

ให้คุณค่าต่ออาจารย์ บุคลากร และผู้ร่วมผลิต (Valuing faculty, staff and partners)

ค่านิยมการจัดการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A	C	T	I	V	E
---	---	---	---	---	---

V : Valuing faculty, staff and partners

ให้คุณค่าต่ออาจารย์ บุคลากร และผู้ร่วมผลิต (Valuing faculty, staff and partners)

คณะแพทยศาสตร์ให้ความสำคัญต่ออาจารย์และบุคลากรสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสถาบันร่วมผลิตแพทย์ และสถาบันสมทบเน้นการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า และมีความสุขทั้งนี้กำหนดให้มีระบบการประเมิน และสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผลตอบแทน ไม่น้อยกว่าภารกิจด้านอื่น

ผู้เขียนมีประสบการณ์น้อยในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อต้องเขียนบทความเรื่องการให้คุณค่าต่ออาจารย์ บุคลากร และผู้ร่วมผลิต จึงขอไปทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าอย่างไรจึงจะถือว่าให้คุณค่า

Paul Spiegelman ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งและผู้บริหารบริษัท Beryl ในสหรัฐอเมริกา ได้นำเสนอว่าการให้คุณค่ากับบุคลากรสามารถทำได้โดยให้บุคลากรมองเห็นภาพใหญ่ของบริษัท และปฏิบัติต่อเขาเหมือนเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานก็ต้องให้เหมือนกับเป็นการลงทุนของบุคลากรโดยบุคลากรจะมีความหลงใหลในงาน มีผลงานที่มากขึ้น จดจ่ออยู่กับงาน และทำให้บริษัทมีผลประกอบการที่มากขึ้น การยึดถือว่าบุคลากรเป็นภาคีที่สำคัญของบริษัท จะต้องมีการลงทุนไปในการคัดเลือกบุคลากร การประเมิน

บุคลากร และการฝึกปฏิบัติในกรงานที่มอบหมาย โดยเขาได้แนะนำวิธีให้คุณค่ากับบุคลากรไว้ดังนี้

๑. โปร่งใส (Be transparent) บริษัทจะได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร หากบริษัทมีการชี้แจงผลประกอบการและฐานะทางการเงินให้ทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี และโดยเฉพาะในการประชุมใหญ่ของหน่วยงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถาม และหากแม้ว่าผลประกอบการไม่ดีก็ควรแจ้งให้บุคลากรทราบ และให้เขาได้เข้ามามีบทบาทร่วมแก้ปัญหา

๒. การยินดีกับความสำเร็จของบริษัท (Share the company's successes) ความสำเร็จไม่ว่าเล็กน้อย เช่น มีลูกค้ารายใหม่ หรือการได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก ก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบ

๓. การลงทุนกับอนาคตของบุคลากร (Invest in your employee's future) หากเราต้องการให้บุคลากรสนใจต่ออนาคตขององค์กร เราต้องใส่ใจกับอนาคตของบุคลากร ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ก็จะมีผลงานที่มากขึ้น ผลประกอบการก็จะมากขึ้นไปเช่นกัน การลงทุนในลักษณะนี้ทำให้บุคลากรเห็นว่าบริษัทเชื่อมั่นและยอมลงทุนในตัวเขา

๔. ความสนุกในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ (Prioritize fun) ความสนุกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานปกติ และทำบุคลากรรู้จักกันและกันมากขึ้น จากการสอบถามบุคลากรในบริษัทพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและใกล้ชิดทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีผลงานที่มากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้เกิดความสนุกในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ แต่ทำให้ออกมาเหมาะสมกับบริบทการทำงาน

๕. สนใจในสิ่งที่บุคลากรสนใจ (Focus on the single thing employee care about most) บุคลากรไม่ได้สนใจแต่เฉพาะเงินเดือน แต่ยังมีคามสนใจอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเองและครอบครัว ดังนั้นจึงควรมีกิจกรรมหรือโครงการที่ตรงกับคามสนใจของบุคลากร และเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสม

จากคำแนะนำ ๕ ข้อข้างต้นนี้ น่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อทำให้เห็นว่าคุณค่าต่ออาจารย์ บุคลากร และผู้ร่วมผลิต

เอกสารอ้างอิง
Spiegelman, P. (2011) Deliver value to your employees-your most important stakeholders.
www. inc.com.



ข่าวคณะแพทย

คณะแพทย

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๒๓๘ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

<http://medinfo.psu.ac.th>



หน่วยจ่ายพักลาง

กับคำนิยม

“จิตสำนึกความเสี่ยงและความปลอดภัย”