

การประชุมคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะเทคนิคการแพทย์

เรื่องพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 4.2 เรื่องเสนอพิจารณา

4.2.2 พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปี 2562-2565

(ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2563)

สรุปเรื่อง

ตามที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2562 เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2562-2565 นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ สอดรับกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ 2563 โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2563 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2563 มีสาระสำคัญในการปรับปรุงแผนฯ ดังนี้

1. กำหนดสมรรถนะเฉพาะงานตามตำแหน่ง (Technical Competency) เพิ่มเติมนอกเหนือจากสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายในแต่ละสายอาชีพ และเพื่อสร้างระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)

2. ปรับปรุงค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 อาจารย์ที่มีความสามารถในการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

ปรับปรุง ค่าเป้าหมายเป็น : ร้อยละ 90 ปีงบประมาณ 2563 ร้อยละ 95 ปีงบประมาณ 2564 และร้อยละ 100 ปีงบประมาณ 2565

ตัวชี้วัดที่ 1.4 จำนวนบทความตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับสากลและนานาชาติต่ออาจารย์

ปรับปรุงค่าเป้าหมาย เป็น 1:1 ในปีงบประมาณ 2563,

1:1.1 ในปีงบประมาณ 2564 และ

1:1.2 ในปีงบประมาณ 2565

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เปลี่ยนตัวชี้วัดเป็น ผลการประเมินการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อยู่ในระดับตามความคาดหวัง เปลี่ยนค่าเป้าหมาย เป็น ร้อยละ 90 ปีงบประมาณ 2563-2565

รายละเอียดตามเอกสารแนบ

กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการคณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2564

ข้อเสนอเพื่อทราบ

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

แผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

คำนำ

ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตของผู้คนอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบอย่างมากต่อขบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ที่ต้องปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่มีผลต่อการดำเนินงานให้สำเร็จขององค์กร การที่คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะสามารถดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดีนั้น บุคลากรทุกระดับจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการร่วมกันผลักดันภารกิจให้ลุล่วง ประกอบกับนโยบายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีนโยบายการบริหารบุคคล ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ให้เป็นทิศทางเดียวกันและสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รองรับแผนปฏิบัติการคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2563-2565 คณะฯ จึงได้มีคำสั่ง ที่ 075/2563 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2563 แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ชุดใหม่ ซึ่งประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าภาควิชา 4 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาเทคนิคการแพทย์ ภาควิชารังสีเทคนิค ภาควิชากิจกรรมบำบัด และภาควิชากายภาพบำบัด พร้อมด้วยผู้อำนวยการศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก เลขาธิการคณะเทคนิคการแพทย์ หัวหน้างานนโยบายและแผน และหัวหน้างานบริหารทั่วไป ได้ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับขั้นตามบริบทของงานที่รับผิดชอบมีการกำหนดกลยุทธ์ และรูปแบบการพัฒนา ระยะเวลา วางแผนด้านงบประมาณ กำหนดตัวชี้วัดรายปี และผู้รับผิดชอบ และมีความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และแผนกิจกรรมประจำปีต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิศศักดิ์ ชินชัย

รองคณบดีฝ่ายบริหาร



คำสั่งคณะกรรมการแพทย์
ที่ ๐๗๕ / ๒๕๖๓
เรื่อง ยกเลิกคำสั่ง และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชุดใหม่

ตามคำสั่งคณะกรรมการแพทย์ ที่ ๒๑๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เป็นต้นมา นั้น

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครอบคลุมระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และระบบสนับสนุน ทุกขั้นตอน ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ และ ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๕๑ จึงยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้ง "คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ชุดใหม่ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|---|-----------|
| ๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร | ประธาน |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการค้าและการดำเนินการที่เป็นเลิศ | กรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๔. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าภาควิชาเทคนิคการแพทย์ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าภาควิชากิจกรรมบำบัด | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าภาควิชากายภาพบำบัด | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าภาควิชารังสีเทคนิค | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก | กรรมการ |
| ๑๐. เลขานุการคณะกรรมการแพทย์ | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้างานนโยบายและแผนฯ | กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้างานบริหารทั่วไป | กรรมการ |
| ๑๓. นางรุ่งทิวา มงคลเกิด | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการชุดนี้ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระคณบดีคณะกรรมการแพทย์ โดยมีหน้าที่ดังนี้

- กำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
- วิเคราะห์ภาระงาน การจัดเตรียมกำลังคนในแต่ละหน่วยงานทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งการกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งของบุคลากร
- เสริมสร้างและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ โดยการวางแผนและดำเนินการ ตลอดจนติดตามและประเมินประสิทธิผลการจัดการจัดการความรู้
- จัดทำระบบการจัดการข้อขัดแย้ง และระบบสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การอำนวยการรักษาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- กำกับ ติดตาม วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน โดยรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้คณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ทราบอย่างน้อยทุก ๖ เดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ)
คณบดีคณะกรรมการแพทย์

แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563)

ทุกองค์กรและสถาบันต่างๆ มีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบริบทของตนเอง ร่วมกันในการผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและวางกรอบแนวทางในการให้ได้มาและดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งด้านสมรรถนะในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เกิดความรักองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมเสียสละและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ กระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเริ่มจากการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติในการรับเข้า การจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังทดแทน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ คณะเทคนิคการแพทย์ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรไว้ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์: “คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ช่วยเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและการวิจัยในระดับสากล” โดยมี**วิสัยธรรมองค์กร**คือ “ร่วมกันประสานความเชี่ยวชาญหลากหลายทางวิชาชีพเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของคณะฯ”

พันธกิจ: คณะเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติตามพันธกิจของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ จัดการเรียนการสอน การวิจัย ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมองค์กร: กำหนดขึ้นจากการประชุมร่วมกันของคณะกรรมการบริหารประจำคณะเทคนิคการแพทย์ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะและเป้าหมายของคณะฯ ร่วมกับการรวบรวมความเห็นของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรมีความศรัทธาและปฏิบัติตามค่านิยมนี้พร้อมเพรียงกัน เพื่อผลักดันการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ของคณะฯ ทั้งนี้ค่านิยมหลักของคณะเทคนิคการแพทย์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ที่มีอักษรย่อ AMS-CMU ได้แก่

A – Agility	มีความคล่องตัว
M – Merit	มีคุณธรรม
S – Social Responsibility	มีความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน
C – Competency	มีความสามารถในการแข่งขันได้
M – Model	เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงาน
U – Unity	มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ประเภทของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายบริหารวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ และกำหนดประเภทผู้ปฏิบัติงานตามระบบและกระบวนการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม A: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและรับบำนาญ
4. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม B: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและต่อสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ
5. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม C: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ
6. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม D: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่บรรจุตาม พรบ. มช. 2530
7. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม E: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่บรรจุตาม พรบ. มช. 2553
8. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม F: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงาน
9. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม EP : พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้างตามภารกิจ ระยะเวลาสัญญาจ้าง 3-5 ปี
10. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)

สภาพปัจจุบันของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

คณะเทคนิคการแพทย์ มีจำนวนบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2563) โดยจำแนกจำนวนออกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ ดังนี้

1. จำแนกตามสายปฏิบัติงานประเภทหลัก ได้แก่
 - 1) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 112 คน
 - 2) บุคลากรสายบริหารวิชาการ จำนวน 0 คน
 - 3) บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 164 คน
2. จำแนกตามระบบการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น
 - 1) ข้าราชการ จำนวน 28 คน
 - 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน
 - 3) พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มต่างๆ จำนวน 150 คน
 - 4) พนักงานส่วนงาน จำนวน 86 คน

นอกจากนี้ แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรคณะฯ แล้วพบข้อมูล ดังนี้

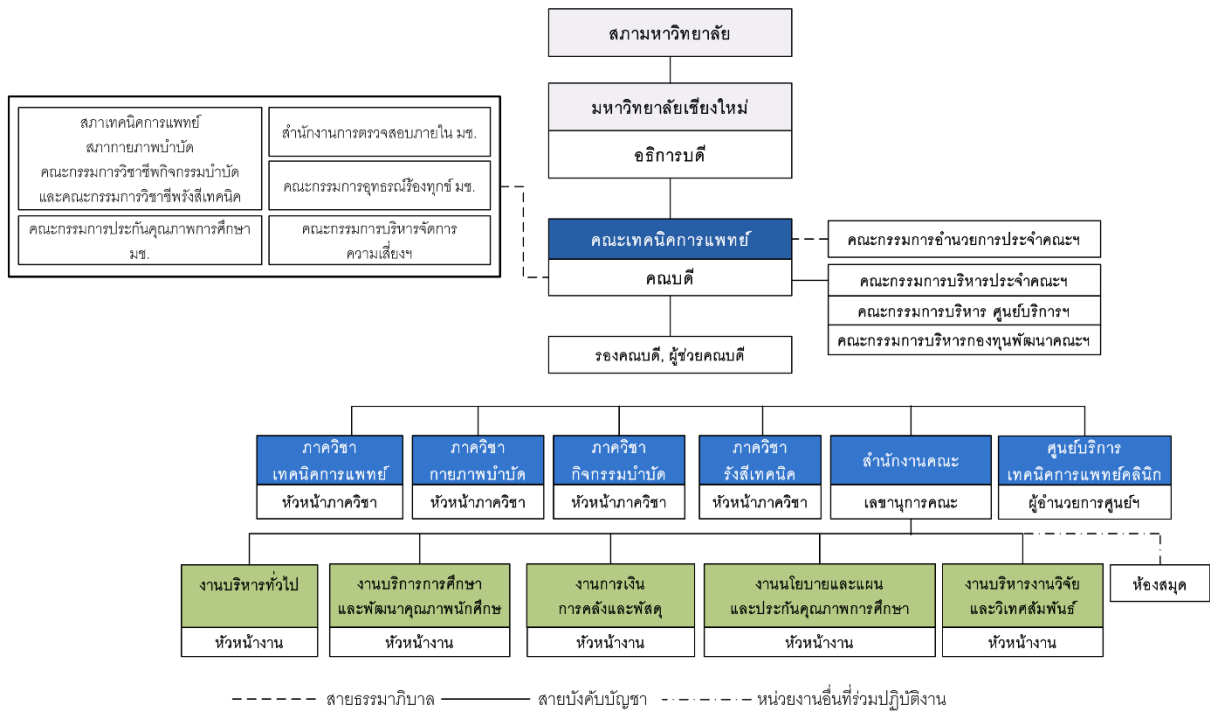
1. สายวิชาการ มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่างๆ ดังนี้
 - 1) ศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน
 - 2) รองศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน
 - 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 57 คน
 - 4) อาจารย์ จำนวน 31 คน
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ มีผู้ดำรงตำแหน่ง
 - 1) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 0 คน
 - 2) ชำนาญการ จำนวน 1 คน

โครงสร้างการบริหารของคณะเทคนิคการแพทย์

คณะเทคนิคการแพทย์ ประกอบด้วยหน่วยงานหลักทั้งหมด 6 หน่วยงาน คือ

1. ภาควิชาเทคนิคการแพทย์
2. ภาควิชารังสีเทคนิค
3. ภาควิชากิจกรรมบำบัด
4. ภาควิชากายภาพบำบัด
5. สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์
6. ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก

ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ตารางที่ 1 ได้แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มสายงานในทุกหน่วยงานของคณะฯ และตารางที่ 2 แสดงจำนวนอาจารย์ จำแนกตามภาควิชา ตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษาใน ปีการศึกษา 2562

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มสายงาน

กลุ่มสายงาน	สำนักงานคณะฯ	ภาควิชา กายภาพบำบัด	ภาควิชา รังสีเทคนิค	ภาควิชา กิจกรรมบำบัด	ภาควิชา เทคนิคการแพทย์	ศูนย์บริการ เทคนิคการแพทย์คลินิก	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ	26	8	5	6	14	0	59
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	0	17	17	19	38	0	91
ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ	5	0	0	0	2	0	7
ลูกจ้างประจำ	4	3	1	2	2	0	12
ข้าราชการ สายวิชาการ	0	9	2	7	3	0	21
พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว-พนักงานส่วนงาน	15	0	2	1	10	58	86
รวม	50	36	27	35	69	58	256

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนอาจารย์ จำแนกตามภาควิชา ตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษาในปีการศึกษา 2562

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ	ภาควิชา กายภาพ บำบัด	ภาควิชา รังสีเทคนิค	ภาควิชา กิจกรรม บำบัด	ภาควิชา เทคนิค การแพทย์	รวม
อาจารย์	ปริญญาโท	1	0	5	0	6
	ปริญญาเอก	5	9	4	7	25
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	3	1	3	2	9
	ปริญญาเอก	8	7	9	24	48
รองศาสตราจารย์	ปริญญาโท	1	0	1	0	2
	ปริญญาเอก	8	2	4	5	19
ศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	0	0	0	2	2
ศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ	ปริญญาเอก	0	0	0	1	1
รวม		25	19	26	41	111

นโยบาย กรอบแนวทางและทิศทางการพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์

เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะฯ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์การภายนอกจัดทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2. พัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของคณะฯ โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษา ต่อ การประชุมและสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้ หัวหน้างานทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดอบรม

เท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน ทั้งนี้โดยให้ภาควิชา/หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

สมรรถนะของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดระดับความคาดหวังสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กำหนดสมรรถนะด้านต่างๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (service Mind): ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริยธรรม (Integrity) : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้าง รักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือ บุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นให้มีศักยภาพเหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งบริหาร ดังนี้

1. สภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถ หรือ ความตั้งใจที่จะรับบทผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมายวิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นได้เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. วิสัยทัศน์ (Visioning) ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

3. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic orientation) ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย และสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของคณะฯ ได้

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change agent) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

5. การควบคุมตนเอง (Self control) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทน อดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and empowering others) ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency)

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

2. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for order) ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

3. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือ เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

4. การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพรวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยง หรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิด หรือ แนวทางคิดใหม่

มหาวิทยาลัยจะแจ้งผลการประเมินบุคลากรเป็นรายบุคคลในระบบ CMU-MIS หน้าการจัดการข้อมูล หรือ หัวข้อรายงานผลการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อให้คณะเทคนิคการแพทย์ตรวจสอบติดตามผลการประเมินสมรรถนะเป็นประจำทุกปีงบประมาณ และเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เป็นรายบุคคลและภาพรวมต่อไป

นอกจากนี้ คณะเทคนิคการแพทย์ ได้กำหนด **สมรรถนะเฉพาะงานตามตำแหน่ง (Technical Competency)** เพิ่มเติม เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพ

ของตนเอง และเป็นการปรับปรุงพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อสร้างระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยคณะเทคนิคการแพทย์ จะแจ้งผลการประเมินบุคลากรเป็นรายบุคคล เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี (ตุลาคม ของทุกปี)

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 (21 st Century Skill and Lifelong Education)	ความสามารถในการบูรณาการวิชาการ และความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหา การจัดเตรียมแผนการสอน การเลือกใช้ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย
ระดับที่ 1	สอนนักศึกษาให้ครบตามตารางเวลาการสอนที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมแผนการสอนและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน - ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบข้อซักถามของนักศึกษาได้ครบถ้วน ชัดเจน - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน - ใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ <ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษได้ - จัดการเรียนการสอนในลักษณะของ Active Learning ที่ไม่ใช้การบรรยายเพียงอย่างเดียว
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ <ul style="list-style-type: none"> - เลือกใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และทรัพยากรที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและศักยภาพของผู้เรียน - บูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการบวนการเรียนการสอน - พัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - วิเคราะห์/วิพากษ์ และให้คำแนะนำผู้เรียน ในเรื่อง/ประเด็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม - สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย (lifelong education)
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นที่ปรึกษา/ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์ผู้อื่นภายในส่วนงานได้ - แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้ - สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สอนและถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ - สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์/นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย - สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม
------------	--

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะการวิจัย (Research skill)	<p>ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง</p>
ระดับที่ 1	<p>กำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เขียนข้อเสนองานวิจัย (Research Proposal) ได้ถูกต้อง ครบถ้วนและน่าสนใจ - อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยที่รับผิดชอบได้ - สามารถสืบค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการทำวิจัยได้ - ร่วม/ดำเนินการวิจัยตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายได้
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกรอบและแนวทางในการทำวิจัยได้ถูกต้อง ตรงตามหลักการวิจัย - ออกแบบกระบวนการวิจัยให้เหมาะสมกับประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้ - วิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้เทคนิควิธีการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม - เขียนอภิปรายผลการวิจัยในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้ - นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบ/แหล่งต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์ของตนได้
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถทำวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น วิจัยเชิงพาณิชย์ วิจัยการพัฒนาองค์กรหรือวิจัยการจัดการเรียนรู้เพื่อชีวิตและชุมชน - ริเริ่ม/ต่อยอดโครงการวิจัยได้ด้วยตนเอง - ให้คำแนะนำปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและดำเนินงานโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง - นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ หรือเวทีระดับนานาชาติได้ - เป็นที่ปรึกษา/นักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่อาจารย์รุ่นน้อง เกี่ยวกับการดำเนินโครงการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้ - สร้างหรือมีส่วนร่วมกับกลุ่มวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - สนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ - สร้าง/เข้าร่วม/พัฒนาเครือข่ายการวิจัยในศาสตร์ที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ - ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนางานวิจัยในสำนักงานอย่างต่อเนื่อง - มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับงานวิจัยในระดับสำนักงาน/มหาวิทยาลัยได้
------------	--

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skill)	<p>ชวนขยาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาชีพ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนทักษะประสบการณ์วิชาชีพ ทักษะหัตถการ พัฒนาค้นหาอย่างต่อเนื่อง พัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันเชื่อมโยงสู่การเรียนการสอน</p>
ระดับ 1	<ul style="list-style-type: none"> - กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
ระดับ 2	<p>แสดงทักษะในระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน - ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
ระดับ 3	<p>แสดงทักษะในระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ - สั่งสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
ระดับ 4	<p>แสดงทักษะในระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้จริง - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน - ชวนขยายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ระดับ 5	<p>แสดงทักษะในระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร (Learning organization) - ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดทักษะทางวิชาชีพให้แก่บุคลากร นักวิชาชีพและสหสาขาวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร - นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
---------	--

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะการบริการวิชาการชุมชน (Community service skill)	ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดในรูปแบบเอกสาร บทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเป็นวิทยากร การจัดบริการสุขภาพแก่ชุมชน-สังคม และ บูรณาการโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
ระดับที่ 1	<p>แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาความรู้ตามที่หน่วยงานมอบหมาย - รับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้บริการทางวิชาการแก่สังคมตามความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำเสนอแนวคิดในรูปแบบเอกสารบทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ - สามารถเป็นวิทยากร เพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สังคม - มีความรู้เนื้อหาและติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของคณะฯ/มหาวิทยาลัย/ชุมชน - มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่สอดคล้องตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ - สามารถนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสนับสนุนต่อระบบการศึกษาที่เน้นเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำผลการให้บริการวิชาการแก่สังคมมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวิจัย - สามารถถ่ายทอดความรู้เนื้อหาในศาสตร์ของตนเองเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสามารถสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงได้ - ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำโครงการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานแก่สังคมได้ - ริเริ่มโครงการบริการวิชาการรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัยสู่ระดับชาติ

ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดต้นแบบชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืนจากงานบริการวิชาการแก่ชุมชน-สังคม - มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชน-สังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืนในระดับส่วนงาน/มหาวิทยาลัยได้
------------	--

สมรรถนะบุคลากรสายนักวิชาชีพ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะด้านวิชาชีพ (Career Expertee)	<p>ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน แสดงความสนใจใฝ่รู้สิ่งสมพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน/การวิจัย/การบริการวิชาการ ความรู้และความเข้าใจระบบหรือขั้นตอนการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสามารถปรับปรุงและประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้ากับงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
ระดับที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้เบื้องต้นตามมาตรฐานวิชาชีพ - สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน/การวิจัย/การบริการวิชาการของภาควิชา
ระดับที่ 2	<p>แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะในระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและระบบการทำงานในหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี - มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - สามารถกำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ 3	<p>แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะในระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถอธิบายหรือถ่ายทอดเนื้อหาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ระบบระเบียบในการทำงาน ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ และกำหนดแนวปฏิบัติงานโดยนำความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานของตน - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สืบค้นข้อมูลจากการปฏิบัติงานและบูรณาการความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพเพื่อการพัฒนางาน
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้เชี่ยวชาญในงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม - นำความรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและวิชาชีพ - หาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 5	<p>แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะในระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถถ่ายทอดความรู้ในสายงานให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ - ออกแบบและปรับกระบวนการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (English skill)	ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน
ระดับ 1	- สามารถ พูด เขียน อ่านและฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารเข้าใจได้
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1	-สามารถ พูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2	-สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดตั้งสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกต้องโดยหลักไวยากรณ์
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3	-เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4	-มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้งใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง สละสลวย

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ทักษะการบริการวิชาการชุมชน (Community service skill)	ความสามารถในการให้ความรู้ คำแนะนำ การบริการและเผยแพร่ความรู้ตามแนวทางวิชาชีพให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ สนับสนุนการจัดบริการสุขภาพแก่ชุมชน-สังคม
ระดับที่ 1	- เข้าร่วมกิจกรรม และปฏิบัติงานบริการวิชาการตามที่หน่วยงานมอบหมาย
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - สามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้รับบริการและประชาชนตามแนวทางวิชาชีพ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - นำข้อมูลจากการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานและ/หรือสร้างโครงการวิจัย
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดต้นแบบชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืนจากงานบริการวิชาการแก่ชุมชน-สังคม - มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชน-สังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืนในระดับส่วนงาน/มหาวิทยาลัยได้

พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสายปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์

<p>ชื่อสมรรถนะ : ความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>คำจำกัดความ : มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้</p>	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
<p>ระดับ 1</p> <p>แสดงออกว่ามีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุได้ว่า กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมาตรฐานเรื่องใดบ้างที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง - สามารถอธิบายสาระสำคัญขั้นพื้นฐานหรือหลักของกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้
<p>ระดับ 2</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1 และสามารถนำหลักกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุถึงรายละเอียด และประเด็นที่สำคัญในกฎระเบียบฯ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน - สามารถนำหลักกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานในเรื่องที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎระเบียบฯ นั้นๆ
<p>ระดับ 3</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2 และปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบฯ ได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อ่านและตีความเอกสารการปฏิบัติงานหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม - ปรับปรุงการทำงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกฎระเบียบฯ ได้ ด้วยตนเอง
<p>ระดับ 4</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3 และสามารถนำกฎระเบียบฯ หลายฉบับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้ - สามารถนำหลักกฎหมายหลายฉบับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในคราวเดียวกันได้อย่างเหมาะสม
<p>ระดับ 5</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4 และเสนอแนะเพื่อการพัฒนากฎระเบียบฯ ได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถระบุถึงปัญหา ข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน - เสนอแนะหลักการหรือแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือยกร่างกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน หรือเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชื่อสมรรถนะ : ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล คำจำกัดความ : ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์การบริหารงาน	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ 1	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ ประเมินผลข้อมูลได้	สามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ และระบุข้อดี ข้อเสีย ได้	สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดี ข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3 สามารถพยากรณ์ และตีความได้	สามารถพยากรณ์ หรือ สร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4 สามารถออกแบบ หรือประยุกต์วิธีการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	สามารถออกแบบเลือกใช้ หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ชื่อสมรรถนะ : การควบคุมคุณภาพงาน	
คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงานโดยมีการตรวจสอบด้วยความละเอียดรอบคอบ แม่นยำ เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีการให้คำแนะนำ ยืดหยุ่น และผ่อนปรนในการให้บริการ โดยรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ 1 แสดงออกว่าเรียนรู้และพยายามปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน	- เรียนรู้และพยายามปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ - สอบทานหรือตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูล ผลงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องด้วยตนเองก่อนส่งงานไปยังกระบวนการทำงานอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1 และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	- สามารถอธิบายถึงขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและผลงานที่ปฏิบัติได้ - มีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน และสามารถสังเกตความผิดปกติของงานที่เกี่ยวข้องได้
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2 และค้นหาข้อผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	- สามารถค้นหาข้อผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง - สามารถวางแผนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเบื้องต้นในการปฏิบัติงานได้ - ให้คำแนะนำ ยืดหยุ่นและผ่อนปรนกับผู้รับบริการในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3 และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงาน	- ดูแลตรวจสอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ - สอน แนะนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง แม่นยำ และเป็นไปตามมาตรฐาน - ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้รักษา ระดับคุณภาพและความถูกต้องของงานได้
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4 และวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของงาน	- กำหนดมาตรฐานความถูกต้องเรียบร้อยของผลงาน - วางระบบการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของงานในภาพรวมของหน่วยงาน/องค์กร - วางแผนป้องกันและลดข้อผิดพลาดของงานในภาพรวมขององค์กร

ชื่อสมรรถนะ : ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ คำจำกัดความ : ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ 1	-สามารถ พูด เขียน อ่านและฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารเข้าใจได้
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1	-สามารถ พูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2	-สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดตั้งสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3	-เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4	-มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้งใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง สละสลวย

ชื่อสมรรถนะ : การติดต่อประสานงานและการสร้างเครือข่าย คำจำกัดความ : การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและนอกองค์กรในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์โดยใช้ภาษา การพูด การเขียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความรู้สึกและความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ 1	-มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่แสดงทักษะดังกล่าว
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1	-มีทักษะสร้างสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2	-นำประสบการณ์จากการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการงาน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3	-สอนและถ่ายทอดทักษะให้กับผู้อื่นภายในหน่วยงานได้
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4	-สร้างเครือข่ายงานกับผู้อื่น/หน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านการประสบความสำเร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มสายสนับสนุนงานหลัก ได้แก่ กลุ่มงานบริการ และงานทางเทคนิคเฉพาะ

เป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานส่งเสริมสนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกให้แก่งานสายงานหลัก เพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ได้แก่ พนักงานกลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะ (เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด พนักงานขับรถ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ เป็นต้น)

ชื่อสมรรถนะ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านบริการ	
คำจำกัดความ : งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้/ข้อตกลงที่คณะเทคนิคการแพทย์กำหนดและหรือผู้บังคับบัญชากำหนด (TOR)	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ 1	ทำงานในหน้าที่ให้ดี ถูกต้อง มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงาน และสามารถส่งงานได้ตามกำหนด
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1	มีแนวทางในการทำงานให้ดีขึ้น และมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานเมื่อเห็นสิ่งก่อกำเนิดการสูญเปล่า หรือ หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2	ปรับปรุงวิธีการที่ทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพดีขึ้น หรือทดลองวิธีการทำงานแบบที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ปัญหาในงานได้
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3	พัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน ให้แตกต่าง อย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4	บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานตามแผนที่วางไว้/เป้าหมายที่กำหนดไว้

พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มนักวิชาชีพ สังกัดศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก

<p>ชื่อสมรรถนะ : ทักษะด้านวิชาชีพ (Career Expertee)</p> <p>คำจำกัดความ : ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางเทคนิค หรือทางวิชาชีพในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ
ระดับ ๒ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและระบบการทำงานในหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี - มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - สามารถกำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้
ระดับ ๓ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถอธิบายหรือถ่ายทอดเนื้อหาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ระบบระเบียบในการทำงาน ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ และนำความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานของตน - ศึกษา วิเคราะห์ สำรวจข้อมูลจากการปฏิบัติงานและบูรณาการความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพเพื่อการพัฒนางาน
ระดับ ๔ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้เชี่ยวชาญในงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม - นำความรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและวิชาชีพ - หาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
ระดับ ๕ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้พื้นฐานมาก และสามารถสอนผู้อื่นจนเข้าใจได้ - สามารถวางแผนงานหรือป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดปัญหาได้ - ออกแบบและปรับกระบวนการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นต้นแบบทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

ชื่อสมรรถนะ : การมุ่งลูกค้า (Customer focus)	
คำจำกัดความ : การให้ความสำคัญรวดเร็ว ปลอดภัย และคุณภาพ ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการหรือผู้มาติดต่องานเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ หรือใช้ประโยชน์จากงานดังกล่าวได้ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑ เรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา เรียนรู้ เทคนิควิธีการ ในการบริการลูกค้าภายในและภายนอก ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และคุณภาพ - เรียนรู้ ศึกษาความต้องการหรือความคาดหวังของลูกค้าภายในและภายนอก ในเรื่องความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และคุณภาพ
ระดับ ๒ ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งในการทำงานที่เกี่ยวกับการบริการลูกค้าภายในและภายนอก ของงานที่ตนรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง - แสดงออกซึ่งการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และการให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้าภายในและภายนอก ในเรื่องความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และคุณภาพ
ระดับ ๓ ชำนาญ	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งในงานที่ตนรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังลูกค้าภายในและภายนอก - แก้ไขปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานงาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใน กระบวนการงานที่ตนรับผิดชอบสอดคล้องกับความคาดหวังลูกค้า ภายในและภายนอกให้มากยิ่งขึ้น
ระดับ ๔ เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่ม นำเสนอแนวคิดการลด หรือควบคุมความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งในกระบวนการบริการลูกค้าภายในและภายนอก - ดำเนินการออกแบบรูปแบบ ระบบ วิธีการใหม่ๆ ในการควบคุมความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานงาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งเพื่อให้ลูกค้าภายในและภายนอกเกิดความประทับใจ
ระดับ ๕ ต้นแบบ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือสอน ถ่ายทอดวิธีการควบคุมความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานงาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งในการบริการลูกค้าภายในและภายนอก - กระตุ้น จูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตาม มาตรฐาน คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ คำสั่งในงานที่ตนรับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้อง กับการบริการลูกค้าภายในและภายนอก

ชื่อสมรรถนะ : ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ	
คำจำกัดความ : ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑	-สามารถ พูด เขียน อ่านและฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารเข้าใจได้
ระดับ ๒ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑	-สามารถ พูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้
ระดับ ๓ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒	-สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดตั้งสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์
ระดับ ๔ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓	-เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา
ระดับ ๕ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔	-มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้งใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง สละสลวย

พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มสายปฏิบัติงาน สังกัดศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก

ชื่อสมรรถนะ : ทักษะความรู้ในงาน (Knowledge / Technical Skill)	
คำจำกัดความ : ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางเทคนิค หรือทางวิชาชีพในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑	- มีความรู้พื้นฐานในงาน สามารถทำงานตามหน้าที่ได้
ระดับ ๒ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑	- ค้นคว้าหาความรู้ได้ เมื่อได้รับคำแนะนำ

<p>ระดับ ๓</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ - สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
<p>ระดับ ๔</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ - สามารถปรับปรุงหรือดัดแปลงการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง - กระตือรือร้นและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
<p>ระดับ ๕</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถสอนผู้อื่นจนเข้าใจได้ - สามารถวางแผนงานหรือป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดปัญหาได้ - กระตือรือร้นและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

<p>ชื่อสมรรถนะ : ความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>คำจำกัดความ : มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้</p>	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
<p>ระดับ ๑</p> <p>แสดงออกว่ามีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุได้ว่า กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมาตรฐานเรื่องใดบ้างที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง - สามารถอธิบายสาระสำคัญขั้นพื้นฐานหรือหลักของกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้
<p>ระดับ ๒</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑ และสามารถนำหลักกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุถึงรายละเอียด และประเด็นที่สำคัญในกฎระเบียบฯ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน - สามารถนำหลักกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานในเรื่องที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎระเบียบฯ นั้นๆ
<p>ระดับ ๓</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒ และปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบฯ ได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อ่านและตีความเอกสารการปฏิบัติงานหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม - ปรับปรุงการทำงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกฎระเบียบฯ ได้ด้วยตนเอง

<p>ระดับ ๔</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ สามารถนำกฎระเบียบฯ หลายฉบับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>	<p>- ให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>- สามารถนำหลักกฎหมายหลายฉบับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในคราวเดียวกันได้อย่างเหมาะสม</p>
<p>ระดับ ๕</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔ และเสนอแนะเพื่อการพัฒนากฎระเบียบฯ ได้</p>	<p>- สามารถระบุถึงปัญหา ข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เสนอแนะหลักการหรือแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือยกวางกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน หรือ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>

<p>ชื่อสมรรถนะ : ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล</p>	
<p>คำจำกัดความ : ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์การบริหารงาน</p>	
<p>ความหมายของระดับ</p>	<p>คำอธิบายพฤติกรรม</p>
<p>ระดับ ๑</p>	<p>สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น</p>
<p>ระดับ ๒</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑ และสามารถวิเคราะห์ ประเมินผลข้อมูลได้</p>	<p>สามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>ระดับ ๓</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒ และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ และระบุข้อดี ข้อเสียได้</p>	<p>สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดี ข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้</p>
<p>ระดับ ๔</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓ สามารถพยากรณ์ และตีความได้</p>	<p>สามารถพยากรณ์ หรือ สร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่</p>

<p>ระดับ ๕</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔</p> <p>สามารถออกแบบ หรือ ประยุกต์วิธีการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>	<p>สามารถออกแบบเลือกใช้ หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>
---	--

<p>ชื่อสมรรถนะ : การควบคุมคุณภาพงาน</p> <p>คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงานโดยมีการตรวจสอบด้วยความละเอียด รอบคอบ แม่นยำ เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีการให้คำแนะนำ ยืดหยุ่น และผ่อนปรนในการให้บริการ โดยรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ความหมายของระดับ</p>	<p>คำอธิบายพฤติกรรม</p>
<p>ระดับ ๑</p> <p>แสดงออกว่าเรียนรู้และพยายามปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้และพยายามปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ - สอบทานหรือตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของข้อมูล ผลงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องด้วยตนเองก่อนส่งงานไปยังกระบวนการทำงานอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
<p>ระดับ ๒</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถอธิบายถึงขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และผลงานที่ปฏิบัติได้ - มีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน และสามารถสังเกตความผิดปกติของงานที่เกี่ยวข้องได้
<p>ระดับ ๓</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒ และค้นหาข้อผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถค้นหาข้อผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง - สามารถวางแผนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเบื้องต้นในการปฏิบัติงานได้ - ให้คำแนะนำ ยืดหยุ่นและผ่อนปรนกับผู้รับบริการในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

<p>ระดับ ๔</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓ และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดูแลตรวจสอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ - สอน แนะนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง แม่นยำ และเป็นไปตามมาตรฐาน - ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้รักษา ระดับคุณภาพและความถูกต้องของงานได้
<p>ระดับ ๕</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔ และวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรฐานความถูกต้องเรียบร้อยของผลงาน - วางระบบการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของงานในภาพรวมของหน่วยงาน/องค์กร - วางแผนป้องกันและลดข้อผิดพลาดของงานในภาพรวมขององค์กร

<p>ชื่อสมรรถนะ : ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ</p>	
<p>คำจำกัดความ : ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p>	
<p>ความหมายของระดับ</p>	<p>คำอธิบายพฤติกรรม</p>
<p>ระดับ ๑</p>	<p>-สามารถ พูด เขียน อ่านและฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารเข้าใจได้</p>
<p>ระดับ ๒</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑</p>	<p>-สามารถ พูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้</p>
<p>ระดับ ๓</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒</p>	<p>-สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดตั้งสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์</p>
<p>ระดับ ๔</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓</p>	<p>-เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา</p>
<p>ระดับ ๕</p> <p>แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔</p>	<p>-มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้งใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง สละสลวย</p>

ชื่อสมรรถนะ : การติดต่อประสานงานและการสร้างเครือข่าย	
คำจำกัดความ : การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและนอกองค์กรในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์โดยใช้ภาษา การพูด การเขียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความรู้สึกและความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑	-ติดต่อประสานงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ระดับ ๒ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑	-มีทักษะสร้างสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี
ระดับ ๓ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒	-นำประสบการณ์จากการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการงาน
ระดับ ๔ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓	-สอนและถ่ายทอดทักษะให้กับผู้อื่นภายในหน่วยงานได้
ระดับ ๕ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔	-สร้างเครือข่ายงานกับผู้อื่น/หน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านการประสบความสำเร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มงานบริการ สังกัดศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก

เป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานส่งเสริมสนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษาชีพ และพนักงานปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด พนักงานขับรถ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ

ชื่อสมรรถนะ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านบริการ	
คำจำกัดความ : งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้/ข้อตกลงที่คณะเทคนิคการแพทย์กำหนดและหรือผู้บังคับบัญชากำหนด (TOR)	
ความหมายของระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม
ระดับ ๑	-พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนด
ระดับ ๒ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑	-แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำ อย่างกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา งานเมื่อเห็นสิ่งที่เกิดการสูญเสียเปล่า หรือ หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน
ระดับ ๓ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒	- ปรับปรุงวิธีการที่ทำงานให้ได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และมีประสิทธิภาพขึ้น หรือ - เสนอ หรือ ทดลองวิธีการทำงานแบบที่มีประสิทธิภาพ
ระดับ ๔ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓	-สามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ทำการพัฒนา ระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน ให้ได้ผลงานอย่างโดดเด่น และแตกต่าง อย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน
ระดับ ๕ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔	-บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานตาม แผนที่วางไว้/เป้าหมายที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงานของคณะเทคนิคการแพทย์ ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565

คณะเทคนิคการแพทย์ ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานของคณะฯ ตามยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานไว้ 36 ตัวชี้วัด ใน 5 ยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2563 – 2565 ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (เชิงรุก) นวัตกรรมด้านอาหาร และสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ
เป้าประสงค์ของคณะ: ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม

ตัวชี้วัดที่ 1.1 จำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ด้านสุขภาพหรือการดูแลผู้สูงอายุ
ที่นำไปใช้ประโยชน์สำหรับชุมชน สังคม

ตัวชี้วัดที่ 1.2 จำนวนงานบริการด้านการแพทย์แม่นยำ

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (พันธกิจ) : **ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก**

ยุทธศาสตร์ระดับคณะ: บริหารการศึกษา จัดการเรียนการสอน ทั้งด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพที่มีคุณภาพสูง ระดับแนวหน้าของประเทศ และ/หรือเทียบเท่าระดับสากล ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะที่จำเป็นเพื่อมุ่งสู่ CMU SMART STUDENT

เป้าประสงค์ของคณะ:

1. มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของคณะที่มีคุณภาพสูงและเหมาะสมกับผู้เรียนที่หลากหลาย

2. บัณฑิตมีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก (CMU SMART STUDENT)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดหลักตามวิสัยทัศน์ : มีความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและมีความเป็นสากล

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของนักศึกษาสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตัวชี้วัดที่ 2.3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้ออกมาทำงานภายใน 8 เดือน และ 1 ปี

ตัวชี้วัดที่ 2.4 ร้อยละของนักศึกษาต่างชาติที่เข้าเรียนในหลักสูตรนานาชาติระดับบัณฑิตศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนบทเรียนออนไลน์สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย อย่างน้อย 4 บทเรียนในปี 2565

กลยุทธ์ที่ 1 ผลักดันการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (CMU 4.1)

ตัวชี้วัดที่ 2.6 จำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้น Outcome-based Education

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มความหลากหลายของการจัดการศึกษา และขยายกลุ่มผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพคนทุกช่วงวัย (กลุ่มวัยเรียน วัยทำงาน ผู้สูงอายุ และนักศึกษาเก่า)(CMU 4.8)

ตัวชี้วัดที่ 2.7 จำนวนโครงการฝึกอบรมตามความต้องการ (Tailor made) สำหรับนักวิชาชีพ นักศึกษาและผู้สนใจทุกช่วงวัย ทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 2.8 จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะทางที่ได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพหรือกรรมการวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบ Credit Bank จาก Lifelong Education เพื่อต่อยอดเป็นนักศึกษา
บัณฑิตศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2.9 จำนวนหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่รองรับ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Credit
Bank

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา ให้อยู่ในระดับที่สามารถใช้งานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ (CMU 4.2)

ตัวชี้วัดที่ 2.10 ร้อยละของกระบวนวิชาเอกที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 20 (3 ชั่วโมงต่อ 1 หน่วยกิตบรรยาย ยกเว้นกระบวนวิชาที่เชิญอาจารย์พิเศษจากนอกคณะฯ มาสอน
ถึงร้อยละ 50 ให้อาจารย์ในคณะฯ สอนแทรกในชั่วโมงที่เหลือด้วยภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 10)

ตัวชี้วัดที่ 2.11 ร้อยละของนักศึกษาปีสุดท้ายที่มีผลสอบ CMU e-Grad ตั้งแต่ระดับ B1 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมบรรยากาศความเป็นนานาชาติในมหาวิทยาลัย (CMU 4.7)

ตัวชี้วัดที่ 2.12 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือ 4 ที่เดินทางไปฝึกทักษะและประสบการณ์ใน
สถาบันในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 2.13 จำนวนผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ หรือ Visiting Professor

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบและกลไกที่ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้ให้สามารถตอบสนองทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และทักษะการเป็นพลเมืองโลก (CMU4.6)

ตัวชี้วัดที่ 2.14 จำนวนกระบวนวิชาเอกที่สอดแทรกการสอนออนไลน์แทนการบรรยาย

ตัวชี้วัดที่ 2.15 ร้อยละของกระบวนวิชาเอกในหลักสูตรที่มีการสอดแทรกวิธีการจัดการเรียนการสอน
แบบใหม่ที่ไม่ใช่การบรรยายอย่างเดียว

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมในรูปแบบสหสาขาวิชา ในการดูแลคุณภาพ
แบบองค์รวม

ตัวชี้วัดที่ 2.16 จำนวนกระบวนวิชา/กิจกรรม ที่มีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบสหสาขาวิชา (inter-
professional educations)

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและผลักดันให้การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา สามารถตอบสนองทักษะที่จำเป็น
สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต และส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นคนดีในสังคม โดยเน้นจิตอาสา ซื่อสัตย์และ
รับผิดชอบ (CMU 4.4)

ตัวชี้วัดที่ 2.17(1) ผลการประเมินคุณลักษณะของนักศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จาก CI

ตัวชี้วัดที่ 2.17(2) ผลการประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (พันธกิจ) วิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สำคัญของประเทศไทย ชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ระดับคณะ: ส่งเสริมการวิจัยทั้งงานวิจัยพื้นฐาน และงานวิจัยประยุกต์ ที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นงานวิจัยที่สามารถตอบสนองนโยบายวิจัยของมหาวิทยาลัยและของชาติ

- เป้าประสงค์ของคณะ :**
1. การวิจัยมีศักยภาพ มีความเป็นเลิศในระดับสากล
 2. นวัตกรรมจากการวิจัยมีการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์/สังคม
 3. งานวิจัยพื้นฐานมีคุณภาพขั้นแนวหน้า

ตัวชี้วัดหลักตามวิสัยทัศน์ : มีความเป็นเลิศด้านวิจัยในระดับสากลโดยอยู่ในอันดับที่ 1 ใน 3 ของสถาบันคู่เทียบ (CMU, KKU, MU, UKM, HKPU)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนางานวิจัยที่มีศักยภาพ (CMU 5.1)

ตัวชี้วัดที่ 3.1 จำนวนบทความวิชาการที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลสากล (เช่น SCOPUS, SJR, ISI) และจำนวนครั้งการอ้างอิงผลงานวิชาการในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (citation) ต่ออาจารย์ประจำ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์/สังคม (Translational Research)(CMU 5.2)

ตัวชี้วัดที่ 3.2 จำนวนผลงานวิจัย งานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์หรืออุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างงานวิจัยพื้นฐานขั้นแนวหน้า (Frontier Research)(CMU 5.3)

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนโครงการวิจัยที่กลุ่มวิจัย/หน่วยวิจัยมีการบูรณาการต่างสาขาวิชาทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการวิจัยด้าน (1) ผู้สูงอายุ, (2) โรคติดเชื้อมืออื้อ, (3) โรคไม่ติดต่อ (NCD), (4) มะเร็ง และการวิจัยใหม่ที่มีศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนโครงการวิจัยที่ทำร่วมกับสถาบันในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (พันธกิจ) บริการวิชาการที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทย 20 ปี และ SDGs โดยใช้ศักยภาพของมหาวิทยาลัยและเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ระดับคณะ: การให้บริการสุขภาพและความรู้แก่ชุมชนโดยมุ่งที่การป้องกันโรคและแก้ไขปัญหาสุขภาพร่วมกับชุมชนเพื่อให้เกิดชุมชนต้นแบบในการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของคณะ: มีชุมชนต้นแบบในการดูแลสุขภาพอย่างน้อย 2 ชุมชน ในปี 2565

คณะกำหนดพื้นที่เป้าหมายได้แก่ อปต.ดอยหล่อ เชียงใหม่ อปต.แม่ก่า เชียงใหม่ และอปต.สุเทพ เชียงใหม่

ตัวชี้วัดหลักและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดหลักตามวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัดที่ 4.1 จำนวนชุมชนต้นแบบในการดูแลสุขภาพ/ผู้สูงอายุแบบองค์รวม

กลยุทธ์ที่ 1 นำองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุไปสู่การใช้จริงทั้งในระดับชุมชน สังคมและประเทศ (CMU 6.2)

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนโครงการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อการดูแลสุขภาพชุมชนเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4.3 จำนวนโครงการบริการวิชาการร่วมกับชุมชนเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4.4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบูรณาการการเรียนการสอน/การพัฒนานักศึกษากับการให้บริการดูแลสุขภาพในชุมชนเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (พันธกิจ) แสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ระดับคณะ: มุ่งเน้นการแสวงหารายได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของคณะ: อัตราส่วนรายได้รวมต่อเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มรายได้จากการจัดการศึกษาที่หลากหลายและลูกค้ากลุ่มใหม่ (CMU 7.1)

ตัวชี้วัดที่ 5.1 รายได้สุทธิจากการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการที่มีศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (CMU 7.3)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของรายได้จากการบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น (ศูนย์บริการฯ)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : (พันธกิจ) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ระดับคณะ: พัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว โปร่งใส ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน และมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ของคณะ:

1. มีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

2. เป็น Digital Faculty

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ (CMU 8.1)

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ร้อยละของผลการประเมินการบริหารตามแนวทาง EdPEX ที่อยู่ในระดับ band ไม่ต่ำกว่าระดับ 3

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ร้อยละของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงที่เข้ารับการอบรมเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และหรือการอบรมด้านการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (CMU 8.2)

ตัวชี้วัดที่ 6.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน (สำนักงานคณะ) ที่ได้เพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้ภาษาอังกฤษจนสามารถสื่อสารได้

ตัวชี้วัดที่ 6.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป

ตัวชี้วัดที่ 6.5 ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสู่การเป็น Digital University (CMU 8.3)

ตัวชี้วัดที่ 6.6 ร้อยละของผู้รับบริการของศูนย์บริการฯ ที่รับบริการรายงานผลการตรวจผ่านระบบมือถือ

การพัฒนาคณาจารย์ตามแนวทางของ Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX)

เพื่อให้การดำเนินการของคณะเทคนิคการแพทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ จึงได้นำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการด้านบุคลากรตามแนวทางของ Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) ที่เป็นมาตรฐานการดำเนินการจัดการด้านบุคลากรของสถาบันต่างๆ ในประเทศไทย มาใช้ประกอบการดำเนินการด้านการพัฒนาคณาจารย์ด้วย ซึ่งเกณฑ์พิจารณา ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง เช่น ชีตความสามารถและอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรใหม่ และรักษาบุคลากรเดิม การทำงานให้บรรลุผล การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เป็นต้น
 - ข. บรรยากาศด้านบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น
2. ความผูกพันของบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น
 - ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน การประเมินความผูกพัน และการจัดการผลการดำเนินการ
 - ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ประกอบด้วย ระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT analysis)

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ทำการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางด้านทรัพยากรบุคคลโดยวิธีการพิจารณาถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะเทคนิคการแพทย์ เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะฯ พ.ศ.2563-2565 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. คณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูง มีประสบการณ์ และมีชื่อเสียงในวิชาชีพและวงการวิจัย
2. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ 4 สาขาวิชาชีพที่สำคัญเกี่ยวข้องกับระบบสาธารณสุข ทำให้มีศักยภาพในการบูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ
3. คณาจารย์ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อชุมชน
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคน

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. คณาจารย์รุ่นใหม่ยังขาดทักษะหรือประสบการณ์ทางคลินิก ทักษะการสอน และการเตรียมสื่อการสอนออนไลน์
2. คณาจารย์ขาดความรู้พื้นฐานด้านการสอน
3. คณาจารย์รุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการขอทุนวิจัย และทำวิจัย
4. จำนวนอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. เนื่องจากบุคลากรเกษียณอายุราชการ และมีบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้น และอยู่ระหว่างการพัฒนาคุณวุฒิเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

5. ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพสูงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการในสาขาขาดแคลน
6. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความชำนาญในหน้าที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ
7. บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่มีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ
8. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนหนึ่งยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีทันสมัยช่วยในการทำงาน
9. ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วน ยังเคยชินกับการรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา และยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตนเอง

โอกาส (Opportunities)

1. มีบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านวิชาชีพและด้านธุรการ
2. คณาจารย์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมเป็นกรรมการและรับเชิญเป็นวิทยากร
3. มีความร่วมมือระหว่างสถาบันภายในและภายนอกประเทศ

อุปสรรค (Threats)

1. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการทำให้เกิดอุปสรรคในการบรรจุอาจารย์
2. ความจำกัดด้านงบประมาณแผ่นดิน
3. มหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนภาระงานขั้นต่ำที่ไม่ยืดหยุ่น
4. สภาวิชาชีพกำหนดคุณสมบัติ และสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติและการคุมฝึกงานในคลินิก ทำให้อาจารย์มีภาระงานสอนมาก มีเวลาน้อยในการทำงานวิจัย
5. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรบางคนไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงได้ทัน

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ.2563)

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 ได้พิจารณาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร สังกัดคณะเทคนิคการแพทย์ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ปรับปรุงจากฉบับเดิม ของปี พ.ศ. 2561-2565) และครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2563 โดยอาศัยเกณฑ์ตัวชี้วัดของคณะ เทคนิคการแพทย์ ที่กำหนดขึ้นตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในด้านที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคณากร และเกณฑ์ของการบริหารจัดการด้านบุคลากรตามแนวทางของ Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) มาประกอบการพิจารณา จัดทำเป็นกลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคณากร ปี พ.ศ. 2563 - 2565 ตามยุทธศาสตร์ 3 ด้าน และได้นำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะเทคนิคการแพทย์ มาเป็นปัจจัยร่วมใน การพิจารณาตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคณากร กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดโครงการหรือกิจกรรม ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยมีขบวนการ ดังต่อไปนี้

เป้าหมายการพัฒนาคณากร คณะเทคนิคการแพทย์:

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ประชุมร่วมกันโดย อาศัยข้อมูลด้านเกณฑ์ตัวชี้วัดของคณะเทคนิคการแพทย์ เกณฑ์ของการบริหารจัดการด้านบุคลากรตาม แนวทางของ EdPEX และผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคลของคณะฯ มาเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคณากร โดยได้กำหนด เป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรคณะฯ ให้เป็น **“บุคลากรเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข”** โดยมีนิยามความหมายของเป้าหมาย ดังนี้

บุคลากรเป็นมืออาชีพ หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นผู้ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ตลอดเวลา มีความตระหนักรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดมั่น จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความทุ่มเทและจริงจังในการทำงาน โดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

การทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ และเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยน ตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

มีความสุข หมายถึง มีความสุข ภาคภูมิใจ และพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสุขกับสภาพแวดล้อม ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และมีสุขภาพดี

จากเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรข้างต้น คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะเทคนิคการแพทย์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ 3 ด้าน เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ ก็จะมีกลยุทธ์ดำเนินการเพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดการดำเนินงานของคณะเทคนิคการแพทย์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแสดงได้ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพในด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม

กลยุทธ์ 1: เพิ่มอาวุธทางปัญญา

ตัวชี้วัด :

- 1.1 มีความสามารถในการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 2.8-2.17)
- 1.2 บุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกคณะ ไม่น้อยกว่า 60ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด % (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 1.1 และ 1.2)
- 1.3 บุคลากรสายวิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระดับนานาชาติ ภาควิชาละ 1 คนและเพิ่มขึ้นปีละ 1 คนต่อเนื่อง (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 2.5 และ 2.6 และ 3.5)
- 1.4 จำนวนบทความตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลสากล (SCOPUS, SJR, Web of Science, CINAHL, EBSCO Host) ต่ออาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1.20 : 1 ในระดับคณะ และ 0.75 : 1 ในระดับภาควิชา (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 3.1)
- 1.5 บุคลากรเข้าร่วมในงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 4.1-4.4)

กลยุทธ์ 2: Reform recruit (แปลงร่าง สร้างคน)

ตัวชี้วัด :

- 1.6 มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถบุคลากรให้ เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยและคณะกำหนด โดยมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 6.3, 6.4 และแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ ตามแนวทาง EdPEX
- 1.7 ทุกหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังระยะสั้น 3 ปี และระยะยาว 5 ปี (เชื่อมโยงกับเกณฑ์พัฒนาบุคลากรคณะฯ และเกณฑ์พัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EdPEX)

ยุทธศาสตร์ที่ 2: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

กลยุทธ์ : เทคนิคการแพทย์ในยุค 4.0

ตัวชี้วัด :

- 2.1 มีบุคลากรและนักศึกษาผลิตผลงานที่เป็นนวัตกรรมปีละไม่น้อยกว่า 6 ผลงาน (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 3.2)
- 2.2 จำนวนผลงานวิจัยรับใช้สังคม (โครงการวิจัยเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน) (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 3.3)

ยุทธศาสตร์ที่ 3: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ : ชีวิตดีมีความสุข

ตัวชี้วัด :

- 3.1 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ระดับคะแนนไม่น้อย(ความปลอดภัยและสิทธิประโยชน์ และความไม่พึงพอใจ+ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 6.5 และแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ และเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EdPEX)
- 3.2 ผลคะแนนการประเมินความผูกพันของบุคลากร (ความไม่ผูกพัน) ไม่น้อยกว่าระดับดี (ความผูกพัน 4.00) (เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 6.5 และแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ และเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EdPEX)
- 3.3 บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยมีผลคะแนน Happinometer ภาพรวมเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่ 6.5 และแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ และเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EdPEX)

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่กล่าวมานั้น ได้แสดงถึงกลยุทธ์ เป้าหมายของตัวชี้วัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึง 2565 รวมทั้งได้แสดงถึงผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด กิจกรรมหรือโครงการที่จะทำเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด และประมาณการงบประมาณที่จะต้องใช้ ดังตารางต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
เพิ่มอาวุธทาง ปัญญา	1.1 อาจารย์มีความสามารถ ในการสอนเพื่อพัฒนาทักษะ ในศตวรรษที่ 21 *ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการ เรียนการสอนให้มีทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ต่ออาจารย์ ประจำทั้งหมด	90%	95%	100%	รองวิชาการฯ	1. จัดการเรียนการสอนในรูปแบบศตวรรษที่ 21 อย่างน้อยคนละ 1 หัวข้อให้สามารถ ประเมินผลในเรื่อง 3R4C โดยวัด Outcome ที่เกิดกับ นศ. 2. ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการ สอน (สายวิชาการ) 3. สนับสนุนบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยี ประกอบการสอนเป็น disruptive technology 4. อบรมการจัดทำสื่อการสอนออนไลน์ 5. ผลักดันให้อาจารย์เข้าร่วมการอบรมที่ ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (TLIC) จัดขึ้น	หน.ภ.	ไม่ใช้ งบประมาณ
							หน.ภ.	ไม่ใช้ งบประมาณ
							รองวิชาการฯ	20,000.- (OT)
	1.2 ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการเป็นวิทยากร อาจารย์ พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก คณะ	65%	70%	80%	รองวิชาการฯ	1. โครงการสนับสนุนอาจารย์บุคลากรเข้ารับ การอบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตาม สาขาวิชาทั้งภายในและต่างประเทศ 2. การทำโครงการหรือ MOU ร่วมกับ หน่วยงานภายนอกคณะฯ (ภายในประเทศ)	หน.ภ.	200,000.- งปี 62
							หน.ภ.	ไม่ใช้งบฯ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
	1.3 บุคลากรสายวิชาการเป็น วิทยากร อาจารย์พิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระดับ นานาชาติ	6	8	10	รองวิชาการฯ	1. การจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ 2. MOU กับสถาบัน/มหาวิทยาลัย ต่างประเทศ/ องค์กรวิชาชีพนานาชาติ	หน.ก. รองวิจัยฯ	งบประมาณของ แต่ละภาคฯ 150,000.-
	1.4 จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ในฐานข้อมูลสากล ระดับนานาชาติ (SCOPUS, SJR, Web of Science, CINAHL, EBSCO Host) ต่อ อาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 : 1	1 : 1.0	1 : 1.1	1 : 1.2	รองวิจัยฯ	- ดำเนินการตามโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีของส่วนกลาง (วิจัย) - Proof reading ภาษาอังกฤษ	หน.ก. รองวิจัยฯ	20,000 (2000x10)OT 120,000 (เรื่องละ 3,000 บาท)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
	<p>1.5 บุคลากรคณะฯ มีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ เพื่อบริการทางด้านวิชาชีพแก่ผู้รับบริการ (1. วิชาการชุมชนร่วมกับศูนย์บริการฯ 2. การบรรยายแก่ชุมชน (ความถนัดทางวิชาชีพและ public health) 3. การออกอากาศรายการทางวิทยุ 4. การเขียนบทความสำหรับชุมชน สังคมสาธารณะ</p> <p>**ไม่นับรวมการออกบริการชุมชนในส่วนของกระบวนวิชา/การเรียนการสอน)</p>	≥60%	≥80%	≥80%	รองวิชาการฯ	<p>1. กำหนดให้การออกบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็น TOR ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร</p> <p>2. ออกบริการวิชาการชุมชนร่วมกับศูนย์บริการฯ (ซึ่งจัด 6 ครั้ง/ปี)</p>	<p>หน.ภ. /ผอ.ศูนย์ฯ /เลขฯ/หัวหน้างาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
	1.6 มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมุ่งเน้นสมรรถนะและขีดความสามารถรายบุคคล	100%	100%	100%	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	1. แผนพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรเป็นรายบุคคล (IDP) 2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารของคณะ (Successor Plan) (ผู้บริหาร, หนภ., รอง หนภ., ผอ.ศูนย์บริการฯ, เลขานุการคณะ, หัวหน้างาน)	หนภ./ผอ.ศูนย์บริการฯ/ เลขานุการคณะ/ หัวหน้างาน	5,000.- ต่อคน งบแผ่นดิน(OT) 300,000
	1.7 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อยู่ในระดับตามความคาดหวัง	≥90%	≥90%	≥90%	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	โครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการให้พร้อมอาชีพ (การฝึกอบรมกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, อบรมด้าน IT, ภาษาอังกฤษ, R2R, ความรู้และทักษะในวิชาชีพ)	หนภ./ผอ.ศูนย์ฯ/ เลขานุการคณะฯ	50,000.- (5,000 ต่อคน งบแผ่นดิน (OT)
	1.8 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของสายปฏิบัติการในภาพรวม (≥3.8) และผลการประเมินรายบุคคล (≥3.51)	ภาพรวม (≥3.8) รายบุคคล (≥3.51)	ภาพรวม (≥3.8) รายบุคคล (≥3.51)	ภาพรวม (≥3.8) รายบุคคล (≥3.51)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	1. โครงการอบรม Service Mind รวมนักศึกษาในพื้นที่ภาควิชา) 2. โครงการปรับกระบวนการทำงานการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทน	หนภ./ผอ.ศูนย์ฯ/ เลขานุการคณะฯ	ไม่ดำเนินการ (OT)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
	1.9 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ศูนย์บริการฯ ในภาพรวม และรายคลินิก (≥ 4.0)	ภาพ รวม และราย คลินิก (≥ 4.0)	ภาพ รวม และราย คลินิก (≥ 4.0)	ภาพ รวม และราย คลินิก (≥ 4.0)	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	1.โครงการอบรม service mind	ผอ.ศูนย์ฯ	20,000 10,000
Reform recruit (แปลงร่างสร้าง คน)	1.10 ทุกหน่วยงานมีแผน อัตรากำลังระยะสั้น (3 ปี)	100%	100%	100%	รองคณบดี ฝ่ายแผนงานฯ / รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	1. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 3 ปีและ 5 ปี ในทุกหน่วยงาน	หน.ภ./ผอ. ศูนย์บริการฯ/ เลขานุการคณะ/ หัวหน้างาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
เทคนิค การแพทย์ยุค 4.0	2.1 มีบุคลากรและ นักศึกษา ผลิตผลงานที่เป็นนวัตกรรม	≥6	≥6	≥6	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	1. AMS DIY Club และโครงการ นวัตกรรม 2. Innovation from term paper 3. Innovation from Thesis ป.โท	รองบริหาร+รอง แผนงานฯ หน.ภ. หน.ภ.(OT)	400,000 50,000.- (OT-20,000) 20,000.- (OT)
	2.2 จำนวนผลงานวิจัยรับใช้ สังคม(โครงการวิจัยเสริมสร้าง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน)	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	1. โครงการวิจัยชุมชน สังคม โดยมี ชุมชนเป็นผู้ร่วมวิจัย 2. โครงการวิจัย Matching fund ของภาควิชา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ หน.ภ.	200,000.- 50,000.-

ยุทธศาสตร์ที่ 3: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด			ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI Owner)	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2563	2564	2565				
ชีวิตดีมีความสุข	3.1 ผลคะแนนการประเมิน ความผูกพัน(ความไม่ผูกพัน) ของบุคลากร	≥4.00	≥4.00	≥4.00	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	1.วิเคราะห์ความต้องการความ ผูกพัน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน 2.วิเคราะห์กิจกรรมตอบสนองความ ต้องการฯ (จากข้อ 1)	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ ผู้ช่วยฯ ฝ่ายองค์กร สัมพันธ์ฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ

สรุป

แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563) นี้ จัดทำขึ้นจากการระดมความคิดของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยอาศัยข้อมูลด้านบุคลากรจากทุกภาคส่วนของคณะฯ คำนึงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของคณะฯ นำมากำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ คือ “บุคลากรเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข” และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ คณะกรรมการฯ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพในด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม; ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม และยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ ก็ได้กำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งโครงการหรือกิจกรรมดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จของคณะฯ ในภาพรวมด้วย

ภาคผนวก

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2556
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2554
- ข้อบังคับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ พ.ศ.2559
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2559
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559