

แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ปี 2566 - 2570

คำนำ

คณะเทคนิคการแพทย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2500 โดยมี ศาสตราจารย์ นพ.วิบูล วิจารณ์วัตต์ เป็นคณบดีคนแรก ที่มองเห็นความสำคัญของวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค ได้ร่วมก่อตั้งคณะฯ ขึ้น ปัจจุบันคณะฯ รับผิดชอบหน้าที่อยู่ด้วยกัน 3 พันธกิจ ได้แก่ การศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการและบริการสุขภาพ ซึ่งบูรณาการความรู้ทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักศึกษา ทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงสร้างสรรค์ผลงานวิจัยนวัตกรรม เพื่อเป็นแบบอย่างในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

คณะฯ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง 2. ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล 3.ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำทางบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ 4. สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและทำงานอย่างมีความสุข โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ (Lagging KPI) ในด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ 1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา Digital Literacy 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 3. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมากกว่าร้อยละ 60 รวมถึงตัวชี้วัดตามกระบวนการ (Leading KPI) อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลอีกด้วย

และเพื่อให้การดำเนินการผลักดันตามแผนกลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ภายใต้งานยุทธศาสตร์และการบริหารพัฒนาทรัพยากร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถเพื่อวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหากัดเลือก การเสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นได้

แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2566 – 2570 ฉบับนี้ จะช่วยเสริมสร้างระบบการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถผลักดันแผนกลยุทธ์ให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่

วันที่ 30 กันยายน 2565

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ประวัติคณะฯ | 1 |
| 2. ปณิธาน | 2 |
| 3. วิสัยทัศน์ | 2 |
| 4. พัฒนกิจ | 2 |
| 5. ค่านิยม | 2 |
| 6. เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | 3 |
| 7. สมรรถนะหลัก | 3 |
| 8. โครงสร้างองค์กร | 4 |

ส่วนที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและพัฒนากำลังคน

- | | |
|---|---|
| 1. แผนพัฒนายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) | 5 |
| 2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2567 – 2570) | 7 |
| 3. แผนยุทธศาสตร์คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2566 – 2570) | 8 |

ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- | | |
|---|----|
| 1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 19 |
| 2. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล | 22 |

ส่วนที่ 4 แผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2566 – 2570

- | | |
|---|----|
| 1. สถานการณ์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ | 28 |
| 2. การวิเคราะห์ช่วงอายุของบุคลากร | 29 |
| 3. การวิเคราะห์ Generation Gap | 30 |
| 4. วุฒิการศึกษาของบุคลากร | 31 |
| 5. ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ | 31 |
| 6. ประเภทตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุน | 32 |

7. อัตราการเกษียณอายุ 20 ปีข้างหน้า 33
8. แผนการบริหารอัตรากำลังตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ประจำปี 2566 – 2570 34

ส่วนที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570	36
1. แผนพัฒนาบุคลากร	37
2. แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน	41
3. แผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	44
4. ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล	47

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติคณะเทคนิคการแพทย์

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2500 เป็นสถาบันเทคนิคการแพทย์แห่งแรกของประเทศไทย คณะฯ มีสถานที่ตั้งอยู่ 2 แห่ง ได้แก่ 1) โรงพยาบาลศิริราช วิทยาเขตบางกอกน้อย 2) วิทยาเขตศาลายา โดยศาสตราจารย์นายแพทย์วิบูล วิจารณ์วัตต์ คณบดีท่านแรก ผู้ก่อตั้งและบุกเบิกวิชาซีพเทคนิคการแพทย์ในประเทศไทย ย้อนหลังไปเมื่อ พ.ศ. 2487 คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดลในปัจจุบัน) ได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในด้านการตรวจทดสอบทางห้องปฏิบัติการแต่เนื่องจากอยู่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ โครงการดังกล่าวจึงต้องระงับไป พ.ศ. 2497 มหาวิทยาลัยได้เริ่มร่างหลักสูตร โดยใช้แบบอย่างหลักสูตรที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก โดยมีศาสตราจารย์นายแพทย์วิบูล วิจารณ์วัตต์ ผู้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้มีการดำเนินการ

พ.ศ. 2499 ได้เริ่มการก่อสร้างโรงเรียนเทคนิคการแพทย์ขึ้น ภายในพื้นที่โรงพยาบาลศิริราช อาคารหนึ่ง และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์อีกอาคารหนึ่ง วันที่ 3 พฤษภาคม 2499 ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “โรงเรียนเทคนิคการแพทย์” สังกัดมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อการเรียนการสอนสำหรับการผลิตนักเทคนิคการแพทย์ และ 2) เพื่อบริการตรวจทางห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ต่อมาวันที่ 29 มิถุนายน 2500 จึงมีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “คณะเทคนิคการแพทย์” ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ซึ่งมีศาสตราจารย์นายแพทย์วิบูล วิจารณ์วัตต์ เป็นคณบดีท่านแรก

พ.ศ. 2508 เริ่มก่อตั้งโรงเรียนรังสีเทคนิคขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรเฉพาะทางด้านรังสีวิทยา โดยเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างคณะเทคนิคการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ และศิริราชพยาบาล ซึ่งนับเป็นโรงเรียนรังสีเทคนิคแห่งแรกในประเทศไทยในการดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนรังสีเทคนิค ภาควิหารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ และศิริราชพยาบาล โดยแต่งตั้งให้นายแพทย์สุพจน์ อ่างแก้ว เป็นผู้รับผิดชอบโครงการนี้

พ.ศ. 2511 คณะเทคนิคการแพทย์จัดหลักสูตรอบรมเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเวชศาสตร์ชั้นสูงของโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคตามความต้องการของประเทศ

พ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้รับพระราชทานนามเป็น “มหาวิทยาลัยมหิดล” สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คณะเทคนิคการแพทย์ จึงเป็นคณะหนึ่งที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งนี้ด้วย

พ.ศ. 2514 โรงเรียนรังสีเทคนิคได้เปิดหลักสูตร 2 ปี สำหรับพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประเทศ

จากความต้องการบุคลากรสาขาเทคนิคการแพทย์ในระดับวิทยาการขั้นสูง คณะฯ จึงเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคนิคการแพทย์ ขึ้นในปี พ.ศ. 2526 และต่อมาในปี พ.ศ. 2538 จึงมีการเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคการแพทย์ขึ้น นับได้ว่าเป็นการศึกษาระดับสูงสุดในวิชาการเทคนิคการแพทย์ และเป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค

พ.ศ. 2541 คณะฯ ได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาโท และปริญญาเอกให้เป็นหลักสูตรนานาชาติ โดยคณะฯ มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันวิชาการและ มหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งต่างประเทศและในประเทศ อาทิ Lund University ประเทศสวีเดน , Muenster University ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน, University of Kentucky ประเทศสหรัฐอเมริกา, คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น

ปณิธาน (Determination)

“สถาบันชั้นนำมุ่งพัฒนาเพื่อสังคม”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคในมาตรฐานระดับสากล ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมและบริการ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ภายในปี 2570 ”

พันธกิจ (Mission)

“ผลิตบัณฑิตเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคที่มีสมรรถนะสูง
สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อประโยชน์ต่อสังคม
ให้บริการวิชาการและสุขภาพ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและสุขภาวะที่ดีของสังคม ”

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

L E A R N	L = Leadership	- ความเป็นผู้นำ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกียรติ ให้คุณค่า และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
	E = Excellence	- รอบรู้เชี่ยวชาญ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทำงานอย่างมีคุณภาพ
	A = Agility	- ยืดหยุ่นคล่องตัว ปรับตัวได้เร็วเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
	R = Responsibility	- รับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรและส่วนรวม
	N = Novelty	- มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนา

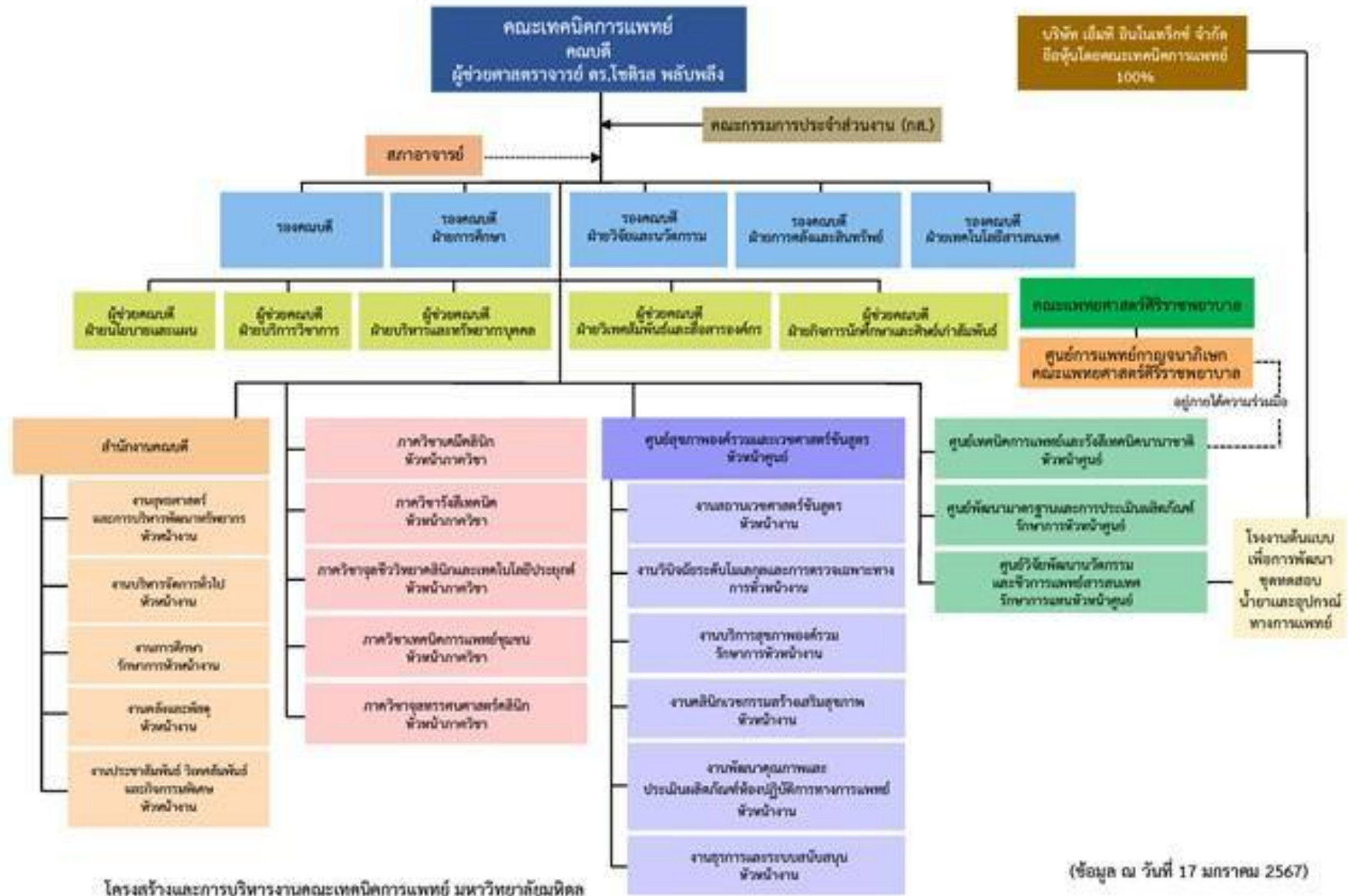
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

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

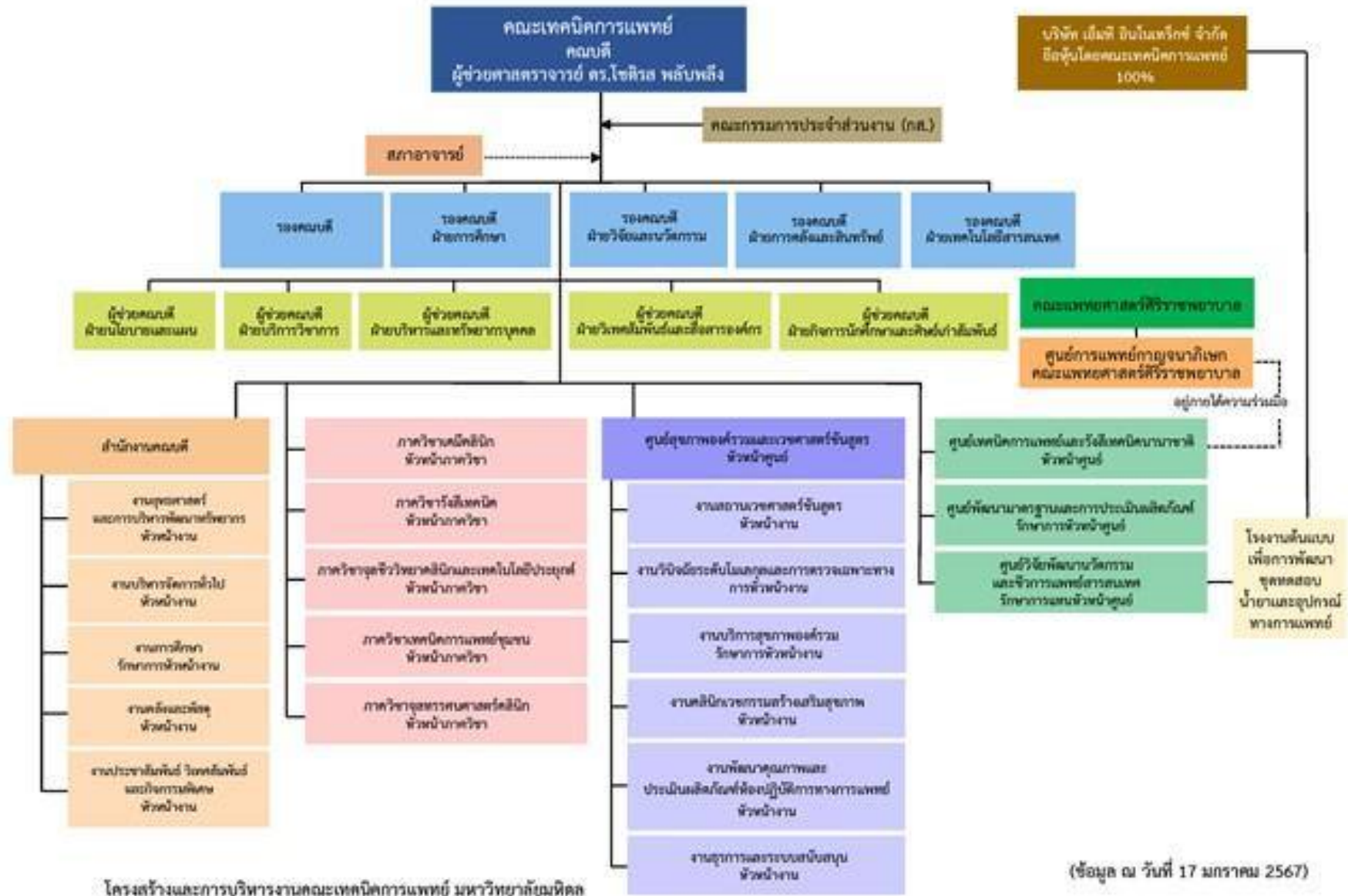
สมรรถนะหลัก (Core competency)

1. ศักยภาพในการผลิตงานวิจัยที่โดดเด่นระดับสากล และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์
2. การเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสาขาเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค
3. ศักยภาพการให้บริการทางวิชาชีพเชิงรุกเพื่อบูรณาการภาพรวมการมีสุขภาพดีแก่ประชาชน กลุ่มประชากร องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
4. การเป็นแม่ข่ายการยกระดับและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพในระดับประเทศและนานาชาติ

โครงสร้างคณะเทคนิคการแพทย์



โครงสร้างคณะเทคนิคการแพทย์



ส่วนที่ 2

สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและการพัฒนากำลังคน

1. แผนพัฒนายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

คำขวัญ พึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง

ปรัชญา ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน ปัญญาของแผ่นดิน

ค่านิยม

M Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล

A Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น

H Harmony กลมกลืนสรรพสิ่ง

I Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม

D Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ

O Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่

L Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดของโลก ในปี พ.ศ. 2573

พันธกิจ สร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์ เป็นต้น โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561 – 2580) อันมีเป้าหมายในการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยไปสู่ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลกในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งการที่องค์กรจะไปให้ถึงเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนการทำงาน และเทคโนโลยี ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้าง กำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป

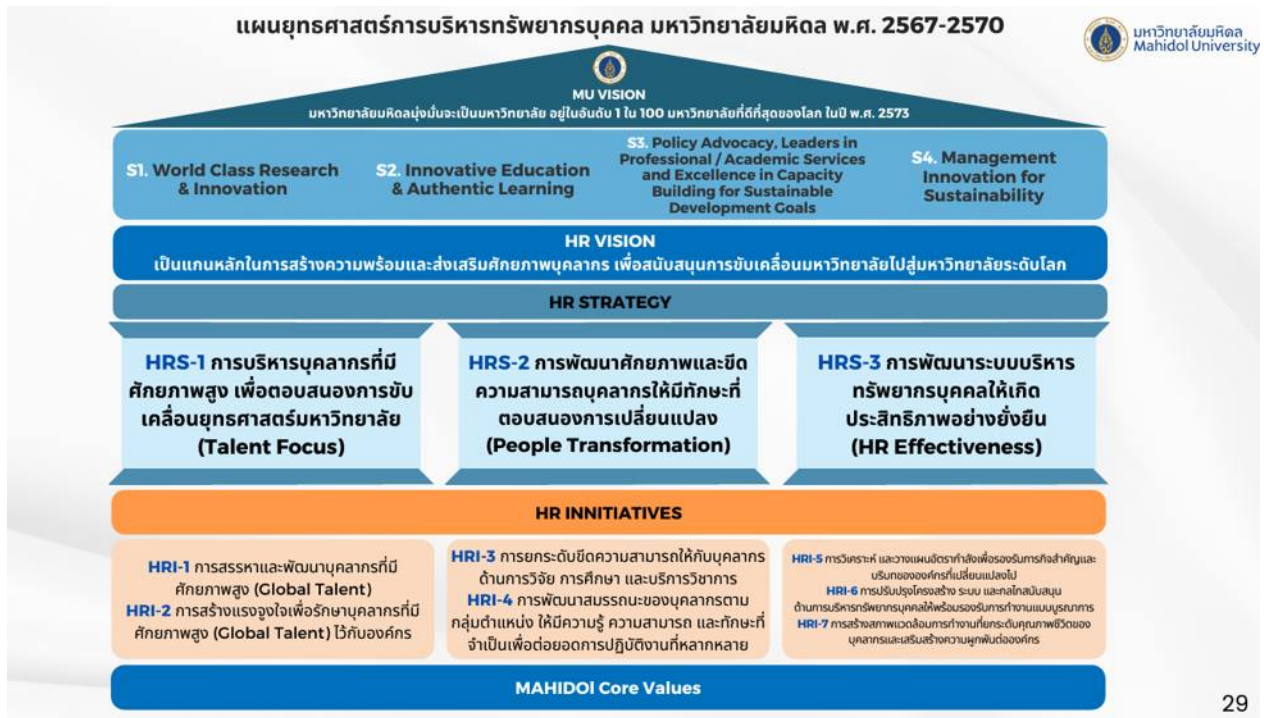
กรอบแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20ปี มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2561-2580)

วิสัยทัศน์	To be 1 in 100 World Class University				
กรอบแนวคิด	 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนSDGs	 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12	 นโยบายรัฐบาล Thailand 4.0
ยุทธศาสตร์	Global Research and Innovation	Academic and Entrepreneurial Education	Policy Advocacy and Leaders in Professional / Academic Services	Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization	
เป้าประสงค์หลัก	World Class Research & Creative Innovation	Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents	Excellence/Trends better in Professional and Academic Services for Better Quality of Life	Management for Sustainability	

ภาพที่ 2-1 กรอบแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2561 – 2580)

ที่มา : <https://op.mahidol.ac.th/hr/wp-content/uploads/2019/07/MUHR-Strategy2563-2566final-update.pdf>

2. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



ภาพที่ 2-2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่มา: <https://op.mahidol.ac.th/hr/strategic-plan/>

วิสัยทัศน์ : สร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

พันธกิจ

- 1) กำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในอนาคต
- 2) ส่งเสริมโอกาสเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพสูง
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 4) สร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้บุคลากร รวมถึงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)
- 5) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าสู่สังคมดิจิทัล
- 6) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (HR Smart Service)

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
- 2) การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม

3. แผนยุทธศาสตร์คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ. 2566 – 2570)

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคในมาตรฐานระดับสากล
ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมและบริการ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ภายในปี 2570

พันธกิจ (Mission)

ผลิตบัณฑิตเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิคที่มีสมรรถนะสูง
พัฒนาความก้าวหน้าทางการวิจัยและนวัตกรรม
สร้างความเป็นเลิศทางการบริการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคมและการพึ่งพาตนเอง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

- 1.1 เกิดความร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำต่างประเทศระดับโลก
- 1.2 สร้างผลงานวิจัยคุณภาพสูงในระดับสากลและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม
- 1.3 เกิดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้สู่สังคมและการพึ่งพาตนเอง
- 1.4 ผลักดันและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของนักวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
1.1 เกิดความร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำต่างประเทศระดับโลก	-สร้างศักยภาพทางการวิจัย แบบบูรณาการ -ขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	+โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยและการสร้างเครือข่ายในระดับสากล -จัดสรร/หาทุนในการสร้างเครือข่ายกับนักวิจัยสถาบันชั้นนำระดับโลก - ขยายโอกาสในการสร้างความร่วมมือหรือต่อยอดด้านวิจัย (Global friends/ collaborations for research) -สรรหา Talent mobility จากนักวิจัยต่างประเทศ -พัฒนาระบบสนับสนุน เพื่อรองรับการเปิดรับนักวิจัยระดับ Global talent หรือ Talent mobility รวมถึง Post-doc position เป็นต้น	+โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยและการสร้างเครือข่ายในระดับสากล -ทำวิจัยแบบบูรณาการ เครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ และทำให้เกิดผลงานวิจัยร่วมกัน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
1.2 ผลงานวิจัย คุณภาพสูงในระดับ สากลและสร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อ สังคม	-สร้างศักยภาพนักวิจัย ให้เป็นที่ต้องการของ ตลาด -ส่งเสริมการพัฒนา องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการ ใช้ประโยชน์ ส่งผล กระทบเชิงบวกต่อ สังคม	โครงการภายใต้ campaign “Go For Q1” -สื่อสารให้เกิดความเข้าใจและ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดการ ยกระดับคุณภาพการวิจัยของ คณะในด้าน Medical science, Data Science และ Innovation เพื่อเพิ่มการ ผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่มี คุณภาพสูง -สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางการวิจัย และพัฒนา นวัตกรรมร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน -สนับสนุนการตีพิมพ์ ผลงานวิจัย -สนับสนุนทุนผู้ช่วย วิจัยในการจัดเตรียมเอกสาร IP/รางวัลแห่งความสำเร็จ/ Research events	โครงการภายใต้ campaign “Go For Q1” -จัดทำแนวทางเพื่อหาแหล่ง รายได้เพื่อเป็นกองทุนเพื่อการ สนับสนุนการวิจัยคุณภาพสูง เช่น การจัดฝึกอบรม การจัด ประชุมวิชาการด้านการวิจัย -ส่งเสริมกระบวนการรับจ้าง วิจัย ทดสอบ และพัฒนา ผลิตภัณฑ์ เช่น การเปิด ให้บริการด้านต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการวิจัย รับจ้าง วิจัย จำหน่ายผลิตภัณฑ์จาก งานวิจัย
1.3 เกิดการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อการ ประยุกต์ใช้สู่สังคมและ การพึ่งพาตนเอง	- ส่งเสริมการพัฒนา องค์ความรู้ เทคโนโลยี และงานวิจัย สู่ นวัตกรรมเพื่อการใช้ ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ	-สื่อสารให้เกิดความเข้าใจและ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดการ ยกระดับคุณภาพการวิจัยของ คณะในด้าน Medical science, Data Science และ Innovation เพื่อเพิ่มการ ผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์และ นวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงและ นำไปใช้ได้ -จัดสรรทุนส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายวิจัยกับชุมชน หน่วย งาน ภาครัฐ/เอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ -สร้างเครือข่ายความร่วมมือใน การพัฒนานวัตกรรมกับ หน่วยงานทั้งภาครัฐ/เอกชน	-พัฒนาศักยภาพนักวิจัย เกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สิน ทางปัญญา translational research, startup และการ เป็นผู้ประกอบการ -พัฒนาระบบสนับสนุนการ ดำเนินการวิจัย (Back office) ให้มีความคล่องตัว เช่น เพิ่ม กำลังคน ปรับปรุงขั้นตอน จัดทำหรือแก้ไขประกาศ ฯลฯ -รับจ้างหรือร่วมกับภาคเอกชน ในการพัฒนา และทดสอบ ผลิตภัณฑ์ โดยอาศัย กระบวนการ ทักษะความ ชำนาญ และปัจจัยพื้นฐาน ทางการวิจัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
1.4 ผลักดันและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของนักวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและวางระบบการจัดตั้ง platform ตามระบบมาตรฐาน ISO13485 เพื่อการเร่งรัดและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	<p>โครงการ สร้าง platform เพื่อการส่งเสริมเร่งรัดและพัฒนานวัตกรรมของนักวิจัย</p> <p>-จัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร) และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างนวัตกรรม : MIDAS Center</p> <p>-สร้างระบบและกลไกในการผลักดันและเร่งรัดนวัตกรรมชุดทดสอบ นวัตกรรม และอุปกรณ์การแพทย์</p>	<p>โครงการพัฒนานวัตกรรมต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์</p> <p>-แสวงหาคู่ความร่วมมือในระดับอาเซียนและชาติอื่น ๆ เพื่อช่วยประเมินผลิตภัณฑ์และเพิ่มโอกาสการขยายฐานลูกค้าและการจัดจำหน่ายในเชิงพาณิชย์</p> <p>-ขยายภาคการผลิตในอีก 3-5 ปีข้างหน้าและเพื่อรองรับการขยาย scale การผลิตชุดทดสอบให้สามารถผลิตได้ในปริมาณมาก ๆ (mass scale production) ที่สามารถรองรับนักวิจัยที่สนใจต่อยอด นวัตกรรมสู่ภาคการผลิต และรองรับการผลิตจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจในประเทศไทยและต่างประเทศ</p>
	สร้างกระบวนการเร่งรัดผลงานวิจัย เพื่อสร้างโมเดลผลิตภัณฑ์	<p>-กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานวิจัยและสนับสนุนให้ผลงานวิจัยที่ผ่านการทดสอบในห้องปฏิบัติการหรือภาคสนามมาแล้ว (Technology Readiness Level 3-4) เข้าสู่กระบวนการผลิตและประเมินผลิตภัณฑ์ด้วยมาตรฐานระดับสากล จนถึงการเป็นผลิตภัณฑ์ระดับ TRL7-9 เพื่อออกสู่ตลาด</p> <p>-สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม/เอกชน ภายในประเทศและต่างประเทศ</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูงด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

- 2.1 หลักสูตรได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล
- 2.2 ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูงด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพในระดับสากล
- 2.3 เป็นผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
2.1 หลักสูตรได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล	-พัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของสังคมและให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานสากล ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA)	โครงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากลระดับปริญญาตรี - ปรับรูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้สอดคล้องกับ PLOs/ Outcome-based education ระดับบัณฑิตศึกษา : - ปรับหลักสูตร/การจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น ควบคู่กับการ Training (Certificate, CMTE, Credit bank)	โครงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากลระดับปริญญาตรี - ปรับหลักสูตร/การจัดการศึกษา โดยการใช้ระบบการสะสมหน่วยกิตหรือ credit bank ระดับบัณฑิตศึกษา - มุ่งสู่ AUN Accreditation (หลักสูตรนานาชาติ)
2.2 ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูงด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพในระดับสากล	-พัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้น International /global experiences -สร้างกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ	1) โครงการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะสูง - ปรับ facility จัดสภาพแวดล้อมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่หรือแบบผสมผสาน - เสริมสมรรถนะพิเศษให้กับนักศึกษาและบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง เช่น IVF/ AI Data scientist /Health informatics/ Medical device Quality management/ Wellness - สนับสนุนทุนการศึกษาในรูปแบบกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่ นักศึกษา -จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อสร้างเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตาม Expected	1)โครงการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะสูง - สร้าง engagement กับผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่า - สนับสนุนทุนดูงานและสอบ License ต่างประเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
		<p>Learning Outcomes (ELO) ของหลักสูตรและทักษะสำหรับ ศตวรรษที่ 21 (Growth and global mindset และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>2)โครงการเสริมศักยภาพให้นักศึกษามี International/global experiences</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนด Learning Outcome ของกิจกรรมให้ชัดเจน - เพิ่มจำนวน visiting professor / scholar - จัดหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุน เช่น TICA, ASEAN - สนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มี Global experienceทุกคน(โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรนานาชาติ) 	<p>2)โครงการเสริมศักยภาพให้นักศึกษามี International/global experiences</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ (MOU, Collaborate) เพื่อการแลกเปลี่ยนนักศึกษา Inbound – Outbound student
<p>2.3 เป็นผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ขยายศักยภาพความเป็นผู้นำทางวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายระดับอาเซียน -บูรณาการการศึกษาวิจัย และบริการวิชาการเพื่อตอบโจทย์ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<p>โครงการยกระดับวิชาชีพ/วิชาการสู่ระดับชาติและนานาชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแนวทางในการดำเนินงาน เช่น การจัดในรูปแบบ credit bank, อบรมCMTE (ร่วมกับวิจัยและบริการวิชาการ) - ตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแนวทางในการดำเนินงาน เช่น การจัดในรูปแบบ credit bank , อบรม CMTE(ร่วมกับวิจัย/บริการวิชาการ) - ภาควิชา/ศูนย์ Identify หลักสูตรที่เป็นที่ต้องการ 	<p>โครงการยกระดับวิชาชีพ/วิชาการสู่ระดับชาติและนานาชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างทั้งภาครัฐ/ภาคเอกชน/ในประเทศ/ต่างประเทศ ทั้งในด้านแหล่งทุน/ลูกค้าฝึกอบรม - หาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการ TRAINING (ลักษณะของ supply chain หรือ การสนับสนุนทุนเพื่อจัดเป็น webinar series ให้กับลูกค้าต่างประเทศ ทำให้สามารถเพิ่มจำนวน visiting professor / scholar

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
		<ul style="list-style-type: none"> - ยกระดับการ Training ที่นอกเหนือจาก routine training และปรับหลักสูตรการอบรม ให้มีความยืดหยุ่น (Certificate, CMTE Credit bank) - จัด Rebranding หลักสูตรการฝึกอบรม ให้ตอบโจทย์ลูกค้า ในลักษณะของ Premium module - ปรับกระบวนการบริหารจัดการ และการสื่อสารกับลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - Online training/off shore training กับกลุ่มลูกค้าในต่างประเทศ - สร้างประโยชน์ต่อเนื่องจากการได้รับรางวัล TQC

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives) ด้านบริการวิชาการ

1. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมมาตรฐาน และคุณภาพการดำเนินงานทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค
2. ขยายศักยภาพวิชาชีพสู่การสร้างเสริมสุขภาพ และยกระดับคุณภาพสังคม
3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมด้านบริการวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
3.1 เป็นผู้นำในการสร้างเสริมมาตรฐาน และคุณภาพการดำเนินงานทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค	ยกระดับการให้บริการ ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากล	<p>โครงการยกระดับการให้บริการวิชาการตามคุณภาพมาตรฐาน ISO/IEC 17025 และ 17043</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบการดำเนินการให้บริการตรวจวิเคราะห์ และกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามข้อกำหนด ISO/IEC 17025 และ 17043 เพื่อการขอรับรองมาตรฐาน - กำหนดแนวทางการสนับสนุน การดำเนินงานของ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อสร้างระบบการขยายขีดความสามารถของการให้บริการ 	<p>โครงการยกระดับการให้บริการวิชาการตามคุณภาพมาตรฐาน ISO/IEC 17025 และ 17043</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการดำเนินการ ให้บริการตรวจวิเคราะห์ของ หน่วยตรวจวิเคราะห์ให้ได้การรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 และ 17043 เพิ่มขึ้น - การประเมินผลิตภัณฑ์ IVD เช่น Method /Product validation & verification - สร้างระบบการขยายขีดความสามารถของการให้บริการ โดยการเปิดขอบข่ายการตรวจวิเคราะห์เพิ่มเติม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
		- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แก่บุคลากรจากห้องปฏิบัติการ ในประเทศ	- ให้บริการให้คำปรึกษาการขอ รับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ทั้งในและต่างประเทศ
		โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง - ให้ reward /recognition - จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม - พัฒนาศักยภาพให้ชำนาญใน ทักษะที่เกี่ยวข้อง	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรจาก ห้องปฏิบัติการในประเทศ - การเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม แก่บุคลากรจากห้องปฏิบัติการใน ประเทศและจัดหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรต่างประเทศ - ให้ reward /recognition เพื่อ สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง - จัดสรรบุคลากรเพิ่มเติม - พัฒนาศักยภาพให้ชำนาญใน ทักษะที่เกี่ยวข้อง
3.2 ขยายศักยภาพ วิชาชีพสู่การสร้างเสริม สุขภาพ และยกระดับ คุณภาพสังคม	สร้างความเข้มแข็งและ สร้างเครือข่ายเพื่อการ พัฒนาวิชาชีพและ ยกระดับคุณภาพสังคม	โครงการเสริมสร้างความ เข้มแข็ง พัฒนาวิชาชีพสู่การ ยกระดับคุณภาพสังคม -ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้าน บริการวิชาการกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน -ร่วมเป็นภาคีในการพัฒนา วิชาชีพ เพื่อตอบสนองนโยบาย ในการสร้างเสริมสุขภาพ -เปิดโครงการ inter-laboratory comparison แก่คลินิกเทคนิค การแพทย์ ในการรับรอง มาตรฐานคุณภาพ	โครงการพัฒนาวิชาชีพสู่การ ยกระดับคุณภาพสังคม - พัฒนาและขยายขอบข่ายงาน บริการด้านต่างๆ เช่น Method/Product Validation & Verification และงานอื่นๆ - คลินิกเทคนิคการแพทย์เข้าร่วม โครงการอย่างต่อเนื่องจนถึง โครงการ -ปรับโครงสร้างพื้นฐานเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ระบบ IT และ อัตรากำลัง เพื่อรองรับการเป็น แหล่งเรียนรู้ แหล่งฝึกอบรมและ การศึกษาดูงาน - พัฒนาการเก็บข้อมูล voice of customer และการประเมิน suppliers

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives)

1. ประยุกต์ใช้ IT Digital Transformation เพื่อการขับเคลื่อนพันธกิจ
2. ขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ และเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน
4. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
4.1 การประยุกต์ใช้ IT Digital Transformation เพื่อการขับเคลื่อนพันธกิจ	-สร้าง IT skill ให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต -ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	โครงการพัฒนากระบวนการทำงานแบบ Digital Transformation -ลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเน้นการทำงานแบบ Paperless จัดทำ data catalogue จากกระบวนการต่าง ๆ (ระบบการเงิน /HR)	โครงการพัฒนากระบวนการทำงานแบบ Digital Transformation - ลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน - สร้าง Digital literacy ในกลุ่มบุคลากร, IT skill สำหรับการทำงาน
	-ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงลูกค้า -เพิ่มศักยภาพในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ความร่วมมือ	พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินความต้องการของลูกค้ากลุ่ม ต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารและรวบรวมข้อมูลลูกค้า -ขยายผลกลุ่มงานบริการต่าง ๆ และพัฒนาช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละพันธกิจ	พัฒนาให้เป็นนวัตกรรมการให้บริการหรือกระบวนการทำงานที่เกิดจากการบริหารจัดการแบบ Digital
4.2 เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้และมีความยั่งยืน	-ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	โครงการ Design thinking and process management -ทบทวนและพัฒนาระบบในการทำงานอย่างต่อเนื่อง -ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	โครงการ Design thinking and process management -ทบทวนและพัฒนาระบบในการทำงานอย่างต่อเนื่อง -ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
	พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลการพัฒนางาน	<u>ระดับบริหาร</u> -กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน -มีการสื่อสารภาพความสำเร็จของการดำเนินการแก่บุคลากรผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง <u>ระดับปฏิบัติการ</u> -พัฒนาระบบการประสานงานและการดำเนินงาน -พัฒนาองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งสนับสนุนการ และแหล่งการใช้ชีวิตระหว่างการศึกษาและการทำงานอย่างมีความสุข -พัฒนาระบบการเวียนเอกสารต่าง ๆ ให้เป็น Office automation สามารถใช้เอกสารเป็น electronics -จัดพื้นที่ จัดสรร Facility หรือทรัพยากรที่เพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากร ทุกระดับ (Green and Healthy Faculty) วิเคราะห์และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	<u>ระดับบริหาร</u> -สื่อสารนโยบาย เป้าหมาย การพัฒนาองค์กร และภาพความสำเร็จแก่บุคลากรผ่านสื่อ และช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน -ทบทวนและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการและการประเมินหน่วยงานแบบมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล และระบบอื่นๆ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมาย (PDCA,CQI)
	-พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการดำเนินการร่วมกับคู่แข่ง	-พัฒนาระบบการวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย -พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้	-พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะฯ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
		สะดวก มีการเชื่อมโยงข้อมูล การดำเนินงาน -สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับคู่ความร่วมมือหรือคู่แข่ง เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญ	-เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างองค์กรเพื่อมุ่งการ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
3. ขยายผลกระบวนการ บริหารจัดการ และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	-พัฒนาศักยภาพและบริหาร จัดการบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงและ ตอบสนองต่อเป้าหมาย	-วิเคราะห์และวางแผนพัฒนา กำลังคน ให้สอดคล้องตาม พันธกิจและแผนงาน -ส่งเสริมบุคลากรในการสร้าง ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนวัตกรรม - Segment บุคลากรให้ ปฏิบัติงานตรงกับความ เชี่ยวชาญ และจัดสรรเวลาให้ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ เพื่อผลักดันแต่ละ พันธกิจให้มีความโดดเด่น -พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มี สมรรถนะสูง และจำเป็น เช่น ภาษาการสื่อสาร การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการ ทำงานเป็นทีม ความเป็น ผู้ประกอบการ (Entrepreneurial minded) เป็นต้น	-พัฒนาบุคลากรให้มี ประสบการณ์ทางวิชาชีพ และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนา และการหมุนเวียน บุคลากร - เชื่อมโยงบุคลากร และ facilities ที่มีความ หลากหลาย เพื่อร่วมกัน พัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐาน ของ interdisciplinary -สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระดับอาเซียนและระดับ นานาชาติ
	-พัฒนาระบบและกลไกในการ สร้างเสริมศักยภาพและ ความก้าวหน้าในสายงาน	-พัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะหลัก (Core/ Functional/ Managerial competencies) ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	-ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้ง ในสายงานเดียวกัน และข้าม สายงาน -ส่งเสริมโอกาสการขยายการ เรียนรู้และการทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
		<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลัก -สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการ สืบทอดตำแหน่ง 	<p>ห้องปฏิบัติการ และสถานบริการสุขภาพ</p> <p>เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p>
	-ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> -ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรทุกระดับ นักศึกษา และศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็น role model ขององค์กร -ส่งเสริมความภาคภูมิใจในความเป็น “มหิดล” และ “MUMT” 	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างทัศนคติ (growth mindset) ที่ดีต่อการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ -มุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบในการดูแลสุขภาพ Happy and Healthy Organization

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคนิคการแพทย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนกลยุทธ์คณะฯ พ.ศ. 2566 – 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้นำ SWOT Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

จุดแข็ง

1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. มีทักษะการประสานงานที่ดี
3. จิตบริการดี
4. มีทักษะในการจัดกิจกรรม
5. สามารถทำงานเป็นทีมได้
6. มีเครือข่ายทรัพยากรบุคคลภายในมหาวิทยาลัย
7. มีศักยภาพในการทำงานได้หลากหลาย
8. มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ผ่านระบบ Digital KM Master Class

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. การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง
8. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ภาวะคุกคาม

1. Generation Gap
2. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีต่าง ๆ
3. อัตราการลาออกและการรักษาคนเก่งภายในองค์กร
4. องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล
5. สถานที่ปฏิบัติงานมีหลายแห่ง (อุปสรรคในการเสริมสร้างบรรยากาศและการเข้าร่วมกิจกรรม)

โอกาส

1. มีระบบ IT ของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนในกระบวนการต่าง ๆ เช่น MU-ERP, E-Recruitment, ระบบการทำบัตรประจำตัวออนไลน์, ระบบการติดตามสถานการณ์ขอตำแหน่งทางวิชาการ, HR-Consolidate, HR-Connect เป็นต้น
2. การมีมาตรฐานทางวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล
3. เครือข่ายการทำงานด้านการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรภายนอก

SO ยุทธศาสตร์เชิงรุก (เร่งดีเป้าหมายโดยอาศัยโอกาส)

1. พัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีทักษะวิชาด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาระบบงานและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ST ยุทธศาสตร์เชิงรับ (กลยุทธ์แตกตัว-ปรับอุปสรรคเป็นโอกาส)

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

WO ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (กลยุทธ์พลิกตัว-ปรับจุดอ่อนเป็นแข็ง)

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

WT ยุทธศาสตร์เชิงถ้อย (ปรับการดำเนินการในรูปแบบอื่น)

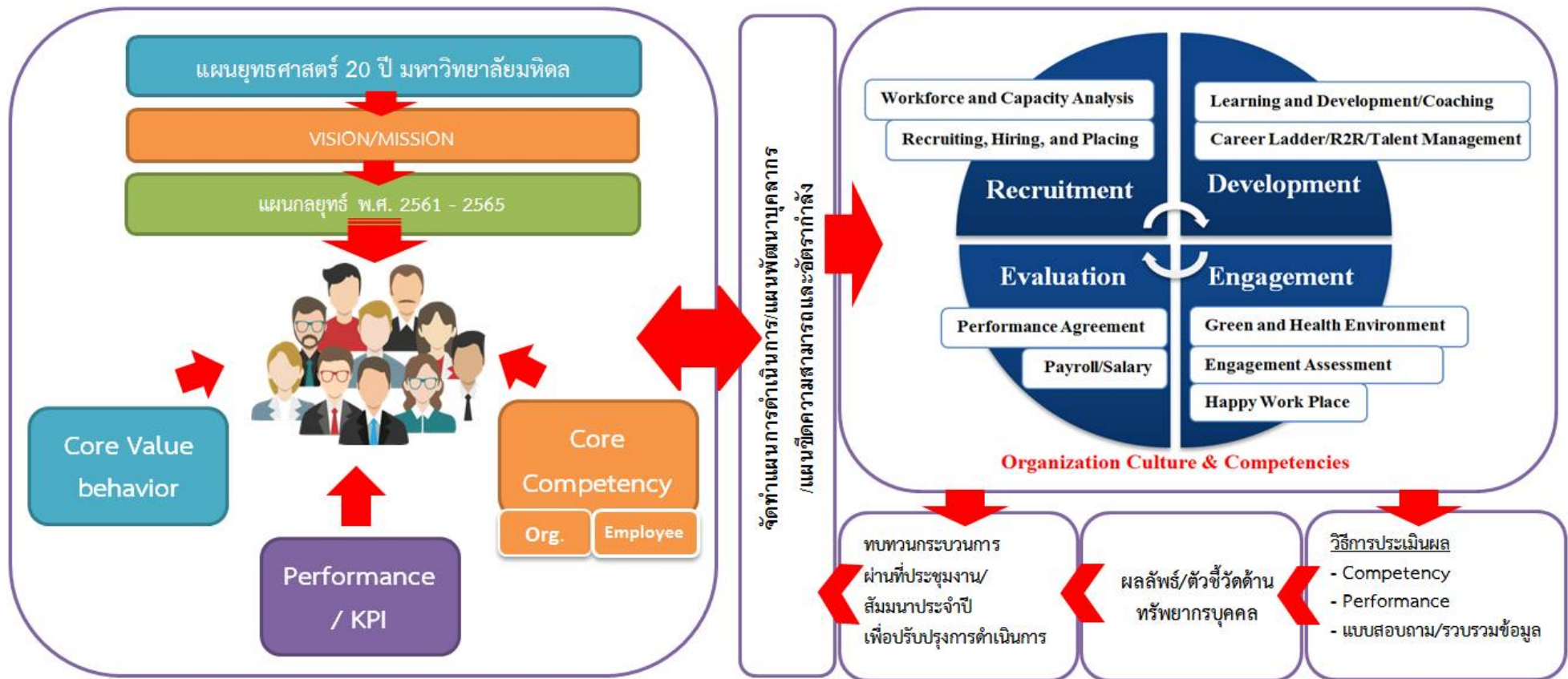
1. กำหนดกระบวนการเชิงรุกอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพัน การพัฒนาบุคลากรหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร

- ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ
- สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำขอตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดเวลาในการทำงาน
- จัดโครงการฝึกอบรม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ 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 และสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ

2. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยที่ผู้บริหารได้ร่วมกันออกแบบระบบ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ได้แก่ เป้าหมายของคณะฯ และมหาวิทยาลัยแผนยุทธศาสตร์ สมรรถนะหลักของคณะฯ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีกระบวนการดังภาพต่อไปนี้



ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบการบริการทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์ แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการหลัก ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการย่อยดังต่อไปนี้

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
16. ชมรมกีฬาคณะเทคนิคการแพทย์

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 โดยมีการนำปัจจัยต่าง ๆ 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. กำหนดให้สัดส่วนคุณวุฒิสายวิชาการที่มีคุณวุฒิต่างวิชาชีพ คือ เทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค ต่อคุณวุฒิสายอื่น ๆ 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 หน่วยงานต่าง ๆ สามารถเสนอขออัตรากำลังมาอย่างคณะฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ หรือจัดทำเป็นแผนงบประมาณประจำปีล่วงหน้า เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการงบประมาณประจำปี
9. ข้อควรคำนึงในการจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน
 - 9.1 พิจารณาเกลี่ยงานให้กับบุคลากรในสังกัดเดียวกัน
 - 9.2 ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น นำรูปแบบหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนในการทำงาน
 - 9.3 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้โอกาสสร้างความท้าทายในการเติบโตทางสายงานให้กับบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างที่มีอยู่ในสังกัด ด้วยการมอบหมายที่มีความยากหรือปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อเสนอขอเปลี่ยนประเภทการจ้างโดยไม่ขออัตรากำลังใหม่เพิ่มได้
 - 9.4 กรณีที่อัตรากำลังในการดำเนินการนั้นไม่เพียงพอ สามารถพิจารณาบุคลากรที่สมรรถนะเหมาะสมในการโอนย้ายข้ามระหว่างหน่วยงานได้
 - 9.5 สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอ มีการขยายงานเพิ่มเติม หรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ หน่วยงานสามารถเสนอรับจัดสรรอัตรากำลังเพื่อให้คณะฯ พิจารณาได้

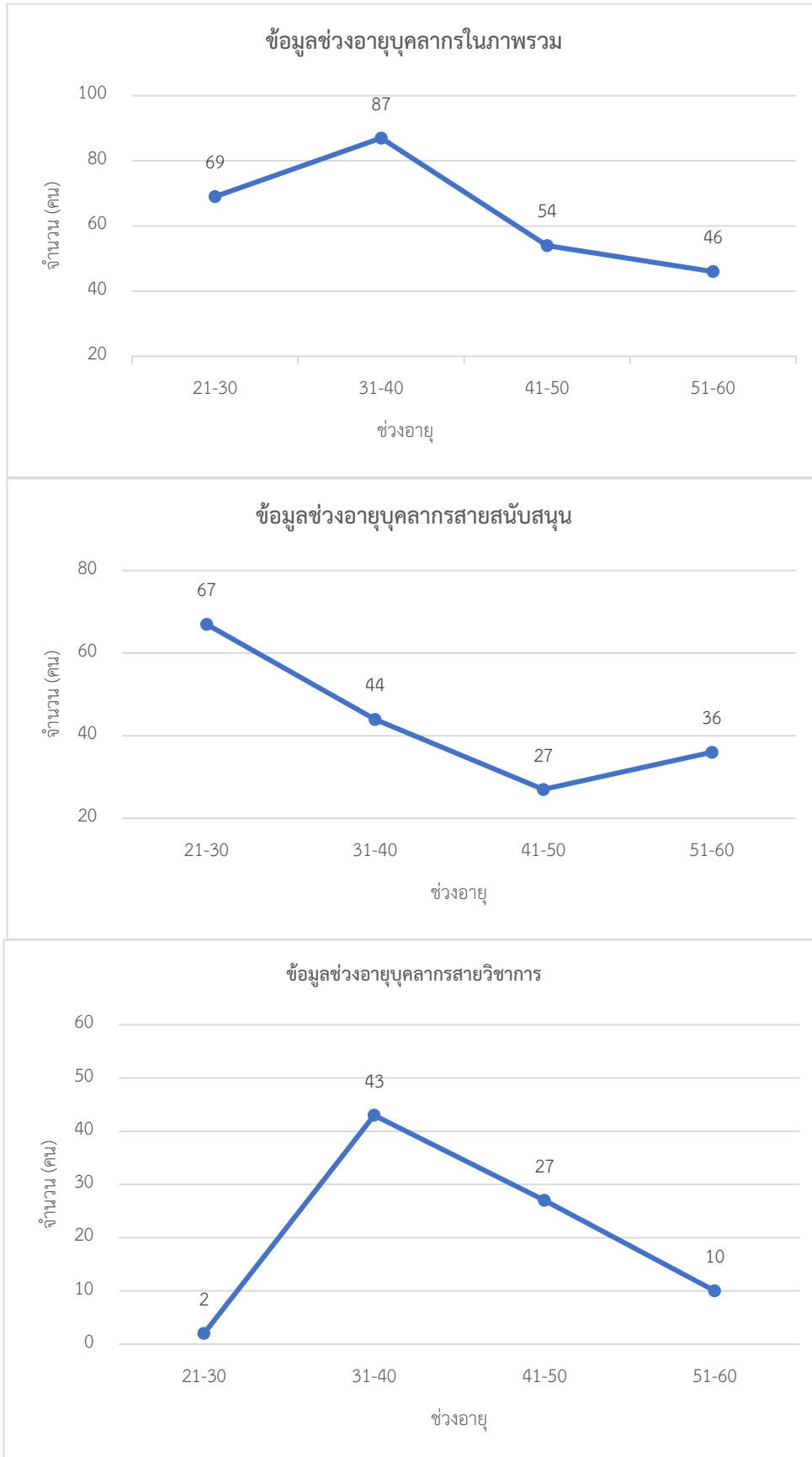
สถานการณ์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

คณะเทคนิคการแพทย์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

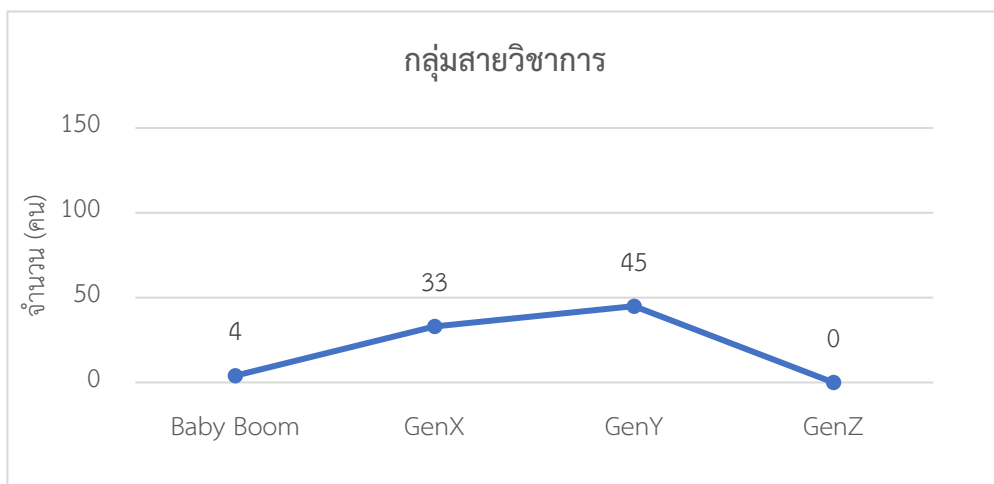
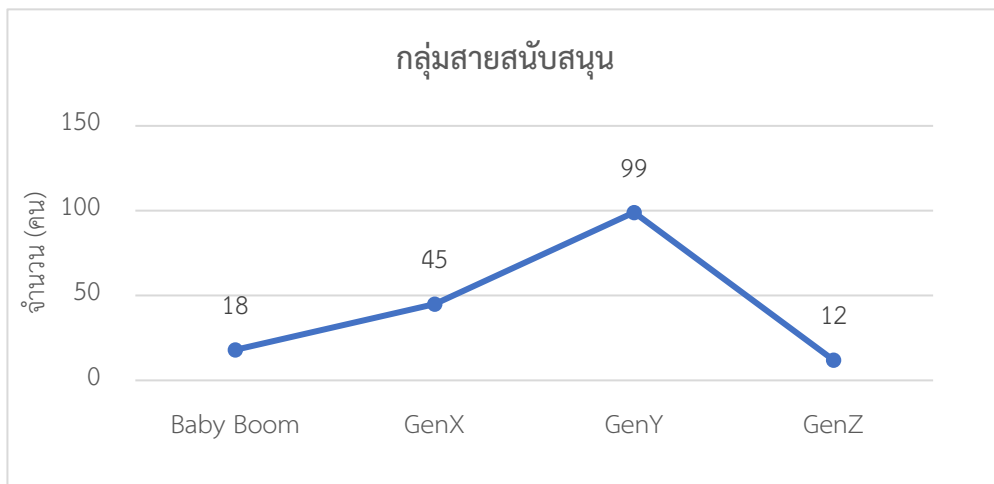
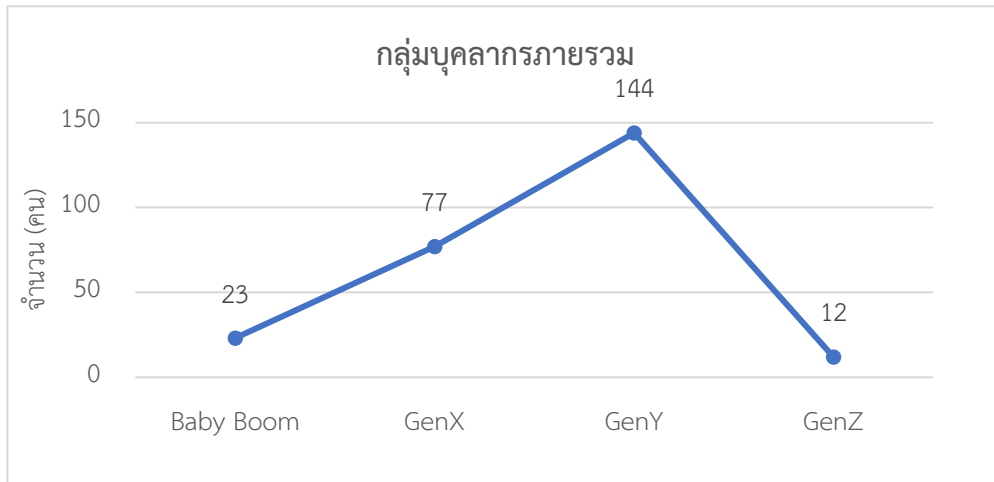
ปีงบประมาณ 2565 (ณ 30 กันยายน 2565)

ภาควิชา/หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย					พม. (ชื่อส่วนงาน)		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว				รวม		
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ			สายสนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	เงิน งบประมาณ	เงิน รายได้	เงินรายได้		เงินวิจัย				
			ขรก. เปลี่ยน สถานภาพ	อุดหนุน	ชาว ต่าง ประเทศ	ขรก. เปลี่ยน สถานภาพ	อุดหนุน					อายุเกิน 60 ปี/ที่ ปรึกษา		สาย สนับสนุน	เงินงบ ประมาณ		เงิน รายได้	
												สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน					เงิน วิจัย
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

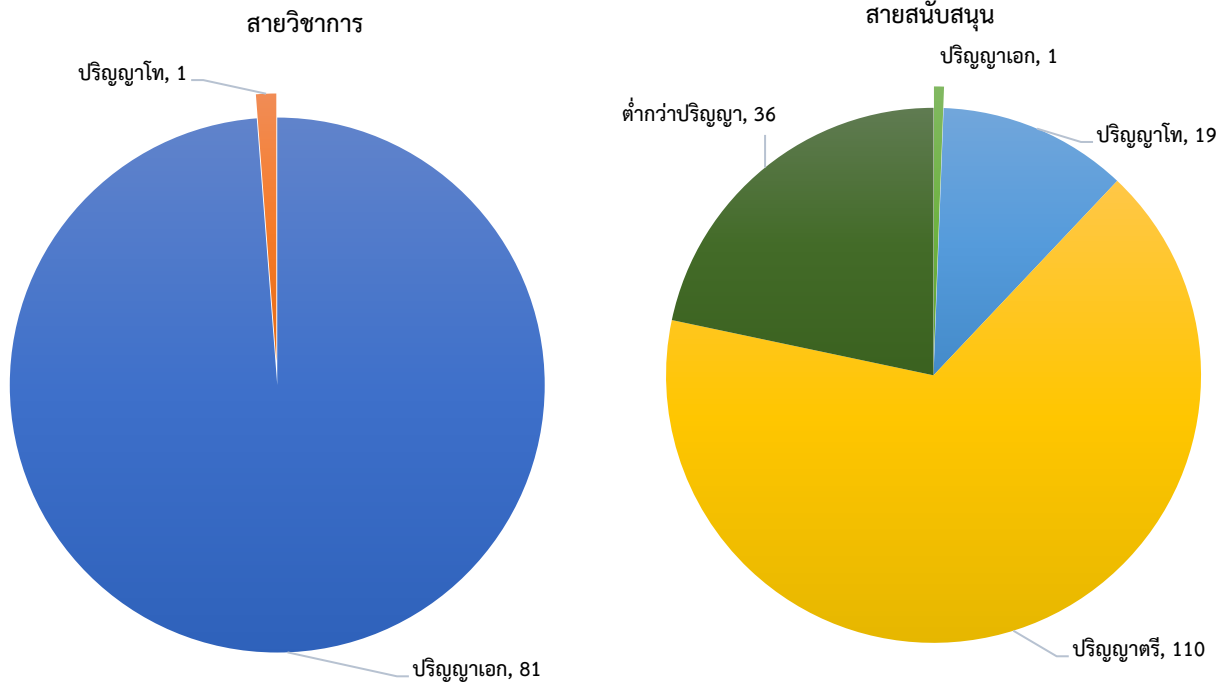
การวิเคราะห์ช่วงอายุของบุคลากร (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565)



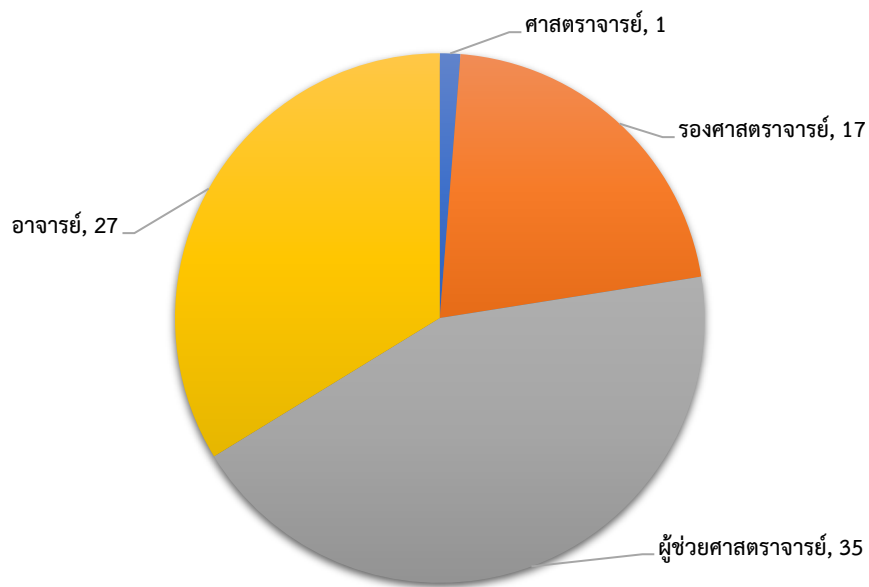
การวิเคราะห์ Generation Gap (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565)



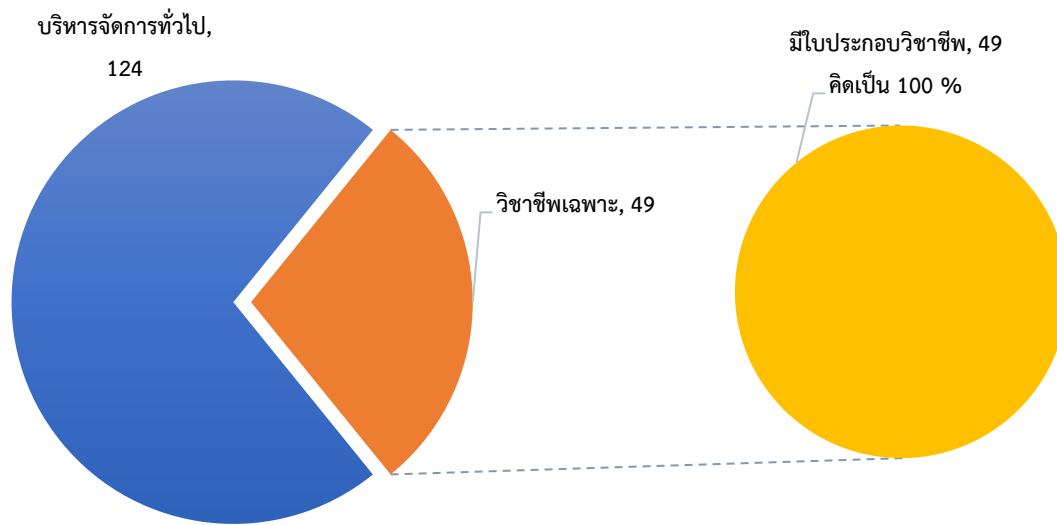
วุฒิการศึกษาของบุคลากร



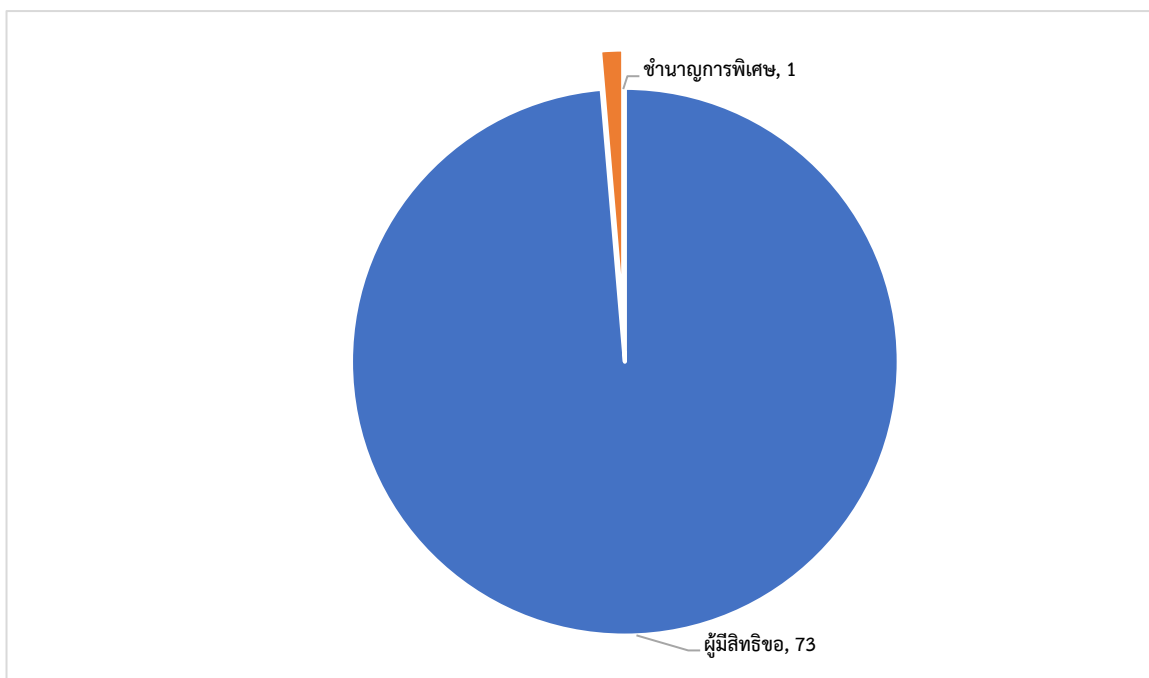
ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ



ประเภทตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุน



ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน



อัตราการเกษียณอายุ 20 ปีข้างหน้า

คณะฯ ได้มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจากอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และอัตรากำลังที่จะมีการเกษียณอายุงานในอีก 20 ปี โดยคณะจะมีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่จะมีการเกษียณอายุงาน และดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากรมาทดแทนอัตราที่เกษียณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะมีอัตรากำลังเพียงพอและรองรับภาระงานได้

	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 2566 - 2570

ตำแหน่ง	แผนการรับ						จำนวนการบรรจุ						หมายเหตุ
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
SO1: สร้างความเป็นเลิศทางการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้สู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง													
- อาจารย์	-	-	-	-	-	-	2	2	-				
- นักวิจัย/เจ้าหน้าที่วิจัย/นักวิทยาศาสตร์	-	-	1	1	2	2	6	1	1				
- นักเทคนิคการแพทย์	-	3	-	-	1	-	1	-	-				
SO2: ผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพรอบด้านด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพระดับสากล													
- อาจารย์/ผู้ช่วยอาจารย์	-	4	1	1	1	1	1	1	1				
- นักวิชาการศึกษา/พนักงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	1		3				
- นักวิเทศสัมพันธ์/อื่นๆ													
SO3: ยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นผู้นำทางบริการวิชาการและการสร้างเสริมสุขภาพ													
- อาจารย์	-	1	-	-	-	-	-		-				
- นักเทคนิคการแพทย์	3	-	4	4	-	-	8	8	3				
- นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์	1	1	-	1	-	-	2	3	-				
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/พนักงานธุรการ	1	-	-	1	1	1	5	3	1				
- พนักงานประจำห้องทดลอง	1	-	3	3	1	3	-	3	-				
SO4: สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และความยั่งยืน													
- นักวิชาการศึกษา	-	-					-		-				
- นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงิน	-	2					3	2	-				
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/พนักงานธุรการ	-						2	1	3				
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-					1		1				
- นักทรัพยากรบุคคล				1									
- นักประชาสัมพันธ์				1									
- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา				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	4	1				**อัตราที่ไม่ได้ใช้นำอัตราไปใช้ทดแทนส่วนของแต่ละยุทธศาสตร์ มีการปรับกระบวนการทำงาน แบ่งPA การปฏิบัติงานและโอนย้ายบุคลากรภายในเพื่อให้การบริหารอัตรามีความเหมาะสมมากขึ้น รวมถึงมีการบรรจุบุคลากรเพื่อเตรียมการก่อนการเกษียณแล้วในปีก่อนหน้า
	-อาจารย์ -นักวิทยาศาสตร์ -เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป - พง. ห้องทดลอง -คนงาน 2 อัตรา	- นักวิชาการ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ - นักเทคนิค การแพทย์ - เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป - ช่างไฟฟ้า	-อาจารย์ - นักวิชาการ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	- อาจารย์ - นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา -พนักงาน ทั่วไป	-ช่าง อิเล็กทรอนิกส์ -พนักงาน ธุรการ 2 - เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป -พนักงาน ทั่วไป	-อาจารย์ -พนักงาน ธุรการ 2 ศึกษา -พนักงาน ธุรการ -พง. ห้องทดลอง -พนักงาน ทั่วไป -คนสวน	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป -พนักงาน ธุรการ -พง. ห้องทดลอง -พนักงาน ทั่วไป -คนสวน	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	- นักวิชาการ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ - นักเทคนิค การแพทย์ - เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	- นัก ทรัพยากร บุคคล			
นักเรียนทุน	1						1						
- ตำแหน่งอาจารย์													
รวม	16	14	10	15	12	14	35	26	14				

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 - 2570

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ 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 คณะฯ กำหนดงบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายวิชาการ ไม่เกิน 15,000 บาทต่อปีงบประมาณ สายสนับสนุน ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปีงบประมาณ
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 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนวิชาการ หรือสนับสนุนทั่วไป เป็นต้น โดยพิจารณาการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงาน และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะในแต่ละตำแหน่ง (Functional Competency) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้จากการพัฒนา โดยพิจารณาจากความคาดหวังจากการเข้าร่วมอบรม กระบวนการเรียนรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และให้ความเห็นกลับไปยังบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนา



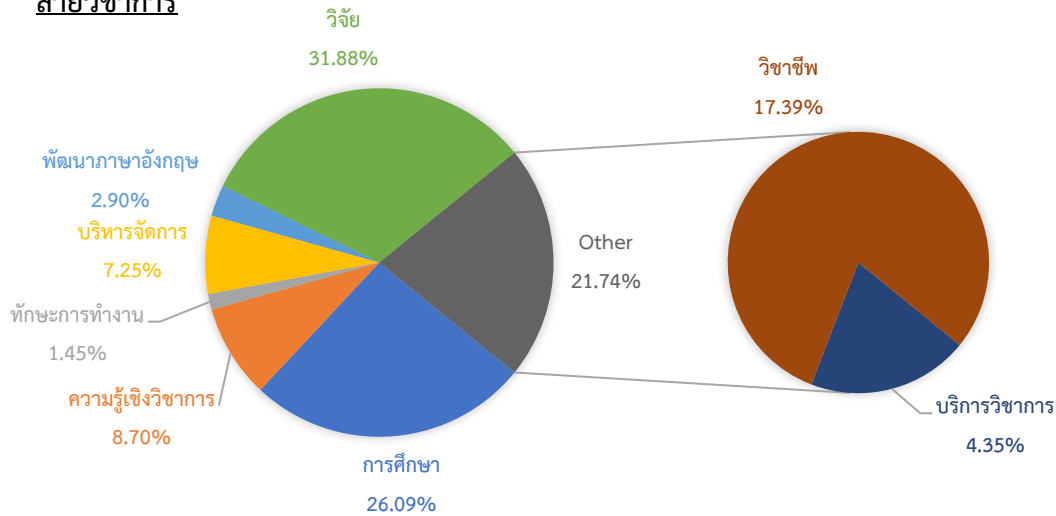
ภาพที่ 1.1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 1.2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

โดยจากการจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล ในปี 2565 สามารถนำข้อมูลการพัฒนาของบุคลากรมาวิเคราะห์และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

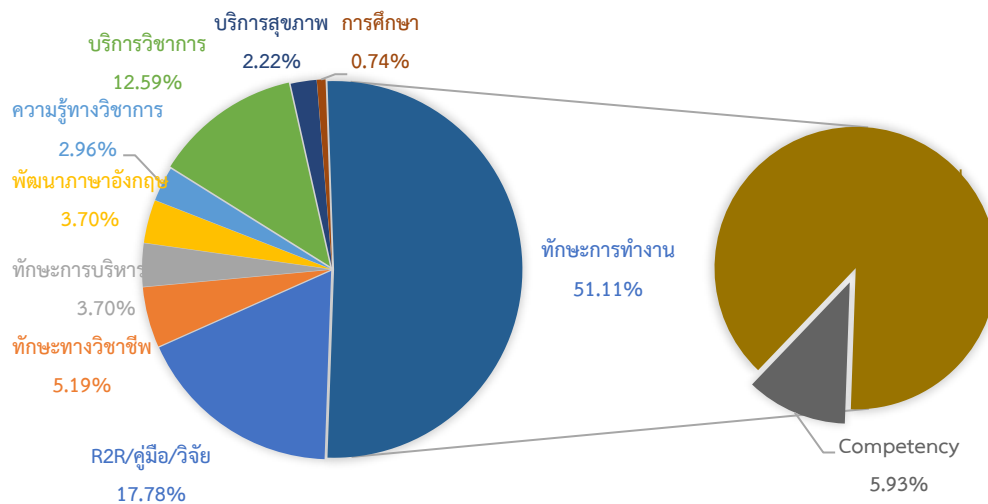
สายวิชาการ



ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน/การทำสื่อการสอนออนไลน์
2. ทักษะทางวิชาชีพที่จะนำไปใช้กับการเรียนการสอนและการทำวิจัย
3. การเขียนขอทุนวิจัย/การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆเพื่อสนับสนุนการวิจัย
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



แนวทางดำเนินการบริหารจัดการคนเก่งภายในมหาวิทยาลัย (MU-Talents)

มหาวิทยาลัยเชิญที่ปรึกษาจากบริษัท SCG มาช่วยศึกษาและพัฒนาระบบบริหารจัดการคนเก่งมหาวิทยาลัยมหิดล (MU – Talents)

2. พัฒนา MU-Talents ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

พัฒนาผู้บังคับบัญชาและ MU-Talents ให้สามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- หลักสูตร "How to IDP dialogue with high impact" สำหรับกลุ่มผู้ประเมินหรือผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของ MU-Talents
- หลักสูตร "How to create your effective IDP" สำหรับกลุ่ม MU-Talents



1. ค้นหาและระบุ MU-Talents

กำหนด Criteria

- บุคลากรสายวิชาการ
- มีผลการประเมิน 3 มีย้อนหลังอยู่ในระดับ "ดีเด่น" ไม่น้อยกว่า 2 ปีขึ้นไป
- ผ่านการประเมินศักยภาพจากส่วนงาน

ประเมินศักยภาพ

- กำหนด Potential Factors - 9 Factors: Strategic Thinking, Learning Agility, Creativity, etc.
- กำหนดผู้ประเมิน Potential
- 9 Box Analysis

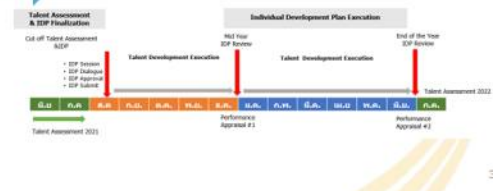


คัดเลือกและระบุบุคลากรที่เป็น Talent

- พิจารณากลั่นกรอง กำหนดแนวทางการจัดลำดับเพื่อระบุ MU-Talents



3. ประเมินและติดตามผลการพัฒนาตาม IDP



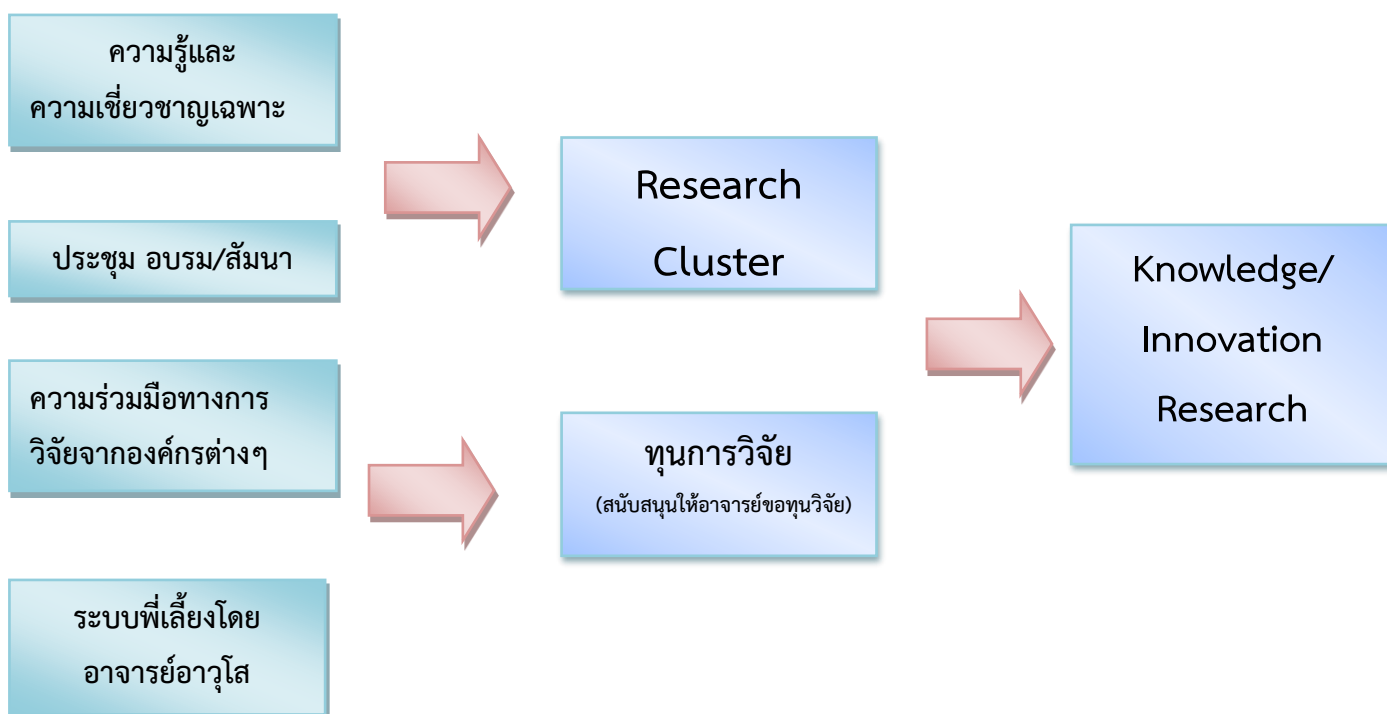
4. รักษา และจูงใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงทุ่มเทและสร้างผลงานที่เป็นเลิศให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง



แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน

แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

การสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ ได้ให้โอกาสคณาจารย์รุ่นใหม่ในการเข้ามาเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อยภายใต้งานวิจัยมุ่งเป้าขนาดใหญ่ของคณะฯ ควบคู่กับการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์จากและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการขอทุนวิจัยคณาจารย์อาวุโสผ่านการทำวิจัยในรูปแบบ cluster และระบบนักวิจัยที่เลี้ยงรวมถึงยังเปิดโอกาสให้คณาจารย์สามารถผลิตงานวิจัยร่วมกับคู่ความร่วมมือต่างๆ ทั้งจากองค์กรภายในและภายนอก เพื่อให้ผลงานวิจัยที่ได้มีคุณภาพสามารถสร้าง Impact และตอบสนองต่อความต้องการของลูกศิษย์ได้จริง อีกทั้งยังได้มีแนวคิดในการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เข้าในสังกัดศูนย์วิจัยพัฒนานวัตกรรมและศูนย์เหมืองข้อมูลและชีวการแพทย์ 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 เพื่อจับคู่พี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษากับบุคลากร
4. จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนคู่มือ งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย หรือสถิติทางการวิจัย เป็นต้น
5. กำหนดช่วงระยะเวลาในการรับสมัครขอทุนสนับสนุนให้กับบุคลากรและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานที่ได้รับทุนสนับสนุน
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) ให้มีผลตามช่วงเวลาทีคณะฯ กำหนด ดังนี้
 - (1) 1 มิถุนายน
 - (2) 1 พฤศจิกายน



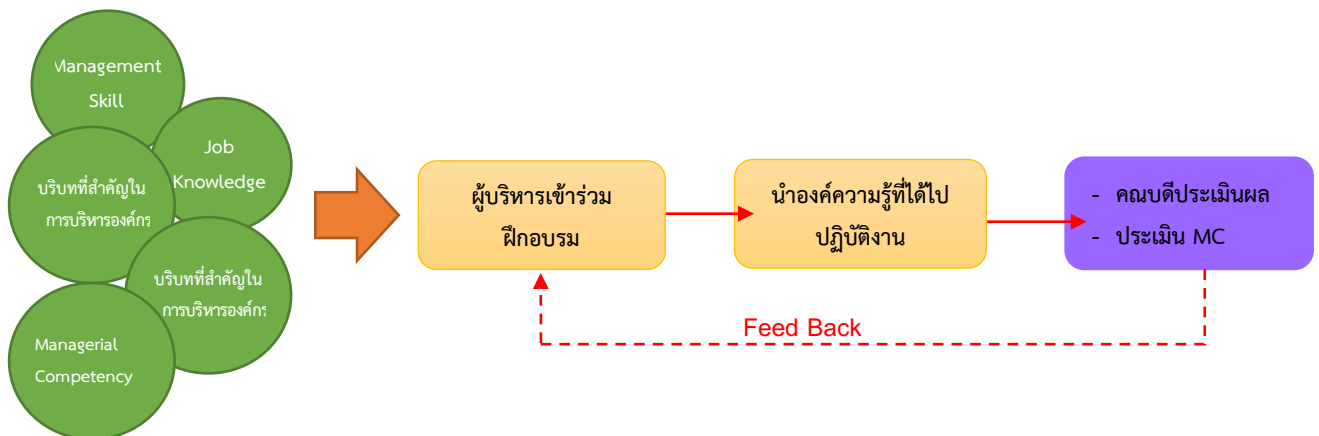
แผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

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	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆที่เกี่ยวข้อง 	<ol style="list-style-type: none"> คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ การให้ทุนสนับสนุน กลุ่ม MU-Talent ด้านบริการทางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนาหรือเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน ISO ต่างๆ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรกลุ่ม MU-Talent ด้านบริการวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
SO4	<ol style="list-style-type: none"> บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital และความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยในด้านต่างๆ เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมอันดีในการทำงานและเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น Digital HR สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการสืบทอดตำแหน่ง สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรทุกระดับ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ในบุคลากรสายสนับสนุน 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับความปลอดภัยที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย คะแนนการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ความรู้ที่ถูกจัดเก็บในระบบ Digital KM Masterclass การเข้าใช้งานระบบ KM masterclass การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร

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.	คณาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
6.	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
7.	สัดส่วนของ พส. และ พม.	รายไตรมาส	ร้อยละ	≤ 55	≤ 55	≤ 55	≤ 55	≤ 55
8.	ร้อยละของอัตราว่างที่มีคนครองตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
9.	ร้อยละของบุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ	รายไตรมาส	ร้อยละ	100	100	100	100	100
10.	ร้อยละอัตราการจ้างงานหลังการทดลองงาน	รายไตรมาส	ร้อยละ	100	100	100	100	100
11.	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าทางสายงานเพิ่มขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
12.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศและโครงการพัฒนาอาจารย์	รายไตรมาส	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
13.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนปฏิบัติการ <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาและการจัดทำทเรียนออนไลน์ - ความรู้เรื่อง PLOs/ OBE - การให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานสากล (AUN QA) - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA 	6 เดือนครั้ง	คน	≥60	≥60	≥60	≥60	≥60
				≥80	≥80	≥80	≥80	≥80
				≥40	≥40	≥40	≥40	≥40
				≥15	≥15	≥15	≥15	≥15

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
	- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน รวมถึงนักวิจัย ให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ - การให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐาน ISO ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - การพัฒนาและทักษะอื่น ๆ ที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการวิชาการและบริการสุขภาพทักษะทางด้านวิชาชีพเทคนิค การแพทย์และรังสีเทคนิค การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยด้านต่าง ๆ			≥180	≥180	≥180	≥180	≥180
				≥40	≥40	≥40	≥40	≥40
				≥100	≥100	≥100	≥100	≥100
				≥60	≥60	≥60	≥60	≥60
14.	สภาวะสุขภาพของบุคลากรในคณะฯ	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60
15.	ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ค่าเฉลี่ย	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4
16.	คะแนนความผูกพันของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ค่าเฉลี่ย	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5	≥ 3.5
17.	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95
18.	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
19.	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	บาท	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000	≥ 1,000,000
20.	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70	≥ 70
21.	การให้ความรู้เรื่องด้านความปลอดภัยและอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง	ตามแผนด้าน ความปลอดภัย	1	1	1	1	1
22.	ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละเป็นไป ตามความหวัง	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
23.	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับผ่านการประเมิน MU-PSF	6 เดือน/ครั้ง	คน	5	7	9	10	11
24.	การประเมินสุขภาพความเครียดของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ					
25.	สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาหลักสูตรป.ตรี	ปีละ 1 ครั้ง		1:8	1:8	1:8	1:8	1:8
26.	การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
27.	ผลลัพธ์โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย - จำนวนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการ - จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอความก้าวหน้าในสายงาน - จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นขอกรอบในการ ขอกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน	ปีละ 1 ครั้ง	เรื่อง คน คน	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2	≥ 1 ≥ 1 ≥ 2

เอกสารแนบ

1. แผนปฏิบัติการ/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐาน

1.1	ชื่อโครงการ	เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและความผูกพันในองค์กร					
1.2	ส่วนงาน	คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล					
1.3	ผลผลิต/โครงการ	ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ					
1.4	ลักษณะขอโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการของส่วนงาน <input type="checkbox"/> โครงการในรูปแบบบูรณาการ (ระบุร่วมกับหน่วยงานใด)					
1.5	ประเภทโครงการ	โครงการต่อเนื่อง					
1.6	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ	3	ปี	เริ่มต้น	2564	สิ้นสุด	2566
1.7	พื้นที่ตั้งโครงการ/พื้นที่ให้บริการ	คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล					
1.8	ความสอดคล้องกับนโยบาย						
1.8.1	สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล	8. การปฏิรูประบบการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย					
1.8.2	สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน	(หากมี...โปรดระบุ)					
1.8.3	สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี (ระบุ)	ครั้งที่ วันที่					
1.8.4	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่/กลุ่มจังหวัด/จังหวัด	(หากมี...โปรดระบุ)					
1.8.5	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล	4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization					
1.8.6	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	2. เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ					

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของโครงการ

2.1 หลักการและเหตุผลของโครงการ * (ที่มาหรือเหตุผลที่จำเป็นต้องจัดทำโครงการ)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเต็มไปด้วยการแข่งขันเพื่อสร้างความเป็นเลิศและความสำเร็จให้กับองค์กร ปัจจัยสำคัญในการวัดความสำเร็จ และผลักดันองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้นั้นคือ “บุคลากร” ที่ปฏิบัติงานในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมายและนำเอาความรู้และทักษะในด้านต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ จนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และทิศทางที่องค์กรได้กำหนดไว้แต่การจะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสะอาดสะอ้านที่เป็นพื้นฐานสำคัญด้านสุขวิทยา (Hygiene factor) ที่ต้องคำนึงถึงสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ในการปฏิบัติงาน และจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงานปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor) เพื่อสร้างแรงกระตุ้นด้วยเงื่อนไขต่างๆ และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการอยู่ภายในองค์กร ไม่เพียงแต่ปัจจัยทั้งสองอย่างนี้ แต่การมีค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน การมองเห็นเป้าหมายเดียวกันก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเสริมสร้างสุขภาวะภายในองค์กร ที่จะเสริมสร้างให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.2 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ *

2.2.1 วัตถุประสงค์ (จัดทำโครงการเพื่ออะไร)

- เพื่อศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- เพื่อกำหนดแผนและการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ และส่งเสริมการปรับปรุงแนวคิดและแนวปฏิบัติของบุคลากรในคณะฯ ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามทิศทางและค่านิยมที่พึงประสงค์
- เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะกายและใจที่ดีให้กับบุคลากรอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้อยู่ดีมีมีความสุข
- เพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในคณะฯ เพื่อความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวและเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2.2 ผลผลิต - OUTPUT (ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม)

- คณะฯ มีการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ผ่านการระดมสมองร่วมกันจากผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งจะต่อมมีความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจดี คุณภาพชีวิตที่ดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร
- ค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น
- บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นการเชื่อมและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และระหว่างหน่วยงาน

2.2.3 ผลลัพธ์ - OUTCOME (ผลประโยชน์ที่จะได้รับ)

- บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการอยู่ร่วมกัน
- บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและเต็มศักยภาพ

2.2.4 ผลกระทบ - IMPACT (ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ

- สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้ภายในองค์กร ลดอัตราการลาออก
- การให้ข้อมูลเพื่อตอบสนองสอบถามต่างๆที่ประเมินผลด้านความผูกพันและความสุขของบุคลากรอาจไม่ได้รับข้อมูลมาเท่าที่ควร
- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมต่างๆ อาจมีจำนวนไม่ตรงตามเป้าหมายที่คาดไว้เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก

2.2.5 กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในคณะฯ

2.3 ความพร้อมในการดำเนินโครงการ

2.3.1 ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ

โครงการเดิมที่ดำเนินการต่อเนื่อง

2.3.2 ความเหมาะสมของโครงการ

ความพร้อมของพื้นที่ดำเนินโครงการ

มีความพร้อมดำเนินการได้ทันที

ความพร้อมของบุคลากร/ทีมงาน

สูงมาก

ความพร้อมของการบริหารจัดการ

สูงมาก

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ด้านการ

ดำเนินการ

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลการดำเนินงานโครงการและตัวชี้วัดของโครงการ

3.1 วิธีดำเนินการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ *

การวิเคราะห์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

- รวบรวมข้อมูลค่านิยมจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของคณะฯ
- ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรและจัดทำแผนในการสื่อสาร ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมให้บุคลากรรับทราบ
- ประเมินผลการรับรู้และถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ

การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ความผูกพันและความสุขของบุคลากร

- วิเคราะห์ผลการตรวจสอบสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และผลสำรวจความสุขของบุคลากร เพื่อออกแบบกิจกรรม
- จัดทำแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมตามผลการวิเคราะห์ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการ
- ประเมินการจัดโครงการและเก็บข้อมูลผลการตรวจสอบสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรและผลสำรวจความสุขของบุคลากรเพื่อทบทวนการดำเนินการและปรับแผนการดำเนินการในครั้งถัดไป

**** สำหรับแผนการปฏิบัติงาน/กิจกรรม ขอให้กรอกข้อมูล จำนวนตามรายเดือน ตามเอกสารหมายเลข 6.5**

3.2 เป้าหมายโครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี 2564		ปี 2565	ปี 2566**	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571
		แผน	ผล	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน
เชิงปริมาณ :										
1. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	< 3.5	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการเก็บข้อมูลใน เดือนตุลาคม	< 3.5	< 3.5					
เชิงคุณภาพ :										
1. การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	< 3.5	อยู่ระหว่างการ ทบทวนเพื่อ เปลี่ยนแปลงการ ดำเนินการ	< 3.5	< 3.5					
2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย	< 3.5	ขยายระยะเวลาใน การดำเนินการตาม โครงการ	< 3.5	< 3.5					
เชิงเวลา :										
1.										

**** สำหรับตัวชี้วัดปี 2566 ขอให้กรอกข้อมูล จำนวนตามรายเดือน ในเอกสารหมายเลข 6.4 ด้วย**

ส่วนที่ 4 : งบประมาณของโครงการ

4.1 งบประมาณทั้งสิ้น (ปี พ.ศ. 2566)

เงินรายได้	100,000	บาท
เงินงบประมาณ (งบแผ่นดิน) (ถ้ามี)	100,000	บาท

หน่วย : บาท

หมวดรายจ่าย	เริ่มต้น - 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571
1. ค่าจ้างชั่วคราว								
2. ค่าตอบแทน								
- ค่าตอบแทนวิทยากร / 5301010030	25,000	25,000	25,000					
- ค่าตอบแทนอื่น / 5301019990	35,000	35,000	35,000					
3. ค่าใช้สอย								
- ค่าอาหารในการประชุมดำเนินงาน / 5302080	20,000	20,000	20,000					
4. ค่าวัสดุ								
- ค่าวัสดุของที่ระลึก / 5303010130	5,000	5,000	5,000					
- ค่าวัสดุสำนักงาน / 5303010010	15,000	15,000	15,000					
5. ค่าสาธารณูปโภค								
6. ค่าครุภัณฑ์ (ให้ระบุรายละเอียดในเอกสารหมายเลข 6.3 พร้อมแนบไฟล์เอกสารประกอบ)**								
7. ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง (ให้ระบุรายละเอียดในเอกสารหมายเลข 6.3 พร้อมแนบไฟล์เอกสารประกอบ)***								
8. งบเงินอุดหนุน								
รวม	100,000	100,000	100,000	-	-	-	-	-

***** ไฟล์เอกสารประกอบครุภัณฑ์ ประกอบด้วย 1. Spec 2. ใบเสนอราคา และ 3. TOR**

ไฟล์เอกสารประกอบค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 1. TOR 2. แบบรูปรายการ 3. ราคากลาง และ 4. BOQ

ส่วนที่ 5 : ข้อมูลอื่นๆ

5.1 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของโครงการ*

* ความคุ้มค่าหมายถึง มีความสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ การใช้เงินงบประมาณเป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ (ประหยัด, ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์)

5.2 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข*

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.4 ผู้รับผิดชอบโครงการ*

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์

0-2441-4370-9 ต่อ 2824

E-mail

patshachon.sam@mahidol.ac.th

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐาน

1.1	ชื่อโครงการ	พัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD)			
1.2	ส่วนงาน	คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล			
1.3	ผลผลิต/โครงการ	ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ			
1.4	ลักษณะของโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการของส่วนงาน	<input type="checkbox"/> โครงการในรูปแบบบูรณาการ (ระดมกับหน่วยงานใด)		
1.5	ประเภทโครงการ	โครงการต่อเนื่อง			
1.6	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ	3	ปี	เริ่มต้น 2564	สิ้นสุด 2566
1.7	พื้นที่ตั้งโครงการ/พื้นที่ให้บริการ	คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล			
1.8	ความสอดคล้องกับนโยบาย				
1.8.1	สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล	8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย			
1.8.2	สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน	(หากมี...โปรดระบุ)			
1.8.3	สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี (ระบุ)	ครั้งที่ วันที่			
1.8.4	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่/กลุ่มจังหวัด/จังหวัด	(หากมี...โปรดระบุ)			
1.8.5	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล	4. Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization			
1.8.6	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	2. เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ			

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของโครงการ

2.1 หลักการและเหตุผลของโครงการ * (ที่มาหรือเหตุผลที่จำเป็นต้องจัดทำโครงการ)

การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร เพราะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญที่สามารถสะท้อนความสำเร็จในทุกองค์กร อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางของภารกิจหลักสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย 1 ใน 100 ของโลก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะและศักยภาพต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถต่อยอดสู่การสร้างผลผลิตทางวิชาการที่ช่วยพัฒนาเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ในนวัตกรรมใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับหน่วยงาน และข้ามหน่วยงาน และส่งผลให้บุคลากรสามารถมีผลงาน เพื่อการมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานได้

2.2 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ *

2.2.1 วัตถุประสงค์ (จัดทำโครงการเพื่ออะไร)

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถต่อยอดสู่แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานประจำจ่างานวิจัย (R2R) สามารถพัฒนางานประจำให้เป็นผลงานเพื่อขอความก้าวหน้าในสายงานได้
3. เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองและสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้
4. เพื่อสร้างพื้นที่และวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดสู่การสร้างวิจัยในงานของบุคลากรในทุกส่วนงาน
5. เพื่อสร้างผู้สืบทอดในการรับตำแหน่งในระดับบริหาร

2.2.2 ผลผลิต - OUTPUT (ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม)

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และสามารถสร้างสรรค์ ผลงาน R2R ที่สามารถต่อยอดสู่การขอตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานได้
3. มีการรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การบริหารงานภายในคณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายตำแหน่งบริหาร

2.2.3 ผลลัพธ์ - OUTCOME (ผลประโยชน์ที่จะได้รับ)

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และสามารถสร้างสรรค์ ผลงาน R2R ที่สามารถต่อยอดสู่การขอตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานได้
3. มีการรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การบริหารงานภายในคณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายตำแหน่งบริหาร

2.2.4 ผลกระทบ - IMPACT (ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ

1. คณะฯ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและส่งผลให้เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรมีภาระงานประจำที่มาก จึงทำให้ไม่สามารถเขียนผลงานวิจัย R2R ได้
3. ขอบเขตของภาระงานที่ไม่ชัดเจนและซ้ำซ้อน จึงทำให้มีความยากลำบากในการวิเคราะห์งานและพัฒนางาน
4. การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารได้

2.2.5 กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

2.3 ความพร้อมในการดำเนินโครงการ

2.3.1 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ

โครงการเดิมที่ดำเนินการต่อเนื่อง

2.3.2 ความเหมาะสมของโครงการ

ความพร้อมของพื้นที่ดำเนินโครงการ

มีความพร้อมดำเนินการได้ทันที

ความพร้อมของบุคลากร/ทีมงาน

สูงมาก

ความพร้อมของการบริหารจัดการ

สูงมาก

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ด้านการ

ดำเนินการ

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลการดำเนินงานโครงการและตัวชี้วัดของโครงการ

3.1 วิธีดำเนินการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ *

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์จากความต้องการฝึกอบรม (Training Need) และสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
2. ดำเนินการสื่อสารให้แก่คณะหน่วยงานเพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้าพัฒนาศักยภาพ
3. จัดโครงการฝึกอบรมที่เน้นความร่วมมือการร่วมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม
4. จัดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน

1. จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการทำงานให้กับบุคลากร
2. กิจกรรม Workshop ในระหว่างงาน และคิดค้นหัวข้อการวิจัย พร้อมทั้งจัดทำหนังสือในการให้คำปรึกษา
3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงานที่เห็นผลจริง
4. จัดเวทีนำเสนอ/แลกเปลี่ยนผลงานหรือสนับสนุนให้ตีพิมพ์ผลงานสู่สาธารณะ

การจัดการความรู้

1. กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บเป็นความรู้ภายในองค์กร
2. จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับบุคลากร
3. จัดพื้นที่ให้รวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในระดับบริหาร

1. วางระบบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง
2. กำหนดตำแหน่งที่ต้องการจัดทำแผนการสืบทอดและคุณสมบัติที่ต้องการ
3. ประเมินและจัดลำดับผู้สืบทอด
4. วางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้สืบทอด
5. ประเมินผลการพัฒนาของผู้สืบทอด

**** สำหรับแผนการปฏิบัติงาน/กิจกรรม ขอให้กรอกข้อมูล จำนวนตามรายเดือน ตามเอกสารหมายเลข 6.5**

3.2 เป้าหมายโครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี 2564		ปี 2565	ปี 2566**	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571
		แผน	ผล	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน
เชิงปริมาณ :										
1. แผนพัฒนาบุคลากร	แผน	1		1	1					
2. จำนวนผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้นำเสนอ/ตีพิมพ์	เรื่อง	3		3	4					
3. มีระบบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและมีแผนการสืบทอดตำแหน่ง	แผน				1					
เชิงคุณภาพ :										
1. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/Workshop องค์ความรู้ต่างๆ	ครั้ง			1	1					
2. จัดเวทีนำเสนอผลงาน	ครั้ง			1	1					
3. บุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งความก้าวหน้าทางสายงาน	คน			1	1					
เชิงเวลา :										
1.										

**** สำหรับตัวชี้วัดปี 2566 ขอให้กรอกข้อมูล จำนวนตามรายเดือน ในเอกสารหมายเลข 6.4 ด้วย**

ส่วนที่ 4 : งบประมาณของโครงการ

4.1 งบประมาณทั้งสิ้น (ปี พ.ศ. 2566)

งบประมาณทั้งสิ้น (ปี พ.ศ. 2566)	95,000	บาท
เงินรายได้	95,000	บาท
เงินงบประมาณ (งบแผ่นดิน) (ถ้ามี)		บาท

หน่วย : บาท

หมวดรายจ่าย	เริ่มต้น - 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571
1. ค่าจ้างชั่วคราว								
2. ค่าตอบแทน								
- ค่าตอบแทนวิทยากร / 5301010030	20,000	20,000	20,000					
- ค่าตอบแทนอื่น / 5301019990	30,000	30,000	30,000					
3. ค่าใช้สอย								
- ค่าใช้สอยอื่น / 5302999990	15,000	15,000	15,000					
4. ค่าวัสดุ								
- ค่าวัสดุสำนักงาน / 5303010010	10,000	10,000	10,000					
- ค่าวัสดุหนังสือวารสารและสิ่งพิมพ์ / 5303010020	10,000	10,000	10,000					
- ค่าวัสดุของพิธีระลึก / 5303010130	10,000	10,000	10,000					
5. ค่าสาธารณูปโภค								
6. ค่าครุภัณฑ์ (ให้ระบุรายละเอียดในเอกสารหมายเลข 6.3 พร้อมแนบไฟล์เอกสารประกอบ)***								
7. ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง (ให้ระบุรายละเอียดในเอกสารหมายเลข 6.3 พร้อมแนบไฟล์เอกสารประกอบ)***								
8. งบเงินอุดหนุน								
รวม	95,000	95,000	95,000	-	-	-	-	-

***** ไฟล์เอกสารประกอบครุภัณฑ์ ประกอบด้วย 1. Spec 2. ใบเสนอราคา และ 3. TOR**

ไฟล์เอกสารประกอบค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 1. TOR 2. แบบรูปรายการ 3. ราคาากลาง และ 4. BOQ

ส่วนที่ 5 : ข้อมูลอื่นๆ

5.1 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของโครงการ*

* ความคุ้มค่าหมายถึง มีความสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ การใช้เงินงบประมาณเป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ (ประหยัด, ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์)

5.2 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข*

1. ความรู้และทักษะในการทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ปัญหาที่พบคือไม่สามารถเขียนและรวบรวมคิดเพื่อจัดทำผลงานได้
2. ภาระงานที่มีปริมาณมาก ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนางานและจัดทำผลงานได้
3. การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารสรรหาได้อย่างเนื่องจากบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานในภาพรวม ซึ่งจะต้องพัฒนาความรู้ในงานและทักษะการเป็นผู้นำ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.4 ผู้รับผิดชอบโครงการ*

หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ 0-2441-4370-9 ต่อ 2824	E-mail	patshachon.sam@mahidol.ac.th