

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

งานทรัพยากรบุคคลมีการนำแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับปีงบประมาณ 2569 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้มีการวางแผนสรรหาบุคลากร (Recruitment Planning) ซึ่งต้องพิจารณาถึงกลุ่มบุคลากรที่จะต้องทำการสรรหา การวางแผนการสรรหาบุคลากรจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น งานทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาถึงการกำหนดแนวทางการสรรหาและการบริหารอัตรากำลังไว้ โดยมีการกำหนดแนวทางสรรหาและการบริหารอัตรากำลัง โดยแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

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

- 1) การสรรหาบุคลากรสายวิชาการจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์สภาการพยาบาลโดยมีรายละเอียดดังนี้
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการพยาบาลศาสตร์
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาการพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาลเป็นอย่างน้อย หรือปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลศาสตร์ ในกรณีที่สามารถศึกษาปริญญาโท/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 และเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอกับการผลิตพยาบาลเพิ่มตามความต้องการของประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้
 - แนวทางที่ 1 คือ การรับพยาบาลที่สามารถศึกษาและปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่โรงพยาบาลศิริราชครบ 2 ปีหรือนักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยบรรจุเป็นผู้ช่วย

อาจารย์ (ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ อัตราเงินเดือนสายวิชาการ) และคณะฯ สนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (แล้วแต่กรณี) จนสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานที่คณะฯ

- แนวทางที่ 2 คือ การรับนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 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

การติดตามประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์

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

ดำเนินการทบทวน ติดตามอย่างต่อเนื่องจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

- ผลการเปรียบเทียบตัวเลขอัตรากำลังจริงในปีนั้นๆ เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้วล่วงหน้า
- การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในที่ขออัตรากำลังเพิ่มเติม รวมถึงงานทรัพยากรบุคคล ว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ได้วางไว้หรือไม่

อย่างไรก็ตาม คณะฯ จะดำเนินการประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี เพื่อให้แต่ละภาควิชาและหน่วยงานมีอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างาน) ที่ต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังจากการวิเคราะห์ตัวเลขจริงเทียบกับประมาณการแล้ว ปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบเพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม หากมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- แผนยุทธศาสตร์ และ/หรือ แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- สมมติฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลง
- นโยบายสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการศึกษา