นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตามที่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งเป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ ที่มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ในฐานะส่วนงานภายใต้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่บรรลุเป้าหมาย คือมีความเป็นเลิศในทุกด้านตาม CMU Excellence Model บุคลากรที่ปฏิบัติงานนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดัน มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย โดยการบริหารงานให้ส่วนงานและบุคลากรมีความเป็นเลิศทั้งทางด้านทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติในการทำงานแล้ว จะสงผลให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่ดี (G5) มีความเป็นพลเมืองที่ดี (G6) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความยั่งยืน (G7) มีระบบการบริหารงานที่ดี (G8) จะสร้างผลงานทางวิชาการในการการเรียนการสอน (G1) การวิจัย (G2) และการบริการชุมชน (G3) ได้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ได้แก่

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture management system) ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมในการทำงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย

2. การจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม (Human Resource Strategic system) มีอัตรากำลังที่สนับสนุนการทำงานในทุกยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างพอเพียง และสามารถหมุนเวียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

3. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management system) มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดี เพื่อมาปฏิบัติงานสนับสนุนยุทธศาสตร์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และรักษา ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ได้สร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development system) ให้มี ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมปัจจุบัน ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่มีความชัดเจน ถูกต้องเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

6. การสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร (Engagement and Satisfaction Evaluation System) ที่มีต่องานและต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลการสอบถามไปปรับปรุงกระบวนการ วิธีการในการบริหารงานบุคคลให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีอัตรากำลังที่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ต่อไป