

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2569

คำนำ

จากการเปลี่ยนแปลงผันผวนที่มีอยู่มากมายในสังคมปัจจุบัน ทั้งเรื่องของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม โครงสร้างประชากร โรคระบาด ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีวิสัยทัศน์มุ่งผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งปัจจัยสำคัญและมีค่ามากที่สุดที่ช่วยขับเคลื่อนแผนงานของคณะฯ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จึงหนีไม่พ้นทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกสายงานของคณะเทคนิคการแพทย์ควรต้องได้รับการพัฒนา ส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความพร้อมสำหรับการทำงาน เพื่อร่วมกันผลักดันภารกิจของคณะฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

เพื่อรองรับแผนพัฒนาการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566-2570 คณะฯ จึงได้มีคำสั่งที่ 181/2565 ลงวันที่ 6 กันยายน 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชุดใหม่ ซึ่งคณะกรรมการฯ ชุดดังกล่าวได้ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และรูปแบบการพัฒนา ระยะเวลางบประมาณ ตัวชี้วัดรายปี และผู้รับผิดชอบ และมีความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และแผนกิจกรรมประจำปีต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จัญญุตา ปัญญา มี ทิพย์พยอม

รองคณบดีคณะเทคนิคการแพทย์

ประธานคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ 1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง	1
บทที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568	3
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน	8

บทสรุปผู้บริหาร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2570) ภายใต้กรอบแนวคิดจากข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน ข้อมูลภายนอกประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) 2) แผนพัฒนาบุคลากรของคู่แข่งทั้งต่างมหาวิทยาลัยและจากต่างคณะแต่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งได้แก่มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะแพทยศาสตร์ มช. ในส่วนของข้อมูลภายในประกอบด้วย 1) ข้อมูลจากการทำ SWOT analysis 2) แผนพัฒนาการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2566-2570 3) ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2563-2565 และ 4) ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร จากการประมวลข้อมูลนำเข้าทั้งหมดจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ดังนั้นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ คือ "บุคลากรเป็นมืออาชีพ สร้างสรรค์ มีความสุข" และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คณะเทคนิคการแพทย์จึงจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว คณะเทคนิคการแพทย์ ได้วางแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อยุติการมุ่งเน้นสู่วิสัยทัศน์ ค่านิยม I & I Together (Improvement & Innovation Together) รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร "ร่วมกันทำพุงนี้ให้ดีขึ้นด้วยนวัตกรรม" (Together we create a better tomorrow through innovations) โดยนำมากำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรายปีงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

บทที่ 1

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างแท้จริง แนวโน้มของความเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่าง ๆ มีสูงขึ้น ประกอบกับแนวโน้มของค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจที่หลากหลาย นำไปใช้ได้จริง ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลานาน ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะเทคนิคการแพทย์จึงเล็งเห็นว่าการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ทุกคนและทุกกลุ่มสายงาน เป็นกลจักรสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เป็นทรัพยากรที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีศักยภาพ สามารถทำงานเพื่อตอบโจทยวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ ได้ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะฯ จึงได้กำหนด กรอบแนวคิด และทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไว้ดังนี้

กรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน ข้อมูลภายนอกประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 2) แผนพัฒนาบุคลากรของคู่มือทั้งต่างมหาวิทยาลัยและจากต่างคณะแต่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะแพทยศาสตร์ มช. ในส่วนของข้อมูลภายในประกอบด้วย 1) ข้อมูลจากการทำ SWOT analysis 2) แผนพัฒนาการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2566-2570 3) ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2563-2565 4) ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร จากการประมวลข้อมูลนำเข้าทั้งหมดจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์โดยมี 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ** โดยสาระสำคัญของยุทธศาสตร์นี้เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณะเทคนิคการแพทย์ และ พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และส่งเสริมศักยภาพด้านการบริหาร
2. **ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. **ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข** สาระสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาวะที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และผูกพันกับคณะเทคนิคการแพทย์

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ โดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความเสมอภาค และการคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยมีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะฯ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจของคณะฯ

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

คณะฯ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งความต้องการตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารกำลังคนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ย้าย โอน หรือเลื่อน)

คณะฯ ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สามารถขอย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ศักยภาพ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามภาระงาน ตัวชี้วัด และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนด ทั้งนี้ ผลการประเมินจะนำไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องเชิดชู และการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2569

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และโครงการ/แผนงาน

คณะเทคนิคการแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณะเทคนิคการแพทย์ และ พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และส่งเสริมศักยภาพด้านการบริหาร

1. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ 2569 คณะเทคนิคการแพทย์มีบุคลากรรวมทั้งหมด จำนวน 361 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 122 คน สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 103 คน และสายสนับสนุนบริการวิชาการปฏิบัติการภารกิจในส่วนของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก จำนวน 136 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 18 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 167 คน เบิกค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) จำนวน 170 คน ซึ่งเบิกจ่ายจากงบประมาณคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อขอรับการจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ ดังนี้

1. สายวิชาการ

ภาควิชา	ภาระงานสอนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)		อาจารย์ประจำ		อาจารย์ที่จะเกษียณอายุปี 2569	แผนความต้องการปี 2569	อัตราว่าง
	FTES ปีการศึกษา 2568	จำนวนที่ต้องการตามภาระงาน	จำนวนปัจจุบัน	ส่วนต่าง			
เทคนิคการแพทย์	247.06	61.77	39	-22.77	2	2	3
รังสีเทคนิค	716.86	179.22	23	-156.22	2	2	2
กิจกรรมบำบัด	192.48	48.12	33	-15.12	3	3	1
- Speech Therapy						2	3
กายภาพบำบัด	202.08	50.52	27	-23.52	2	3	1
ภาพรวม	1358.48	339.62	122	-217.62	9	12	10

หมายเหตุ : สัดส่วนภาระงาน Full Time Equivalent Students (FTES) ต่ออาจารย์ประจำใช้เกณฑ์ 4 : 1

2. สายวิชาชีพ

ภาควิชา	ตำแหน่ง	นักวิชาชีพ ที่มีจาก ภาระงาน	นัก วิชาชีพ ปัจจุบัน	ส่วน ต่าง	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2569	แผนความ ต้องการ ปี 2569	อัตรา ว่าง
เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	7	12	5	0	0	0
รังสีเทคนิค	- นักรังสีการแพทย์ - นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์	4	6	2	0	0 1	1
กิจกรรมบำบัด	นักกิจกรรมบำบัด	7	6	-1	0	1	1
-Speech Therapy	นักเวชศาสตร์ การสื่อความหมาย					2	1
กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	6	8	2	0	0	0
ภาพรวม		24	32	8	0	4	3

3. พนักงานประจำห้องทดลอง / พนักงานวิทยาศาสตร์

ภาควิชา	ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีจาก ภาระงาน	ผู้ปฏิบัติ งาน ในปัจจุบัน	ส่วน ต่าง	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2569	แผนความ ต้องการ ปี 2569	อัตรา ว่าง
เทคนิคการแพทย์	พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และ การแพทย์)		4		0	0	0
รังสีเทคนิค	พนักงานประจำ ห้องทดลอง		1		1	0	0
กิจกรรมบำบัด	พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และ การแพทย์)		0		0	0	1
กายภาพบำบัด	พนักงานช่วยเหลือ คนไข้		1		0	0	0
ภาพรวม			6		1	0	1

4. สายสนับสนุน ด้านบริหารธุรการ (สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์)

หน่วยงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2569	แผนความต้องการ ของหน่วยงาน ปี 2569	อัตราว่าง
งานบริหารทั่วไป	21	0	0	2
งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	15	0	1	2
งานการเงิน การคลังและพัสดุ	8	0	1	1
งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา	7	1	1	2
งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์	5	0	1	0
ภาพรวม	53	1	5	7

หมายเหตุ : วิเคราะห์ตามภาระงาน จำนวน 1,610 ชั่วโมงต่อคน

กรอบอัตราว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

คณะเทคนิคการแพทย์ได้ดำเนินการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ดังนี้

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
1.1 ยื่นขอกรอบ อัตรากำลังจาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	18 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	29 พฤษภาคม 2568	มหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบ อัตราให้คณะฯ จำนวน 8 อัตรา
1.2 จัดสรรกรอบ อัตรากำลัง	จัดสรรได้ทั้ง 8 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2568	1. เลขที่ EV130001 – รังสี เทคนิค 2. เลขที่ EV130002 – รังสี เทคนิค 3. เลขที่ EV130003-เทคนิค การแพทย์ 4. เลขที่ EV130004-เทคนิค การแพทย์ 5. เลขที่ EV130005- กิจกรรมบำบัด 6. เลขที่ EV130006-เวช ศาสตร์สื่อความหมาย 7. เลขที่ EV130004-เวช ศาสตร์สื่อความหมาย 8. เลขที่ EV130004-เวช ศาสตร์สื่อความหมาย
1.3 กำหนดคุณสมบัติ และประกาศ	สามารถกำหนด คุณสมบัติและ ประกาศได้อย่าง ถูกต้องตาม กรอบเวลา	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน 2568 - กันยายน 2569	คณะฯ ได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก เพื่อกำหนด คุณสมบัติและกำหนด ระยะเวลาการคัดเลือก ดังนี้ <u>ประกาศรับสมัคร</u> - อาจารย์ภาควิหารังสี เทคนิค (EV13001- EV13002) ขยายเวลารับ สมัครถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2569 - อาจารย์ภาควิชา กิจกรรมบำบัด (EV13005) ขยายเวลารับสมัครถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2569 - สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สื่อ ความหมาย - อาจารย์ (EV130006) ขยายเวลารับสมัครถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2569 - อาจารย์ผู้สอนปฏิบัติการ (EV130007-EV130008) ขยายเวลารับสมัครถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2569

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
1.4 คัดเลือกและประกาศผล	ดำเนินการคัดเลือก ประกาศ และบรรจุได้โดยไม่มีข้อทักท้วง	ไม่ใช้งบประมาณ	พฤศจิกายน 2568 - กันยายน 2569	บรรจุอาจารย์ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ จำนวน 2 อัตรา - EV130004 วันที่ 1 เมษายน 2569 - EV130005 วันที่ 1 พฤษภาคม 2569
1.5 สำรวจความต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนพนักงานมหาวิทยาลัยแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุกและอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ	N/A	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	อยู่ระหว่างปรับปรุงแก้ไข TOR เพื่อเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาบรรจุ จำนวน 1 ราย

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยการการเสริมทักษะ เพิ่มความรู้ และพัฒนาให้เติบโตมีความก้าวหน้าตามสายงาน โดยมีกลยุทธ์และตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามคำคาดหวัง

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill, Upskill, New skill แล้วนำกลับมาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน (ตามคำคาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา)
- ร้อยละ Vision-competency gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบระยะเวลา (นับสะสม)
- ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการที่เข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น ระดับต้น กลาง สูง หรือระดับชำนาญการ (ตามความประสงค์)

กลยุทธ์ 3 พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การบ่มเพาะศักยภาพด้านการบริหาร
- จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEX
- จำนวนผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEX

ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์

คณะเทคนิคการแพทย์มุ่งหวังให้บุคลากรมีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร I&I Improvement and Innovation โดยมีกลยุทธ์และตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการทำงานอย่างสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัด

- จำนวน Service/Process Innovation ที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าหรือเท่ากับ 4.0 จากคะแนนเต็ม 5)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาวะที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และผูกพันกับคณะเทคนิคการแพทย์ โดยคณะฯ ได้วางกลยุทธ์และตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร

บทที่ 3

ผลการดำเนินงานไตรมาส 2 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2569)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม (งบประมาณที่ได้ตั้งไว้)	งบประมาณ ที่ใช้จริง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนอัตรากำลังของคณะเทคนิคการแพทย์	ร้อยละ 55	☒ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและประกาศรับสมัคร ☒ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ ☒ ขอรุณกระทรวง อว.แบบบุคคลทั่วไป	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ ปีงบประมาณ 2569 ได้รับจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 8 อัตรา - บรรจุแล้ว จำนวน 2 อัตรา EV130003 บรรจุวันที่ 1 เมษายน 2569 EV130004 บรรจุวันที่ 1 พฤษภาคม 2569 - อยู่ระหว่างขยายเวลารับสมัคร ครั้งที่ 3 จำนวน 6 อัตรา
1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผน พนักงานมหาวิทยาลัย แบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ	2 คน	☒ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน ☒ สรรหาและทาบทาม/คัดเลือกจากฐานข้อมูลประวัติของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ - ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ มีมติให้ปรับแก้ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาอีกครั้งในเดือนมิถุนายน 2569

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม (งบประมาณที่ได้ตั้งไว้)	งบประมาณ ที่ใช้จริง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill Upskill New Skill แล้ว นำกลับมาพัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่าคาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา)	ร้อยละ 100	☒ ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม hard skill และ soft skill (AMS-HR-04) (50,000 บาท) ☒ ประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม 14 วัน ☒ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผล 6 เดือน ☒ กำกับติดตามให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานผ่านกระบวนการสอนงาน	13,209.97 บาท ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวน 191 คน จากบุคลากรทั้งหมด 234 คน คิดเป็นร้อยละ 81.62 ผลสัมฤทธิ์ภายหลังการพัฒนาภาพรวม (เต็ม 5) ก. ประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนา - ค่าเฉลี่ยคณะฯ 4.32 - ค่าเฉลี่ยศูนย์ฯ 4.47 ข. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น - ค่าเฉลี่ยคณะฯ 4.71 - ค่าเฉลี่ยศูนย์ฯ 4.36
1.2.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 40	☒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามแผน IDP ที่กำหนดไว้ของแต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายงานไตรมาส 4) ผลการดำเนินการ Vision-Competency Gap ประจำปี 2568 Gap 68 ลดลง 23.44%

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม (งบประมาณที่ตั้งไว้)	งบประมาณที่ใช้จริง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
1.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบระยะเวลา (นับสะสม)	ร้อยละ 80	☒ ติดตามความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรคในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ☐ คลินิกให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (AMS-HR-02)	ไม่ใช้งบประมาณ 10,000 บาท	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569 กำหนดจัดเสวนา สิงหาคม 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ - เสนอขอ 3 คน จากแผน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.04) - กำหนดจัดเสวนาการขอตำแหน่งฯ ใน เดือนสิงหาคม 2569
1.3.2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการที่ เข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น ระดับต้น กลาง สูง หรือระดับชำนาญการ (ตามความประสงค์)	ร้อยละ 50	☐ อบรมการเข้าสู่สมรรถนะต้น กลาง และสูง ☐ อบรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ☐ คลินิกความก้าวหน้าในตำแหน่ง/สมรรถนะที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) (AMS-HR-01)	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ 10,000 บาท	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ - แผนการเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น 7 คน - สายสนับสนุน (ปริญญาดำเนินไป) จำนวน 78 ราย - ผ่านการพัฒนา ระดับต้น 56 - อยู่ระหว่างพัฒนา ระดับต้น 7 - เตรียมพัฒนา ระดับกลาง 32 - กำหนดจัดเสวนาการขอตำแหน่งฯ ใน เดือนสิงหาคม 2569

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม (งบประมาณที่ได้ตั้งไว้)	งบประมาณ ที่ใช้จริง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะ ศักยภาพด้านการบริหาร	6 คน	☒ ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร (30,000 บาท) ☒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงาน ย่อยและในระดับคณะ	0 ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ บุคลากรได้รับการบ่มเพาะ 6 คน 1. นายธนกร การลักษณ์ 2. นางปติดา วิเศษไกรสร 3. นางสาวกรรณิการ์ เปียนคร 4. นางสาวจิราพร แก้วตา 5. นางสาวอรพิน จอมปิ่นทอง 6. นางนิตา บุญเฮง
3.2 จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEx หรือการอบรมด้านการบริหารงาน ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 80 (12 ราย)	☒ อบรม TQA/EdPEx ☒ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร AMS-HR-03 (50,000 บาท)	0	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ ร้อยละ 8.33 (1 ราย) 1. รศ.ดร.จัญญุตา ปัญญา มี ทิพย์พยอม รองคณบดี
3.3 จำนวนผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นที่ ได้รับการอบรม TQA/EdPEx หรือการอบรม ด้านการบริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือ หน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 80 (8 คน)	☒ อบรม TQA/EdPEx ☒ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร (AMS-HR-03) (50,000 บาท)	ไม่ใช้งบประมาณ 4,200 บาท	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	อยู่ระหว่างดำเนินการ ร้อยละ 25 (2 ราย) 1. นางรุ่งทิพา มงคลเกิด หัวหน้างานบริหารทั่วไป 2. นายปภชญ แสนหลวง หัวหน้างานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการผลิตภัณฑ์และบริการใหม่

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
2.1 จำนวน Service/Process Innovation ที่ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ผล การประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าหรือเท่ากับ 4.0 จากคะแนนเต็ม 5) (นับสะสม)	20 ผลงาน	☒ กิจกรรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (AMS6.1-01) (200,000 บาท) ☐ โครงการ Improvement by Innovation) (50,000 บาท) ☐ โครงการ Quality Day (AMS4.3-02) (200,000 บาท) ☐ โครงการ DIY (400,000 บาท)	116,790 บาท 0 0 10,000 บาท	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569 21 สิงหาคม 2569 17 กรกฎาคม 2569 ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	20 ผลงาน นับถึงปี 2568 จำนวน 18 ผลงาน ปี 2569 ผ่านการประเมินฯ จำนวน 2 ผลงาน 1. ระบบการจองใช้บริการ ห้อง AMS Studio (งานแผนฯ) ผลประเมิน 5.00 2 ระบบ AI สนับสนุนบริการวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาต่างชาติ: ทางเลือกใหม่ของ มหาวิทยาลัยยุคดิจิทัล AI-Driven Visa Support System for International Students: A Digital Solution for Global Education" ผลประเมิน 4.00 อยู่ระหว่างพัฒนา 8 ผลงาน 1. ระบบเอ็ม-คีน ครุภัณฑ์ IT 2. ระบบฐานข้อมูลติดตามความก้าวหน้า การทำวิจัย/นวัตกรรม บุคลากรภาควิชา กิจกรรมบำบัด 3. ระบบฐานข้อมูลอาจารย์ ผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงาน ภาควิชากิจกรรมบำบัด 4. ระบบ WorkAway 5. ระบบ FIN 6. ระบบบริหารจัดการ พสต. 7. ระบบรายงานการเดินทางไปปฏิบัติงาน 8. ระบบ Smart IT Service Planner

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
3.1 ร้อยละความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	มากกว่า ร้อยละ 70	☒ สัมมนาคณะ (250,000 บาท) ☒ โครงการสานสัมพันธ์ชาว AMS CMU (AMS6.5-04) (300,000 บาท) ☒ สัมมนาภาค/ศูนย์บริการฯ/สำนักงาน (AMS6.4-02) (400,000 บาท) ☒ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ถวายเทียน/ปีใหม่เมือง/ทอดกฐิน-ทำบุญต่าง ๆ) (AMS6.5-03) (350,000 บาท)	0 บาท 263,239.85 บาท 0 142,599 บาท	กำหนดจัด 21 เมษายน 2569 26 ธันวาคม 2568 พฤษภาคม 2569 ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	ประเมินไตรมาส 4

กลยุทธ์ที่ 2: สร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 2
3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	≥4	☒ โครงการ Big cleaning day และปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่คณะฯ (AMS-R-56) (70,000 บาท) ☒ โครงการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ-จิต สำหรับบุคลากร (AMS6.4-01) (50,000 บาท) ☒ โครงการกีฬาบุคลากร (AMS6.5-01) (100,000 บาท) ☐ โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร (30,000 บาท) (AMS6.5-02) ☒ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลยกย่องเชิดชูในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ	40,850 บาท 12,387.38 บาท 99,540.75 บาท 0 ไม่ใช้งบประมาณ	11 มกราคม 2569 26 ธันวาคม 2568 ธันวาคม 2568 - กุมภาพันธ์ 2569 กรกฎาคม 2569 ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ประเมินไตรมาส 4