

การประชุมคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะเทคนิคการแพทย์
ระเบียบวาระที่ 4.3 เรื่องเสนอเพื่อทักท้วง
4.3.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์
ประจำปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

สรุปเรื่อง

ตามที่ ที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2564 เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2562-2565 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2564) นั้น

คณะเทคนิคการแพทย์ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565 ไตรมาสที่ 4 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ 13/2565 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 เรียบร้อยแล้ว สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	อยู่ระหว่างรอผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรเป็นมืออาชีพ	11	11	0	0
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรมีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม	2	2	0	0
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	2	1	0	1
รวมทั้งสิ้น	15	14 (93.33%)	0 (0.00%)	1 (6.67%)

กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2562-2565 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ 1: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 11 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.1 อาจารย์มีความสามารถในการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การนับตามค่านิยม การสอนในศตวรรษที่ 21 : สอนโดยสอดแทรกทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3 R 4 C ด้านใดด้านหนึ่ง) โดยมอบหมายให้...อาจารย์ผู้ประสานงาน กระบวนวิชา/หัวหน้าแขนงวิชา/หัวหน้าภาควิชา - ภาคการศึกษาที่ 2/2564 และ - ภาคการศึกษาที่ 1/2565	ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละ 100	รวมทั้งหมด 113 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0% - MT 41/41 คน (100%) - OT 29/29 คน (100%) - RT 19/19 คน (100%) - PT 25/25 คน (100%) *ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ 6 ราย (PT1, OT2, RT3)	✓
1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกคณะ Reviewer วารสารวิชาการ ในประเทศ ผู้ประเมินตำแหน่งทางวิชาการ โครงการวิจัยนอกคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกคณะฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	รวมทั้งหมด 87/113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30% - MT 33/41 คน (84.49%) - OT 25/29 คน (86.21%) - RT 14/19 คน (73.68%) - PT 21/25 คน (84.00%) *ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ 6 ราย (PT1, OT2, RT3)	✓
1.3 บุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระดับนานาชาติ Reviewer วารสารวิชาการ ต่างประเทศ	บุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 25 คน	รวมทั้งหมด 34 คน - MT 10 - OT 7 - RT 8 - PT 9	✓
1.4 จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลสากลระดับนานาชาติ (SCOPUS, SJR, Web of Science, CINAHL, EBSCO Host) ต่ออาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 : 1.35 และระดับภาควิชาไม่ต่ำกว่า 0.75 : 1 (ตัวชี้วัด 3.1)	จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลสากลระดับนานาชาติ (SCOPUS, SJR, Web of Science, CINAHL, EBSCO Host) ต่ออาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 : 1.35	รวมทั้งหมด 258 เรื่อง คิดเป็น 2.22 เรื่อง ต่ออาจารย์ประจำ MT 276 เรื่อง RT 149 เรื่อง PT 55 เรื่อง OT 113 เรื่อง อาจารย์ประจำ 116 คน * ณ วันที่ 19 ต.ค.65	✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุป
<p>1.5 บุคลากรคณะฯ มีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ เพื่อบริการทางด้านวิชาชีพแก่ผู้รับบริการ (ร่วมให้บริการวิชาการชุมชนกับศูนย์บริการฯ, บรรยายแก่ชุมชน, ออกอากาศ, เขียนบทความ และกิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัยเชียงใหม่)</p>	<p>บุคลากรคณะฯ ร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการ</p>	<p>- การบริการวิชาการชุมชน ปีงบประมาณ 2565 จำนวนบุคลากร 289 คน (ร้อยละ 82.50)</p> <p>PT - 25/35 (71.43%) OT - 34/37 (91.89%) MT - 58/64 (90.63%) RT - 18/27 (66.67%) สนง. - 36/48 (75.00%) ศูนย์ - 60/69 (86.96%) *ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ 8 ราย (PT1, OT2, RT5)</p>	<p>✓</p>
<p>1.6.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมุ่งเน้นสมรรถนะและขีดความสามารถรายบุคคล</p> <p>1.6.2 ผลสัมฤทธิ์สมรรถนะประจำสายงานตามค่าคาดหวัง</p>	<p>คณะฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมุ่งเน้นสมรรถนะและขีดความสามารถรายบุคคล</p> <p>- ผลสัมฤทธิ์สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ 60</p>	<p>- ภาควิชา/หน่วยงาน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายงาน IDP ประจำปี 2565-2567 โดยมุ่งเน้นสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ผลสัมฤทธิ์สมรรถนะประจำสายงาน ภาพรวม ร้อยละ 78.44</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายวิชาการ 71.16 - สายวิชาชีพ 82.43 - สายปฏิบัติการ 70.33 - สายบริการ 89.84 	<p>✓</p> <p>✓</p>
<p>1.7 มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อยู่ในระดับตามความคาดหวัง</p>	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อยู่ในระดับตามความคาดหวัง ร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการทั้งหมด (ไม่รวมศูนย์บริการฯ)</p>	<p>ผลประเมินด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ตามความคาดหวัง ภาพรวม 91.00%</p> <ul style="list-style-type: none"> - PT 11/11 = 100% - OT 8/8 = 100% - MT 22/23 = 95.65% - RT 10/10 = 100% - สนง. 40/48 = 83.33% 	<p>✓</p>

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.8 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบุคลากรสายปฏิบัติการในภาพรวมของภาควิชา สำนักงานคณะฯ และรายหน่วยงานของสำนักงาน ≥ 4.00	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการในภาพรวมของภาควิชา สำนักงานคณะฯ และรายหน่วยงานของสำนักงาน ≥ 4.0	<p>ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบุคลากรสายปฏิบัติการ (ภาพรวม 4.37)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาพรวมภาควิชา = 4.47 PT = 4.32 OT = 4.70 MT = 4.27 RT = 4.58 - ภาพรวมสำนักงานคณะฯ 4.27 - วิจัย = 4.65 - บริการ = 4.10 - บริหาร = 4.39 - การเงิน = 4.16 - แผนฯ = 4.03 	✓
1.9 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์บริการฯ ในภาพรวม และรายคลินิก (≥ 4.0)	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์บริการฯ ในภาพรวม และรายคลินิก (≥ 4.0)	<p>ข้อมูลจากผู้ให้บริการจำนวน 2,190 ราย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจภาพรวม คิดเป็น 94.14% - รายคลินิก แบ่งเป็น MT 4.77 (95.47%) PT 4.69 (93.80%) OT 4.76 (95.18%) RT 4.78 (95.69%) 	✓
1.10 ทุกหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังระยะสั้น (3 ปี)	ทุกหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังระยะสั้น (3 ปี)	- ทุกหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังระยะสั้น 4 ปี (2562-2565)	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 2: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุป
2.1 มีบุคลากรและนักศึกษาผลิตผลงานที่เป็นนวัตกรรม (AMS DIY Club และโครงการนวัตกรรม)	บุคลากรและนักศึกษาผลิตผลงานที่เป็นนวัตกรรม จำนวน ≥ 11 ผลงาน	จำนวน 17 ผลงาน - ผลงานนวัตกรรม CMU RL 4-7 จำนวน 8 ผลงาน - ผลงานนวัตกรรม CMU RL 8-9 จำนวน 3 ผลงาน - สิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตรที่ยื่นจด จำนวน 6 ผลงาน	✓
2.2 จำนวนผลงานวิจัยรับใช้สังคม (โครงการวิจัยเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน) (โครงการวิจัยรับใช้สังคมที่ส่งผลกระทบต่อในแง่เศรษฐกิจและสังคมไม่ต่ำกว่าทุนวิจัย) 1. โครงการวิจัยชุมชน สังคม โดยมีชุมชนเป็นผู้ร่วมวิจัย (รวมโครงการงบประมาณทำทนาย matching+challenge) 2. โครงการวิจัย Matching fund ของภาควิชา	จำนวนผลงานวิจัยรับใช้สังคม (โครงการวิจัยเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน) โครงการวิจัยรับใช้สังคมที่ส่งผลกระทบต่อในแง่เศรษฐกิจและสังคมไม่ต่ำกว่าทุนวิจัย จำนวน 8 โครงการ	8 โครงการ - โครงการทุนวิจัยเชิงพื้นที่ / ชุมชน (matching fund) งบประมาณ 2565 อ.ดร.อนุชาติ, ผศ.ดร.สุชาติ, ผศ.ดร.ศิริพันธุ์, ผศ.ดร.ชนิษฐา - โครงการทุนวิจัยเชิงพื้นที่ / ชุมชน (Challenge) งบประมาณ 2565 รศ.ดร.พิศักดิ์, อ.ดร.ชิดชไม, ผศ.ดร.พรเพ็ญ, อ.ชลันดา	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 3: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุป
3.1 ผลคะแนนการประเมินความผูกพัน(ความไม่ผูกพัน) ของบุคลากร (ตัวชี้วัด 5.5)	ผลคะแนนการประเมินความผูกพัน (ความไม่ผูกพัน) ของบุคลากร (ตัวชี้วัด 5.5) ≥ 4	ปี 2565 = 4.08 (ปี 2564 =4.08, ปี 2563 =4.02)	✓
3.2 บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Hapinometer Score)	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน $\geq 70\%$	ปี 2565 ยังไม่มีการสำรวจ (สำรวจโดยมหาวิทยาลัย) (ปี 2564=63.80%, ปี 2563=66.30%)	○

ข้อสังเกต ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565

1. ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรบางตัวชี้วัดไม่ตรงกับแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD) นอกจากนี้ยังขาดตัวชี้วัดเรื่องของการสรรหาและบริหาร อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน การบ่มเพาะบุคลากรด้านการบริหาร
2. แม้ว่าตัวชี้วัดที่ระบุในแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565 ทั้งหมด 15 ตัวชี้วัด จะบรรลุเป้าหมาย 14 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 93.33% โดยตัวชี้วัดที่ยังไม่มีการดำเนินการคือ การมีความสุขในการทำงาน ซึ่งดูจากค่า Hapinometer อยู่ระหว่างรอการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย
3. คะแนนความผูกพัน 4.08 แม้ว่าจะผ่านระดับเป้าหมายที่กำหนด แต่บุคลากรคณะฯ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งบุคลากรที่เกษียณ ลาออก และรับใหม่ อาจทำให้โครงสร้างของบุคลากรเปลี่ยนไป ส่งผลต่อปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน หากคณะไม่ทราบปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่แท้จริง อาจทำให้การส่งเสริมความผูกพันในหมู่บุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป
4. ขาดการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566-2570 โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD) และกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD)
2. หาปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันจำแนกตามความหลากหลายด้านอายุและสายงานของบุคลากรและดำเนินการสร้างเสริมความผูกพันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถรักษาหรือส่งเสริมระดับความผูกพันของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อผลดำเนินการที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
3. เร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ