

แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร  
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
ปี 2566 - 2570

\*\*\*\*\*

## ๘ ปณิธาน และกรอบยุทธศาสตร์ ๘

### ปณิธาน (Determination)

“สถาบันชั้นนำมุ่งพัฒนาเพื่อสังคม”

### วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

“การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยสมรรถนะและพลังความผูกพันฉันท์ครอบครัว”

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคในมาตรฐานระดับสากล ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมและบริการ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ภายในปี 2570 ”

### พันธกิจ (Mission)

“ผลิตบัณฑิตเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคที่มีสมรรถนะสูง  
พัฒนาความก้าวหน้าทางการวิจัยและนวัตกรรม  
สร้างความเป็นเลิศทางการบริการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ”

### 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

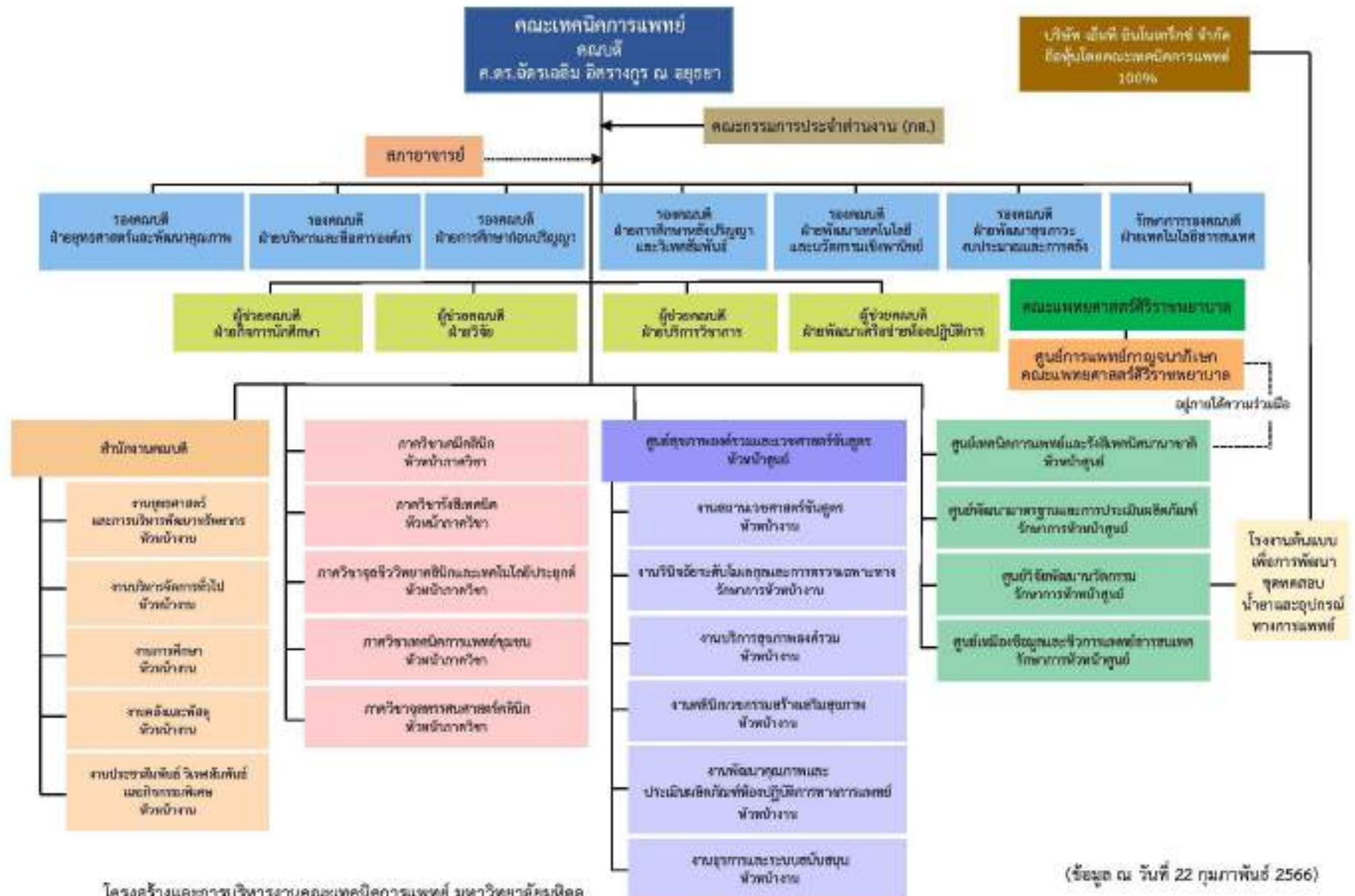
### เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

1. สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง (Excellence in research and innovation development for the betterment and self-sufficiency of the society)ผลิ
2. บัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล (Generating well-rounded scholar with international professional competence)
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 (Core competency)

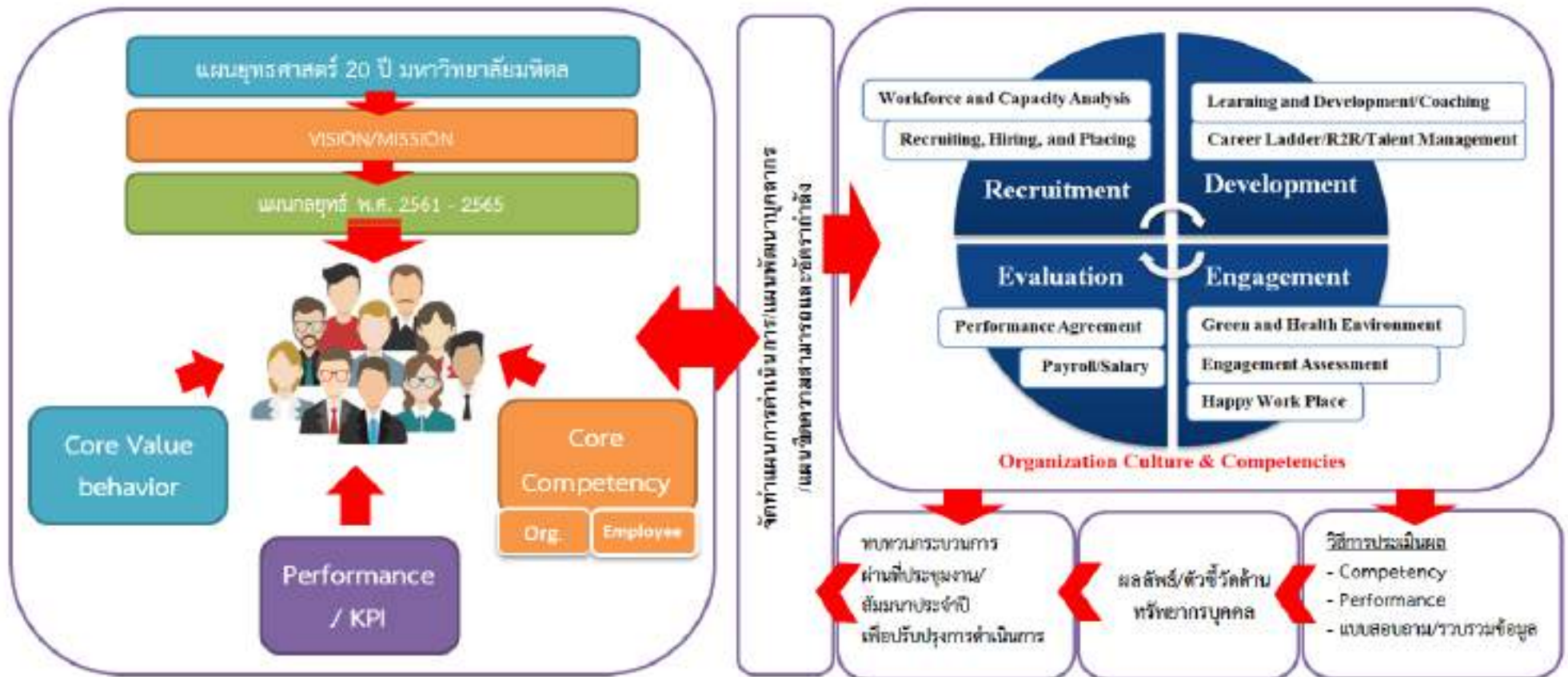
1. ศักยภาพในการผลิตงานวิจัยที่โดดเด่นระดับสากลทางด้าน Data mining & Health informatics และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์
2. ความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะในสาขาเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค
3. ศักยภาพการให้บริการทางวิชาชีพเชิงรุกเพื่อบูรณาการภาพรวมการมีสุขภาพดีแก่ประชาชน กลุ่มประชากร องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
4. การเป็นแม่ข่ายการยกระดับและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพในระดับประเทศและนานาชาติ

# โครงสร้างคณะเทคนิคการแพทย์



## 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. การสรรหาคนบดี 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

## 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
8. การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง

### ภาวะคุกคาม

1. Generation Gap
2. การนำเกณฑ์ภาษาอังกฤษมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร
3. อัตราการลาออกของบุคลากรภายในองค์กร
4. องค์กรความรู้ใหม่ๆด้านทรัพยากรบุคคล
5. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีต่างๆ
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีหลายแห่ง (อุปสรรคในการเสริมสร้างบรรยากาศและการเข้าร่วมกิจกรรม)



## โอกาส

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

## SO ยุทธศาสตร์เชิงรุก (เร่งตีเป้าหมายโดยอาศัยโอกาส)

1. พัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีทักษะวิชาด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาระบบงานและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

## ST ยุทธศาสตร์เชิงรับ (กลยุทธ์แตกตัว-ปรับอุปสรรคเป็นโอกาส)

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

## WO ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (กลยุทธ์พลิกตัว-ปรับจุดอ่อนเป็นแข็ง)

1. ใช้ระบบIT ในการสนับสนุนและจัดเก็บข้อมูลเพื่อง่ายต่อการใช้งาน
2. สร้างฐานข้อมูลในการจัดเก็บองค์ความรู้ขององค์กรทั้งในด้านระบบงานและการพัฒนาบุคลากร
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 2566 - 2570

## แผนอัตรากำลังบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์

ปี 2566 - 2570

คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังบุคลากร ปี 2566 - 2570 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.2567 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 การบรรจุบุคลากรสายวิชาการให้บรรจุบุคคล ที่มีคุณวุฒิ ปฏิญญาเอกตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด
5. กำหนดให้จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษามีสัดส่วนตามมาตรฐานการรับรองหลักสูตรระดับปริญญาตรีจากสภาวิชาชีพให้มีสัดส่วนอาจารย์ จำนวน 1 คน ต่อ นักศึกษา 8 คน
6. การบรรจุบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาชีพ เช่น นักเทคนิคการแพทย์ หรือนักรังสีเทคนิคการแพทย์ ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ
7. นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและภาระงานที่ปฏิบัติมาประกอบการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติในการรับสมัคร
8. กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการหรืออายุงาน หน่วยงานต่างๆ สามารถเสนอขออัตรากำลังมาอย่างคณะฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ หรือจัดทำเป็นแผนงบประมาณประจำปีล่วงหน้า เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการงบประมาณประจำปี
9. ข้อควรคำนึงในการจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน
  - 9.1 พิจารณาเกลี่ยงานให้กับบุคลากรในสังกัดเดียวกัน
  - 9.2 ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น นำรูปแบบหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาโปรแกรมต่างๆ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนในการทำงาน
  - 9.3 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้โอกาสสร้างความท้าทายในการเติบโตทางสายงานให้กับบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างที่มีอยู่ในสังกัด ด้วยการมอบหมายที่มีความยากหรือปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อเสนอขอเปลี่ยนประเภทการจ้างโดยไม่ขออัตรากำลังใหม่เพิ่มได้
  - 9.4 กรณีที่อัตรากำลังในการดำเนินการนั้นไม่เพียงพอ สามารถพิจารณาบุคลากรที่สมรรถนะเหมาะสมในการโอนย้ายข้ามระหว่างหน่วยงานได้
  - 9.5 สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอ มีการขยายงานเพิ่มเติม หรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ หน่วยงานสามารถเสนอรับจัดสรรอัตรากำลังเพื่อให้คณะฯ พิจารณาได้

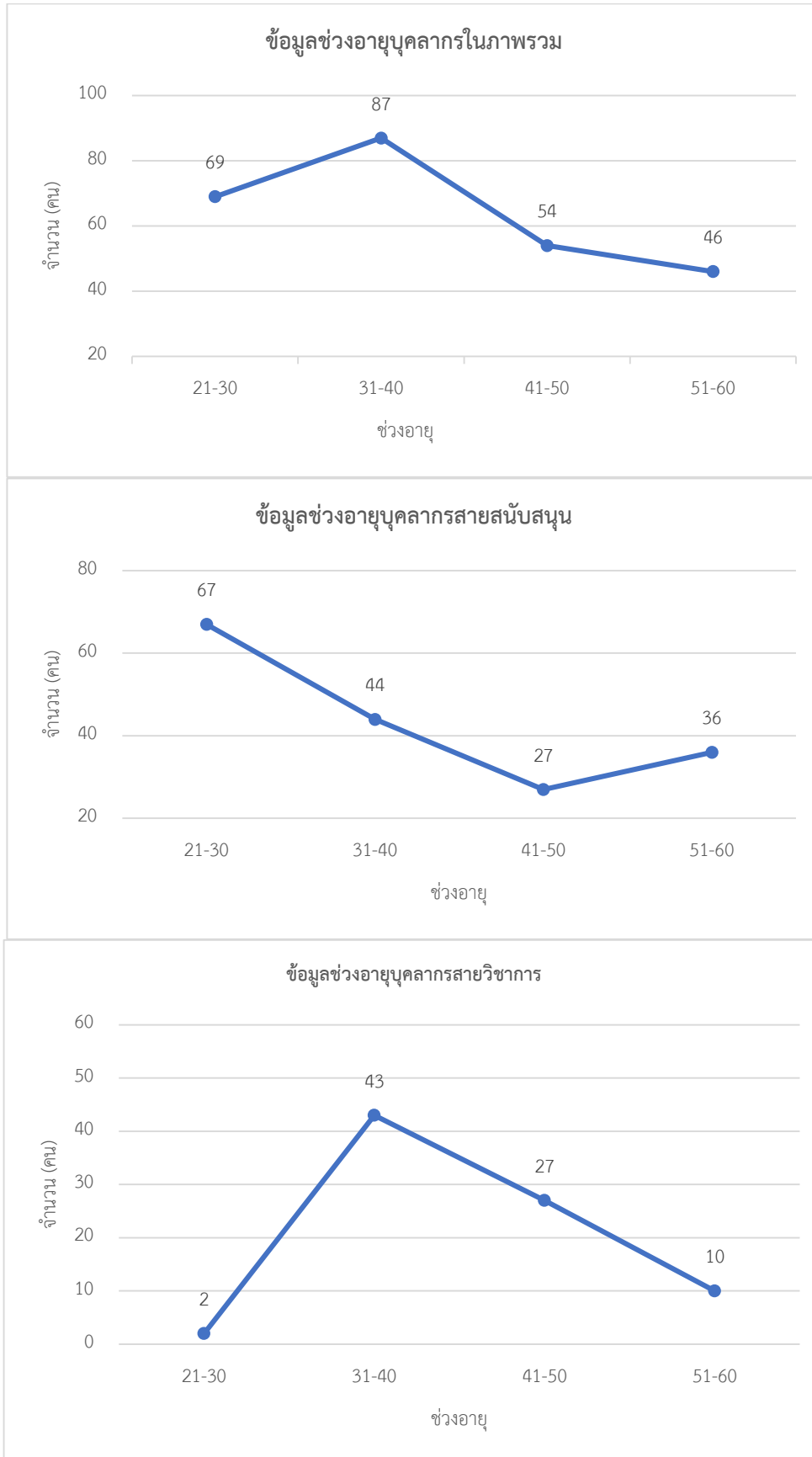
## สถานการณ์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

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

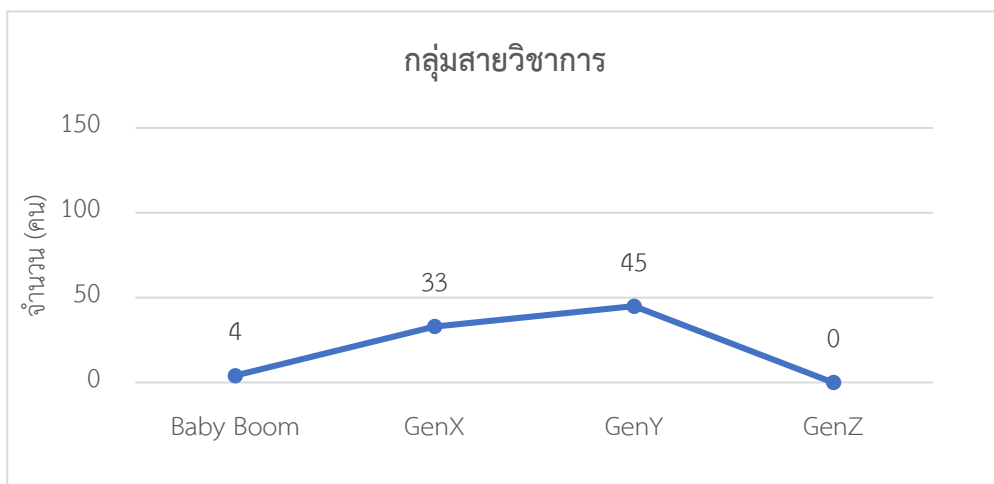
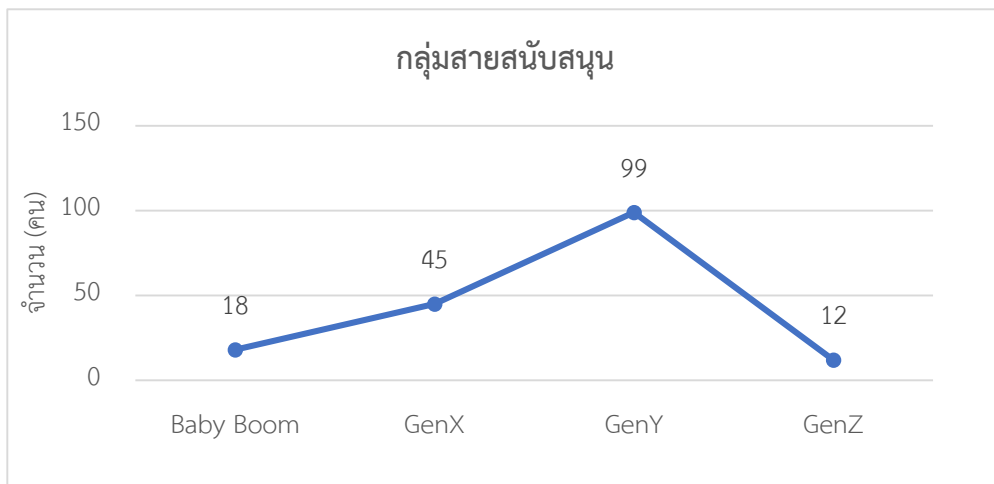
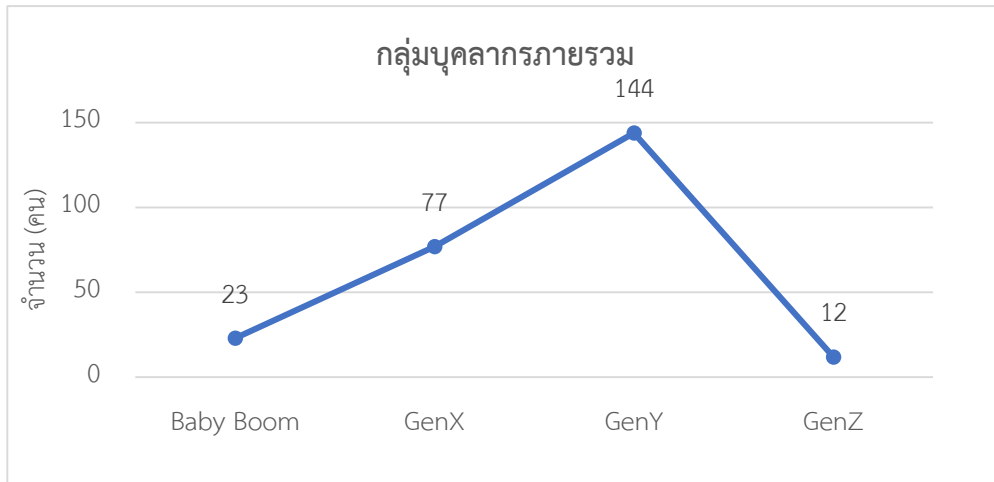
ปีงบประมาณ 2565 (ณ 30 กันยายน 2565)

ภาควิชา/หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย					พม. (ชื่อส่วนงาน)		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว				รวม		
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ			สายสนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	เงินงบประมาณ	เงินรายได้	เงินรายได้		เงินวิจัย				
			ชรก. เปลี่ยนสถานภาพ	อุดหนุน	ชาวต่างประเทศ	ชรก. เปลี่ยนสถานภาพ	อุดหนุน					อายุเกิน 60 ปี/ที่ปรึกษา		เงินงบประมาณ	เงินรายได้			
												สายวิชาการ	สายสนับสนุน				สายสนับสนุน	เงินรายได้
สำนักงานคณบดี		2					2	17		10	2	20			9			62
ภาควิชาจุลทรรศน์ศาสตร์คลินิก		1	3	6			1	2		2		1						16
ภาควิชาเคมีคลินิก	1	4	1	8				1				1			1			17
ภาควิชาจุลชีววิทยาคลินิกฯ	3	1	2	10				3		4		2			2	3		30
ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ชุมชน			2	5				1		1								9
ภาควิชารังสีเทคนิค	1	2	1	9				2				1						16
ศูนย์สุขภาพองค์รวมและเวชศาสตร์ฯ		4		1				15		4	2	6			3			35
ศูนย์พัฒนามาตรฐานฯ				1				1							1			3
ศูนย์เทคนิคการแพทย์ฯ								13		10		5			4			32
ศูนย์วิจัยพัฒนานวัตกรรม				22				6		4	1				2	7		42
ศูนย์เหมืองข้อมูลฯ				6														6
	5	14	9	68			3	61	0	35	5	36	0	0	22	10	0	268

## การวิเคราะห์ช่วงอายุของบุคลากร (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565)

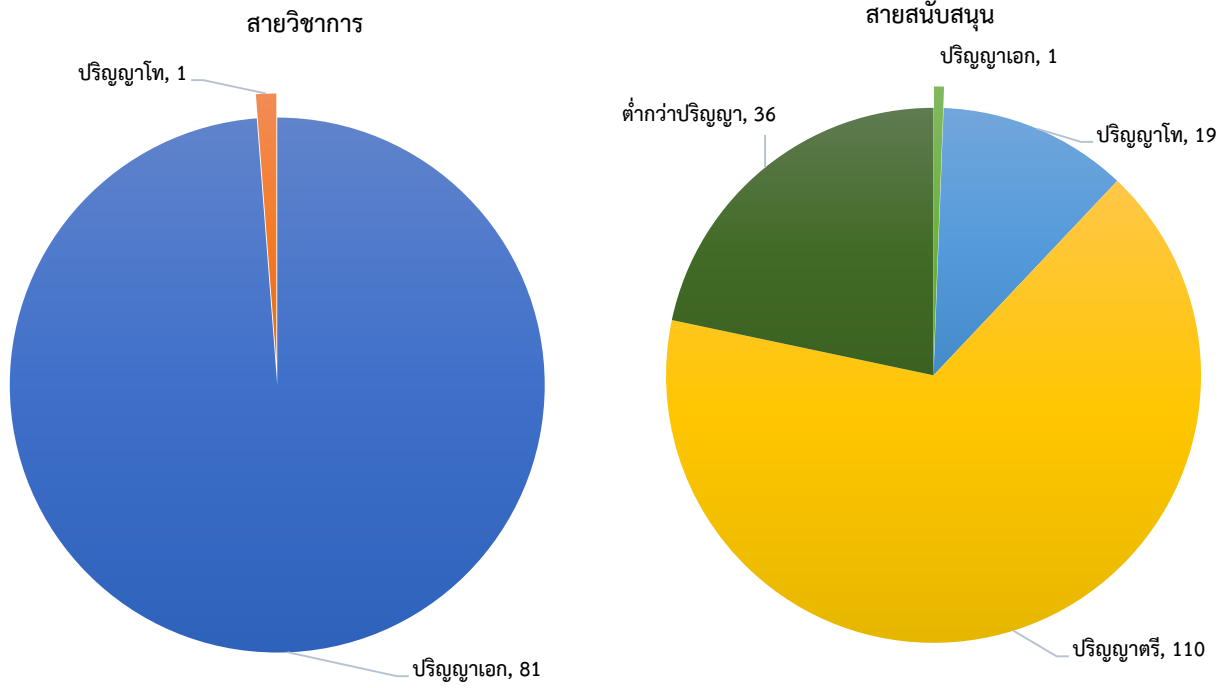


## การวิเคราะห์ Generation Gap (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565)

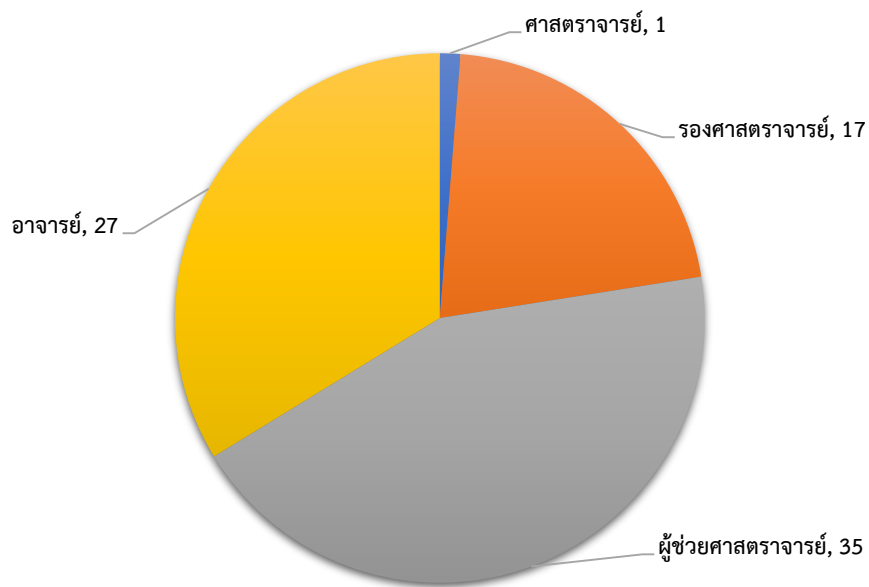




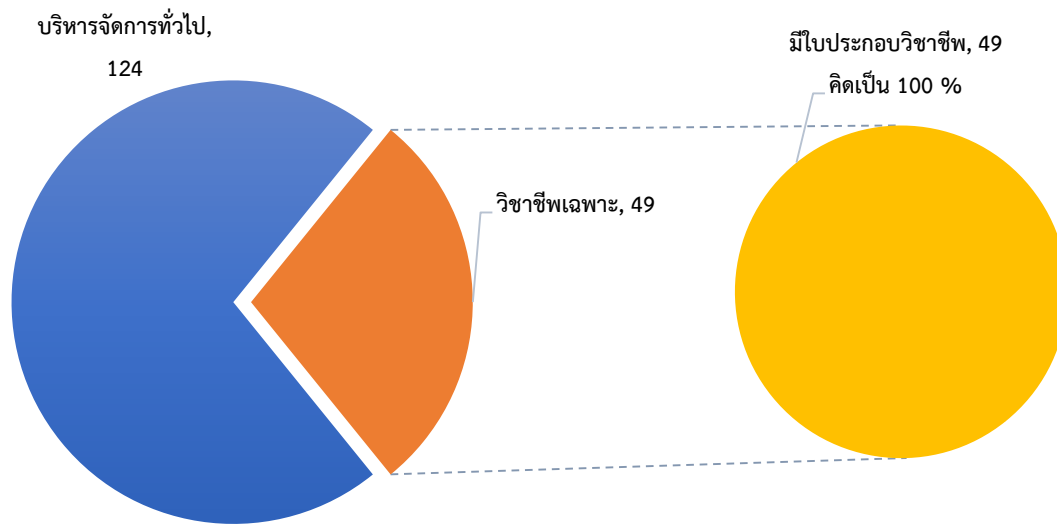
## วุฒิการศึกษาของบุคลากร



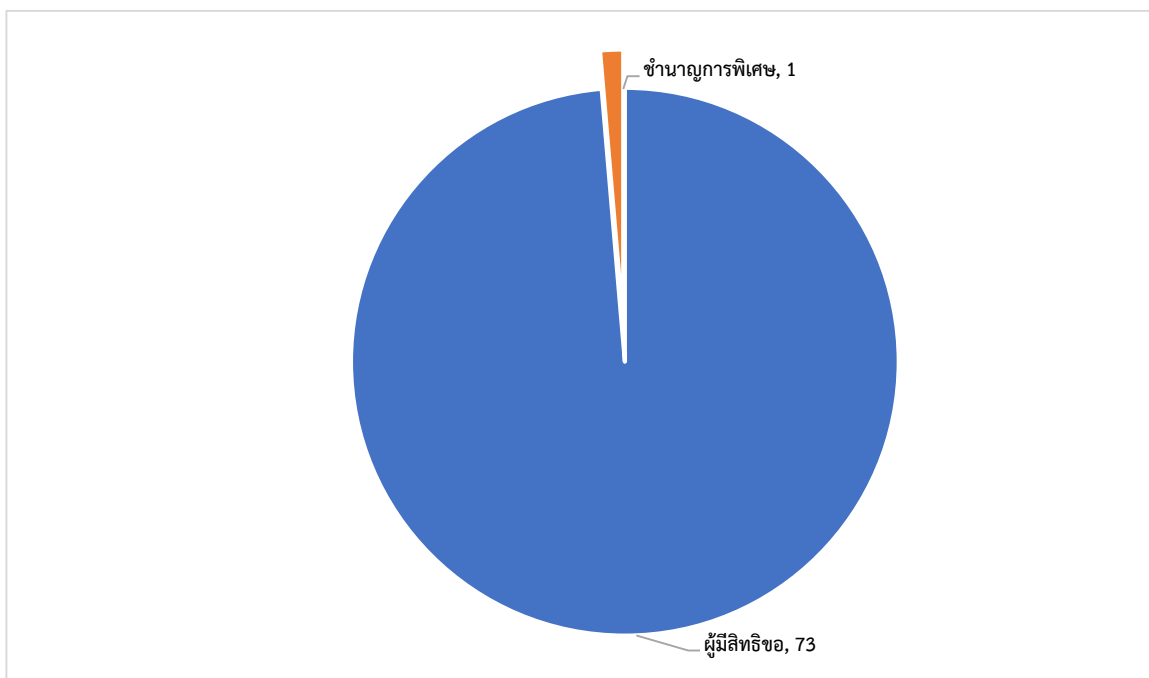
## ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ



## ประเภทตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุน

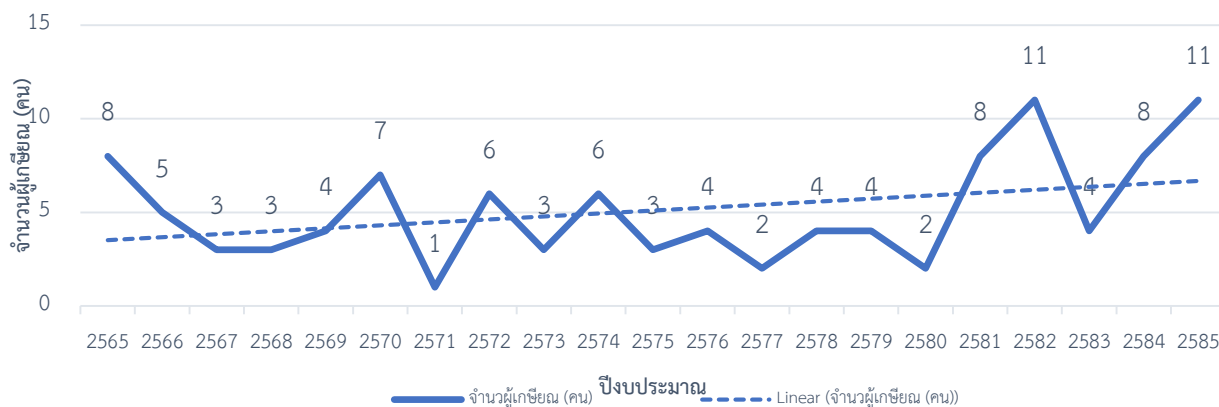


## ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน



## อัตราการเกษียณอายุ 20 ปีข้างหน้า

	อัตราการเกษียณ				รวม	หมายเหตุ
	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย			
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
2565		3	1		4	8
2566	4				1	5
2567		1	2			3
2568	1				2	3
2569				1	3	4
2570		1	1		5	7
2571			1			1
2572		1	2	1	2	6
2573		1	1	1		3
2574	2	1	1		2	6
2575	1	1			1	3
2576	0	0	3		1	4
2577			1		1	2
2578			1	3		4
2579	1	1		1	1	4
2580				2		2
2581			5	3		8
2582			6	2	3	11
2583			4			4
2584			7	1		8
2585			7	3	1	11



**แผนการบริหารอัตรากำลังตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ประจำปี 2561-2566**

ตำแหน่ง	แผนการรับ						จำนวนการบรรจุ						หมายเหตุ
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
<b>SO1: สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง</b>													
- ตำแหน่งอาจารย์	-	-					2						
- ตำแหน่งนักวิจัย/เจ้าหน้าที่วิจัย/ นักวิทยาศาสตร์	-	-					6						
- ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์	-	-					1						
<b>SO2: ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล</b>													
- ตำแหน่งอาจารย์/ผู้ช่วยอาจารย์	-	4					1						
- ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา/ นักวิทยาศาสตร์	-	1					1						
- นักวิทยาศาสตร์/อื่น ๆ													
<b>SO3: ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำทางบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ</b>													
- ตำแหน่งอาจารย์	-	1					-						
- ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์	3	-					8						
- ตำแหน่งนักวิชาการวิทยาศาสตร์ การแพทย์/นักวิทยาศาสตร์	1	1					2						
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/	1	-					5						
- ตำแหน่งพง.ห้องทดลอง	1	-					-						
<b>SO4: สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน</b>													
- ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	-	-					-						
- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงิน	-	2					3						
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ พนักงานธุรการ	-						2						
- ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-					1						

ตำแหน่ง	แผนการรับ						จำนวนการบรรจุ						หมายเหตุ
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
การทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ/อายุงาน**	8	5	3	3	5	7	1						**อัตราที่ไม่ได้ใช้อัตราไปใช้ทดแทนส่วนของแต่ละยุทธศาสตร์ มีการปรับกระบวนการทำงาน แบ่งPA การปฏิบัติงานและโอนย้ายบุคลากรภายในเพื่อให้การบริหารอัตรามีความเหมาะสมมากขึ้น รวมถึงมีการบรรจุบุคลากรเพื่อเตรียมการก่อนการเกษียณแล้วในปีก่อนหน้า
	- อาจารย์ - นักวิทยาศาสตร์ - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 อัตรา - พง. ห้องทดลอง - คนงาน 2 อัตรา	- นักวิชาการ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ - นักเทคนิค การแพทย์ - เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป - ช่างไฟฟ้า	- อาจารย์ - นักวิชาการ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	- อาจารย์ - นักวิชาการ โสตทัศน ศึกษา - พนักงาน ทั่วไป	- ช่าง อิเล็กทรอนิกส์ - พนักงาน ธุรการ 2 - เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป - พนักงาน ทั่วไป	- อาจารย์ - นักวิชาการ ศึกษา - พนักงาน ธุรการ - พง. ห้องทดลอง - พนักงาน ทั่วไป - คนสวน	- เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป						
นักเรียนทุน	1						1						
- ตำแหน่งอาจารย์													
รวม	16	14	3	3	5	7	35						

## แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 - 2570

## แผนพัฒนาบุคลากร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบผ่านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (ภาพที่ 1.2) บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและมีรูปแบบในการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น จาก รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตาม Learning Model 70:20:10 พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งผ่านการหารือร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ เพื่ออนุมัติงบประมาณ
2. คณะฯ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรม (Training need) หรือประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีผลต่อการดำเนินการของคณะฯ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี
3. คณะฯ/ผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ใช้งบประมาณไปคิดรวมกับข้อ 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



ภาพที่ 1.1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

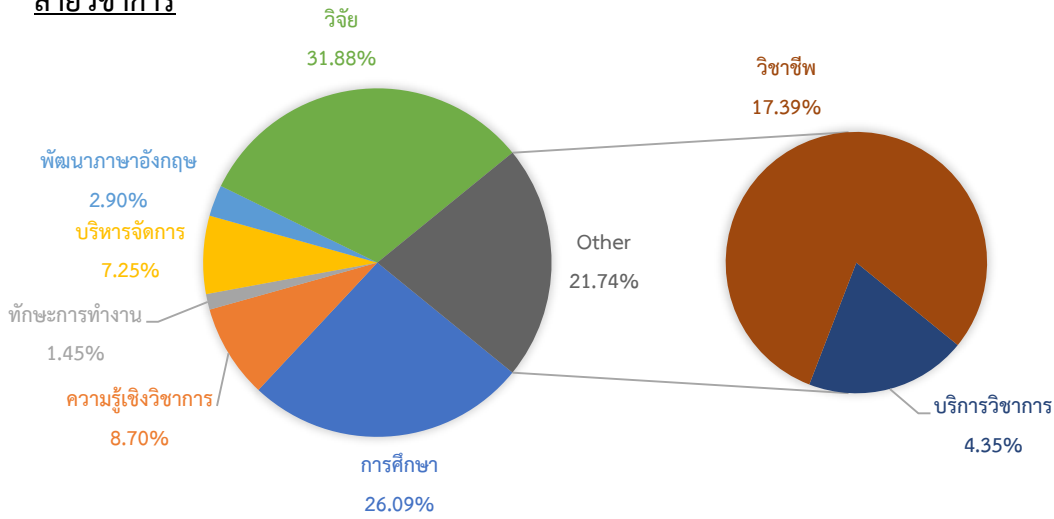


ภาพที่ 1.2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล



โดยจากการจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล ในปี 2565 สามารถนำข้อมูลการพัฒนาของบุคลากรมาวิเคราะห์และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

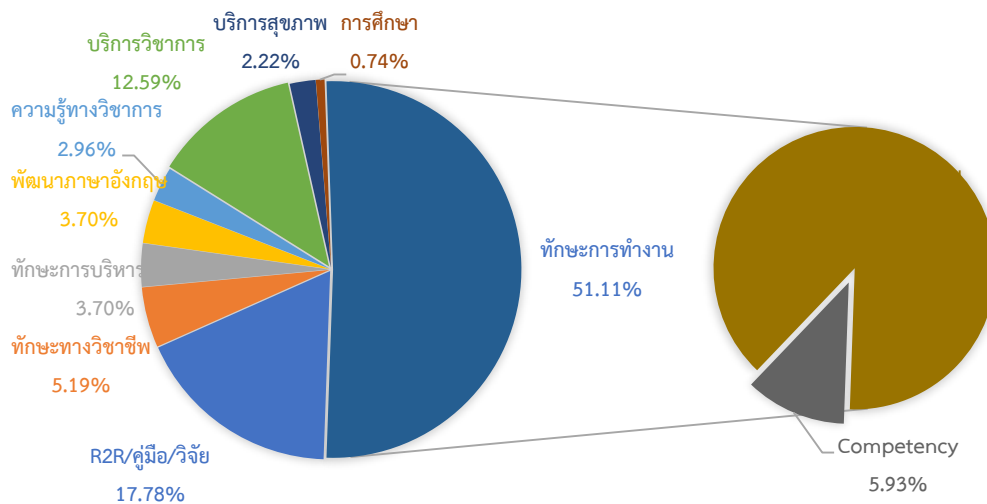
### สายวิชาการ



ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน/การทำสื่อการสอนออนไลน์
2. ทักษะทางวิชาชีพที่จะนำไปใช้กับการเรียนการสอนและการทำวิจัย
3. การเขียนขอทุนวิจัย/การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัย
4. ความรู้ด้านบริการวิชาการ เช่น EQA หรือ ISO

### สายสนับสนุน



ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. การทำผลงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและการใช้สถิติเพื่อการวิจัย
2. การใช้ทักษะ Excel/MS Office ขั้นสูง
3. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ/การพัฒนาภาษาอังกฤษ
4. การควบคุมคุณภาพภายในห้องปฏิบัติการ
5. ความรู้ทางด้านIT และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในงานได้

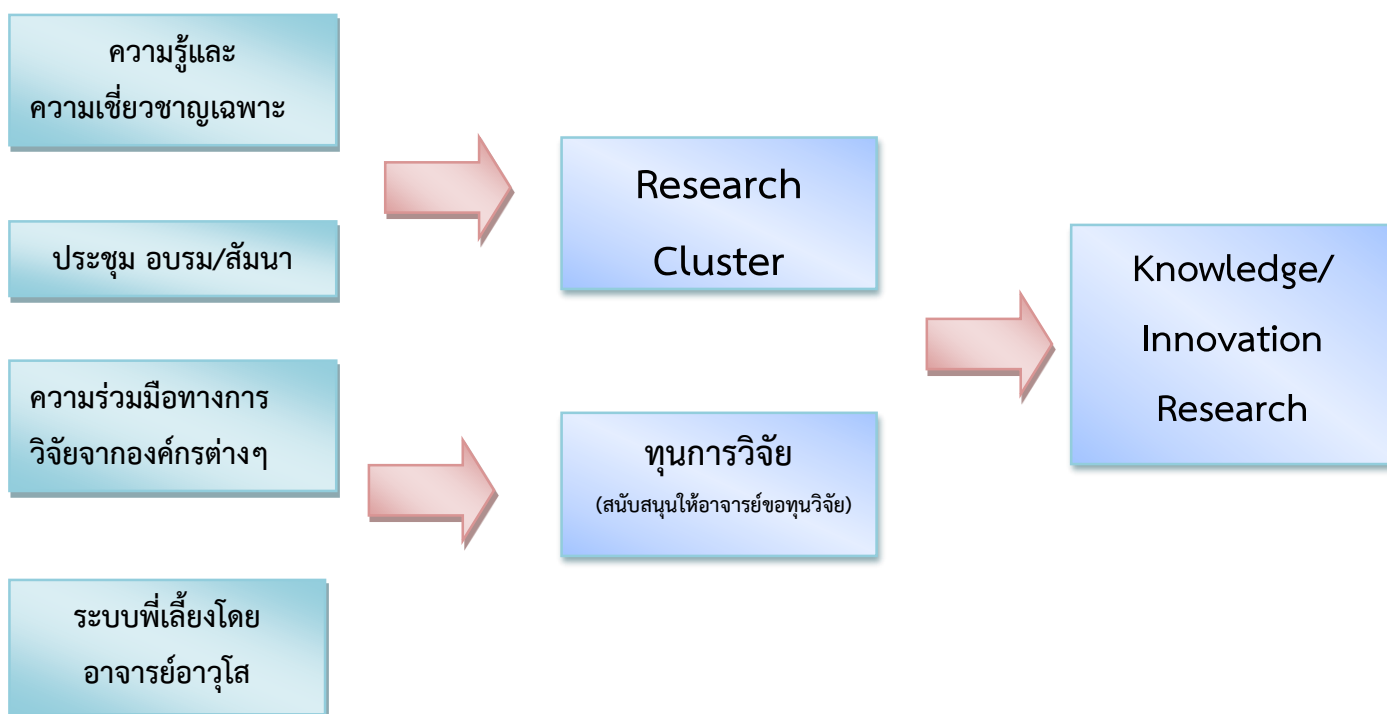
และตั้งแต่ปี 2564 คณะฯ ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talents) กับมหาวิทยาลัยมหิดลและบริษัท SCG เพื่อค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพและขีดความสามารถให้สูงขึ้น อีกทั้งยังสร้างโอกาสให้บุคลากรกลุ่ม MU-Talents ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ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



## แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน

### แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

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



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 เพื่อจับคู่ที่เล็งเห็นในการให้คำปรึกษากับบุคลากร
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



## แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสำหรับกลุ่มลูกจ้าง

คณะฯ มีนโยบายในการสนับสนุนความก้าวหน้าในกลุ่มลูกจ้างโดยการเปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะเทคนิคการแพทย์ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. มีระยะเวลาปฏิบัติงานในคณะฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. มีผลการประเมินปฏิบัติงานย้อนหลังติดต่อกันอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป 2 ครั้ง ก่อนการยื่นขอเสนอเปลี่ยนประเภทการจ้าง
4. มีผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร ดังต่อไปนี้
  - 1) มีคู่มือการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2556
  - 2) ผลงาน R2R หรือผลงานประเภทอื่นๆที่ได้รับการคัดเลือกในนำเสนอในงานประชุม หรือตีพิมพ์ในวารสารที่มี peer review
5. การเปลี่ยนประเภทการจ้างลูกจ้างเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะเทคนิคการแพทย์) ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในเดือนเมษายนและครั้งที่ 2 ในเดือนกันยายนของทุกปี
6. การเปลี่ยนประเภทการจ้างลูกจ้างเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะเทคนิคการแพทย์) ให้มีผลตามช่วงเวลาที่คุณคณะฯ กำหนด ดังนี้
  - (1) 1 มิถุนายน
  - (2) 1 พฤศจิกายน



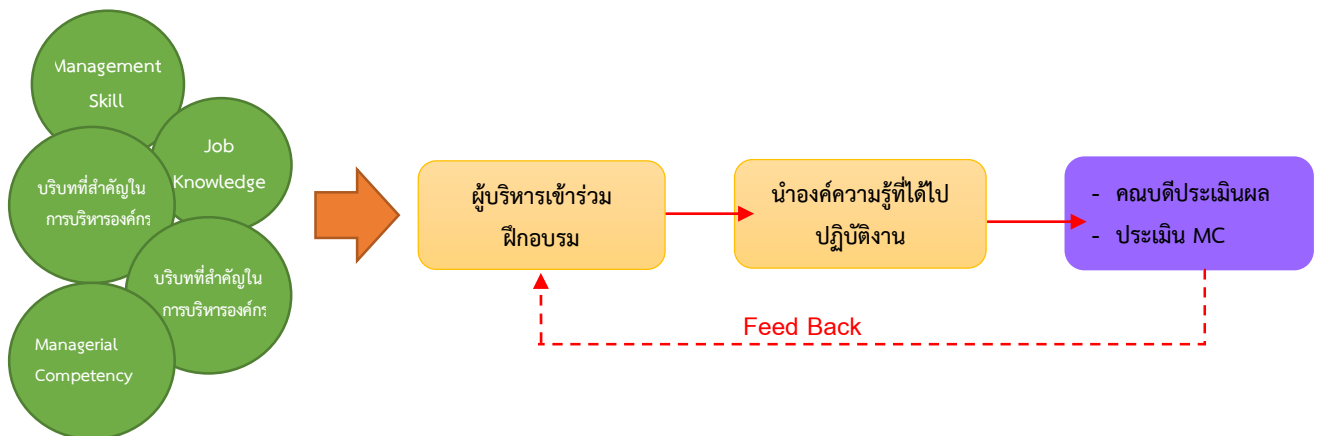
## แผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

คณะฯ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

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

ในส่วนของการติดตามและประเมินผล 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

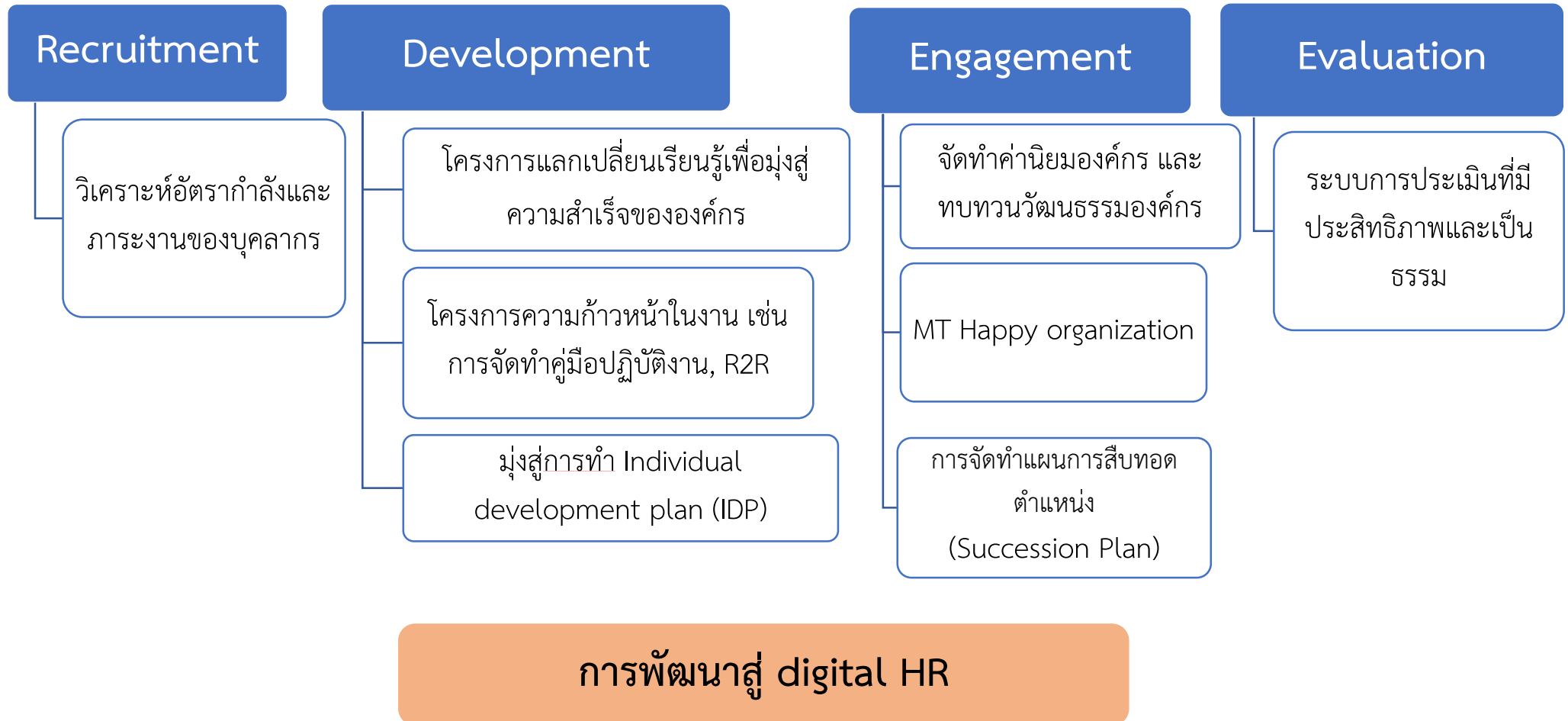
แผนการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแผนกลยุทธ์ 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด
SO1	<p>1. การสรรหาบรรจุบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และการผลิตเครื่องมือแพทย์</p> <p>2. พัฒนาศักยภาพคณาจารย์และนักวิจัยให้มีความรู้ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ</p>	<p>1. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะที่มีความเหมาะสม</p> <p>2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p> <p>3. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ</p> <p>4. การให้ทุนสนับสนุน กลุ่ม MU-Talent ด้านวิจัย</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติในด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม (มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และการผลิตเครื่องมือแพทย์)</p> <p>2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และนักวิจัยให้มีความรู้ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ผลงานวิจัย ที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ</p> <p>3. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรกลุ่ม MU-Talent ด้านวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p>
SO2	<p>1. เตรียมความพร้อมและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้เรื่อง OBE, PLO และมาตรฐานสากล (AUN-QA)</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ในระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>3. การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและบทเรียนออนไลน์ รวมถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA</p> <p>2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p> <p>3. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ</p> <p>4. การให้ทุนสนับสนุน กลุ่ม MU-Talent ด้านการศึกษา</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านการศึกษาที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA</p> <p>2. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ในฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย</p> <p>3. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับผ่านการประเมิน MU-PSF ในระดับ 2</p> <p>4. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรกลุ่ม MU-Talent ด้านการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p>

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด
SO3	1. พัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ 2. เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง	1. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ 3. การให้ทุนสนับสนุน กลุ่ม MU-Talent ด้านบริการทางวิชาการ	1. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ 2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนาหรือเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆ 3. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรกลุ่ม MU-Talent ด้านบริการวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
SO4	1. บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน 2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital และความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยในด้านต่างๆ 4. เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมอันดีในการทำงานและเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. พัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น Digital HR 6. สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการสืบทอดตำแหน่ง 7. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรทุกระดับ 8. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง 9. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ในบุคลากรสายสนับสนุน	1.บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ 2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับความปลอดภัยที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย 3. คะแนนการประเมินความผูกพันของบุคลากร 4. ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร 5. ความรู้ที่ถูกจัดเก็บในระบบ Digital KM Masterclass 6. การเข้าใช้งานระบบ KM masterclass 7. การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร



## แผนพัฒนาระบบ HR



## ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
Lagging KPI								
1.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา digital literacy	ปีละ 1 ครั้ง	คน					
2.	ความรู้ที่ถูกจัดเก็บในระบบ Digital KM Masterclass	ปีละ 1 ครั้ง	มี/ไม่มี					
3.	การเข้าใช้งานระบบ KM masterclass	ปีละ 1 ครั้ง	ความถี่					
4.	จัดงานมหกรรมคุณภาพระดับคณะฯในปี 2568	ปีละ 1 ครั้ง	จำนวนครั้ง			1	1	1
5.	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
6.	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าทางสายงานเพิ่มขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
7.	คะแนนความผูกพันของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ค่าเฉลี่ย	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5
8.	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95
9.	ภาวะสุขภาพของบุคลากรในคณะฯ	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60
10.	ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละเป็นไปตามที่ความหวัง	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
11.	ร้อยละของอัตราว่างที่มีคนครองตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
12.	สัดส่วนของ พส. และ พม.	รายไตรมาส	ร้อยละ	≤ 55	≤ 55	≤ 55	≤ 55	≤ 55
13.	คณาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
14.	สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาหลักสูตรป.ตรี	ปีละ 1 ครั้ง		1:8	1:8	1:8	1:8	1:8
15.	ร้อยละของบุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ	รายไตรมาส	ร้อยละ	100	100	100	100	100
16.	ร้อยละอัตราการจ้างงานหลังการทดลองงาน	รายไตรมาส	ร้อยละ	100	100	100	100	100
17.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนปฏิบัติการ - การศึกษาและการจัดทำบทเรียนออนไลน์	6 เดือนครั้ง	คน	≥60	≥60	≥60	≥60	≥60

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้เรื่อง PLOs/ OBE</li> <li>- การให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN QA)</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน รวมถึงนักวิจัยให้ม้องค์ความรู้ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ</li> <li>- การให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- การพัฒนาและทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค</li> <li>- การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยด้านต่าง ๆ</li> </ul>			≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
				≥40	≥40	≥40	≥40	≥40
				≥15	≥15	≥15	≥15	≥15
				≥180	≥180	≥180	≥180	≥180
				≥40	≥40	≥40	≥40	≥40
				≥100	≥100	≥100	≥100	≥100
				≥60	≥60	≥60	≥60	≥60
18.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศและโครงการพัฒนาอาจารย์	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
19.	การให้ความรู้เรื่องด้านความปลอดภัยและอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ตามแผนด้านความปลอดภัย	1	1	1	1	1
20.	ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ค่าเฉลี่ย	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4
21.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	วิชาการ ≥ 90 สนับสนุน ≥ 80	วิชาการ ≥ 90 สนับสนุน ≥ 80	วิชาการ ≥ 90 สนับสนุน ≥ 80	วิชาการ ≥ 90 สนับสนุน ≥ 80	วิชาการ ≥ 90 สนับสนุน ≥ 80
22.	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
23.	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	บาท	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000
24.	การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5
25.	ผลลัพธ์โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	ปีละ 1 ครั้ง						
	- จำนวนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการ		เรื่อง	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
	- จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอความก้าวหน้าในสายงาน		คน	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
	- จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอกรอบในการขอกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน		คน	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2	≥ 2
26.	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรกลุ่ม MU-Talent <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านวิจัย</li> <li>- ด้านบริการวิชาการ</li> <li>- ด้านการศึกษา</li> </ul>	6 เดือน/ครั้ง	ร้อยละ	≥70	≥70	≥70	≥70	≥70
27.	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับผ่านการประเมิน MU-PSF ในระดับ 2	6 เดือน/ครั้ง	คน	5	7	9	10	11

## เอกสารแนบ

1. แผนปฏิบัติการ/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล