

MEDCMU PMS: Performance Acceleration to Excellence

นวัตกรรมด้าน
การบริหารผลการปฏิบัติงาน

Performance Management



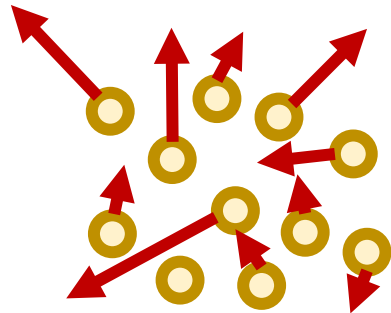
รศ.พญ.สุรินทร์พร ลิขิตเสถียร
รองคณบดีด้านทรัพยากรบุคคล



Background

- คณะฯ ไม่สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรไม่มีความ engage กับระบบเดิม มีการทบทวนประเมินเพียง 1 ครั้งต่อปี คล้ายระบบราชการและทำเป็นเพียงพิธีกรรม (bureaucratic system)

เป้าหมาย



Innovation

โครงการ MEDCMU PMS ถ่ายทอดจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งเกิดจากคณะฯ ทบทวนปรับปรุง VMV เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท รongรับการเติบโตของ มช. และประเทศ ผนวกกับ ข้อมูลสำรวจความผูกพัน และการนำแนวปฏิบัติของธุรกิจชั้นนำมาประยุกต์ใช้

การวินิจฉัยองค์กร

การพัฒนาองค์กร

เครื่องมือ การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์



Insomms Med CMU Strategic Kickoff Town Hall
ว.ศ.2564

Solution

วิสัยทัศน์



โรงเรียนแพทย์ในดวงใจเพื่อการยกระดับ
สุขภาวะของมนุษยชาติอย่างยั่งยืน

Project MEDCMU PMS
– เริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2564

**HR Initiative: MEDCMU PMS
Performance Acceleration to
Excellence**

**Key Change: เพิ่มขีดความสามารถ
รองรับทักษะในอนาคตและการสร้าง
วัฒนธรรมการมุ่งเน้นผลลัพธ์**

วัตถุประสงค์โครงการ MEDCMU PMS

1. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติอย่างได้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน
3. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดเผย

Silver

นำนวัตกรรมที่คิดค้นโดย
ผู้อื่นมาใช้ในองค์กร

Gold

นำเอานวัตกรรมภายนอกมาผสมผสานกับ
นวัตกรรมที่คิดค้นเองในองค์กร

Diamond

องค์กรเป็นผู้คิดค้นนวัตกรรมขึ้นมาเองและ
นำไปใช้ในระดับชาติ

Key stakeholder

ผู้บริหารระดับสูง ถึง หัวหน้างาน

บุคลากรทุกคน

Committee

Human resource committee

Core Team

HR - ศูนย์บริหารกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากร และงานบริหารงานบุคคล และ IT

Communication and Media

Internal Communication
ศูนย์บริหารกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารและหัวหน้างาน

Partners

Training and Development Organizations

Coach

External Assessor

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Silver

ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร
มีหลากหลายกลุ่ม

Gold

ผู้มีส่วนได้เสียเป็นคนภายนอกองค์กร

Diamond

ผู้มีส่วนได้เสียเป็นคนภายนอกองค์กร
ในระดับชาติ



Change Management และ สื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ ตลอดการนำไปสู่การปฏิบัติ



Vision Mission Value
Strategic Objectives, OKRs, KPIs & Action plan

Goal setting: OKRs, KPIs ระดับหน่วยงาน

จากการทบทวนประสิทธิภาพระบบ PMS ในปี พ.ศ.2566
จึงเกิดเครื่องมือ MEDS Check-in ในปี พ.ศ. 2567



1 Goal Setting

- ให้บุคลากร**มีส่วนร่วม**ในการตั้ง OKRs/KPIs และ IDP ของตนเอง
- Aligned** โดยการ Cascade จาก Committed OKRs และท้าทายโดย Aspirational OKRs
- มีความชัดเจน**จากการ MEDS Check-in และให้ความรู้ผ่าน Sharepoint/Townhall

2 Coaching and Feedback

- อบรม**พัฒนาการโค้ช Feedback** ให้หัวหน้าเพื่อใช้ในการทำงานประจำ
- 1 on 1 หรือประชุมกลุ่มย่อย**สม่ำเสมอ**ผ่านเครื่องมือ MEDS Check-in อย่างน้อย 1 ครั้ง/ไตรมาส
- มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผ่าน **Meaningful Conversation**

3 Performance Evaluation

- มีความ**ยุติธรรม**ใช้ข้อมูลหลักฐานจาก MEDS Check-in เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประเมินเพื่อ**มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนา** หากมี Gap ก็ engage บุคลากรให้ร่วมกันทำ IDP
- ส่งเสริม Learning Organization นำผลงานดีเข้าสู่ระบบ KM ต่อไป

5 ติดตามทบทวนปรับปรุง ผลการดำเนินงานระบบ MEDPMS

4 Reward & Recognition

Monetary

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ: บนหลักฐานเชิงประจักษ์

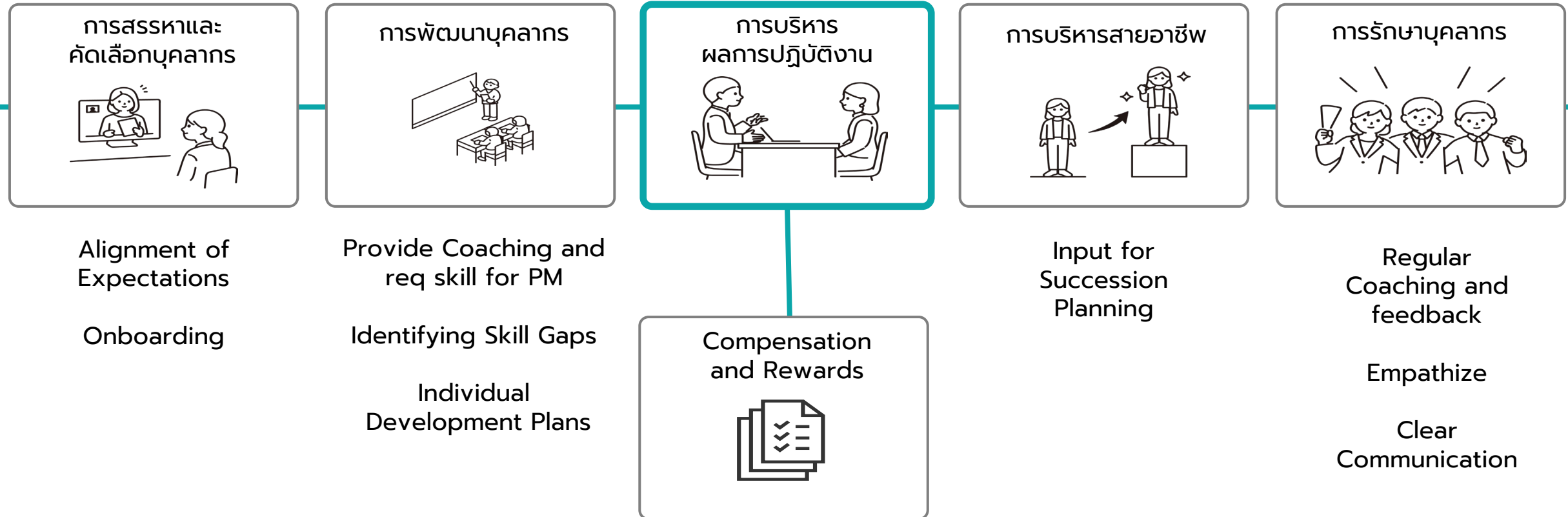
Non-Monetary

- CQIT Award (รางวัลคำนิยม)
- บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น (ตอบพันทิว)
- Thank you card,celebrate,ข่าวปชส.

โครงการฯ ได้รับความร่วมมือจากฝ่าย HR และหน่วยงานอื่นๆ

“โดยศูนย์บริหารกลยุทธ์และพัฒนาศักยภาพ (MeDHRI) รับผิดชอบขับเคลื่อนโครงการฯ”

Integrate PMS ใหม่เข้ากับระบบ HR เดิม และมีการสร้างพันธมิตรกับภายนอก เช่น โค้ชจากสถาบันฝึกอบรมและพัฒนา



Competency and Performance-Based Compensation
Recognition Programs



Silver

บูรณาการนวัตกรรมภายใต้หน้าที่งานของHR หน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง และ/หรือกับฝ่ายงานอื่นขององค์กร



Gold

บูรณาการนวัตกรรมภายใต้หน้าที่งานของ HR หลายด้าน และ/หรือกับฝ่ายงานอื่นขององค์กรภายนอก



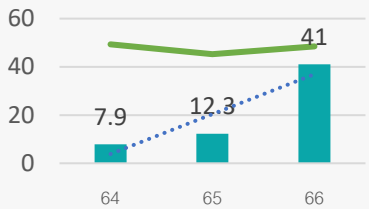
Diamond

บูรณาการนวัตกรรมภายใต้หน้าที่งานของ HR หลายด้าน และเกิดการเพิ่มมูลค่าให้กับ Stakeholder ภายใต้ Value Chain เดียวกัน

ระดับบุคคล

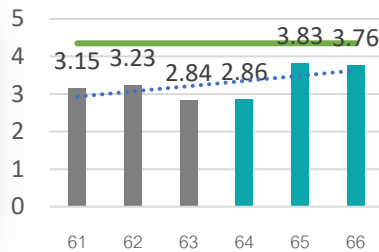
Goal Setting

% เห็นด้วยอย่างยิ่ง Benchmark ข้อคำถาม Gallup ท่านรู้ว่าจะทำอะไรบ้างในการทำงาน



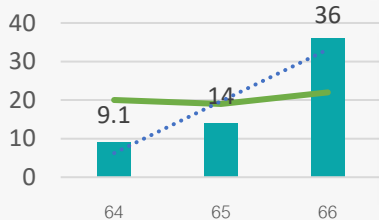
Coaching and Feedback

ความพึงพอใจบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้าง Bench Psychological safety index



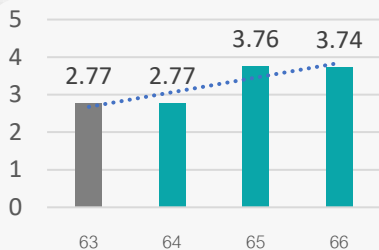
Effective Performance Management

% เห็นด้วยอย่างยิ่ง Benchmark ข้อคำถาม Gallup การบริหารผลงาน ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงานของคุณให้ดียิ่งขึ้นไปอีก



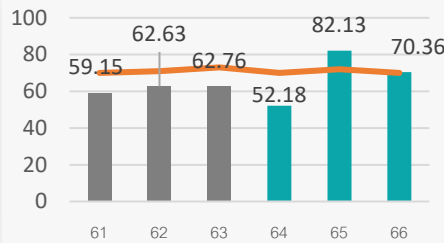
Fairness of reward & recognition

ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงาน (การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน)

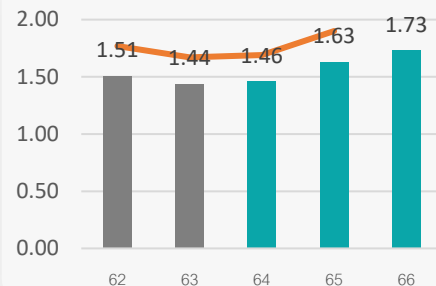


ผลลัพธ์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

ร้อยละความผูกพันบุคลากร Benchmark Best practice Org



รายได้รายปีของคณะฯต่อบุคลากรหนึ่งคน (ล้านบาท) Benchmark National Leader

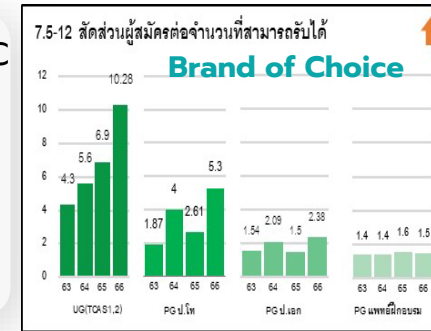


ระดับองค์กร

การบริการ

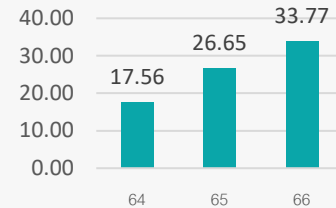
จำนวนสะสม PDSC มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ
8 PDSC 16 PDSC
64 66

การศึกษา



การวิจัยและนวัตกรรม

New Product Vitality Index



ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์เพิ่มขึ้น



สำเร็จ 61%



สำเร็จ 92.5%

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2560-2564

- I: International Player
- W: Wisdom Leader
- I: Innovative Medical School
- S: Sophisticated & Comprehensive Medicine
- H: Happy Organization

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2564-2568

- M: Medical Education Reform
- E: Expansion Medical Service
- D: Distinctive Research and innovation
- C: Comprehensive Medical Care
- M: Modernized Workforce
- U: Uplifting Efficiency

Silver

ผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมไปใช้ สามารถเห็นผลลัพธ์ภายในองค์กรโดยผลลัพธ์อาจเป็นทั้งที่เป็นตัวเงิน และ/หรือไม่ใช่ตัวเงิน (Finance and Non-Finance)

Gold

ผลลัพธ์ของการนำ นวัตกรรมไปใช้ โดยพิจารณาผลลัพธ์ภายนอกองค์กรโดยผลลัพธ์ต้องเป็นทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน (Finance and Non-Finance)

Diamond

ผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมไปใช้โดยพิจารณาผลลัพธ์ภายนอกองค์กรในระดับชาติโดยผลลัพธ์ต้องเป็นทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน (Finance and Non-Finance)