# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
# ประจำปีงบประมาณ 2567

## 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 ระยะเวลา งบประมาณ ตัวชี้วัดรายปี และผู้รับผิดชอบ และมีความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และแผนกิจกรรมประจำปีต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จนัญญา ปัญญามี ทิพย์พยอม
รองคณบดีด้านบริหารงานและทรัพยากรมนุษย์

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| บทสรุปผู้บริหาร | ค |
| บทที่ 1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง | 1 |
| บทที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567 | 2 |
| บทที่ 3 ผลการดำเนินงานด้านกาบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 | 7 |

## บทสรุปผู้บริหาร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2570) ภายใต้กรอบแนวคิดจากข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน ข้อมูลภายนอกประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) 2) แผนพัฒนาบุคลากรของคู่เทียบทั้งต่างมหาวิทยาลัยและจากต่างคณะแต่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล 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 ได้วางแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งเน้นสู่วิสัยทัศน์ ค่านิยม I & I Together (Improvement & Innovation Together ) รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร "ร่วมกันทำพรุ่งนี้ให้ดีขึ้นด้วยนวัตกรรม" (Together we create a better tomorrow through innovations) โดยนำมากำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรายปีงบประมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสรุปปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

<u>ผลการดำเนินงาน</u>

1. แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2567 ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 12 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 58.33 ไม่บรรลุ 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 41.67
2. จำนวนกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแผนจำนวน 30 กิจกรรม มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนแล้วทั้งหมด
3. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ใช้เงินจากงบพัฒนาบุคลากร 1,941,949.31 บาท งบวิจัย 40,000 บาท และงบศูนย์บริการฯ 24,560 บาท รวม 2,034,672.31 บาท (ไม่รวมงบลงทุน)

<u>ปัญหาในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ</u>

1. การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพฯ เพื่อบรรจุตามแผนในสาขารังสีเทคนิค และสาขาวิทยาศาสตร์การสื่อความหมายและความผิดปกติของการสื่อความหมายค่อนข้างยากลำบาก ทั้งตำแหน่งสายปฏิบัติการและสายวิชาการ เนื่องจากค่านิยมของบัณฑิตจบใหม่ที่เปลี่ยนไป ที่ให้ความสำคัญกับรายได้เพื่อตอบโจทย์ความต้องการในชีวิต ประกอบกับเป็นสาขาที่มีโอกาสสร้างรายได้ในระดับสูงในตลาดแรงงาน ดังนั้นบัณฑิตที่จบการศึกษาแล้วจึงไม่ค่อยสนใจเข้าทำงานในสถาบันการศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งมองหานักศึกษาที่มีศักยภาพและต้องการที่จะทำงานด้านวิชาการจริง ๆ

2. การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แม้ว่าในปีที่ผ่านมา คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต้องใช้เวลาและทำอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการที่ชัดเจน การให้หัวหน้างานประเมินประสิทธิภาพภายหลังการอบรมในหัวข้อการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานและทำงานที่ได้รับมอบหมาย อาจไม่เห็นชัดเจนในช่วงเวลาอันสั้น ดังนั้นในปีงบประมาณหน้าการประเมินประสิทธิภาพภายหลังการอบรมจะดำเนินการเพียงแค่ครั้งเดียว เพื่อเปิดโอกาสให้บคุลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะต่อไปโดยอาจดำเนินการผ่านระบบ CMU-IDP นอกจากนั้นในปีที่ผ่านมายังมีการรับใหม่และการลาออกของพนักงานในส่วนของศูนย์บริการฯ หลายคน ดังนั้นจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้ค่า Vision competency gap ของศูนย์บริการฯ เพิ่มขึ้น
3. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จากข้อมูลที่ได้จากอาจารย์พบว่า อาจารย์ต้องการรูปแบบของเอกสารต่าง ๆ ที่ชัดเจน มีพี่เลี้ยงหรือทีมงานที่ให้คำแนะนำ ดังนั้นคณะฯ จึงควรให้การสนับสนุนตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการต่อไป
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องไม่บรรลุ เนื่องจากหลากหลายสาเหตุ
    1) ระบบการจองห้องเรียนออนไลน์ มีการเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบดูแล ส่งผลต่อการสื่อสารและการบำรุงรักษาระบบให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการให้มีการถ่ายทอดการทำงานจนมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ระบบได้อย่างถูกต้อง
    2) บางนวัตกรรมสร้างมาเป็น prototype ยังไม่ได้นำไปใช้งาน จึงไม่สามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรมได้
    3) บางระบบยังไม่ได้เริ่มปรับปรุงพัฒนา ดังนั้นในปีงบประมาณ 2568 จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับปรุงพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

# บทที่ 1

# นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง

## นโยบายการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างแท้จริง แนวโน้มของความเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่าง ๆ มีสูงขึ้น ประกอบกับแนวโน้มของค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจที่หลากหลาย นำไปใช้ได้จริง ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะเทคนิคการแพทย์จึงเล็งเห็นว่า ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธของคณะฯ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์ทุกคนและทุกกลุ่มสายงาน เป็นกลจักรสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของคณะเทคนิคการแพทย์พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เป็นทรัพยากรที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีศักยภาพ สามารถทำงานเพื่อตอบโจทย์วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ ได้คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะฯ จึงได้กำหนด กรอบแนวคิด และทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ไว้ดังนี้

## กรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน ข้อมูลภายนอกประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 2) แผนพัฒนาบุคลากรของคู่เทียบทั้งต่างมหาวิทยาลัยและจากต่างคณะแต่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน 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** โดยสาระสำคัญของยุทธศาสตร์นี้เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณะเทคนิคการแพทย์ และ พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และส่งเสริมศักยภาพด้านการบริหาร
2. **ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการพัฒนางานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ
3. **ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข** สาระสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาวะที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และผูกพันกับคณะเทคนิคการแพทย์

# บทที่ 2

## แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567

**ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และโครงการ/แผนงาน**

คณะเทคนิคการแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ ที่สำคัญ ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ**

เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณะเทคนิคการแพทย์ และ พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และส่งเสริมศักยภาพด้านการบริหาร

**1. <u>ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</u>**

ในปีงบประมาณ 2567 คณะเทคนิคการแพทย์มีบุคลากรรวมทั้งหมด จำนวน 292 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 116 คน สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน และสายสนับสนุนบริการวิชาการปฏิบัติภาระกิจในส่วนของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก จำนวน 91 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 20 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 152 คน เบิกค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนั้นมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) จำนวน 113 คน ซึ่งเบิกจ่ายจากงบประมาณคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งคณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อขอรับการจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ ดังนี้

1. สายวิชาการ

| ภาควิชา | ภาระงานสอนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) | | อาจารย์ประจำ | | อาจารย์ที่จะเกษียณอายุ ปี 2567 | แผนความต้องการ ปี 2567 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | FTES ปีการศึกษา 2564 | จำนวนที่ต้องการตามภาระงาน | จำนวน ปัจจุบัน | ส่วนต่าง | | |
| เทคนิคการแพทย์ | 229.13 | 57.28 | 41 | -14.28 | 1 | 1 |
| รังสีเทคนิค | 332.74 | 83.19 | 22 | -53.19 | 0 | 2 |
| กิจกรรมบำบัด | 156.76 | 39.19 | 30 | -3.19 | 2 | 3 |
| - Speech Therapy | | | | | | 3 |
| กายภาพบำบัด | 160.45 | 40.11 | 25 | -13.11 | 0 | 2 |
| ภาพรวม | 879.08 | 219.77 | 118 | -83.77 | 3 | 11 |

<u>หมายเหตุ</u> : สัดส่วนภาระงาน Full Time Equivalent Students (FTES ) ต่ออาจารย์ประจำใช้เกณฑ์ 4 : 1
คณะฯ ได้วิเคราะห์อัตรากำลังเมื่อปี 2564 เพื่อเป็นข้อมูลเสนอขออัตราปี 2565-2568

2. สายวิชาชีพ

| ภาควิชา | ตำแหน่ง | นักวิชาชีพพึงมีจากภาระงาน | นักวิชาชีพปัจจุบัน | ส่วนต่าง | จำนวนเกษียณอายุ ปี 2567 | แผนความต้องการ ปี 2567 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| เทคนิคการแพทย์ | นักเทคนิคการแพทย์ | 8 | 8 | 0 | 0 | 1 |
| รังสีเทคนิค | นักรังสีการแพทย์ | 11 | 5 | -6 | 0 | 0 |
| กิจกรรมบำบัด | นักกิจกรรมบำบัด | 9 | 6 | -3 | 0 | 0 |
| - Speech Therapy | นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย | | | | | 2 |
| กายภาพบำบัด | นักกายภาพบำบัด | 8 | 7 | 1 | 0 | 0 |
| ภาพรวม | | 36 | 26 | -9 | | 3 |

3. พนักงานประจำห้องทดลอง / พนักงานวิทยาศาสตร์

| ภาควิชา | ตำแหน่ง | ผู้ปฏิบัติงานพึงมีจากภาระงาน | ผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ส่วนต่าง | จำนวนเกษียณอายุ ปี 2567 | แผนความต้องการ ปี 2567 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| เทคนิคการแพทย์ | พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์) | | 3 | | 0 | 0 |
| รังสีเทคนิค | พนักงานประจำห้องทดลอง | | 1 | | 0 | 0 |
| กิจกรรมบำบัด | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ | | 1 | | 1 | 1 |
| กายภาพบำบัด | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ | | 1 | | 0 | 0 |
| ภาพรวม | | | 6 | | 1 | 1 |

4. สายสนับสนุน ด้านบริหารธุรการ (สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์)

| หน่วยงาน | จำนวนผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน | จำนวนเกษียณอายุ ปี 2567 | แผนความต้องการของหน่วยงาน ปี 2567 |
|---|---|---|---|
| งานบริหารทั่วไป | 20 | 0 | 0 |
| งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา | 15 | 0 | 0 |
| งานการเงิน การคลังและพัสดุ | 8 | 0 | 0 |
| งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา | 6 | 1 | 1 |
| งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ | 4 | 0 | 0 |
| ภาพรวม | 54 | 1 | 1 |

หมายเหตุ : วิเคราะห์ตามภาระงาน จำนวน 1,610 ชั่วโมงต่อคน

โดยคณะเทคนิคการแพทย์ได้ดำเนินการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ดังนี้

| กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|
| 1.1 ยื่นขอกรอบอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | สายวิชาการ 11 อัตรา<br>สายสนับสนุน 3 อัตรา | ไม่ใช้งบประมาณ | ได้รับจัดสรรพนักงานสายสนับสนุน จำนวน 6 อัตรา |
| 1.2 จัดสรรกรอบอัตรากำลัง | จัดสรรได้ทั้ง 6 อัตรา | ไม่ใช้งบประมาณ | 1. นักกิจกรรมบำบัด 1 อัตรา<br>ภาควิชากิจกรรมบำบัด<br>เลขที่ EP130027<br><br>2. นักเทคนิคการแพทย์ 3 อัตรา<br>ภาควิชาเทคนิคการแพทย์<br>เลขที่ EP130039<br>โครงการ BSL3<br>เลขที่ EX130001<br>เลขที่ EX130002<br>3. นักรังสีการแพทย์ 1 อัตรา<br>ภาควิชารังสีเทคนิค<br>เลขที่ EP130028<br>4. นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย 1 อัตรา<br>ภาควิชากิจกรรมบำบัด<br>เลขที่ 130038 |
| 1.3 กำหนดคุณสมบัติและประกาศ | | ไม่ใช้งบประมาณ | คณะฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก เพื่อกำหนดคุณสมบัติและระยะเวลาการคัดเลือก ดังนี้<br><br><u>ประกาศรับสมัคร</u><br>1. EP130027<br>เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2567<br>2. EP130039 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2567<br>3. EX130001* เดือนพฤศจิกายน 2566-2567<br>4. EX130002* เดือนพฤศจิกายน 2566-2567<br>5. EP130028* เดือนตุลาคม2566 - มีนาคม 2568<br>6. EP130038* เดือนพฤษภาคม2567 - เมษายน 2568<br>*ขยายเวลาเนื่องจากไม่มีผู้สมัคร |

| กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|
| 1.4 คัดเลือก ประกาศผล และวันบรรจุแต่งตั้ง | | ไม่ใช้งบประมาณ | การคัดเลือกและประกาศผล<br>1. EP130027<br>คัดเลือก 28 พฤศจิกายน 2566<br>ประกาศผล 29 พฤศจิกายน 2566<br>บรรจุวันที่ 2 มกราคม 2567<br>2. EP130039<br>คัดเลือก 27 มิถุนายน 2567<br>ประกาศผล 2 กรกฎาคม 2567<br>บรรจุวันที่ 2 กรกฎาคม 2567<br>3. EX130001<br>คัดเลือก 8 พฤษภาคม 2567<br>ประกาศผล 9 พฤษภาคม 2567<br>บรรจุวันที่ 16 พฤษภาคม 2567<br>4. EX130002<br>คัดเลือก 8 พฤษภาคม 2567<br>ประกาศผล 9 พฤษภาคม 2567<br>บรรจุ 23 พฤษภาคม 2567<br>5. EP130028<br>คัดเลือก 23 เมษายน 2568<br>ประกาศผล 24 เมษายน 2568<br>บรรจุวันที่ 29 พฤษภาคม 2568<br>6. EP130038<br>ยังไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก |
| 1.5 สำรวจความต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนพนักงานมหาวิทยาลัยแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ | N/A | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 คน |

**2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยการการเสริมทักษะ เพิ่มความรู้ และพัฒนาให้เติบโตมีความก้าวหน้าตามสายงาน โดยมีกลยุทธ์และตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill, Upskill, New skill แล้วนำกลับมาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่าคาดหวัง/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 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความผาสุกในการทำงานของบุคลากร
- ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร

# บทที่ 3

**ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567)**

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ**

กลยุทธ์ที่ 1 สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบโจทย์วิสัยทัศน์ของคณะเทคนิคการแพทย์

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ | ร้อยละ 45 | ✓กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและประกาศรับสมัคร<br>✓เพิ่มการประชาสัมพันธ์<br>✓ขอทุนกระทรวง อว.แบบบุคคลทั่วไป | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตค.66–30 กย.67 | ร้อยละ 66.67<br><br>ได้รับจัดสรร 6 อัตรา<br>บรรจุแล้ว 4 อัตรา<br>- นักกิจกรรมบำบัด 1 อัตรา<br>- นักเทคนิคการแพทย์ 3 อัตรา<br>- นักรังสีการแพทย์ 1 อัตรา (ไม่มีผู้สมัคร)<br>- นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย 1 อัตรา (ไม่มีผู้สมัคร) |
| 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผน พนักงานมหาวิทยาลัย แบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ | ร้อยละ 100 (2 ราย ST, RT) | ✓ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานสรรหาและทาบทาม/คัดเลือกจากฐานข้อมูลประวัติของมหาวิทยาลัย | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตค.66–30 กย.67 | ไม่มีผู้สมัคร |

**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ**

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill Upskill New skill แล้วนำกลับมาพัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่าคาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา) | ร้อยละ 100 | ✓ ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม hard skill และ soft skill<br>✓ ประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม 14 วัน<br>✓ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินติดตามผล 6 เดือน<br>✓ กำกับติดตามให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน ผ่านกระบวนการสอนงาน | 114,468.61 บาท | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | ร้อยละ 65.53<br><br><u>ภาควิชา/สำนักงาน</u><br>- ได้รับการพัฒนา 61.71% (137/222)<br>- มีข้อมูลในระบบสมรรถนะ 105 คน<br>- พัฒนาแล้วมีสมารถนะตาม/สูงกว่าค่าคาดหวัง 68.57%<br><u>ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก</u><br>- ได้รับการพัฒนา 100% (101/101)<br>- พัฒนาแล้วมีสมารถนะตาม/สูงกว่าค่าคาดหวัง 62.38%<br>ก. ประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนา<br>- ค่าเฉลี่ยรวม ภาควิชา/หน่วยงาน 3.96 ศูนย์ 3.93<br>1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง<br>- ภาควิชา/หน่วยงาน 3.99 ศูนย์ 4.09<br>2) การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง<br>- ภาควิชา/หน่วยงาน 4.03 ศูนย์ 4.14<br>3) การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน<br>- ภาควิชา/หน่วยงาน 3.86 ศูนย์ 3.57 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ข. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น<br>- ค่าเฉลี่ยรวม ภาควิชา/หน่วยงาน 3.56 ศูนย์ 3.91<br>1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง<br>- ภาควิชา/หน่วยงาน 3.61 ศูนย์ 3.90<br>2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและดีขึ้น<br>- ภาควิชา/หน่วยงาน 3.52 ศูนย์ 3.93 |
| 1.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง | ร้อยละ 10 | ✓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ตามแผน IDP ที่กำหนดไว้ของแต่ละสายงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | กันยายน 2566 | ลดลงร้อย 3.80<br>Gap65 = 149.60 (ภาควิชา/หน่วยงาน 70.63, ศูนย์ 79)<br>Gap66 = 143.92 (ภาควิชา/หน่วยงาน 55.92, ศูนย์ 88)<br><br>**<u>ภาควิชา/สำนักงาน</u>**<br><u>สายวิชาการ</u><br>ปี 65 = 22.83 จำนวน 40 คน (102)<br>ปี 67 = 25.17 จำนวน 23 คน (87)<br>Gap เพิ่มขึ้น 2.34 (10.25%)<br><u>สายวิชาชีพ</u><br>ปี 65 = 16.97 จำนวน 19 คน (23)<br>ปี 67 = 16.50 จำนวน 21 คน (32)<br>Gap ลดลง 0.47 (2.77%)<br><u>สายปฏิบัติ</u><br>ปี 65 = 24.5 จำนวน 28 คน (48)<br>ปี 67 = 11.75 จำนวน 10 คน (27)<br>Gap ลดลง 12.75 (52.04%)<br><u>สายบริการ</u><br>ปี 65 = 6.33 จำนวน 7 คน (10)<br>ปี 67 = 2.5 จำนวน 3 คน (15)<br>Gap ลดลง 3.85 (60.50%) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | **<u>ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก</u>**<br><u>สายวิชาชีพ</u><br>ปี 65 = 33<br>ปี 67 = 37<br>Gap เพิ่มขึ้น 12.12%<br><u>สายปฏิบัติ</u><br>ปี 65 = 45<br>ปี 67 = 50<br>Gap เพิ่มขึ้น 13.64%<br><u>สายบริการ</u><br>ปี 65 = 2<br>ปี 67 = 1<br>Gap ลดลง 50.00%) |

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบระยะเวลา (นับสะสม) | ร้อยละ 60 | ✓ ติดตามความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรคในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ<br>✓ คลินิกให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 2,600 บาท | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | 41.67<br><br>ปี 66 : วางแผนขอ 3 คน บุคลากรเสนอขอ 5 คน<br>ปี 67 : วางแผนขอ 21 คน บุคลากรเสนอขอ 5 คน<br><br>คณะฯ จัดบรรยายเรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ” เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องบรรยายศิษย์เก่าสัมพันธ์ ชั้น 1 อาคาร 2 |
| 2.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายปฏิบัติการ | มหาวิทยาลัยประกาศกรอบตำแหน่งระดับสูง | ✓ กิจกรรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ความก้าวหน้าของบุลคลากรสายปฏิบัติการ | 1,800 บาท | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | ดำเนินการแล้ว<br><br>มหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบและตำแหน่ง ในหลักการแล้ว<br>อยู่ระหว่างรอประกาศจากมหาวิทยาลัย<br><br>คณะฯ จัดบรรยาย เรื่อง “เตรียมตัวขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างไรให้มีคุณภาพ”<br>เมื่อวันจันทร์ที่ 17 มิถุนายน 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องบรรยายศิษย์เก่าสัมพันธ์ |

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะศักยภาพด้านการบริหาร | 5 คน | ✓ ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร<br>✓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงานย่อยและในระดับคณะ | ใช้งบเดียวกับ 1.1 (Reskill Upskill Newskill) | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | จำนวน 6 คน<br><br>- โครงการจุดชนวนความคิดติดอาวุธ สู่ความพร้อมการเป็นผู้บริหาร รุ่น 2 ระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน 2567 จำนวน 4 คน<br>1. ผศ.ดร.โสภิฎา อภิชัย<br>2. อ.ดร.ณัฐวิภา วาณิชย์เจริญ<br>3. ผศ.ดร.วุฒิชัย คำดวง<br>4. ผศ.ดร.ศิรินันท์ บริพันธกุล<br><br>- อบรม TQA Criteria รุ่น 7 วันที่ 6-7 มิถุนายน 2567 ณ โรงแรมแคนทารี่ ฮิลล์<br>1. ผศ.ดร.มุจลินทร์ ประสานณรงค์<br>2. ผศ.ดร.ชญานิษฐ์ จำปี<br>3. ผศ.ดร.โสภิฎา อภิชัย<br>4. อ.ดร.ณัฐวิภา วาณิชย์เจริญ<br>5. ผศ.ดร.วุฒิชัย คำดวง |
| 3.2 จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEx หรือการอบรมด้านการบริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก | ร้อยละ 80 (12 ราย) | ✓ อบรม TQA/EdPEx<br>✓ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร | ใช้งบเดียวกับ 1.1 (Reskill Upskill Newskill) | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | ร้อยละ 86.67<br><br>- อบรม TQA/EdPEx Criteia วันที่ 15-16 ธันวาคม 2566 จำนวน 13 คน<br>1. ศ.ดร.สาคร พรประเสริฐ<br>2. ผศ.ดร.เพ็ญนภา คลังสินศิริกุล<br>3. ผศ.ดร.หัสฤกษ์ เนียมอินทร์<br>4. รศ.ดร.อาทิตย์ พวงมะลิ<br>5. รศ.สายนที ปรารถนาผล |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 6. ผศ.ดร.เพื่อนใจ รัตตากร<br>7. รศ.ดร.รัชดา เครสซี่<br>8. ผศ.ดร.สุรัชณีย์ พัดงาม<br>9. รศ.ดร.สุรีพร อุทัยคุปต์<br>10. ผศ.ดร.สรินยา ศรีเพชราวุธ<br>11. รศ.ดร.สาวิตรี เจียมพานิชยกุล<br>12. นางสาวพรชนก มะธุ<br>13. ผศ.ดร.ณฐุปกรน์ เดชสุภา<br><br>- อบรม TQA Criteria วันที่ 6-7 มิถุนายน 2567 จำนวน 5 คน<br>1. รศ.ดร.สาวิตรี เจียมพานิชยกุล**<br>2. รศ.ดร.สุรีพร อุทัยคุปต์**<br>3. ผศ.ดร.สรินยา ศรีเพชราวุธ**<br>4. ผศ.ดร.ณฐุปกรน์ เดชสุภา<br>5. ผศ.ดร.หัสฤกษ์ เนียมอินทร์** |
| 3.3 จำนวนผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEx หรือการอบรมด้านการบริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก | ร้อยละ 80<br>(8 คน) | ✓ อบรม TQA/EdPEx<br>✓ อบรม IDP สมรรถนะบริหาร | ใช้งบเดียวกับ 1.1 (Reskill Upskill Newskill) | 1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | ร้อยละ 80<br>- ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นเข้าร่วมอบรม TQA/EdPEx Criteria วันที่ 15-16 ธันวาคม 2566 จำนวน 6 คน ได้แก่<br>1. รศ.ดร.สุจริตพร เลอศิลป์ (รอง หนภ OT)<br>2. นางชมภูนุท กนกแสนไพศาล<br>3. นางรุ่งทิวา มงคลเกิด<br>4. นางวาสนา พิโลนพงศธร<br>5. นางกัลยรัตน์ จันตา<br>6. นางนทิตา โพนสูง |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | - ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นเข้าร่วม CMU Learn & Share ด้านการบริหารความเสี่ยง วันที่ 12 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมโรงแรมเชียงใหม่แมริออทโฮเทล จำนวน 1 คน ได้แก่<br>1. นายนพพร พวงสมบัติ<br><br>- ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นเข้าร่วมการอบรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและความเสี่ยง วันที่ 29 สิงหาคม 2567 ผ่านระบบออนไลน์ THAI MOOC จำนวน 1 คน ได้แก่<br>1. ผศ.ดร.ภัทรพร สิทธิเลิศพิศาล |

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์งานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 1 ตัวชี้วัด**

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากระบวนการผลิตภัณฑ์และบริการใหม่

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 จำนวน Service/Process Innovation ที่ ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ผล การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าหรือเท่ากับ 4.0 จากคะแนนเต็ม 5) (นับสะสม) | 10 ผลงาน | ✓ โครงการส่งเสริมค่านิยม I & I ในการปฏิบัติงาน<br>✓ โครงการ Quality Day<br>✓ โครงการ DIY | 41,359 บาท (กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม)<br>24,650 บาท<br>40,000 บาท | พฤษภาคม - กันยายน 2567<br>21 มิถุนายน 2567<br>1 ตุลาคม 2566 - 30กันยายน 2567 | 8 ผลงาน<br>1) โครงการนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน (RT) ผลประเมิน 4.68<br>2) โปรแกรม SK ESD DOSE 2023 (RT) ผลประเมิน 4.52<br>3) โปรแกรมส่งภาคนิพนธ์ออนไลน์ ผลประเมิน 4.38<br>4) ระบบแจ้งยอดโอนเงินเข้าบัญชีรายบุคคล ผลประเมิน 4.63<br>5) ระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์ (V2) ผลประเมิน 4.41<br>6) ระบบพัฒนาบุคลากร (IDP) ผลประเมิน 4.01<br>7) ระบบบริหารจัดการรถยนต์คณะฯ (งานบริหารฯ) ผลประเมิน 4.05<br>8) โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบงานบริการวิชาการชุมชน (DIY 10,000 บาท) ผลประเมิน 4.13 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | <u>อยู่ระหว่างดำเนินการ</u><br>- ระบบบันทึกอุณหภูมิตู้เย็นและตู้แช่แข็งพร้อม<br>- ระบบแจ้งเตือนทาง Line notify<br>(DIY 10,000 บาท)<br>- ระบบจองห้องเรียนออนไลน์ (งานบริการฯ)<br>ผลประเมิน 3.50 (ดำเนินการปรับปรุงและประเมินอีกครั้ง) |

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน(Happinometer Score) | มากกว่าร้อยละ 70 | ✓ สัมมนาคณะฯ และกิจกรรมสร้างสุข<br><br>✓ สัมมนาภาค/ศูนย์บริการฯ/สำนักงาน<br><br>✓ สนับสนุนกิจกรรมชมรมดนตรีบุคลากร | 467,872 บาท<br><br>1,359,608.70 บาท<br><br>20,755 บาท (กีต้าร์ไฟฟ้า) | เมษายน 2567<br><br>1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567<br><br>1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 74.30%<br><br>1. สัมมนาคณะเทคนิคการแพทย์<br>- วันที่ 19 เมษายน 2567 ณ ห้องประชุม ศ.เกียรติคุณ นพ.ชัยโรจน์ แสงอุดม อาคาร 2 คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่<br>- วันที่ 20-22 เมษายน 2567 ณ โรงแรมพินนาเคิล แกรนด์ จอมเทียน และสวนนงนุช พัทยา ชลบุรี (รวมจำนวน 467,872 บาท)<br>2. สัมมนาภาควิชาเทคนิคการแพทย์<br>- วันที่ 2-3 พฤษภาคม 2567 ณ โรงแรมนอร์ทฮิลล์ ซิตี้ รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่ (จำนวน 117,438.70 บาท)<br>3. สัมมนาภาควิชารังสีเทคนิค<br>- วันที่ 1-3 พฤษภาคม 2567 ณ สิบแสนรีสอร์ท แอนด์สปา แม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ (จำนวน 173,720 บาท)<br>4. สัมมนาภาควิชากิจกรรมบำบัด<br>- วันที่ 2-3 พฤศจิกายน 2566 สถานที่ ห้องบรรยายศิษย์เก่าสัมพันธ์ ชั้น 1 อาคาร 2 (จำนวน 12,678 บาท) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | - วันที่ 14-15 พฤษภาคม 2567 สถานที่ ห้องบรรยายศิษย์เก่าสัมพันธ์ ชั้น 1 อาคาร 2 (จำนวน 14,787 บาท)<br>- วันที่ 16-17 พฤษภาคม 2567 สถานที่ คีรีธารา รีสอร์ท เชียงใหม่ (จำนวน 75,230 บาท)<br>5. สัมมนาสำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์<br>- วันที่ 13-14 กันยายน 2567 ณ ฟลอร่า ครีค เชียงใหม่ (จำนวน 114,853 บาท)<br>6. สัมมนาศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก<br>- วันที่ 2-4 พฤศจิกายน 2566 ณ โรงแรม Pinnacle Grand Jomtien Resort and Hotel เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (จำนวน 773,352 บาท)<br>7. สัมมนาภาควิชากายภาพบำบัด<br>- วันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2566 (จำนวน 77,550 บาท)<br><br>สำรวจโดยใช้แบบสำรวจความผาสุกบุคลากร มช. ประจำปี 2567 74.30 (ผู้ตอบ 87 คน)<br>- ระดับความผาสุขส่วนบุคคลในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 51.65 เต็ม 70.00)<br>- ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 26.46 เต็ม 35) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | สำรวจโดยใช้แบบสำรวจความผาสุกบุคลากร มช. ประจำปี 2566 73.72 (ผู้ตอบ 37 คน)<br>- ระดับความผาสุกส่วนบุคคลในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 51.65 เต็ม 70.00)<br>- ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 25.76 เต็ม 35) |

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร | ≥4 | ✓ สนับสนุนสิ่งสนับสนุนในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 4.02<br>ปี 2567: ผลสำรวจโดยมช. เมื่อวันที่ 9 ส.ค.67<br>- ความผูกพันต่องาน = 4.71(เต็ม 6)<br>- ความผูกผันต่อส่วนงาน = 4.95(เต็ม 6)<br>- Adjusted engagement score (เต็ม 5) = 4.02<br>ปี 2566: ผลสำรวจโดยคณะ เมื่อวันที 25 ธ.ค. 2566<br>ระดับความผูกพัน 4.02+0.5 |
| | | ✓สำรวจความพร้อมของพื้นที่และความปลอดภัยในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | |
| | | ✓ปรับปรุงพื้นที่ภายในคณะฯ เพื่อตอบโจทย์การใช้งานของบุคลากรและนักศึกษา | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | |
| | | ✓ โครงการส่งเสริมพฤติกรรมในการป้องกัน Metabolic diseases | 11,150 บาท | พฤษภาคม-กรกฎาคม 2567 | |
| | | ✓ โครงการเชิดชูเกียรติ(วิจัย-สอน-ปฏิบัติการ) | 15,059 บาท | สิงหาคม-กันยายน 2567 | |
| | | ✓ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลยกย่องเชิดชูในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | |