

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2568

คำนำ

จากการเปลี่ยนแปลงผันผวนที่มีอยู่มากมายในสังคมปัจจุบัน ทั้งเรื่องของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม โครงสร้างประชากร โรคระบาด ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มี วิสัยทัศน์มุ่งผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งปัจจัยสำคัญและมีค่ามากที่สุด ที่ช่วยขับเคลื่อนแผนงานของคณะฯ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จึงหนีไม่พ้นทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกสายงานของคณะเทคนิคการแพทย์ควรต้องได้รับการพัฒนา ส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความพร้อมสำหรับการทำงาน เพื่อร่วมกันผลักดันภารกิจของคณะฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

เพื่อรองรับแผนพัฒนาการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566-2570 คณะฯ จึงได้มีคำสั่งที่ 181/2565 ลงวันที่ 6 กันยายน 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งคณะกรรมการฯ ชุดดังกล่าวได้ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และรูปแบบการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ ตัวชี้วัด รายปี และผู้รับผิดชอบ และมีความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิค- การแพทย์ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และแผนกิจกรรมประจำปีต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จัญญุตา ปัญญามี ทิพย์พยอม
รองคณบดีคณะเทคนิคการแพทย์
ประธานคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ 1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง	1
บทที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568	3
บทที่ 3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568	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 มข. ในส่วนของข้อมูลภายในประกอบด้วย 1) ข้อมูลจากการทำ SWOT analysis 2) แผนพัฒนาการศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2566-2570 3) ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2563-2565 และ 4) ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร จากการประมวลผลข้อมูลนำเข้าทั้งหมดจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ 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 ได้วางแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งเน้นสู่วิสัยทัศน์ ค่านิยม I & I Together (Improvement & Innovation Together) รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร "ร่วมกันทำพรุ่งนี้ให้ดีขึ้นด้วยนวัตกรรม" (Together we create a better tomorrow through innovations) โดยนำมากำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรายปีงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ 2568 คณะฯ ได้มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสรุปปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2569 ดังนี้

ผลการดำเนินงาน

1. แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2568 ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 12 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 10 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 83.33 ไม่บรรลุ 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 16.67
2. จำนวนกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแผนจำนวน 35 กิจกรรม มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนแล้วทั้งหมด
3. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ใช้เงินจากงบพัฒนาบุคลากร 2,387,824.38 บาท

บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2568 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 7 กลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด ที่มุ่งแสวงหาและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวนและสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการทำงาน ตลอดจนบริหารจัดการองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคลากรให้มีความสุขและผูกพัน โดยความสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็น 83.33 % มีสองตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุ ได้แก่ การแสวงหาบุคลากรตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และ อาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมรรถนะให้พร้อมสำหรับการทำงาน ซึ่งตั้งค่าเป้าหมายลดลงอย่างต่อเนื่องร้อยละ 40

ในประเด็นการแสวงหาบุคลากรตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก สิ่งที่ทำให้กิจกรรมนี้ไม่บรรลุ เนื่องจากการจัดทำข้อกำหนดในการทำงาน (TOR) ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้สำเร็จตามข้อเสนอแนะของคณะฯ ดังนั้นจึงควรต้องเร่งติดตามและให้การช่วยเหลือในการจัดทำข้อกำหนดในการทำงาน แล้วนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรปี 2569

ในประเด็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะให้พร้อมสำหรับการทำงาน ซึ่งตั้งเป้าหมายลดลงอย่างต่อเนื่องร้อยละ 40 ในปี 2570 โดยผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นแผน จนถึงปี 2568 พบว่ามีการลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยลดลงร้อยละ 23.44 ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะฯ ต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน พบว่า สายวิชาการมีสมรรถนะไม่เป็นไปตามที่คณะฯ ตั้งเป้าเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นผลจากการรับอาจารย์ใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่เกษียณไป จำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะด้านการสอนแบบ Active learning การวิจัย วิชาชีพ และการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 1

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

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

กรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน ข้อมูลภายนอกประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 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** สาระสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 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

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.2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และโครงการ/แผนงาน

คณะเทคนิคการแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณะเทคนิคการแพทย์ และ พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และส่งเสริมศักยภาพด้านการบริหาร

1. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ 2568 คณะเทคนิคการแพทย์มีบุคลากรรวมทั้งหมด จำนวน 335 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 122 คน สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 98 คน และสายสนับสนุนบริการวิชาการปฏิบัติการในส่วนของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก จำนวน 115 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 162 คน เบิกค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) จำนวน 147 คน ซึ่งเบิกจ่ายจากงบประมาณคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อขอรับการจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ ดังนี้

1. สายวิชาการ

ภาควิชา	ภาระงานสอนจำนวน นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)		อาจารย์ประจำ		อาจารย์ที่ จะ เกษียณอายุ ปี 2568	แผนความ ต้องการ ปี 2568	อัตราว่าง
	FTES ปีการศึกษา 2567	จำนวนที่ ต้องการตาม ภาระงาน	จำนวน ปัจจุบัน	ส่วนต่าง			
เทคนิคการแพทย์	238.33	59.58	41	-18.58	1	1	1
รังสีเทคนิค	514.33	128.63	22	-106.63	1	3	0
กิจกรรมบำบัด	184.69	46.17	33	-13.17	1	3	0
- Speech Therapy						3	1
กายภาพบำบัด	199.25	49.81	26	-23.81	2	1	0
ภาพรวม	1,136.80	284.20	122	-162.20	5	11	2

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

คณะฯ ได้วิเคราะห์อัตราค่าจ้างเมื่อปี 2564 เพื่อเป็นข้อมูลเสนอขออัตราปี 2565-2568

2. สายวิชาชีพ

ภาควิชา	ตำแหน่ง	นักวิชาชีพ พึงมีจาก ภาระงาน	นักวิชาชีพ ปัจจุบัน	ส่วน ต่าง	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2568	แผนความ ต้องการ ปี 2568	อัตรา ว่าง
เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	7	12	5	0	1	0
รังสีเทคนิค	นักรังสีการแพทย์	4	4	0	0	0	1
กิจกรรมบำบัด	นักกิจกรรมบำบัด	7	6	-1	0	1	0
- Speech Therapy	นักเวชศาสตร์ การสื่อสารความหมาย					2	1
กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	6	8	2	0	1	0
ภาพรวม		24	30	6		4	2

3. พนักงานประจำห้องทดลอง / พนักงานวิทยาศาสตร์

ภาควิชา	ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงาน พึงมีจาก ภาระงาน	ผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	ส่วน ต่าง	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2568	แผนความ ต้องการ ปี 2568	อัตรา ว่าง
เทคนิคการแพทย์	พนักงานบริการ ฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และ การแพทย์)		3		0	0	0
รังสีเทคนิค	พนักงานประจำ ห้องทดลอง		1		0	0	0
กิจกรรมบำบัด	พนักงานช่วยเหลือ คนไข้		1		1	1	0
กายภาพบำบัด	พนักงานช่วยเหลือ คนไข้		1		0	0	0
ภาพรวม			6		1	1	0

4. สายสนับสนุน ด้านบริหารธุรการ (สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์)

หน่วยงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	จำนวน เกษียณอายุ ปี 2568	แผนความ ต้องการของ หน่วยงาน ปี 2568	อัตราว่าง
งานบริหารทั่วไป	20	0	0	0
งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	15	0	0	0
งานการเงิน การคลังและพัสดุ	8	0	0	0
งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพ การศึกษา	6	1	1	0
งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์	4	0	0	0
ภาพรวม	54	1	1	0

หมายเหตุ : วิเคราะห์ตามภาระงาน จำนวน 1,610 ชั่วโมงต่อคน

กรอบอัตราว่าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

โดยคณะเทคนิคการแพทย์ได้ดำเนินการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ดังนี้

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
1.1 ยื่นขอกรอบ อัตรากำลังจาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	3 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤษภาคม 2564	ได้รับจัดสรรพนักงานสาย วิชาการ จำนวน 3 อัตรา
1.2 จัดสรรกรอบ อัตรากำลัง	จัดสรรได้ทั้ง 3 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม 2568	1. เลขที่ EP130013 ภาควิชากายภาพบำบัด 2. เลขที่ EP130014 ภาควิชากิจกรรมบำบัด 3. เลขที่ EP130033 ภาควิชาเทคนิคการแพทย์
1.3 กำหนดคุณสมบัติ และประกาศ	กำหนด คุณสมบัติได้ ทั้ง 3 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2567- กันยายน 2568	คณะฯ ได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก เพื่อกำหนด คุณสมบัติทั้ง 3 อัตรา พร้อมทั้งประกาศรับสมัคร 1. อาจารย์ภาควิชา กายภาพบำบัด เลขที่ EP130013 ครั้งที่ 1 รับสมัคร วันที่ 05 พฤศจิกายน 2567 ถึงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 ครั้งที่ 2 รับสมัคร วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ถึงวันที่ 16 มีนาคม 2568 2. อาจารย์ภาควิชา กิจกรรมบำบัด เลขที่ EP130014 ครั้งที่ 1 รับสมัคร วันที่ 17 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 ครั้งที่ 2 รับสมัคร วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ถึงวันที่ 23 มีนาคม 2568 ครั้งที่ 3 รับสมัคร วันที่ 13 พฤษภาคม 2568 ถึงวันที่ 21 พฤษภาคม 2568

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
1.4 คัดเลือกและประกาศผล	ดำเนินการจนแล้วเสร็จโดยไม่มีข้อทักท้วง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567-กันยายน 2568	3. อาจารย์ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ เลขที่ EP130033 ครั้งที่ 1 รับสมัคร วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ถึงวันที่ 23 มีนาคม 2568 สามารถบรรจุได้ในปีงบประมาณ 2568 โดยไม่มีข้อทักท้วง
1.5 สำนักรวบรวมความต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนพนักงานมหาวิทยาลัยแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ	N/A	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567-กันยายน 2568	1 คน

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยการเสริมทักษะ เพิ่มความรู้ และพัฒนาให้เติบโตมีความก้าวหน้าตามสายงาน โดยมีกลยุทธ์และตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามคำคาดหวัง

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

ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบสนองโจทย์วิสัยทัศน์ของคณะเทคนิคการแพทย์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ	ร้อยละ 50	✓ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและประกาศรับสมัคร ✓ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ ✓ ขอบทุนกระทรวง อว.แบบบุคคลทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 100 ได้รับจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ จำนวน 3 อัตรา บรรจุครบทั้ง 3 อัตรา ประกอบด้วย - อาจารย์ภาควิชากายภาพบำบัด 1 อัตรา - อาจารย์ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ 1 อัตรา - อาจารย์ภาควิชากิจกรรมบำบัด 1 อัตรา
1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผน พนักงานมหาวิทยาลัย แบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ	1 คน	✓ สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อบรรจุตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุกและอาจารย์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ครั้งที่ 13/2567 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 เห็นชอบการจ้างพนักงานเชิงรุกปฏิบัติงานภาควิชารังสีเทคนิค โดยมอบหมายให้ภาควิชารังสีเทคนิค พิจารณาเพิ่มเติมการกำหนดภาระงาน (TOR) ในส่วนของผลงานนวัตกรรม รวมถึงการต่อยอดเชิงพาณิชย์และการนำไปใช้ประโยชน์

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill Upskill New skill แล้วนำกลับมาพัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่าคาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา)	ร้อยละ 100	✓ ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม hard skill และ soft skill ✓ ประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม 14 วัน ✓ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผล 6 เดือน ✓ กำกับติดตามให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน ผ่านกระบวนการสอนงาน	640,760 บาท	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 100 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - บุคลากรภาควิชา/หน่วยงาน 223 คน ได้รับการพัฒนา 223 คน - บุคลากรศูนย์บริการฯ 138 คน ได้รับการพัฒนา 138 คน ผลสัมฤทธิ์ภายหลังการพัฒนา (คะแนนเต็ม 5) ก. ประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนา - ค่าเฉลี่ยรวม ภาควิชา/หน่วยงาน 4.22 ศูนย์ 4.23 โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่อไปนี้ 1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง - ภาควิชา/หน่วยงาน 4.26 ศูนย์ 4.33 2) การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง - ภาควิชา/หน่วยงาน 4.30 ศูนย์ 4.31 3) การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน - ภาควิชา/หน่วยงาน 4.12 ศูนย์ 4.07

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
					ข. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น - ค่าเฉลี่ยรวม ภาควิชา/หน่วยงาน 4.42 ศูนย์ 4.18 1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง - ภาควิชา/หน่วยงาน 4.44 ศูนย์ 4.18 2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและดีขึ้น - ภาควิชา/หน่วยงาน 4.41 ศูนย์ 4.19
1.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 40	✓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ตามแผน IDP ที่กำหนดไว้ของแต่ละสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	กันยายน 2568	ลดลงร้อยละ 23.44 Gap 68 = 160 ลดลง 23.44% - คนละฯ 112 - ศูนย์บริการฯ 48 Gap 67 = 193 ลดลง 7.66% - คนละฯ 105 - ศูนย์บริการฯ 88 Gap 66 = 209 - คนละฯ 124 - ศูนย์บริการฯ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
2.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบ ระยะเวลา (นับสะสม)	ร้อยละ 70	✓ ติดตามความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรคใน การขอตำแหน่งทางวิชาการ ✓ คลินิกให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	5,448 บาท	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 100 ปี 2568 บุคลากรวางแผนขอตำแหน่ง 10 คน เสนอขอตำแหน่ง 10 คน - ปี 2567 วางแผนขอ 21 คน เสนอขอ 5 คน - ปี 2566 วางแผนขอ 3 คน เสนอขอ 5 คน
2.2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสาย ปฏิบัติการที่เข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น ระดับต้น กลาง สูง หรือระดับชำนาญการ (ตามความ ประสงค์)	ร้อยละ 25	✓ อบรมการเข้าสู่สมรรถนะต้น กลาง และสูง ✓ อบรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ✓ คลินิกความก้าวหน้าในตำแหน่ง/ สมรรถนะที่สูงขึ้น (ชำนาญการ)	119,360 บาท	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 66.21 - บุคลากรสายปฏิบัติการคุณวุฒิปริญญาตรี ทั้งหมด 77 ราย พัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านระบบ CMU IDP จำนวน 74 ราย และมีผู้ผ่านการพัฒนาสมรรถ นะตามตำแหน่งงานในระดับต้น จำนวน 49 ราย - บุคลากรสายปฏิบัติการ เข้าร่วมคลินิก ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 7 ราย โดย จัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่สามารถใช้ขอตำแหน่ง ชำนาญการ จำนวน 7 เรื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะ ศักยภาพด้านการบริหาร	6 คน	✓ ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านการบริหาร ✓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการหน่วยงานย่อยและในระดับคณะ	12,657.19 บาท	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	จำนวน 8 ราย - อบรม TQA Internal Organization Assessment รุ่น ที่ 2 วันที่ 19-21 มีนาคม 2568 จำนวน 1 ราย - อบรม Introduction to TQA/EdPEX (ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับ TQA/EdPEX) วันที่ 27 มิถุนายน 2568 จำนวน 2 ราย - อบรมเจาะลึกเกณฑ์ TQA/EdPEX วันที่ 5-6 กรกฎาคม 2568 จำนวน 5 ราย
3.2 จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการ อบรม TQA/EdPEX หรือการอบรมด้านการ บริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือ หน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 80 (12 ราย)	✓ อบรม TQA/EdPEX ✓ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร	25,895.39	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 86.67 (จำนวน 13 ราย ไม่นับซ้ำ) - อบรม TQA Criteria รุ่นที่ 7 วันที่ 14-16 พฤษภาคม 2568 จำนวน 1 ราย - เข้าร่วมกิจกรรม Systems for Sustainable Performance Excellence วันที่ 4 มิถุนายน 2568 จำนวน 8 ราย - อบรมเพื่อพัฒนาผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพ แห่งชาติ ประจำปี 2568 (TQA Assessor Calibration 2025) วันที่ 21-22 มิถุนายน 2568 จำนวน 1 ราย - อบรม Insight Business Excellence Tools หมวด 2 และ 4 วันที่ 26-27 มิถุนายน 2568 จำนวน 1 ราย - อบรม CMU-EdPEX Assessor Calibration ประจำปี 2568 วันที่ 2-3 สิงหาคม 2568 จำนวน 3 ราย - อบรม Insight Business Excellence Tools หมวด 5 วันที่ 14-15 สิงหาคม 2568 จำนวน 1 ราย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
3.3 จำนวนผู้บริหารระดับกลางและระดับ ต้นที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEx หรือการ อบรมด้านการบริหารงานที่จัดโดย มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 80 (8 คน)	✓ อบรม TQA/EdPEx ✓ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ร้อยละ 100 (จำนวน 10 ราย) - กิจกรรม Systems for Sustainable Performance Excellence วันที่ 4 มิถุนายน 2568 จำนวน 3 ราย - อบรม Introduction to TQA/EdPEx (ความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับ TQA/EdPEx วันที่ 27 มิถุนายน 2568 จำนวน 9 ราย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทยงานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 1 ตัวชี้วัด
 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการผลิตภัณฑและบริการใหม่

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568
2.1 จำนวน Service/Process Innovation ที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ผล การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าหรือเท่ากับ 4.0 จากคะแนนเต็ม 5) (นับสะสม)	15 ผลงาน	✓ คลินิกพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ ✓ โครงการ Improvement by Innovation ✓ โครงการ Quality Day ✓ โครงการ DIY	30,000 บาท 29,880 บาท 100,000 บาท ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 สิงหาคม 2568 ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ผลงานที่ผ่านการประเมิน 18 ผลงาน (ผลประเมินมากกว่าหรือเท่ากับ 4.0) 1) โครงการนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน (4.68) 2) โปรแกรม SK ESD DOSE 2023 (4.52) 3) โปรแกรมส่งภาคินพนธ์ออนไลน์ (4.38) 4) ระบบแจ้งยอดโอนเงินเข้าบัญชีรายบุคคล (4.63) 5) ระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์ (V2) (4.41) 6) ระบบพัฒนาบุคลากร (IDP) (4.01) 7) ระบบบริหารจัดการรถยนต์คณะฯ (4.05) 8) การเบิกจ่ายเงินทุนวิจัย การติดตาม และการบันทึกข้อมูลในระบบวิจัย (4.20) 9) กระบวนการสื่อสารแหล่งทุนที่มีอยู่หรือวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนให้แก่กวิวิจัย (4.37) 10) การพัฒนาต่อยอดเชิงนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา (4.13) 11) การเบิกจ่ายเงินสนับสนุนตรวจทางภาษาอังกฤษ และค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกข้อมูลผลงานตีพิมพ์ในระบบวิจัย (4.40) 12) การจัดเก็บบันทึกข้อตกลงความร่วมมือวิชาการ และการบริการวิชาการ และข้อมูลผลงานที่เกิดจากความร่วมมือด้านการวิจัย (4.35) 13) โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบงานบริการวิชาการชุมชน (4.13)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568
					14) ระบบฐานข้อมูลวัสดุและครุภัณฑ์ (PT) (4.16) 15) ระบบแจ้งซ่อม (4.11) 16) การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของจำนวนข้อมูล (N) ในการคำนวณค่า Mean, SD และ %CV จากการทำ IQC เพื่อใช้ในการคำนวณหาค่า Uncertainty ที่เหมาะสม (4.00) 17) การจัดเอกสารคุณภาพแบบลดการใช้กระดาษ (Paperless Quality Document Management) (4.40) 18) โครงการปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบคุณภาพประจำปีประเภท Walk-in ของศูนย์สุขภาพพร้อม (สำนักงานใหญ่) ด้วยแนวคิด LEAN (4.40) <u>อยู่ระหว่างปรับปรุง</u> 1) ระบบปฏิบัติการสารสนเทศ PCIS (ศูนย์บริการฯ) (3.36) 2) แล็บรักษ์โลก พัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน (Eco-Friendly Lab with Continuous Quality Improvement) (3.40) 3) การใช้ข้อมูลในการลด Turn around time และค่าใช้จ่ายในการตรวจ Beta mutation (Implementation of data analysis to reduce Turn around time and cost of Beta mutation testing) (3.20) 4) ระบบจองห้องเรียนออนไลน์ (ประเมินครั้งที่ 1 - 3.48 /ครั้งที่ 2- 3.95)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568
					<u>อยู่ระหว่างพัฒนา</u> 1) ระบบฐานข้อมูลติดตามความก้าวหน้าการทำวิจัย/นวัตกรรม บุคลากรภาควิชากิจกรรมบำบัด 2) ระบบฐานข้อมูลอาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงานภาควิชากิจกรรมบำบัด 3) ระบบการจองใช้บริการห้อง AMS Studio 4) ระบบยืม-คืน ครุภัณฑ์ IT 5) SMART STORE OT

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน(Happinometer Score)	มากกว่า ร้อยละ 70	✓ โครงการจัดทำสื่อกิจกรรมงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมสำหรับชมรมดนตรี และอื่นๆ ✓ โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม (ถวายเป็นปีใหม่เมือง/ทอดกฐิน-ทำบุญ ต่าง ๆ) ✓ โครงการกิจกรรมสร้างสุข ✓ โครงการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร (Health and Well-being Season3) ✓ ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม	20,000 บาท 208,035 บาท 50,000 บาท 29,650 บาท 57,371.60	เมษายน 2568 ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568 เมษายน 2568 พฤษภาคม-มิถุนายน 2568 ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	ร้อยละ 71.25

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567
3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	≥4	✓ สัมมนาคณะฯ ✓ สัมมนาภาควิชา/ศูนย์บริการฯ/สำนักงาน ✓ จัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน โครงการด้านสิ่งแวดล้อม - สำรวจความพร้อมของพื้นที่และความปลอดภัยในการทำงาน - ปรับปรุงพื้นที่ภายในคณะฯ เพื่อตอบ โจทย์การใช้งานของบุคลากรและนักศึกษา ✓ โครงการกีฬาบุคลากร มช. ✓ โครงการเชิดชูเกียรติ ✓ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลยก ย่องเชิดชูในระดับมหาวิทยาลัยและประเทศ	207,000 บาท 729,191.70 บาท ไม่ใช้ งบประมาณ 114,383 บาท 7,192.50 ไม่ใช้ งบประมาณ	28 เมษายน 2568 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568 ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 ตุลาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568 มิถุนายน - กรกฎาคม 2568 ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ค่าเฉลี่ย 4.15