ละตำแหน่ง
3. คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร
4. วางแผนและพัฒนาตามข้อตกลง และ IDP
5. ประเมินและติดตามผลการพัฒนามูลฐานอย่างต่อเนื่อง
6. วิเคราะห์ปัจจัยเสริมหนุน และปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนา พร้อมหาแนวทางแก้ไข

กลยุทธ์ 3.2 พัฒนาระบบ/สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพัน

3.2.1 โครงการ NS Well-Being ส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ (สุขภาวะทางกาย จิต สังคม การเงิน จิตวิญญาณ)

1. วิเคราะห์ข้อมูลผลการตรวจสุขภาพประจำปี และปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากร
2. กำหนดเป้าหมาย และแผนดำเนินการส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ในมิติต่างๆ ดังนี้
 - สุขภาวะทางกาย: เน้นป้องกัน NCD และดูแลบุคลากรที่เป็นโรคเบาหวาน มีความเสี่ยงต่อโรคอ้วน Metabolic syndrome หรือ โรคติดต่อไม่เรื้อรัง
 - สุขภาวะทางจิตใจ: เน้นส่งเสริมสุขภาวะทางใจ และป้องกันการเจ็บป่วยทางจิต
 - สุขภาวะทางสังคม เน้นสัมพันธ์ภาพ การยอมรับให้เกียรติ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
 - สุขภาวะทางการเงิน: เน้นความรู้และทักษะทางการเงิน และการวางแผนบริหารการเงินของตนเอง
 - สุขภาวะทางจิตวิญญาณ: เน้นความสุข สงบ
3. ขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญจากภาควิชาที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายภายนอก ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะแก่บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์
4. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผน
5. สร้างความยั่งยืนในการส่งเสริมสุขภาวะแก่บุคลากร โดย
 - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดูแลสุขภาพของตนเอง Story Telling

- คัดเลือก Change Agent และขอความสมัครใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพรุ่นต่อไป

- สร้าง Health Coach ในการเป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพ

6. ประเมินและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. วิเคราะห์ปัจจัยเสริมหนุน และปัจจัยอุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาวะ พร้อมหาแนวทางแก้ไข

3.2.2 โครงการ ส่งเสริม Core Value (NS MAHIDOL)

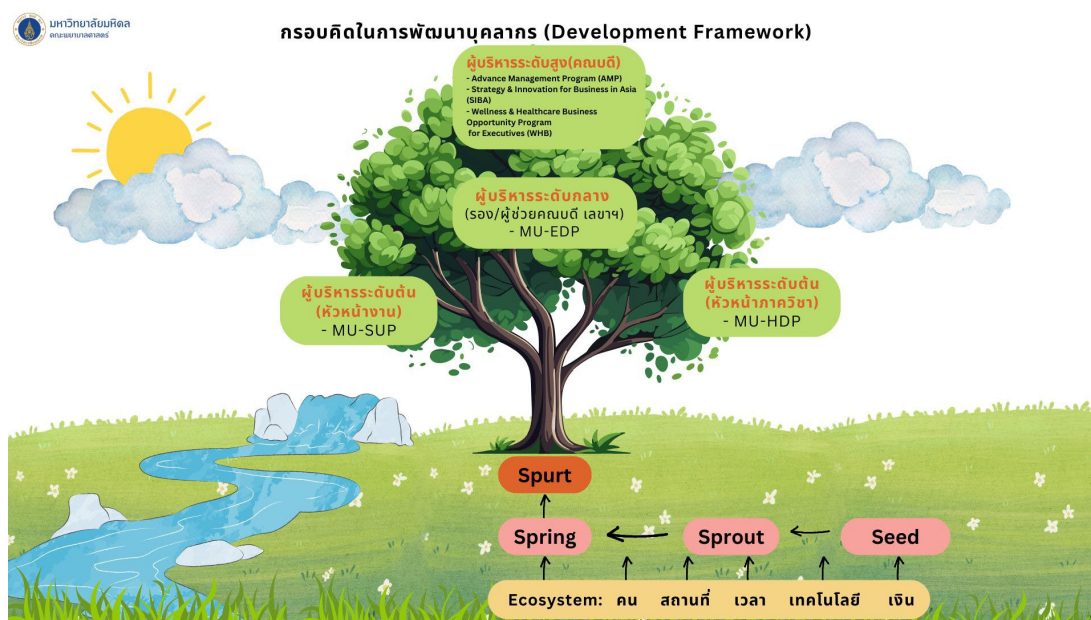
จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมองค์กรสู่การดำเนินชีวิตและการทำงาน ในแต่ละกลุ่มบุคลากร ดังนี้

ผู้บริหาร: เน้นส่งเสริมและพัฒนาการเป็นต้นแบบที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กร (Core Value - Role Model)

กลุ่มบุคลากรเดิม: Refresh Core Value และเน้นการนำ core value ไปประยุกต์ในการทำงานหรือการจัดกิจกรรม

กลุ่มบุคลากรใหม่: อบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ ที่มา ความหมายของ core value และทำกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรปี 2568 - 2571



ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี)

- Advance Management Program (AMP)
- Strategy & Innovation for Business in Asia (SIBA)
- Wellness & Healthcare Business Opportunity Program for Executives (WHB)

ผู้บริหารระดับกลาง
(รอง/ผู้ช่วยคณบดี เลขฯ)

- MU-EDP

ผู้บริหารระดับต้น
(หัวหน้างาน)

- MU-SUP

ผู้บริหารระดับต้น
(หัวหน้าภาควิชา)

- MU-HDP

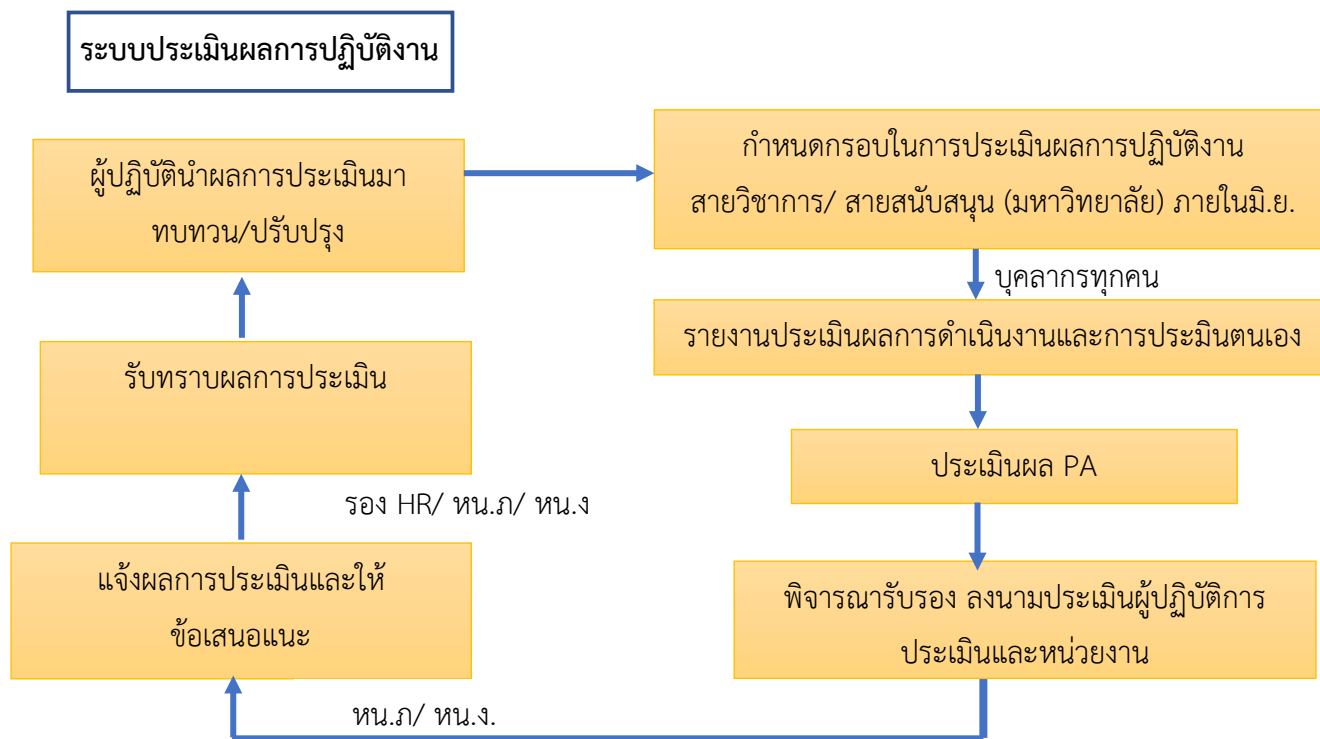
สายผู้บริหาร

กรอบการพัฒนาบุคลากร (Development Framework)

กลุ่มบุคลากร	Basic Skills		Core Value	สายวิชาการ			สายสนับสนุน	Special Track Development
	21st Century Skills	ทักษะ-การสื่อสาร/คิดวิเคราะห์/บริหารจัดการ		การเรียนรู้	การวิจัย	บริการวิชาการ		
Spurt (S4)	Health Literacy - อธิบายและวางแผนการทำงาน CPR/การฟื้นฟูปอด - การส่งเสริมสุขภาพใจ	- การใช้การเรียนรู้ - การจัดการความรู้ - Data Analytics - การบริการการเปลี่ยนแปลง - Resilience (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง)	ผู้บริหาร: work shop พัฒนา role model core value Spurt: การนำ core value ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน/การจัดกิจกรรม	- การสร้างหลักสูตรร่วมกับสถาบันต่างระดับ - การออกแบบหลักสูตร - การบูรณาการข้ามศาสตร์ - การเขียนหนังสือ/ตำรา - UKPSF - MUPSF	- ทำวิจัยบูรณาการข้ามศาสตร์ - การสร้างเครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ - พัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอทุนจากชาติ: NIH SCOPUS Q1 Top 1 - เข้าถึงกลุ่ม Research and Innovation Incubator - ออมการวิจัย Evaluation Research, Economic Outcome Research - ออมการใช้โปรแกรมเพื่อการวิจัย Covidence, NVivo, Stata	- ปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญจนเกิดผลลัพธ์เป็นแบบปฏิบัติ หรือ เป็นต้นแบบต่อผู้อื่นได้ (best practice) - พัฒนาโครงการบริการวิชาการจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีทางสุขภาพกับผู้ใช้บริการ และนำไปใช้ในระดับองค์กรหรือระดับประเทศ - การเขียนหนังสือ/ตำราตามความเชี่ยวชาญ	- การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และวิทยาการ - Re-skill, Up-skill - ตามสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ - การสร้างพัฒนาเครือข่าย - การทำงานในหน่วยงาน - การเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	Talent Management Succession Plan
		Digital Literacy - การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน Environmental Literacy S4: การเป็นผู้นำในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดให้ทีมที่องคความรู้และความสำคัญของสิ่งแวดล้อม S1-3, N: จัดสำนักในการดูแลสิ่งแวดล้อม S1-3, N: การปฏิบัติงานและให้ควมร่วมมือในการดูแลสิ่งแวดล้อม N: ความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม Financial Literacy - การบริหารการเงินส่วนบุคคล - การวางแผนการออมตามช่วงวัย - การวางแผนลดหย่อนภาษี และการบริหารจัดการหนี้	- การตรวจตราข้อมูล - การพัฒนาการนำ - กระบวนการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ - Resilience (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง)	- การสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อสังคม - การสร้างเครือข่ายด้านการเรียนการสอน - การเขียนหนังสือ/ตำรา - การทวนสอบ - MUPSF	- พัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอทุนระดับชาติ/นานาชาติ: Wellcome trust - ทำวิจัยบูรณาการข้ามศาสตร์/องค์กร และ impact ระดับชาติ - เข้าร่วม Publication clinic SCOPUS Q1/Q1 Top 10 - เข้าถึงกลุ่ม Research and Innovation Incubator - ออมการวิจัย Evaluation Research, Economic Outcome Research - การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ ที่มีผลการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา - ออมการใช้โปรแกรมเพื่อการวิจัย Covidence, NVivo, Stata - ออมเชิงปฏิบัติทาง เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	- พัฒนาโครงการบริการวิชาการจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีทางสุขภาพกับผู้ใช้บริการ และนำไปใช้ในระดับหน่วยงาน - การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพสูง - การพัฒนาประจำสายวิจัย (R2R) - การพัฒนาบริการที่ส่งเสริมการทำงานในหน่วยงาน - การเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น		
Spring (S3)								

กรอบการพัฒนาบุคลากร (Development Framework)

กลุ่มบุคลากร	Basic Skills		Core Value	สายวิชาการ			บริการวิชาการ	สายสนับสนุน	Special Track Development
	21st Century Skills	ทักษะ-การสื่อสารและวิเคราะห์/บริหารจัดการ		การเรียนรู้และการสอน	การวิจัย				
Sprout (S2)	Health Literacy - อธิบายและให้ความปลอดภัยในการทำงาน/CPR/การดับเพลิงขั้นต้น - การส่งเสริมสุขภาพกายใจ Internationalization - การใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน Digital Literacy - การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	- Empathetic Listening - เทคนิคการสื่อสารและการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ - การคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อการจัดการปัญหา - การพัฒนาและปรับปรุงงาน - Resilience (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง)	Refresh Core Value - ร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านสังคม - องค์กร	- การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ - การจัดการรายวิชา - การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน - การวัดและประเมินผล - การเขียนหนังสือ/ตำรา - MU-ADP - MUPSF	- พัฒนาคุณภาพงานวิจัย อบรมการออกแบบการวิจัย การใช้ดัชนีสูง ทำวิจัยบูรณาการด้านศาสตร์หน่วยวิชาภายในและภายนอกที่มี Impact - อบรม "Systematic review" และ/หรืออบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย - อบรมการวิจัยเชิงวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation analysis)/การวิจัยการมีส่วนร่วมในชุมชน (Community engagement) - พัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย - เข้าร่วม Publication clinic SCOPUS Q2-Q4 - ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยภายในคณะ เป็นหัวหน้าโครงการ		- ปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของตนเอง - อนุมัติผลผลิตที่ดีทางสุขภาพกับผู้ใช้บริการ	- การพัฒนาสมรรถนะตามข้อดี/ข้อด้อย - การพัฒนาจากประจำสู่งานวิจัย (R2R)	Talent Management
	Environmental Literacy S4-การเป็นผู้นำในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดให้ถึงองค์กรความรู้และความสำคัญของสิ่งแวดล้อม S1-3, N: จัดลำดับในการดูแลสิ่งแวดล้อม S1-3, N: การปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการดูแลสิ่งแวดล้อม	- Creative Thinking, Critical Thinking - Continuous learning - การวางแผนและการบริหารจัดการงานของตนเอง - Resilience (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง)	Refresh Core Value - ร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านสังคม - องค์กร	- การจัดการรายวิชา - การออกแบบการเรียนการสอน (course design) - การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประกอบ - การเรียนการสอน - การติดตามและให้คำปรึกษา - นักศึกษา & Positive Feedback - การเขียนหนังสือ/ตำรา - MUPSF	- อบรม MU-ADP - เข้ากิจกรรม Research and Innovation Incubator Program for Beginner - อบรมการวิจัยเชิงวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation analysis)/การวิจัยการมีส่วนร่วมในชุมชน - พัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอทุนภายในคณะ - เข้าร่วม Publication clinic for TCI - ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยภายในคณะโดยเป็นผู้ร่วมวิจัย		- ปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของตนเอง	- การพัฒนาสมรรถนะตามข้อดี/ข้อด้อย	
บุคลากรใหม่ อายุงาน 0-2 ปี (N)	Financial Literacy - การตระหนักถึงส่วนบุคคล - การวางแผนการลงทุนตามช่วงวัย - การวางแผนลดหย่อนภาษีและการบริหารจัดการหนี้	- การเขียนสรุปใจความสำคัญ - Creative Thinking, Critical Thinking - Continuous learning - การวางแผนและการบริหารจัดการงานของตนเอง - Resilience (การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง)	รับทราบและเข้าใจ สร้างความเข้าใจ ที่มีความหมาย ของ core value และทำกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทำ นิสัยองค์กร	- การออกแบบการเรียนการสอน - ทักษะการจัดการเรียนการสอน - สถานการณ์จำลอง - วิธีการหาแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้	- อบรม MU-ADP - เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนภายในคณะ - เทคนิคการเขียนบทความวิจัย/บทความวิชาการ (IEB, GCP) - อบรมจริยธรรมการวิจัยในคน (IEB, GCP) - เข้ากิจกรรม Research and Innovation Incubator Program for Beginner - เข้าร่วม Publication clinic for TCI - ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยภายในคณะโดยเป็นผู้ร่วมวิจัย		- ปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของตนเอง	- การพัฒนาสมรรถนะตามข้อดี/ข้อด้อย	
การพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน สามารถใช้วิธีการพัฒนาตามหลักการเรียนรู้แบบ 70: 20: 10 ได้ตามความเหมาะสม (เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง: เรียนรู้จากบุคคลแลกเปลี่ยน: เรียนรู้จากการอบรม)									



แผนภูมิ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2565 ซึ่งมีกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การประเมินผลงาน (Performance) ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยให้ กำหนดตัวชี้วัด (KPIs) และเป้าหมายหรือผลลัพธ์ให้ชัดเจน โดยที่

1.1 ต้องเป็นการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement :PA) ที่ทำ ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนรอบการประเมิน

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การ ประเมินมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

2. การประเมินสมรรถนะ (Competency) คณะฯ จัดให้มีการประเมินสมรรถนะตามรายการสมรรถนะ หลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในระบบ e-Competency ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในการประเมินจะใช้วิธีการ แบบ 360 องศา ซึ่งระบบจะทำการสุ่มจากรายชื่อที่ผู้รับการประเมินเสนอชื่อ

ทั้งนี้ คณะฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรอบระยะเวลาการประเมิน ดังนี้

ประเภทข้าราชการและลูกจ้าง ประเมินปีละ 2 ครั้ง

รอบที่ 1 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม ปีเดียวกัน

รอบที่ 2 1 มกราคม – 30 มิถุนายน ปีเดียวกัน

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ประเมินปีละ 1 ครั้ง

1 กรกฎาคม - 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

เมื่อผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ผู้รับการประเมินจะต้องนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล ซึ่งงานทรัพยากรบุคคลจะนำข้อมูลจาก IDP ร่วมกับผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมมาวิเคราะห์และจัดลำดับเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

Performance Agreement สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์”

ภาระหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์” ประกอบด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำบารุง ศิลปวัฒนธรรมนอกจากนี้ยังอาจมีภาระงานอื่นที่ส่งผลต่อการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์/ พันธกิจของส่วนงาน / หน่วยงานซึ่งบุคลากรได้รับมอบหมายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชานั้น การทำ Performance Agreement ของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์” จึงประกอบด้วยการทำงานข้อตกลง 4-5 ด้าน คือ

1. ภาระงานด้านการเรียนการสอน ตามที่หัวหน้าภาคมอบหมาย 10-80%
2. ภาระงานด้านการวิจัย 20-80%
3. ภาระงานด้านบริการวิชาการ 5-20 % (กรณีอาจารย์รับผิดชอบสอนในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง คิิดภาระงานด้านบริการวิชาการรวมกันได้ไม่เกิน 40 %)
4. ภาระงานด้านการทำบารุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเอง และพัฒนานักศึกษา 5-15 %
5. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะ หรือหัวหน้าภาควิชา 5-20 %

สัดส่วนของภาระงาน อาจแตกต่างกันรายบุคคล ขึ้นอยู่กับภาระงานที่อาจารย์รับผิดชอบ ภาระงานของภาควิชา ภาระงานที่ภาควิชาทำกับคณะ และดุลยพินิจของหัวหน้า ภาควิชา ภายใต้การตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยคิดเป็นสัดส่วนรวมกันเท่ากับ 100 %

Performance Agreement สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “ผู้ช่วยอาจารย์หรืออาจารย์ที่ยังไม่ได้รับวุฒิปริญญาเอก”

1. ภาระงานด้านการเรียนการสอน ตามที่หัวหน้าภาคมอบหมาย คิดได้ไม่เกิน 60 % (กรณีที่ปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์สาขา)
2. การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ 10-15 %
3. ภาระงานด้านวิจัย (บทความทางวิชาการ หรือ ผู้ร่วมวิจัย) 5-10 %
4. ภาระงานด้านบริการวิชาการ 5-20 %
5. ภาระงานด้านการทำบารุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเอง และพัฒนานักศึกษา 5-20 %
6. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะหรือหัวหน้าภาควิชา 5-20 %

(กรณีที่ต้องปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยให้ครบตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด (turn ward) คิดภาระงานรวมได้ไม่เกิน 45 %)

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

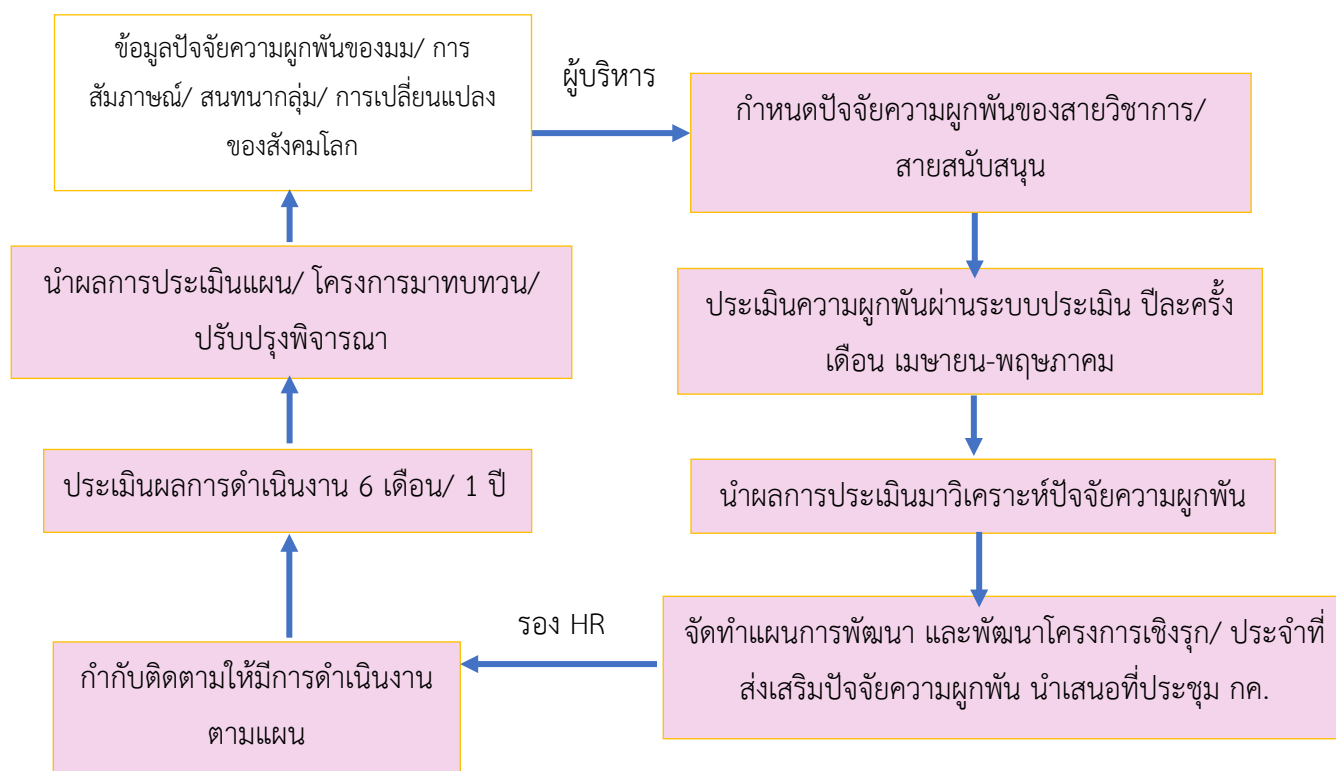
มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารทุกส่วนของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ศักยภาพในการปรับเปลี่ยน การคิดเชิงกลยุทธ์ การควบคุมตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น การมองภาพรวม การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก ศิลปะสื่อสารเชิงใจ โดยจัดให้มีการประเมินสมรรถนะดังกล่าวทุกปี และเป็นการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งผู้ถูกประเมินจะไม่ทราบว่าตนเองได้รับการประเมินจากบุคลากรหรือผู้บริหารท่านใด โดยในแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดของลักษณะของผู้บริหารดังนี้

- **การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)** ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของส่วนงาน/หน่วยงาน ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสามารถในการผลักดันและกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นทำงานให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร
- **ความเป็นผู้นำ (Leadership)** ความสามารถในการวางตนและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ วิธีการอย่างเหมาะสมกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- **ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management)** ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- **การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)** ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ กำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งการแปรวิกฤตเป็นโอกาส และการคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์
- **การควบคุมตนเอง (Self-Control)** การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วเย้า หรือเผชิญความไม่เป็นมิตรหรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
- **การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)** ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น โดยมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน

- **การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)** การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ
- **การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)** ความตั้งใจและส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวโดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่
- **การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)** การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่
- **ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)** ความตั้งใจที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูงหวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน

บุคลากรจะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนาตนเองโดยความเห็นชอบของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และนำผลการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนพัฒนาตนเองในรอบประเมินถัดไป

ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร



แผนภูมิ ระบบการประเมินความผูกพันของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

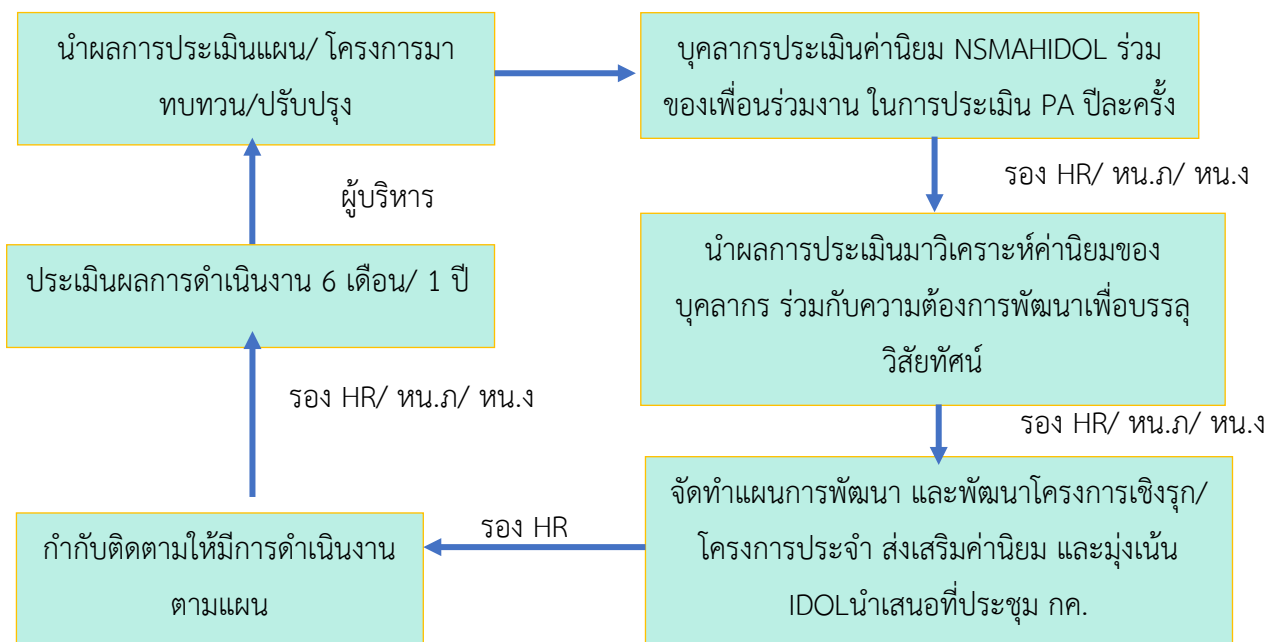
คณะพยาบาลศาสตร์ กำหนดให้มีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยมีปัจจัยที่มหาวิทยาลัยเก็บข้อมูลโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย ร่วมกับการสนทนากลุ่มบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อให้ได้ข้อมูลมากำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันของคณะฯ

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 9 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ดี สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยงานทรัพยากรบุคคลจะประเมินโดยการส่งแบบสอบถามให้บุคลากรตอบ เพื่อนำไปสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร จากนั้นดำเนินการสรุปผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร การยกย่องชมเชยรวมถึงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน เพื่อรักษาศักยภาพไว้กับองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)

**แนวทางการจัดโครงการ/ กิจกรรม/การส่งเสริม/ แผนยุทธศาสตร์ ที่สนับสนุนปัจจัยความผูกพัน
ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**

ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการบรรลุพันธกิจ
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. มีหัวหน้าที่ดี
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

กระบวนการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL



แผนภูมิ ระบบการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นำค่านิยม MAHIDOL ของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อให้ได้สมรรถนะที่สะท้อนค่านิยม MAHIDOL โดยภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย การประเมินใช้แบบประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในช่วงเวลาที่มีการส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการประเมิน 360 องศา นั่นคือ ให้บุคลากรทุกคนกำหนดเพื่อนร่วมงานที่ได้ทำงานร่วมกัน และระบบจะสุ่มเลือกให้ประเมินสมรรถนะหลัก หรือค่านิยมขององค์กรของบุคคลนั้น โดยบุคลากรแต่ละคนจะต้องประเมินเพื่อนร่วมงานประมาณ 5-6 คน ผลการประเมินจะนำไปจัดทำโครงการที่ส่งเสริมค่านิยมองค์กร

อย่างไรก็ตาม งานทรัพยากรได้นำองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลัก (core competency) MAHIDOL มาวิเคราะห์ และพบว่าสอดคล้องและครอบคลุมพฤติกรรมย่อยของ NSMAHIDOL จึงนำผลการประเมินตามข้อย่อยดังกล่าวมาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นว่าบุคลากรมีคะแนนค่านิยมองค์กร NSMAHIDOL อย่างไร ตามคุณลักษณะของบุคลากร ค่านิยมองค์กรในปัจจุบัน และวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเกิดค่านิยมองค์กร ซึ่งจะสะท้อนอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

การเชื่อมโยง Core value กับ Core competency

NS MAHIDOL	MAHIDOL
<u>Onward Improvement</u>	<u>Mastery</u>
<u>Perseverance</u> - มีความตั้งใจ พากเพียร - ฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง <u>Enthusiasm</u> - เปิดใจรับฟัง เรียนรู้สิ่งใหม่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง <u>Innovation</u>	<u>Self - Directed</u> - มีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ - สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต - ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ
<u>Creativity</u> - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - คิดค้นสิ่งใหม่ๆ - ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ <u>Bring idea to practice</u> - สร้างและนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสังคม <u>Direct Toward Excellent</u>	<u>Personal Learning</u> - รักการเรียนรู้ - ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้แจ้งรู้จริงอย่างสม่ำเสมอ - นำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ปรับปรุงงาน
<u>Creating Benchmark</u> - สร้างมาตรฐานเทียบเคียง - สร้างงานให้เป็นที่ยอมรับ ให้เป็นมาตรฐานเทียบเคียงสำหรับสถาบันการศึกษาทางการแพทย์	<u>Agility</u> - กระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง - สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น - คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคม เหมาะสม
	<u>System Perspective</u> - คิด พูด ทำ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน อธิบายที่มาที่ไป สมเหตุสมผล ตรวจสอบได้
	<u>Originality</u>
	<u>Courageous to be the Best</u>

NS MAHIDOL	MAHIDOL
	- กล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะ โดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐาน หรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้น บ้างก็ตาม <u>Diving into the Future</u> - กำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทาย และดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน - แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ให้บรรลุเป้าหมายนั้น <u>Novelty & Innovation</u> - คิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ๆ - สร้างผลงานวิจัยที่แตกต่าง โดดเด่น ช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้น หรือชี้นำสังคม -
<u>Noble</u>	<u>Determination</u>
- ยึดถือพระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีฯ ในการปฏิบัติงาน - ภาควิชาในวิชาชีพ <u>Direct toward Excellence</u> <u>Determine to be the Best</u> - มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรอย่างยั่งยืน - ปฏิบัติงานบนพื้นฐานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ <u>Moral</u> <u>Integrity Ethic</u> - คิดดี พูดดี ทำดี - ยึดมั่นในความถูกต้อง - มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน - ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต <u>Fairness / justice</u> - ทำงานโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง	<u>Commitment & Faith</u> - รัก และมีศรัทธาในงาน - มุ่งมั่นทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม <u>Integrity</u> <u>Truthfulness</u> - ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น - คิด ไตร่ตรอง ก่อนพูด - ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างมั่นคง - เสมอต้นเสมอปลาย <u>Moral & Ethic</u> - ตั้งมั่นในความถูกต้อง - โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น - ถ้อยคำในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ - ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด <u>Management by Fact</u> - รวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการคิดพิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริง โดยหลีกเลี่ยงการอนุมาน

NS MAHIDOL	MAHIDOL
<u>Leadership</u>	<u>Leadership</u>
<u>Courage to change</u> - มีความกล้าที่คิดให้แตกต่าง - กล้าทำสิ่งใหม่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค <u>Role Model</u> - เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน <u>Empowerment</u> - เสริมอำนาจ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ	<u>Calm & Certain</u> - จิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคงทั้งในภาวะปกติ และวิกฤต ยากลำบาก - ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวม ข้อมูล ไตร่ตรอง ด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ <u>Influencing People</u> - สามารถใช้เหตุผล ประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าว จูงใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย และปฏิบัติตาม <u>Visioning</u> - ประมวลสถานการณ์และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมา กำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่าง สมเหตุสมผล และท้าทาย
<u>Accountability</u>	<u>Altruism</u>
<u>Responsibility</u> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร และสังคม - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ <u>Discipline</u> - มีวินัยในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา - รู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร <u>Public Mind</u> - ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม - ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร <u>Human Respect</u> <u>Respect</u> - เคารพ ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าความเป็นบุคคล - การให้อิสระในการทำงาน <u>Broad minded</u> - เปิดใจรับฟัง - ยอมรับความหลากหลายทางความคิด การแสดงออก และ ความสามารถในการทำงาน - การยอมรับความเป็นบุคคล/การทำงาน/ความสามารถ/ความแตกต่างของบุคคล - เข้าใจในบทบาทของผู้ร่วมงาน	<u>Organization First</u> - รัก ห่วงแหน และปกป้องชื่อเสียงของมหิดล - เมื่อต้องตัดสินใจ จะยึดประโยชน์ของส่วนรวม และองค์กร เหนือประโยชน์ของตนเอง - พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม <u>Societal Responsibility</u> - ตระหนักและลงมือดูแล และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคม เสมือนของตนเอง <u>Harmony</u> <u>Valuing Workforce Member</u> - เคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น - สร้างความผูกพัน - ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าตาของผู้ร่วมงาน <u>Empathy</u> - ใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุข ของผู้อื่นรอบตัว - ร่วมดีใจ หรือให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่อง รวมถึงแนะนำอย่าง สร้างสรรค์ จริงใจ <u>Unity</u> - มีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความ เต็มใจ

ประเมินพฤติกรรมและคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กร

ข้อที่	รายละเอียด
	Noble
1	- ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสืบสานปณิธานในการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และชาติบ้านเมืองการพยาบาลนั้นไม่ใช่จะมีประโยชน์แต่การพยาบาลเพียงอย่างเดียว ย่อมเป็นประโยชน์สำหรับบำรุงชาติ และบ้านเมืองของเราด้วย....
	Synergy
	Unity/Teamwork
2	ท่านพร้อมร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำกิจกรรมเพื่อคณะพยาบาลศาสตร์
	Ownership
3	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของของคณะพยาบาลศาสตร์
	Networking
4	ท่านสร้างเครือข่ายการทำงานหรือกิจกรรมกับบุคคลในวิชาชีพอื่น/บุคคลในหน่วยงานอื่น
	Moral
	Integrity
5	ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติตนและปฏิบัติงาน
	Fairness/Justice
6	ท่านให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว
	Accountability
	Responsibility
7	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
8	ท่านประพฤติตนไม่ให้เสียชื่อเสียงของคณะพยาบาลศาสตร์ ทั้งในเวลาและนอกเวลา
	Discipline
9	ท่านมีวินัยในการเรียน/ปฏิบัติงานและรักษากฎระเบียบของคณะพยาบาลศาสตร์
	Public Mind
10	ท่านมีจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
	Human Respect
11	ท่านเคารพ ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของผู้อื่น
	Innovation
	Creativity + Bringing Idea to Practice
12	ท่านกล้าคิด ริเริ่ม ทำสิ่งใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรม

ข้อที่	รายละเอียด
	Direct toward Excellent
	Determine to be the best + Creating Benchmark
13	ท่านมุ่งมั่นในการเรียน/การปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์
	Onward Improvement
	Perseverance+ Enthusiasm
14	ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ปรับตัว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
	Leadership
	Courage to change + Empowerments
15	ท่านเป็นคนกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน
16	ท่านสามารถกำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีเหตุผล น่าเชื่อถือ สื่อสารให้ผู้อื่นเห็นภาพรวม ต่อการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบได้อย่างชัดเจน
	Role model
17	ท่านเป็นแบบอย่างในการเรียน/ปฏิบัติงาน/ประพฤติตน ให้กับผู้อื่น