

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์
ประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาสที่ 4 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566)

สรุปเรื่อง

ตามที่ คณะกรรมการอำนวยการประจำคณะเทคนิคการแพทย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565 มีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัดแผนพัฒนา บุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ไตรมาส 4 (1 ตุลาคม 2565- 30 กันยายน 2566) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด	บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	อยู่ระหว่างรอผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ	8	5	3	0
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	0	0
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรมีความสุข	2	1	0	1
รวมทั้งสิ้น	11	7 (63.64%)	3 (27.27%)	1 (9.09%)

บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566

ผลการดำเนินงาน

- 1) แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566 ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 11 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 7 ตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ 63.64 ไม่บรรลุ 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 27.27 ยังไม่ได้ดำเนินการ 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 9.09
- 2) จำนวนกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแผนจำนวน 38 กิจกรรม มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนไป ทั้งหมด 35 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 92.11
- 3) ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ใช้เงินจากงบพัฒนาบุคลากร 703,411.97 บาท งบวิจัย 39,000 บาท และงบลงทุน 3,368,791.16 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 4,111,203.13 บาท

ปัญหาในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

- 1) การบรรจุบุคลากรที่มีศักยภาพ ตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ ไม่บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในปี 2566 จะบรรจุพนักงานสายวิชาการทั้งสิ้น 6 ตำแหน่ง ใช้อัตราของปี 2565 2 ตำแหน่ง และของปี 2566 4 ตำแหน่ง ทำให้การบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังที่ได้รับในปี 2566 มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ อัตรากำลังที่จัดสรรไปแล้วอยู่ในระหว่างดำเนินการเป็นของภาควิชาที่มีความยากลำบากในการหาบุคคล มาสมัคร เช่น ภาควิชารังสีเทคนิค กิจกรรมบำบัด และความผิดปกติของการสื่อความหมาย ซึ่งถ้าไม่เร่ง รีบดำเนินการใด ๆ จะทำให้ส่งผลกระทบต่อค่า FTES ทำให้หลักสูตรจำเป็นต้องของปรับยอดรับ นักศึกษา และส่งผลกระทบต่องบประมาณรายได้ที่คณะฯ ควรได้รับจากค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อไป
- ข้อเสนอแนะ:**
- ให้ภาควิชา เร่งประชาสัมพันธ์เพื่อหาบุคคลที่สนใจมาสมัครบรรจุในตำแหน่งอาจารย์
 - ภาควิชาขอทุนจากแหล่งทุนภายนอก เช่น กระทรวง อว. ประเภทบุคคลทั่วไป เพื่อส่งเสริม นักศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทที่มีผลการเรียนดี มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นอาจารย์ให้ไปศึกษา ต่อยังต่างประเทศและกลับมาบรรจุทำงานที่ภาควิชาต่อไป
 - วางแผนการบริหารอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรและยังไม่สามารถบรรจุได้ภายใน 2 ปี

- 2) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรไม่ได้ตามเป้าหมายโดยเฉพาะในสายงานวิชาการและสายปฏิบัติการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ สาเหตุที่ทำให้ Vision competency gap ของบุคลากรลดลงน้อยกว่าตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ อาจเนื่องจาก เป็นการดำเนินการปีแรก ของระบบการพัฒนาสมรรถนะ อย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีฐานข้อมูลอัตราการเพิ่มสมรรถนะไว้ใช้ในการกำหนด เป้าหมาย จึงทำให้การกำหนดค่าเป้าหมายสูงเกินไป ประกอบกับการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรยังไม่เข้มข้น ขาดระบบที่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลในการพัฒนาของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

- ขอปรับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นค่าเป้าหมายร้อยละ 40 ทุกปี
 - มอบหมายให้หัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชา เลขาธิการและผู้อำนวยการศูนย์ กำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดอย่างใกล้ชิด โดยให้มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของการมอบหมายงาน/การสอนงาน/การอบรม ในอัตราส่วน 70/20/10
 - ศึกษาการเชื่อมโยงข้อมูลจาก CMU MIS เข้าสู่ระบบ IDP ที่คณะฯ พัฒนาขึ้น เพื่อติดตามการ อบรม และพัฒนา
 - ปรับปรุงระบบ IDP ของคณะฯ / ศึกษาระบบ CMU-IDP เพื่อนำมาใช้ในส่วนงาน
- 3) การประเมินความผูกพันไม่ได้จบในรอบปีงบประมาณ ส่งผลให้แผนพัฒนาบุคลากรในปีนั้น ๆ ไม่บรรลุ ตาม กรอบเวลา ดังนั้นจึงควรวางกรอบเวลาในการประเมินความผูกพันให้อยู่ภายในปีงบประมาณนั้น ๆ
- 4) การวัดระดับความสุขของบุคลากร เนื่องจากไม่มีความแน่ชัดเกี่ยวกับการดำเนินงานและกรอบเวลาในการประเมินระดับความสุขของบุคลากรด้วย happinometer จากมช. ดังนั้นคณะฯ ควรต้องพิจารณาหา เครื่องมือเพื่อวัดระดับความสุขของบุคลากรของคณะฯ เองต่อไป
- 5) เนื่องจากในปี 2566 คณะฯ ได้เร่งจัดทำค่างานของพนักงานสายปฏิบัติการส่งไปเพื่อขอรับการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นปี 2567 ควรวางแผนเตรียมบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากภาระงานประจำ และส่งเสริมสนับสนุนการอบรมและพัฒนาเพื่อ เตรียมภาระงานให้พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป
- 6) เนื่องจากระยะเวลาในการพัฒนานวัตกรรมยาวนานกว่า 1 ปี เพื่อให้ได้จำนวน service/process innovation ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงควรมีกระบวนการบ่มเพาะนวัตกรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอ ผ่านค่านิยม “I&I” เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรม “รวมกันทำเรื่องนี้ให้ดีขึ้นด้วยนวัตกรรม” ทั้งในระดับภาควิชา/ศูนย์ บริการฯ/สำนักงาน ประกอบกับนวัตกรรมต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี การเขียนและออกแบบ โปรแกรม ดังนั้นเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบกับบุคลากรจนกระทบกับงานประจำและได้นวัตกรรมที่มีความสมบูรณ์ มากขึ้น คณะฯ จึงจำเป็นต้องจัดเตรียมงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมผ่านการจัดจ้าง บุคคลภายนอก

กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- แผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ 1: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 8 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
กลยุทธ์ที่ 1 สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบโจทย์วิสัยทัศน์ของคณะฯ					
1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับ การบรรจุตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ	ร้อยละ 40 (6 อัตรา)	<input checked="" type="checkbox"/> จัดทำแผนอัตรากำลัง 66-70 <input checked="" type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลด้านการจัดสรรและบริหารอัตรากำลัง <input checked="" type="checkbox"/> กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและประกาศรับสมัคร <input checked="" type="checkbox"/> ทำหนังสือไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อขอปรับลดเกณฑ์ทุนข้างเผือก <input checked="" type="checkbox"/> ขอรุณกระทรวง อว.	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 28.57 บรรจุ 4 อัตรา - ปี 2566 ได้รับจัดสรร 14 อัตรา https://o365cmu-my.sharepoint.com/:x/g/personal/than_akorn_karn_cm_u_ac_th/EXldo5CShjxGu b9HWxGN0BMBRKP4CtJqGRVa2iTdYziq_Wg?e=OBvS7g	✘
1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับ การบรรจุตามแผน พนักงานมหาวิทยาลัย แบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และอาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ	ร้อยละ 100 (2 ราย)	<input checked="" type="checkbox"/> กำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน <input checked="" type="checkbox"/> สรรหาและทาบทาม/คัดเลือกจากฐานข้อมูลประวัติของมหาวิทยาลัย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ - งบประมาณเงินรายได้คณะฯ ปี 2566 จำนวน 257,150.- บาท	บรรจุ 2 อัตรา ร้อยละ 100 1) นางสาวณัฐฎา บ้านประดิษฐ์ (15 ธค. 2565 – 14 ธค. 2566) 2) ดร.กัลยาณี มกรภิรมย์ (1 ธันวาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)	✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง					
<p>1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill Upskill New Skill แล้ว นำกลับมาพัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่าคาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา)</p>	<p>ร้อยละ 100</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม hard skill และ soft skill</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม 14 วัน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมินติดตามผล 6 เดือน</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>	<p>ร้อยละ 50.94</p> <p>1) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม 159 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะฯ 73 คน (MT 17, RT 19, OT 12, PT 6, SO 19) - ศูนย์บริการฯ 86 คน <p>2) บุคลากรที่มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง 81 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะฯ 46 คน - ศูนย์บริการ 35 คน <p>ผลสัมฤทธิ์ภายหลังการพัฒนา/อบรม</p> <p>ก. ประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนา/อบรมค่าเฉลี่ย 4.00 จากคะแนนเต็ม 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง = 4.18 2) การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง = 4.15 3) การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน = 3.66 <p>ข. ผลการประเมินผู้ผ่านการพัฒนา ปี 2566 โดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง = 4.07 2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและดีขึ้น = 3.89 	<p>✓</p>

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.2.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลง อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 40	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง ตามแผน IDP ที่กำหนดไว้ของแต่ละสายงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	<p>Vision-Competency gap ลดลงร้อยละ 15.13</p> <p><u>คณะฯ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วิชาการปี 65 - 22.83 จำนวน 40 คน (102) ปี 66 -18.86 จำนวน 29 คน (103) Gap ลดลง 3.97 (17.39%) - วิชาชีพปี 65 - 16.97 จำนวน 19 คน (23) ปี 66 - 13.68 จำนวน 17 คน (29) Gap ลดลง 3.29 (19.39%) - ปฏิบัติการปี 65 - 24.5 จำนวน 28 คน (48) ปี 66 - 19.9 จำนวน 24 คน (49) Gap ลดลง 4.6 (18.78%) - บริการ ปี 65 - 6.33 จำนวน 7 คน (10) ปี 66 - 3.0 จำนวน 2 คน (9) Gap ลดลง 3.33 (52.61%) <p><u>ศูนย์บริการฯ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สายวิชาชีพ ปี 65-33 จำนวน 34 คน ปี 66-38 จำนวน 41 คน Gap เพิ่มขึ้น 5 (15.15%) - สายปฏิบัติการ ปี 65-44 จำนวน 23 คน ปี 66-45 จำนวน 31 คน Gap เพิ่มขึ้น 1 (2.27%) - บริการ ปี 65-2 จำนวน 14 คน ปี 66-2 จำนวน 14 คน Gap ไม่เปลี่ยน (0%) 	✘

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบระยะเวลา (นับสะสม)	ร้อยละ 50	<input checked="" type="checkbox"/> สำรวจแผนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง <input checked="" type="checkbox"/> ติดตามการรายงานความ คืบหน้าผลงานทางวิชาการ <input checked="" type="checkbox"/> จัดประชุมอนุกรรมการกลุ่มย่อยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบในการพิจารณาผลงาน <input checked="" type="checkbox"/> จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเตรียมเอกสารประกอบการสอน/ คำสอน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ 2,151.- บาท	ร้อยละ 100 - มีผู้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2566 ตามกรอบระยะเวลา จำนวน 2 ราย	✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.3.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายปฏิบัติการ	มีระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าของบุคลากรสายปฏิบัติการ	<input checked="" type="checkbox"/> จัดอบรม เรื่อง การประเมินค่างานและชี้แจงข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น <input checked="" type="checkbox"/> จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน และคณะทำงานประเมินค่างาน <input checked="" type="checkbox"/> ประกาศคณะเทคนิคการแพทย์ เพื่อจัดสรรกรอบอัตรา <input checked="" type="checkbox"/> เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณากรอบอัตราและประเมินค่างาน (กันยายน) <input checked="" type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพ <input checked="" type="checkbox"/> จัดอบรม เรื่อง การพัฒนาโครงสร้างวิจัย	2,853.- บาท - อบรมชี้แจงประเมินค่างาน 1,720.- บาท - ประชุมจัดทำค่างาน นักเทคนิคการแพทย์ 1,133.- บาท ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว - คณะฯ เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณากรอบอัตราและประเมินค่างาน ในเดือนกันยายน 2566	✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน					
1.4.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะ ศักยภาพด้านการบริหาร	4 คน	<input checked="" type="checkbox"/> คัดเลือกบุคลากรที่ประสงค์เข้าร่วมกิจกรรมบ่มเพาะ ศักยภาพผู้นำในอนาคต (Talent Management) <input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงานย่อยและในระดับคณะ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	5 คน - บุคลากรที่ประสงค์เข้าร่วมกิจกรรมบ่มเพาะ ศักยภาพผู้นำในอนาคตจำนวน 28 คน - เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร 11 คน - มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงานย่อย และในระดับคณะ 5 คน	✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
1.4.2 จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEX (นับสะสม)	10 คน	<input checked="" type="checkbox"/> อบรม TQA/EdPEX ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก	31,741.30 บาท	<p>ผู้บริหารเข้ารับการอบรม TQA/EdPEX จำนวน 13 คน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) EdPEX Assessor Calibration (สปอว) 20 ก.พ.66 2) TQA Criteria: 15-17 มี.ค.66 3) TQA/EdPEX Criteria: 27-28 มี.ค.66 4) Systems for sustainable performance excellence 20 มิ.ย. 66 5) Business Tools หมวด 2,4 TQA 15-16 มิ.ย. 66 	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 2: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 1 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบการผลิตภัณฑ์และบริการใหม่					
2.1 จำนวน Service/Process Innovation ที่ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ผลการ ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่า หรือ เท่ากับ 4.0 จากคะแนนเต็ม 5) (นับสะสม)	5 ผลงาน	<input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมการเข้าอบรม Soft skills เช่น Agile, Creative thinking <input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานแบบบูรณาการ เพื่อสร้างนวัตกรรม <input checked="" type="checkbox"/> โครงการ Quality Day <input checked="" type="checkbox"/> โครงการ DIY	ไม่ได้ใช้งบประมาณ 19,000.- บาท - ระบบพัฒนาบุคลากร (IDP) โครงการวิจัย 9,000 บาท - โปรแกรมส่งภาคินิพนธ์ ออนไลน์ (DIY 10,000 บาท) - โครงการพัฒนาโปรแกรม ระบบงานบริการวิชาการ ชุมชน (DIY 10,000 บาท) - ระบบบันทึกอุณหภูมิตู้เย็น และตู้แช่แข็งพร้อมระบบแจ้ง เตือนทาง Line notify (DIY 10,000 บาท)	6 ผลงาน 1) โครงการนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน (RT) ผลประเมิน 4.68 2) โปรแกรม SK ESD DOSE 2023 ผลประเมิน 4.52 3) โปรแกรมส่งภาคินิพนธ์ออนไลน์ ผลประเมิน 4.38 4) ระบบแจ้งยอดโอนเงินเข้าบัญชีรายบุคคล ผลประเมิน 4.63 5) ระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์ (V2) ผลประเมิน 4.41 6) ระบบพัฒนาบุคลากร (IDP) ผลประเมิน 4.01 อยู่ระหว่าง ดำเนินการ -โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบงานบริการ วิชาการชุมชน (DIY 10,000 บาท) -ระบบบันทึกอุณหภูมิตู้เย็นและตู้แช่แข็งพร้อม ระบบแจ้งเตือนทาง Line notify (DIY 10,000 บาท) -ระบบจองห้องเรียนออนไลน์	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 3: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	สรุป
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ					
3.1 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happinometer Score)	70 คะแนน	<input checked="" type="checkbox"/> สัมมนาคณะ <input checked="" type="checkbox"/> กีฬาสี	255,176.- บาท - สัมมนาคณะ 182,769.- บาท - กีฬาสี 72,407.- บาท	ร้อยละ 73.72 สํารวจโดยมหาวิทยาลัย (ปี 2564=63.80%, ปี 2563=66.30%) ผลการสำรวจความผาสุก โดยมหาวิทยาลัย (ผู้ตอบ 37 คน) - ระดับความผาสุกส่วนบุคคลในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 51.65 เต็ม 70.00) - ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 25.76 เต็ม 35)	✓
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน					
3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	≥4	<input checked="" type="checkbox"/> งานวิจัยเพื่อระบุปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (ระหว่างดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> สัมมนาสำนักงาน/ภาค/ศูนย์ฯ <input checked="" type="checkbox"/> จัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน สร้าง	- โครงการวิจัยฯ 9,000 บาท - สัมมนาภาควิชา/หน่วยงาน 586,644.- บาท PT 53,160 OT 91,224 MT 135,111 RT 224,016 สนง. 83,133 - งบลงทุน 3,368,791.16 บาท	ยังไม่ได้ดำเนินการ สํารวจเดือนตุลาคม 2566 ผลการสำรวจความผาสุก โดยมหาวิทยาลัย (ผู้ตอบ 37 คน) - ระดับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม ระดับ มาก (คะแนน 18.30 เต็ม 21)	○

		สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการทำงาน <input checked="" type="checkbox"/> สำรองความพร้อมของ พื้นที่และความปลอดภัย ในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		
		<input checked="" type="checkbox"/> การให้ความรู้เพื่อป้องกัน การเกิด Office syndrome <input checked="" type="checkbox"/> โครงการเชิดชูเกียรติ <input checked="" type="checkbox"/> พิจารณาเสนอชื่อ บุคลากรเข้ารับรางวัลยก ย่องเชิดชูในระดับ มหาวิทยาลัยและ ระดับประเทศ	6,525 บาท 15,058.- บาท ไม่ใช้งบประมาณ		

ภาคผนวก

รายงานผลการจัดกิจกรรมในระดับคณะตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2566

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	บรรยายพิเศษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 จากคะแนนเต็ม 5	งบประมาณสนับสนุนความก้าวหน้าตามสายงาน 10,000 บาท	1,720 บาท	8 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00-12.00 น.	40 คน	บุคลากรสายปฏิบัติการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 29 คน จาก 60 คน เนื่องจากติดภาระกิจอื่น	แจ้งเวียนเอกสารประกอบการบรรยายให้บุคลากรสายปฏิบัติการรับทราบโดยทั่วกัน
2	โครงการสัมมนาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปี 2566	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 จากคะแนนเต็ม 5	185,000 บาท	182,769 บาท	24 เมษายน 2566 เวลา 08.30-16.00 น.	186 คน	ไม่มี	1. เพิ่มการแนะนำแนวทางการสนับสนุนจากคณะเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. เพิ่มการสื่อสารถ่ายทอด นโยบายพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
								<p>3. หัวข้อสัมมนา น่าจะมีกิจกรรมมากกว่าการแจ้งนโยบาย</p> <p>4. No gift policy ควรบรรยายทุกปี</p> <p>5. ผู้บริหารควรนำนโยบายไปปฏิบัติให้เห็นภาพเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>6. อยากให้งานของกรรมการต่าง ๆ ที่คณะตั้งขึ้น ต่าง ๆ ทำงานประสานกันเป็น jigsaw ให้ประสานงานกันแน่นมากขึ้น</p> <p>7. ควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำไปปรับปรุงแผนดำเนินการ</p>
3	กิจกรรมกีฬาฮาเฮ	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.52 จากคะแนน	75,000 บาท	72,407 บาท	25 เมษายน 2566 เวลา 08.30-16.00 น.	187 คน	ขอจำกัดเรื่องสถานที่จัดกิจกรรม	ควรจับสลากสีจากส่วนกลางเพื่อ

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เต็ม 5						กระจายจำนวนคนของแต่ละสี
4	โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2566	บุคลากรสายวิชาการ ยื่นเอกสารเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามแนวทางการเขียนเอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน และแบบประวัติ ภายหลังอบรม จำนวน 4 ราย	งบประมาณสนับสนุนความก้าวหน้าตามสายงาน 10,000 บาท	2,151 บาท	12 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00-12.00 น.	55 คน	บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอนจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งตามกรอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการ และแบบฟอร์มทุกอันที่ต้องใช้ในการขอตำแหน่งไว้บนเว็บไซต์ที่เข้าถึงง่าย และแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อใช้เตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งวิชาการ 2. จัดทีมที่ปรึกษาการขอตำแหน่งกรณีมีข้อสงสัย
5	โครงการสร้างเสริมสุขภาวะ เรื่อง Office Syndrome	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 จากคะแนนเต็ม 5	7,500 บาท	6,525 บาท	7 มิถุนายน 2566 เวลา 11.00-13.00 น.	41	สถานที่ไม่เหมาะต่อท่าทางในการบริหาร	1. เป็นหัวข้อที่ดี ๆ เหมาะกับบุคลากร ถ้ามีการจัดโซนพื้นที่โล่ง หรือส่วนที่มีเฉพาะเก้าอี้ให้ทำกิจกรรม คล้ายๆ ตอนเรียน CPR

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม กิจกรรม	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
								น่าจะฝึกตามได้ สะดวกขึ้น 2. ควรจัดต่อเนื่อง เป็นประจำ 3. อยากให้มี กิจกรรมออกกำลัง กายให้กับบุคลากร
6	โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรสาย ปฏิบัติการ ประจำปี 2566	ผู้ได้รับรางวัล <u>ประเภท 1</u> แสดงความขอบคุณที่ ให้บริการหรือปฏิบัติจนก่อให้เกิด ความประทับใจ จำนวน 22 คน <u>ประเภท 2</u> รางวัลผลงานโดดเด่น - ด้านบริการ กลุ่มบริการทั่วไป 3 คน - ด้านบริการ กลุ่มวิชาชีพ 2 คน - ด้านบริหาร 3 คน - ด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม 2 คน	20,000 บาท	15,058 บาท	กันยายน-ธันวาคม 2566	310	ไม่มีข้อมูลผลงาน ของบุคลากรสาย ปฏิบัติการ เพื่อใช้ ประกอบการ พิจารณาเสนอชื่อ เข้ารับรางวัล	จัดทำฐานข้อมูล ผลงานของบุคลากร สายปฏิบัติการ

ข้อมูลด้านบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 มีจำนวน 310 คน

1. จำแนกตามหน่วยงาน

กลุ่มสายงาน	สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์	ภาควิชารังสีเทคนิค	ภาควิชากิจกรรมบำบัด	ภาควิชากายภาพบำบัด	ภาควิชาเทคนิคการแพทย์	ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก	รวม
ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ	4						4
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	27	5	6	8	14		60
ลูกจ้างประจำ	2	1	1	3			7
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ		21	28	18	39		106
ข้าราชการสายวิชาการ			6	9	3		18
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว-พนักงานส่วนงาน	18	4	1		7	85	115
รวม :	51	31	42	38	63	85	310

2. จำนวนตามตำแหน่งทางวิชาการ

	ภาควิชารังสีเทคนิค	ภาควิชากิจกรรมบำบัด	ภาควิชากายภาพบำบัด	ภาควิชาเทคนิคการแพทย์	รวม
รศ. ปริญญาโท		1	1		2
ปริญญาเอก	6	6	8	5	25
ผศ. ปริญญาโท		1	3	2	6
ปริญญาเอก	10	11	7	25	53
อ. ปริญญาโท	4	9	1		14
ปริญญาเอก	1	5	7	6	19
ศ. ปริญญาเอก				1	1
ปริญญาเอก				3	3
รวม :	21	33	27	42	123

3. สถิติการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายปฏิบัติการ		
	ทั้งหมด	ที่ได้รับการพัฒนา	คิดเป็น	ทั้งหมด	ที่ได้รับการพัฒนา	คิดเป็น
MT	41	10	24.39	21	7	33.33
RT	21	12	57.14	10	7	70.00
OT	33	9	27.27	9	3	33.33
PT	26	5	19.23	11	1	9.09
SO				50	19	38.00
CSC				86	86	100.00
ภาพรวม	121	36	32.01	187	123	56.75

