

แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ปี 2561-2565

๘ ปณิธาน และกรอบยุทธศาสตร์ ๘

ปณิธาน (Determination)

“สถาบันชั้นนำมุ่งพัฒนาเพื่อสังคม”

วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

“การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยสมรรถนะและพลังความผูกพันฉันท์ครอบครัว”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิคในมาตรฐานระดับสากล ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อเป็นต้นแบบการดูแลสุขภาพ และสร้างประโยชน์ต่อสังคม”

พันธกิจ (Mission)

“ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านและสมรรถนะสูงทางวิชาชีพ พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์ในประเทศและนานาชาติ บูรณาการทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อการดูแลสุขภาพที่ดีแก่ประชาชนในสังคม”

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

MAHIDOL	M = Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุสมผล
	A = Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
	H = Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
	I = Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
	D = Determination แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ
	O = Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่
	L = Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

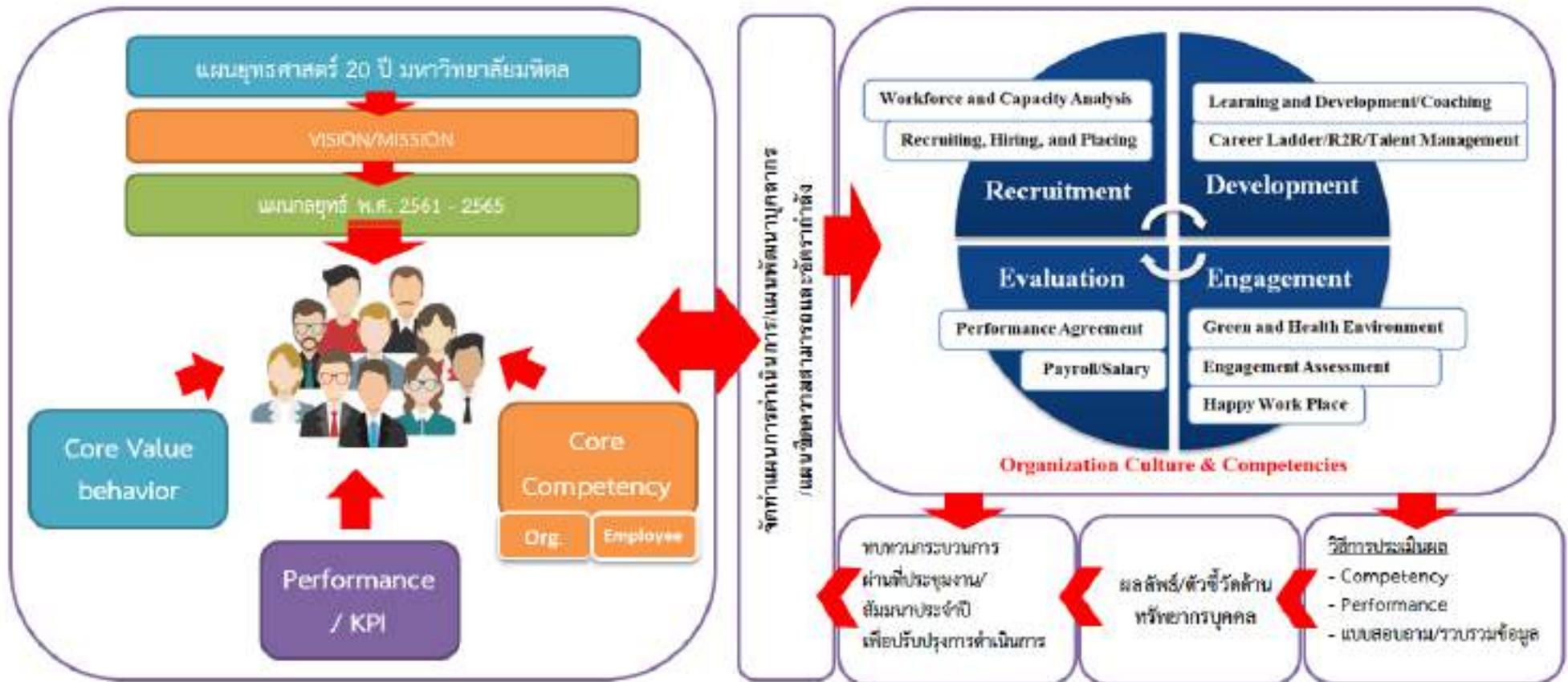
1. ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล (Generating well-rounded scholar with international professional competence)
2. สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง (Excellence in research and innovation development for the betterment and self-sufficiency of the society)
3. ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำทางบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ (Driving the profession towards becoming leaders in academic service and health promotion)
4. สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน (Excellence in management for innovative and sustainable organization)

สมรรถนะหลัก

1. ศักยภาพในการผลิตงานวิจัยที่โดดเด่นระดับสากลทางด้าน Data mining & Health informatics และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์
1. การเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในสาขาเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค
2. ศักยภาพการให้บริการทางวิชาชีพเชิงรุกเพื่อบูรณาการภาพรวมการมีสุขภาพดีแก่ประชาชน กลุ่มประชากร องค์กร และหน่วยงานต่างๆ อย่างกว้างขวาง
3. การเป็นแม่ข่ายการยกระดับและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพในระดับประเทศและนานาชาติ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทีมผู้บริหารได้ร่วมกันออกแบบระบบ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ได้แก่ เป้าหมายของคณะฯ และมหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์ สมรรถนะหลักของคณะฯ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีกระบวนการดังภาพต่อไปนี้



ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบการบริการทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการหลัก ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการย่อยดังต่อไปนี้

1. กระบวนการสรรหาคัดเลือก (Recruitment)

1. การบริหารอัตรากำลัง
2. การบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรทุกประเภท
3. การสรรหาคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ และหัวหน้างาน
4. การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
5. การเปลี่ยนประเภทการจ้าง
6. การเปลี่ยนตำแหน่ง
7. การปรับวุฒิ
8. การปรับระดับชั้นงาน
9. การโอนย้าย
10. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
11. การต่อเวลาราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
12. การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
13. การลาออก
14. การบันทึกข้อมูลในระบบ ERP ดังนี้
 - ระบบงานโครงสร้างองค์กร (Organization Management : OM)
 - ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร (Personnel Administration : PA)
 - ระบบ Payroll (PY)
15. การบันทึกข้อมูลในข้อมูลบุคคล
16. การบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน
17. การอนุมัติ Internet Account

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Development)

1. แผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
2. การบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talents)
3. การจัดฝึกอบรมบุคลากร
4. การขออนุมัติเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม
5. การลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. Routine to Research (R2R)

7. การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
8. การเสนอขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ
9. การเสนอขอตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย
10. การบันทึกข้อมูลประชุม/อบรม/สัมมนาและจัดทำรายงานต่อมหาวิทยาลัย

3. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานครบสัญญา/การไม่ต่อสัญญาจ้าง
4. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้

4. กระบวนการบำรุงรักษาและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement)

1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (Happy Work place and Engagement)
2. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Green and Health Organization)
3. Core Value และ วัฒนธรรมองค์กร
4. การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น
5. การจัดการความรู้
6. การขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเงิน กบข.
7. การขอรับบำเหน็จ และบำเหน็จรายเดือนของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และเงิน กสจ.
8. การเสนอขอรับเข็มมหาวิทยาลัย
9. การเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
10. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม
11. ประสานงานกองทุนประกันสังคมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ
12. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
13. การลา
14. ออกหนังสือรับรองสถานภาพและอัตราเงินเดือน
15. ประสานงานจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ และผู้รับบำนาญ

ตัวชี้วัดการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ มีตัวชี้วัดที่รับผิดชอบเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	เป้าหมาย
1.	ร้อยละของอัตราว่างที่มีคนครองตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร	รายไตรมาส	≥ 70
2.	สัดส่วนของ พส. และ พม.	รายไตรมาส	≤ 55
3.	จำนวนคณาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	รายไตรมาส	≥ 80
4.	จำนวนสะสมของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น	รายไตรมาส	เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
5.	สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาหลักสูตรป.ตรี	ปีละ 1 ครั้ง	1:8
6.	ร้อยละของบุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ	รายไตรมาส	100
7.	ร้อยละอัตรการจ้างงานหลังการทดลองงาน	รายไตรมาส	100
8.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนปฏิบัติการ	6 เดือนครั้ง	เป้าหมายตามแผน
9.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศและโครงการพัฒนาอาจารย์	รายไตรมาส	≥ 70
10.	ผลการตรวจสอบสภาพประจำปีของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 60
11.	การให้ความรู้เรื่องด้านความปลอดภัยและอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ตามแผนด้านความปลอดภัย
12.	ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 4
13.	ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 6
14.	อัตรการคงอยู่ของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 95
15.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ปีละ 1 ครั้ง	สายวิชาการ ≥ 90 สายสนับสนุน ≥ 80
16.	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 70
17.	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 1,000,000
18.	การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 5
19.	ผลลัพธ์โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการ - จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอความก้าวหน้าในสายงาน - จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอกรอบในการขอกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน 	ปีละ 1 ครั้ง	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2

การวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้นำ SWOT Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

จุดแข็ง

1. บุคลากรมีความแม่นยำในกฎระเบียบ
2. มีทักษะการประสานงานที่ดี
3. จิตบริการดี
4. มีทักษะในการจัดกิจกรรม
5. สามารถทำงานเป็นทีมได้
6. มีเครือข่ายทรัพยากรบุคคลภายในมหาวิทยาลัย
7. มีศักยภาพในการทำงานได้หลากหลาย

จุดอ่อน

1. การจัดเก็บข้อมูลของบุคลากร
2. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management, Work Load)
4. การทำงานด้านทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก อาทิเช่น การสร้างความผูกพันและความสุขให้กับบุคลากร, วัฒนธรรมขององค์กร, การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านสวัสดิการและการให้รางวัล, การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
5. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรและรายบุคคล
6. การกำหนด Career Path ของบุคลากร (การเติมโตในสายบริหาร)
7. การจัดการความรู้ขององค์กร

ภาวะคุกคาม

1. การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ)
2. การนำเกณฑ์ภาษาอังกฤษมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร
3. สถานที่ปฏิบัติงานมีหลายแห่ง (อุปสรรคในการเสริมสร้างบรรยากาศและการเข้าร่วมกิจกรรม)
4. การกำหนดนโยบายที่ยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีผู้บริหารในการเป็นMentorเพื่อสื่อสารนโยบายและตัดสินใจในการดำเนินการ
5. อัตราการลาออกของบุคลากรภายในองค์กร
6. องค์กรความรู้ใหม่ๆด้านทรัพยากรบุคคล

โอกาส

1. มีระบบIT ของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนในกระบวนการต่างๆ เช่น MU-ERP, E-Recruitment, ระบบการทำบัตรประจำตัวออนไลน์, ระบบการติดตามสถานการณ์ขอตำแหน่งทางวิชาการ, HR-Consolidate เป็นต้น
2. การมีมาตรฐานทางวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล
3. เครือข่ายการทำงานด้านการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรภายนอก

SO ยุทธศาสตร์เชิงรุก (เร่งตีเป้าหมายโดยอาศัยโอกาส)

1. พัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีทักษะวิชาด้านทรัพยากรบุคคล

ST ยุทธศาสตร์เชิงรับ (กลยุทธ์แตกตัว-ปรับอุปสรรคเป็นโอกาส)

1. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ
2. สร้างระบบการทำงานทั้งในด้าน HRD และ HRM อย่างเป็นระบบและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ที่อัปเดตอย่างสม่ำเสมอ
3. สร้างระบบการดูแลบุคลากรให้มีการสื่อสารเรื่องระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างชัดเจน

WO ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (กลยุทธ์พลิกตัว-ปรับจุดอ่อนเป็นแข็ง)

1. ใช้ระบบIT ในการสนับสนุนและจัดเก็บข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกการใช้งาน
2. สร้างฐานข้อมูลในการจัดเก็บองค์ความรู้ขององค์กรทั้งในด้านระบบงานและพัฒนาบุคลากร
3. การสร้างระบบการทำงานในเชิงรุก
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ควบคู่กับการประเมินสมรรถนะในการทำงานพร้อมทั้งวางเส้นทางความก้าวหน้าทั้งในเชิงตำแหน่งงานและการบริหาร

WT ยุทธศาสตร์เชิงถอย (ปรับการดำเนินการในรูปแบบอื่น)

1. กำหนดกระบวนการเชิงรุกอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพัน การพัฒนาบุคลากรหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร

- ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ
- สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำขอตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดเวลาในการทำงาน
- จัดโครงการฝึกอบรม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน โดยมีขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และเวลาดำเนินการระบุชัดเจน
- ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย และเพื่อจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสนับสนุน
- ดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้บุคลากรของคณะฯ ได้ประพฤติปฏิบัติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างบุคลากร และสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของคณะฯ

แผนอัตรากำลัง ประจำปี 2561 - 2565

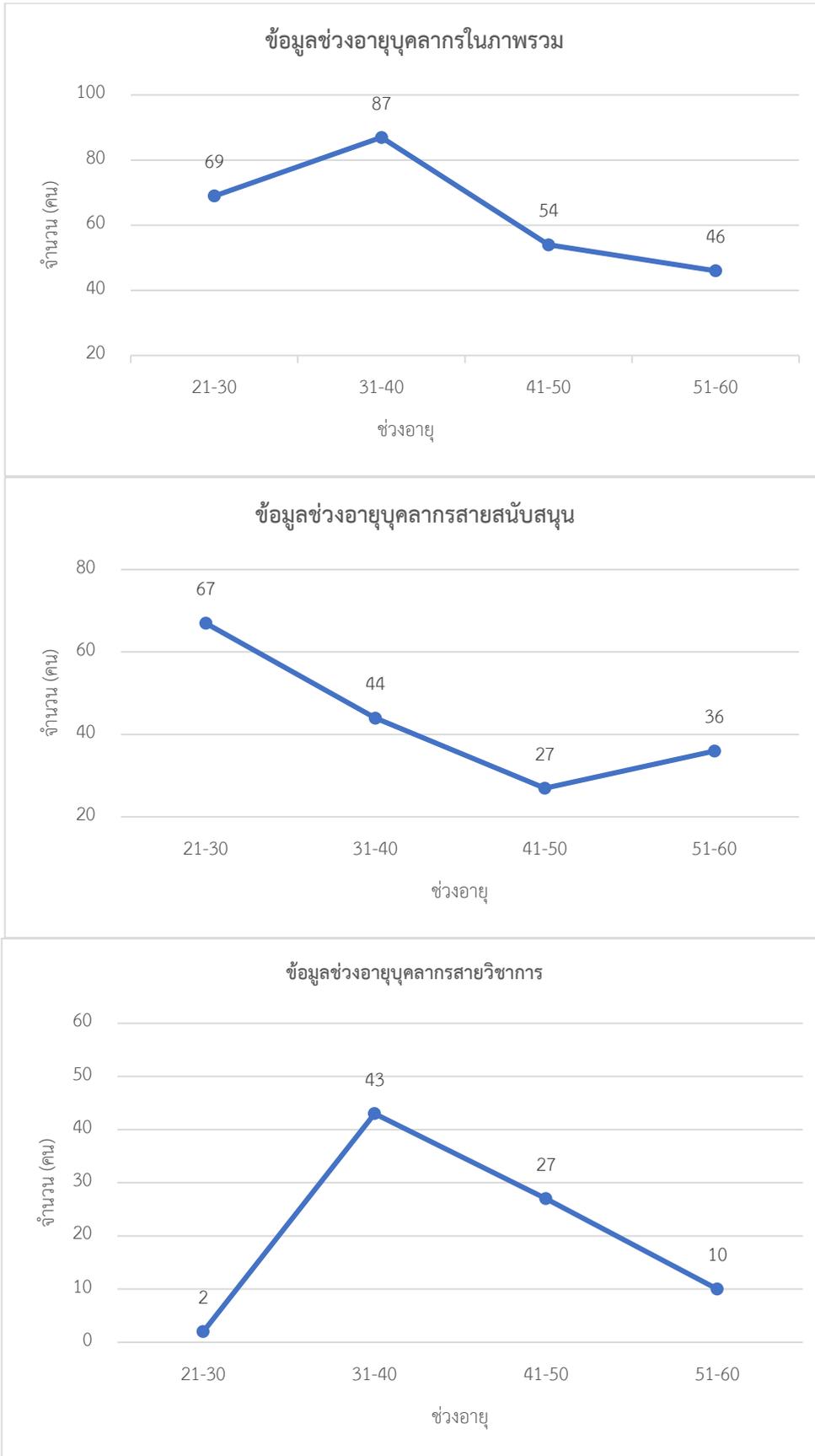
สถานการณ์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

ด้วยทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของคณะฯ สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ จะทำให้คณะฯ มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย คณะเทคนิคการแพทย์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

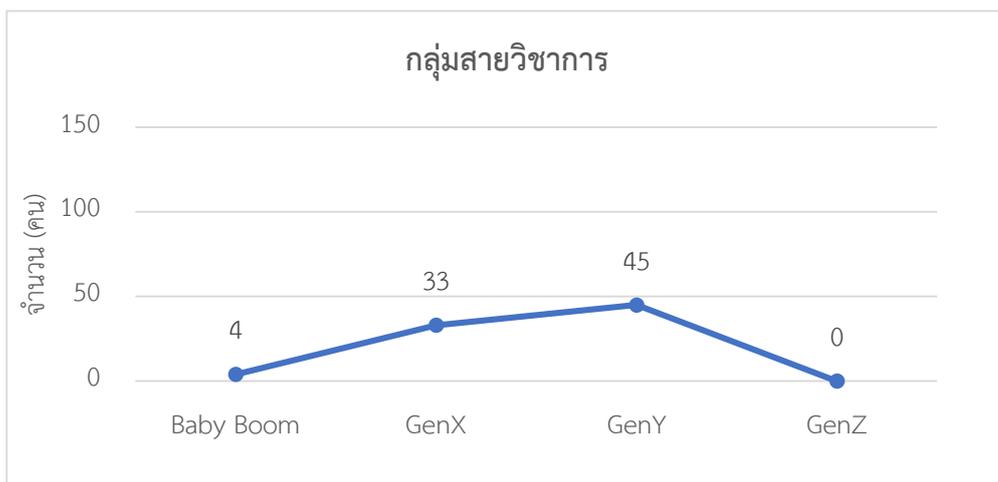
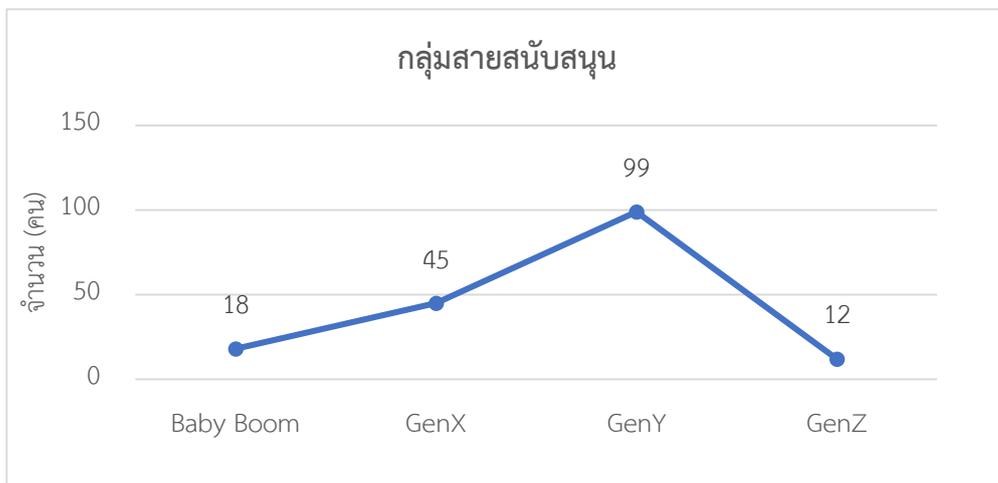
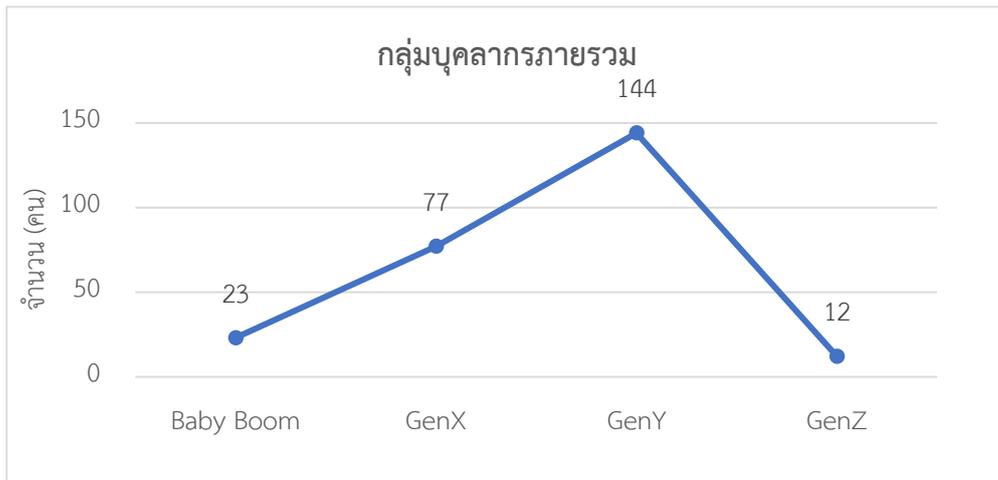
ปีงบประมาณ 2564

ภาควิชา/หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย					พม. (ชื่อส่วนงาน)		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว				รวม	
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ			สายสนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	เงิน งบประมาณ	เงิน รายได้	เงินรายได้		เงินวิจัย			
			ขรก. เปลี่ยน สถานภาพ	อดหนุน	ชาว ต่าง ประเทศ	ขรก. เปลี่ยน สถานภาพ	อดหนุน					อายุเกิน 60 ปี/ที่ ปรึกษา		สาย สนับสนุน	เงินงบ ประมาณ		เงิน รายได้
												วิชาการ	สนับสนุน				
สำนักงานคณบดี		4				2	22		8	3	25			9			73
ภาควิชาจุลทรรศน์ศาสตร์คลินิก	1	2	3	6		1	1		2		1						17
ภาควิชาเคมีคลินิก	1	4	1	8			1				1						16
ภาควิชาจุลชีววิทยาคลินิกฯ	3	1	2	10			3		4		2			1	5		31
ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ชุมชน			2	5			1							1			9
ภาควิชารังสีเทคนิค	1	2	1	9			2				1						16
สถานเวชศาสตร์ชั้นสูง		3					7		2	1	4						17
ศูนย์พัฒนามาตรฐานฯ				1			1							1			3
ศูนย์เทคนิคการแพทย์ฯ							12		7		5			2			26
ศูนย์วิจัยพัฒนานวัตกรรม				20			3		4	1	1			3	8		40
ศูนย์เหมืองข้อมูลฯ				7	1												8
	6	16	9	66	1	3	53	0	27	5	40	0	0	17	13	0	256

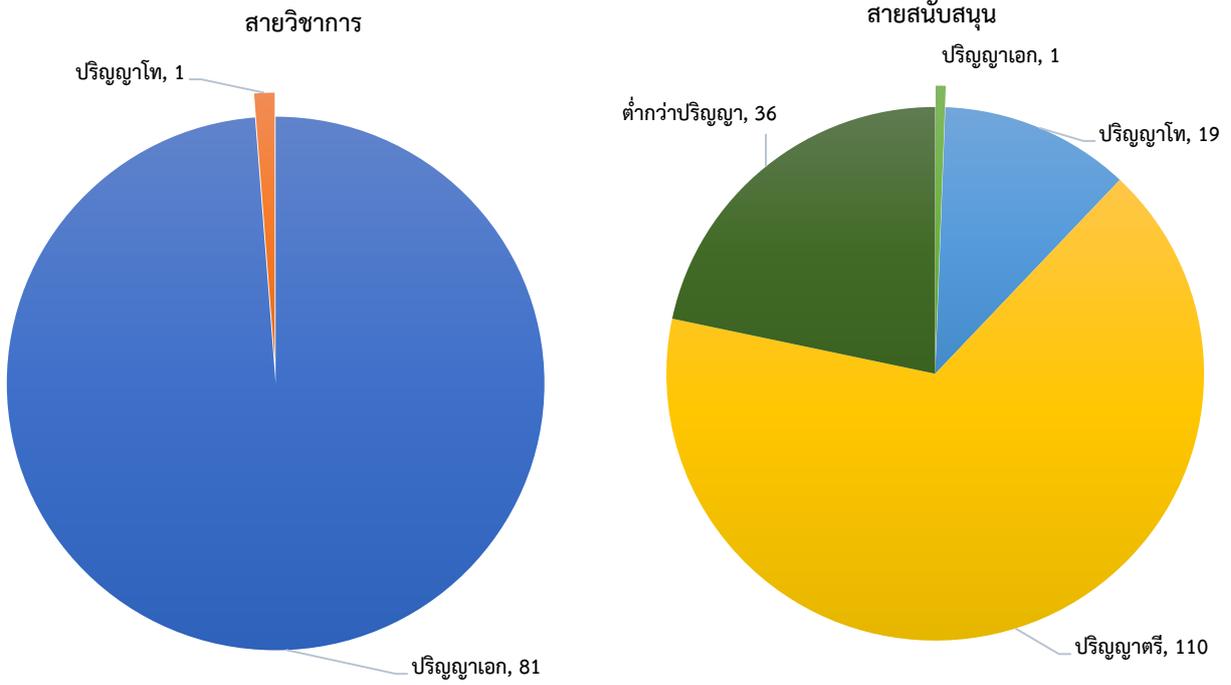
การวิเคราะห์ช่วงอายุของบุคลากร (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2564)



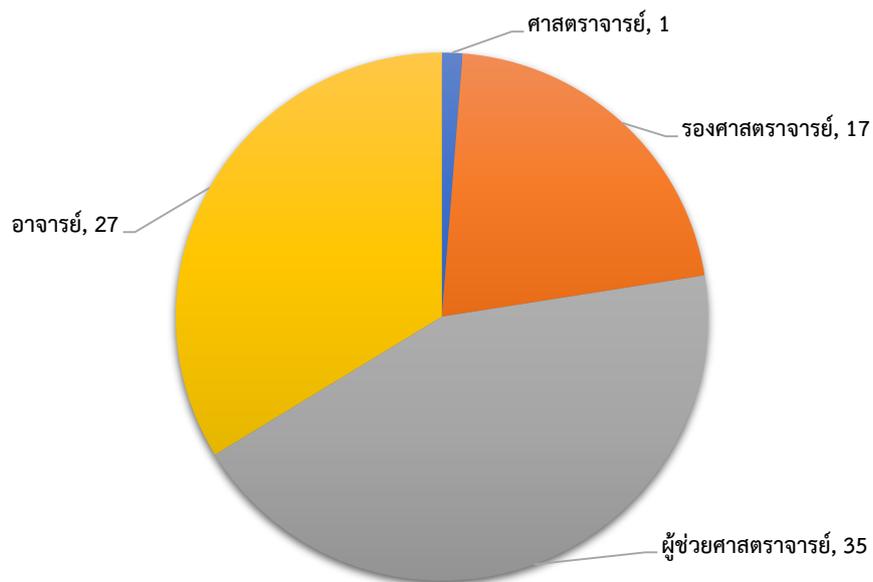
การวิเคราะห์ Generation Gap (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2564)



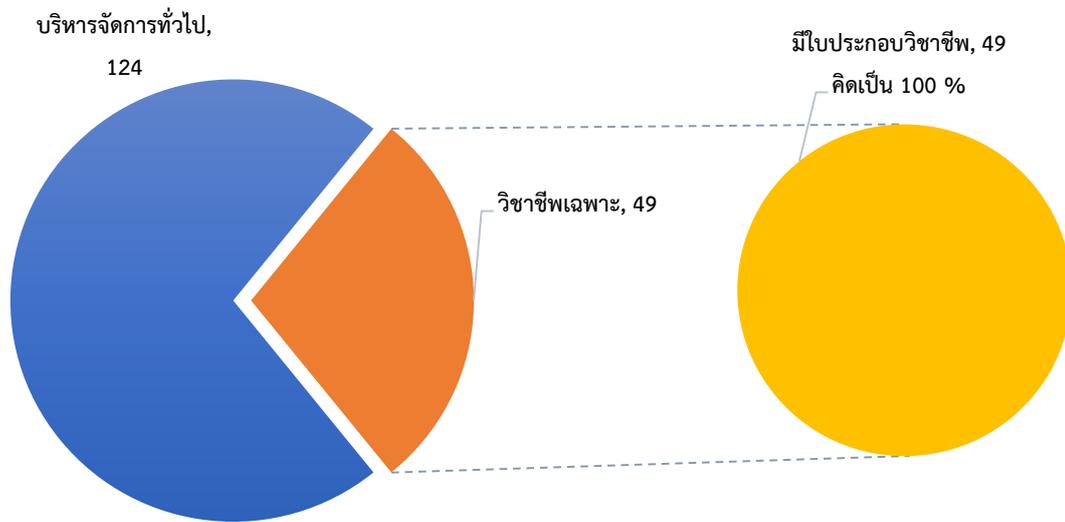
วุฒิการศึกษาของบุคลากร



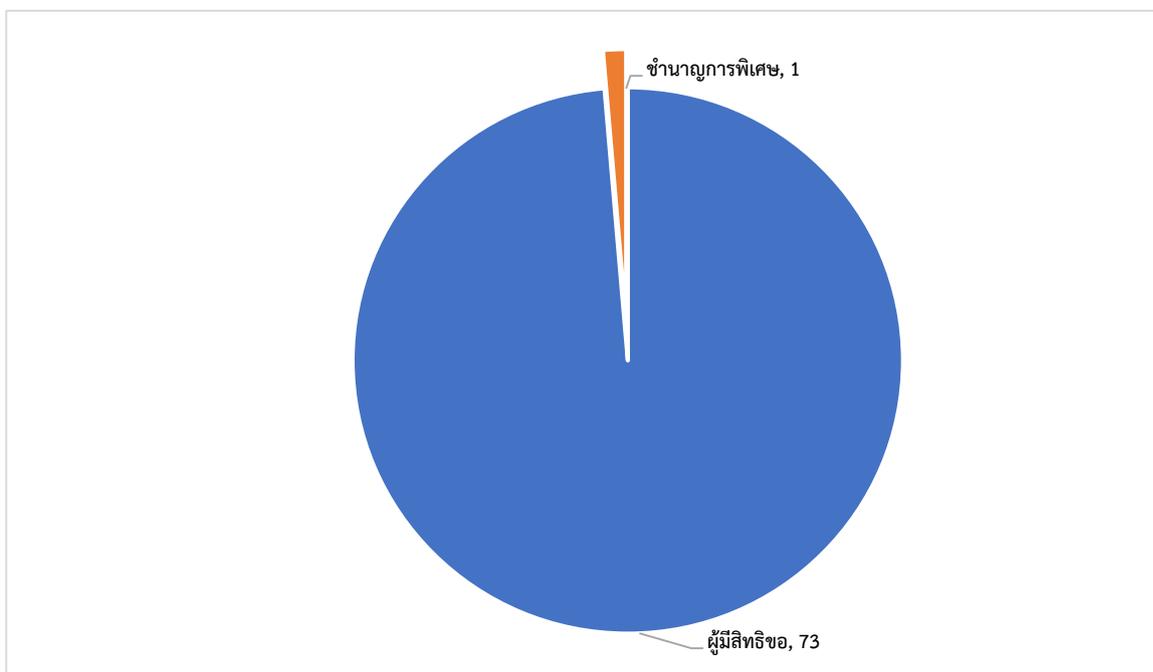
ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ



ประเภทตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุน



ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน



อัตราการเกษียณอายุ 15 ปี

ปี งบประมาณ	อัตราการเกษียณ					รวม	หมายเหตุ
	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้าง		
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน			
2561		2		1	2	5	2017
2562			1			1	2018
2563	1		1	1	1	4	2019
2564	1	2			1	4	2021
2565		3	1		4	8	2022
2566	4				1	5	2023
2567		1	2			3	2024
2568	1				2	3	2025
2569				1	3	4	2026
2570		1	1		5	7	2027
2571			1			1	2028
2572		1	2	1	2	6	2029
2573		1	1	1		3	2030
2574	2	1	1		2	6	2031
2575	1	1			1	3	2032

แผนอัตรากำลังบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ปี 2561-2565

คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังบุคลากร ปี 2561-2565 โดยมีเป้าหมาย คือ 1) เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ 2) เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมของคณะฯ และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังของคณะฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีการนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นองค์ประกอบในการจัดสรรอัตรากำลัง ดังภาพต่อไปนี้



ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยนำปัจจัยนำเข้าและข้อกำหนดต่างๆ มาพิจารณากำหนดทิศทางการจัดสรรบุคลากร โดยมีแนวทางดังนี้

1. ดำเนินการภายใต้โครงการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัยมหิดล ในการไม่เพิ่มจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ตั้งแต่ 1 ก.ค.2561 – 30 มิ.ย.2566 และควบคุมสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน หรือ พส.) ให้ไม่เกินร้อยละ 55 ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย (พม.)
2. ดำเนินการบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ตามอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย
3. กำหนดให้สัดส่วนคุณสมบัติสายวิชาการที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ คือ เทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค ต่อคุณวุฒิสายอื่นๆ ในสัดส่วน 90:10 เพื่อสร้างรูปแบบความหลากหลายที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายศักยภาพงานทางวิชาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานการข้ามสายงานระหว่างวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคกับวิชาชีพอื่น

4. เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในเชิงวิชาชีพ การบรรจุบุคลากรสายวิชาการให้บรรจุบุคคลที่มีคุณวุฒิ ปฏิญญาเอกตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด
5. กำหนดให้จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษามีสัดส่วนตามมาตรฐานการรับรองหลักสูตรระดับปริญญาตรีจากสภาวิชาชีพให้มีสัดส่วนอาจารย์ จำนวน 1 คน ต่อ นักศึกษา 8 คน
6. การบรรจุบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาชีพ เช่น นักเทคนิคการแพทย์ หรือนักรังสีเทคนิคการแพทย์ ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ
7. กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการหรืออายุงาน หน่วยงานต่างๆ สามารถเสนอขออัตรากำลังมายังคณะฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ หรือจัดทำเป็นแผนงบประมาณประจำปีล่วงหน้า เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการงบประมาณประจำปี
8. ข้อควรคำนึงในการจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน
 - 8.1 พิจารณาเกลี่ยงานให้กับบุคลากรในสังกัดเดียวกัน
 - 8.2 ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น นำรูปแบบหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาโปรแกรมต่างๆ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนในการทำงาน
 - 8.3 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้โอกาสสร้างความท้าทายในการเติบโตทางสายงานให้กับบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างที่มีอยู่ในสังกัด ด้วยการมอบหมายที่มีความยากหรือปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อเสนอขอเปลี่ยนประเภทการจ้างโดยไม่ขออัตรากำลังใหม่เพิ่มได้
 - 8.4 กรณีที่อัตรากำลังในการดำเนินการนั้นไม่เพียงพอ สามารถพิจารณาบุคลากรที่สมรรถนะเหมาะสมในการโอนย้ายข้ามระหว่างหน่วยงานได้
 - 8.5 สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอ มีการขยายงานเพิ่มเติม หรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ หน่วยงานสามารถเสนอรับจัดสรรอัตรากำลังเพื่อให้คณะฯ พิจารณาได้

แผนการบริหารอัตรากำลังตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ประจำปี 2561-2565

ตำแหน่ง	แผนการรับ					จำนวนการบรรจุ					หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2561	2562	2563	2564	2565	
SO1: ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล											
- ตำแหน่งอาจารย์/ผู้ช่วยอาจารย์	1	1	1	1	-	5	1	1	-	1	
- ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา/ นักวิทยาศาสตร์/อื่น ๆ	1	2	1	1	-	1	2	1	1	1	
SO2: สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง											
- ตำแหน่งอาจารย์	1	2	3	-	-	1	3	-	3	2	
- ตำแหน่งนักวิจัย/เจ้าหน้าที่วิจัย/ นักวิทยาศาสตร์	3	12	2	2	-	3	14	2	2	6	
- ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
SO3: ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำทางบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ											
- ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์	1	7	4	6	3	4*	6	4	6	8	*โอนย้ายจากการปรับโครงสร้าง 3 คน
- ตำแหน่งนักวิชาการวิทยาศาสตร์ การแพทย์/นักวิทยาศาสตร์	2	-	1	-	1	2	1	1	-	2	
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ พนักงานธุรการ/นักวิชาการช่างศิลป์	-	2	-	-	1	3*	2	-	-	5	*โอนย้ายจากการปรับโครงสร้าง 3 คน
- ตำแหน่งพง.ห้องทดลอง	-	5	1	1	1	2*	5	1	1	-	*โอนย้ายจากการปรับโครงสร้าง 3 คน
SO4: สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน											
- ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	2	2	2	-	-	2	3	2	-	-	
- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินฯ	-	4	-	-	-	-	5	-	-	3	
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ พนักงานธุรการ	1	3	1	-	-	-	3	1	-	2	
- ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	
การทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ/อายุงาน**	5	1	4	4	8	1	1	1	-	1	**อัตราที่ไม่ได้ใช้อัตรากำลังไปใช้ทดแทนส่วน ของแต่ละยุคศาสตร์ มีการปรับกระบวนการ ทำงาน แบ่งPA การปฏิบัติงานและโอนย้าย บุคลากรภายในเพื่อให้การบริหารอัตรามี ความเหมาะสมมากขึ้น รวมถึงมีการบรรจุ
- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน - นักวิชาการเงินและ บัญชี - ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	- อาจารย์	- อาจารย์ 2 อัตร - นักวิชาการโสตฯ - เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	- อาจารย์ - ผู้ปฏิบัติงาน วิทยาศาสตร์ การแพทย์	- อาจารย์ - นักวิทยาศาสตร์ - เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป 3	คณงาน อาจารย์ พนักงาน ธุรการ	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป					

	- คนงาน 2 อัตรา			-พนักงานวิทยากร	อัตรา						บุคลากรเพื่อเตรียมการก่อนการเกษียณแล้ว ในปีก่อนหน้า
นักเรียนทุน											
- ตำแหน่งอาจารย์				1	1				1	1	
รวม	19	41	20	15	16	26	46	14	14	35	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2561 - 2565

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ จำนวน 8,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ
2. คณะฯ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรม (Training need) หรือประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีผลต่อการดำเนินการของคณะฯ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี
3. คณะฯ/ผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ได้อย่างทันท่วงที โดยไม่นำงบประมาณไปคิดรวมกับข้อ 1

คณะฯ แบ่งกลุ่มในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. การพัฒนาผู้บริหาร (Executive development) ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในระดับ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย รวมถึงบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ความก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารจะมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์กร และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร (Managerial Competency) รวมถึงการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์และนักวิจัย โดยพิจารณาประเด็นในการพัฒนาจากภาระงานสายวิชาการ เพื่อความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งในด้านการสอน การวิจัย งานบริการวิชาการ หรือทักษะทางวิชาชีพ และสมรรถนะความเป็นอาจารย์ ซึ่งอาจสามารถต่อยอดสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้
3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนวิชาการ หรือสนับสนุนทั่วไป เป็นต้น โดยพิจารณาการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงาน และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะในแต่ละตำแหน่ง (Functional Competency) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้จากการพัฒนา โดยพิจารณาจากความคาดหวังจากการเข้าร่วมอบรม กระบวนการเรียนรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และให้ความเห็นกลับไปยังบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งในอนาคตคณะฯ ได้แผนเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (ภาพที่ 1.2) บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและมีรูปแบบในการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตาม Learning Model 70:20:10



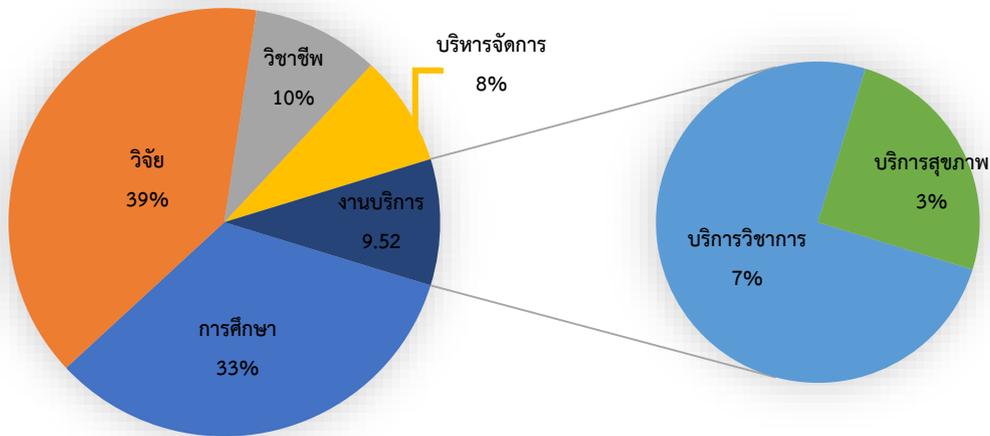
ภาพที่ 1.1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 1.2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

โดยจากการจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล ในปี 2564 สามารถนำข้อมูลการพัฒนาของบุคลากรมาวิเคราะห์และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

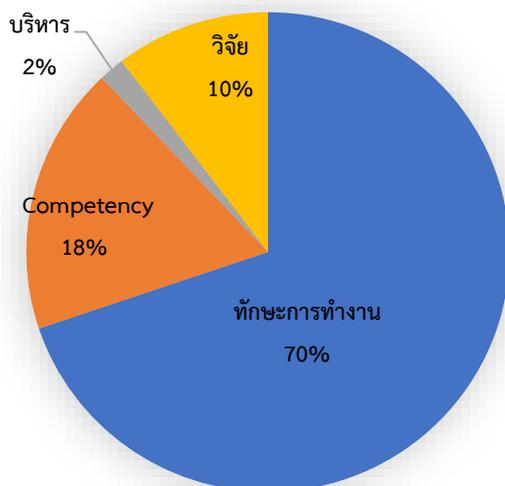
สายวิชาการ



ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. Design Thinking
2. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. ทักษะทางวิชาชีพที่จะนำไปใช้กับการเรียนการสอนและการทำวิจัย
4. หลักสูตรเกี่ยวกับออกแบบนวัตกรรมรวมถึงความรู้ต่อยอดในเชิงพาณิชย์

สายสนับสนุน



ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. IT Skill
2. การพัฒนาการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้บริการลูกค้า (Service Mind)
4. ความรู้เรื่องระบบเอกสาร-ระบบสารบรรณ
5. ความรู้เกี่ยวกับ ISO 17025:2017

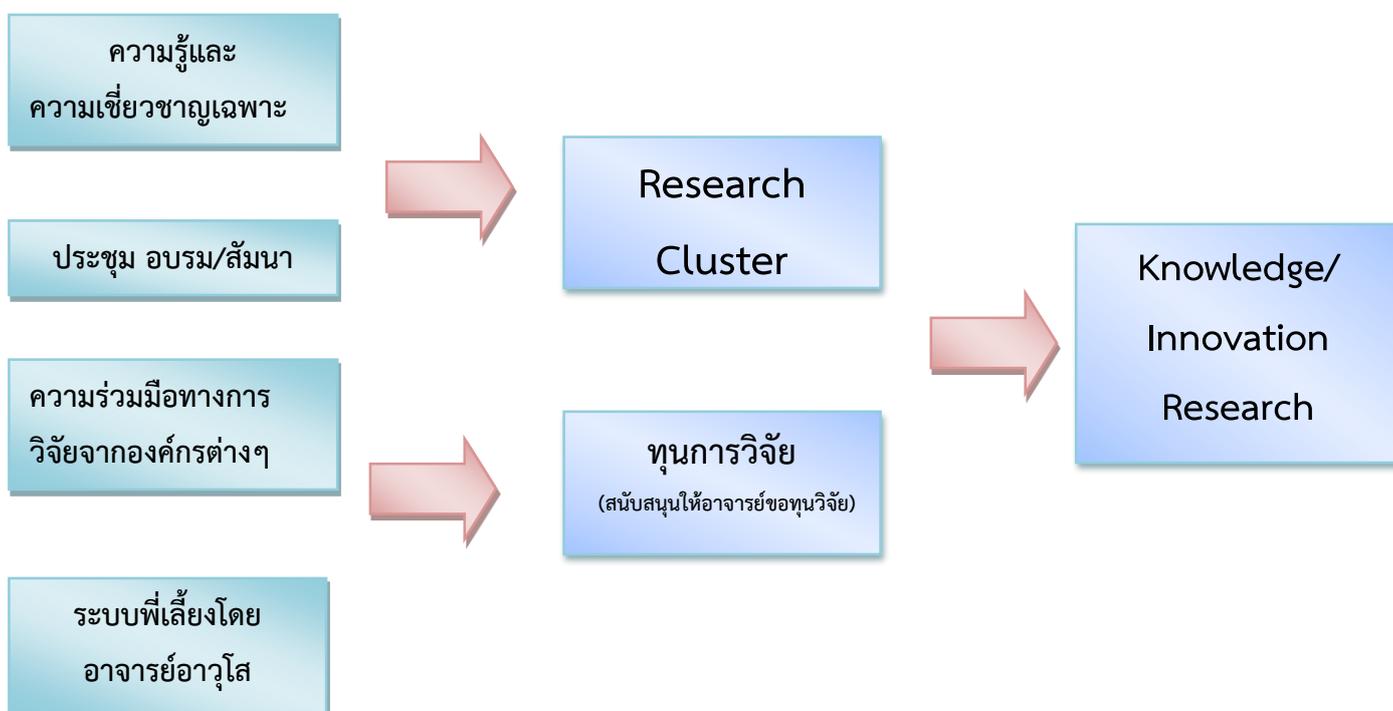
และในปี 2564 คณะฯ ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talents) กับมหาวิทยาลัยมหิดลและบริษัท SCG เพื่อค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพและขีดความสามารถให้สูงขึ้น อีกทั้งยังสร้างโอกาสให้บุคลากรกลุ่ม MU-Talents ได้ปฏิบัติงานที่ทำทายและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ ผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็น MU-Talents นั้นจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทางมหาวิทยาลัยก็จะสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาตามแผน และประเมินผลการพัฒนาเมื่อครบรอบการดำเนินการตามแผน



แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน

แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

การสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ ได้ให้โอกาสคณาจารย์รุ่นใหม่ในการเข้ามาเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อยภายใต้งานวิจัยมุ่งเป้าขนาดใหญ่ของคณะฯ ควบคู่กับการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์จากและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการขอทุนวิจัยคณาจารย์อาวุโสผ่านการทำวิจัยในรูปแบบ cluster และระบบนักวิจัยที่เลี้ยงรวมถึงยังเปิดโอกาสให้คณาจารย์สามารถผลิตงานวิจัยร่วมกับคู่ความร่วมมือต่างๆ ทั้งจากองค์กรภายในและภายนอก เพื่อให้ผลงานวิจัยที่ได้มีคุณภาพสามารถสร้าง Impact และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้จริง อีกทั้งยังได้มีแนวคิดในการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่ไว้ในสังกัดศูนย์วิจัยพัฒนานวัตกรรมและศูนย์เหมืองข้อมูลและชีวการแพทย์ เพื่อให้สามารถกำหนดสัดส่วนในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นการสร้างสรรคผลงานวิจัย



ภาพที่ 1.2 แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบในการเสนอโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายงาน โดยสร้างระบบการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน โดยในปี 2564 ได้มีการทบทวนระบบการดำเนินการและหารือกับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เป็นดังนี้

1. จัดกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อปรับรูปแบบและวิธีการผลักดันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์และกลุ่มสายสนับสนุนทั่วไป
2. กำหนดรูปแบบการให้ทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการทำงานผลทางวิชาการพร้อมทั้งเงื่อนไขต่างๆ เช่น การรับสมัคร เกณฑ์ในการพิจารณา และการรายงานผลการดำเนินการ เป็นต้น
3. ประชุมหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าศูนย์ร่วมกับบุคลากรกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ เพื่อจับคู่ที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษากับบุคลากร
4. จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนคู่มือ งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย หรือสถิติทางการวิจัย เป็นต้น
5. กำหนดช่วงระยะเวลาในการรับสมัครขอทุนสนับสนุนให้กับบุคลากรและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานให้ได้รับทุนสนับสนุน
6. นำเสนอ Proposal เพื่อขอรับทุน
7. ติดตามผลการดำเนินการโดยกำหนดให้มีการประชุมพบปะกันเดือนละครั้งและจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามไตรมาส
8. รวบรวมผลงานตามกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการและจัดเวทีแลกเปลี่ยนนำเสนอผลงานภายในคณะฯ
9. ส่งผลงานเข้าร่วมนำเสนอในงานประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ผ่านวารสารในระดับต่างๆ
10. มีการกำหนดรางวัลให้กับผลงานที่ได้รับการนำเสนอหรือตีพิมพ์ และค่าตอบแทนสำหรับพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาผลงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้น

R2R Process



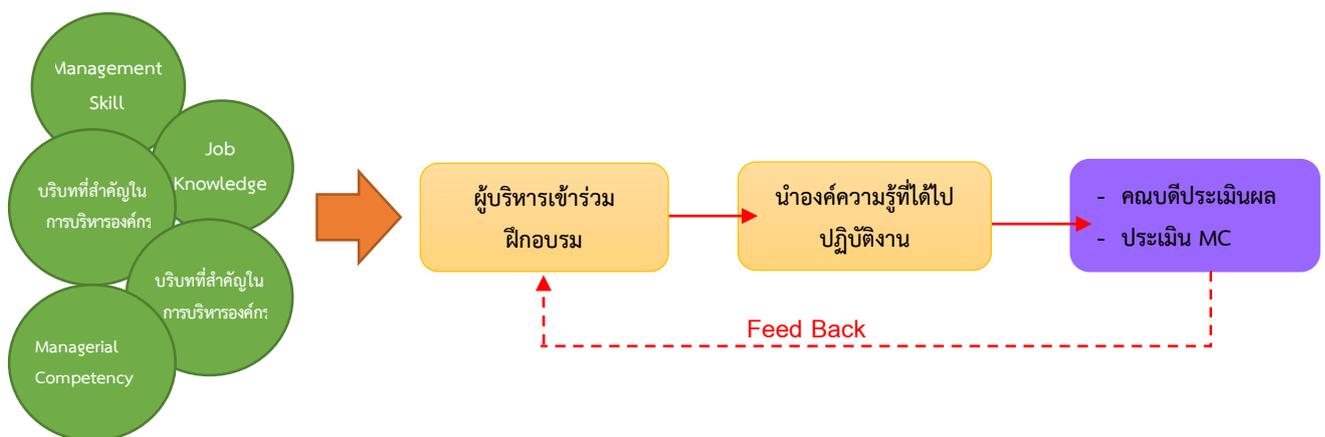
แผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

คณะฯ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
2. ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์กร
3. พัฒนาทักษะสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

ในส่วนของ การติดตามและประเมินผล คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดให้ร้อยละของผู้บริหารที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบที่หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ และมีการประเมิน Managerial Competency ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามทักษะของผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
3. ศักยภาพเพื่อนำมาปรับเปลี่ยน (Change Management)
4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
5. การควบคุมตนเอง (Self- Control)
6. การให้อำนาจผู้อื่น (Empowering Other)
7. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
8. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)



ภาพที่ 1.5 กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร

การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์คณะฯ

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ (ปีงบประมาณ 2564)
SO1	<ol style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้เรื่อง OBE และเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN-QA) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ในระดับมหาวิทยาลัย การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและบทเรียนออนไลน์ 	<ol style="list-style-type: none"> จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์ และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรสามารถเสนอขออนุมัติเข้าร่วมผ่านภาควิชา/ศูนย์ โดยมีโควต้าค่าลงทะเบียนสำหรับแต่ละคน คนละ 8,000 บาท/ปี 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านการศึกษาที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์ และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ในฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านการศึกษา (คณาจารย์และบุคลากรงานการศึกษา) มีผู้เข้าร่วมอบรม OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์ และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA จำนวน 78 คน มีบุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ในฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย จำนวน 15 คน
SO2	<ol style="list-style-type: none"> การสรรหาบรรจุบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และการผลิตเครื่องมือแพทย์ พัฒนาศักยภาพคณาจารย์และนักวิจัยให้มียุทธศาสตร์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ผลงานวิจัย ที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะที่มีความเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอขออนุมัติเข้าร่วมผ่านภาควิชา/ศูนย์ โดยมีโควต้าค่าลงทะเบียนสำหรับแต่ละคน คนละ 8,000 บาท/ปี 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในโครงการจัดตั้งโรงงานต้นแบบ (มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และการผลิตเครื่องมือแพทย์) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และนักวิจัยให้มียุทธศาสตร์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในโครงการจัดตั้งโรงงานต้นแบบ (มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และการผลิตเครื่องมือแพทย์) จำนวน 21 คน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย จำนวน 162 คน

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ (ปีงบประมาณ 2564)
SO3	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิค การแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง 	<ol style="list-style-type: none"> สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง บุคลากรสามารถเสนอขออนุมัติเข้าร่วมผ่านภาควิชา/ศูนย์ โดยมีโควตาค่าลงทะเบียนสำหรับแต่ละคน คนละ 8,000 บาท/ปี 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนาหรือเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆ 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ จำนวน 110 คน บุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนาหรือเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆ จำนวน 54 คน
SO4	<ol style="list-style-type: none"> บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน และส่งเสริมเข้าสู่ความก้าวหน้าทางสายงานได้ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นและทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยในด้านต่างๆ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสามารถเสนอขออนุมัติเข้าร่วมผ่านภาควิชา/ศูนย์ โดยมีโควตาค่าลงทะเบียนสำหรับแต่ละคน คนละ 8,000 บาท/ปี คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับความปลอดภัยที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สายวิชาการ ร้อยละ 88.51 สายสนับสนุน ร้อยละ 60.12 จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย จำนวน 26คน ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร Engage = 4.10 Say = 4.21 Stay = 3.74 Strive = 4.30 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ภาพรวม = 3.97

การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการ

พันธกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ (คน) (จำนวนสะสม)				
	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564
การศึกษา					
การจัดทำบทเรียนออนไลน์	60	17	60	61	61
ความรู้เรื่อง PLOs/ OBE	80	74	78	78	78
การให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN QA)	40	25	28	33	36
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA	15	13	15	15	15
การวิจัย					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน รวมถึงนักวิจัย ให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	180	133	157	160	162
การบริการวิชาการและบริการสุขภาพ					
การให้ความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง	40	17	42	42	54
การพัฒนาและทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค	100	76	97	104	110
การบริหารจัดการ (รวม)					
การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยด้านต่าง ๆ	60	25	31	56	67

เอกสารแนบ

1. แผน-ผลปฏิบัติการ/โครงการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน