



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัย

พะเยา พ.ศ. 2569

คำนำ

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2572 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 นี้ เป็นการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับคณะฯ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ และปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกับกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ และสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นี้จะสามารถเสริมสร้าง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่เป้าหมายสูงสุด เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ต่อไป

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
● บทนำ	1-4
ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	
โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน	4-5
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	6-7
● ส่วนที่ 2 บริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8-11
● ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	12
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	13-16
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	17-20
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	

บทนำ

ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัย พะเยาได้ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2550 โดยในเริ่มแรก ชื่อ “สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์” สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา โดยวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คือ เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเพื่อตอบสนองความต้องการตามแผนพัฒนาสาธารณสุขและแผนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ ตลอดจนเพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับพื้นฐานทางการแพทย์หรือระดับปรีคลินิก (Pre-clinic) และวิทยาศาสตร์พื้นฐานในระดับปริญญาตรีให้แก่บัณฑิตในคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในระยะแรก คือ ช่วงปีการศึกษา 2551 สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการโอนย้ายนิสิตสาขา จุลชีววิทยา ทั้ง 4 ชั้นปีจากสำนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาสังกัดในสาขาวิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา ดังนั้น ในช่วงแรก สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงมีหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาจุลชีววิทยา โดยหลักสูตรนี้ใช้หลักสูตรเดียวกับสาขาวิชาจุลชีววิทยาภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก และได้เพิ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาและ หลักสูตร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ขึ้นมาในปีการศึกษา 2552

ในระยะที่สอง คือ ช่วงปีการศึกษา 2554 ถึงปัจจุบัน เมื่อมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยาได้รับการประกาศยกฐานะ ขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยพะเยาส่งสำนักวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “คณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์” มีคณบดีคนแรกคือ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไมตรี สุทธิจิตต์ และได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ โดยมีสาขาวิชาทั้งหมด 5 สาขาวิชาและได้ย้ายสาขาวิชาพยาธิวิทยาไปสังกัด คณะแพทยศาสตร์ และในปี 2555 ได้เพิ่มอีก 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรชีวเคมี และหลักสูตรโภชนาการและการกำหนดอาหาร ในปัจจุบัน คณะมีหลักสูตร/สาขาวิชา ในการให้บริการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 3 หลักสูตร และ 2 สาขาวิชา ดังนี้

1. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจุลชีววิทยา
2. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีวเคมี
3. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร
4. สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์
5. สาขาวิชาสรีรวิทยา

ซึ่งหลักสูตร/สาขาวิชาทั้งหมดรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในระดับพื้นฐานทางการแพทย์หรือระดับปรีคลินิกทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและรายวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ได้แก่ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และ คณะแพทยศาสตร์ และนิสิตในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

และวิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมถึงรายวิชาพฤติกรรมมนุษย์และชีวิตและสุขภาพในหมวดของการศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นการรองรับการเรียนการสอนของนิสิตทั้งมหาวิทยาลัยพะเยา

พันธกิจคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบท สังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้อันเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคม และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1) ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพพรั่งพร้อม ทักษะเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้รอบ รู้กว้าง เข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปะและวัฒนธรรมและธรรมชาติ ใส่ใจ ต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก ปรับตัวได้ในสังคม ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตมีทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะ การจัดการ และการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่ สร้างความเชื่อมั่นกับผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ ในการยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

นอกเหนือจากบทบาทการสร้างคนให้มีทักษะชีวิตและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการ ตลาดแรงงานแล้ว การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่า งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของ สังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในเวทีโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านการวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็น ระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกวิจัยและนวัตกรรมที่ ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัยมุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการ

เผยแพร่และการถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนายกระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศให้เป็นไปตามนโยบายการเข้าสู่ Thailand 4.0 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้ในทุกสาขาทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และด้วยปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงพันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญอีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้องสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นพื้นที่ให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่าและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข

3) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์ และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของประเทศชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็นเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์ สร้าง จิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่งดงามของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ให้กับนิสิตและบุคลากร รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นระบบ

4) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากรมีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกระดับศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



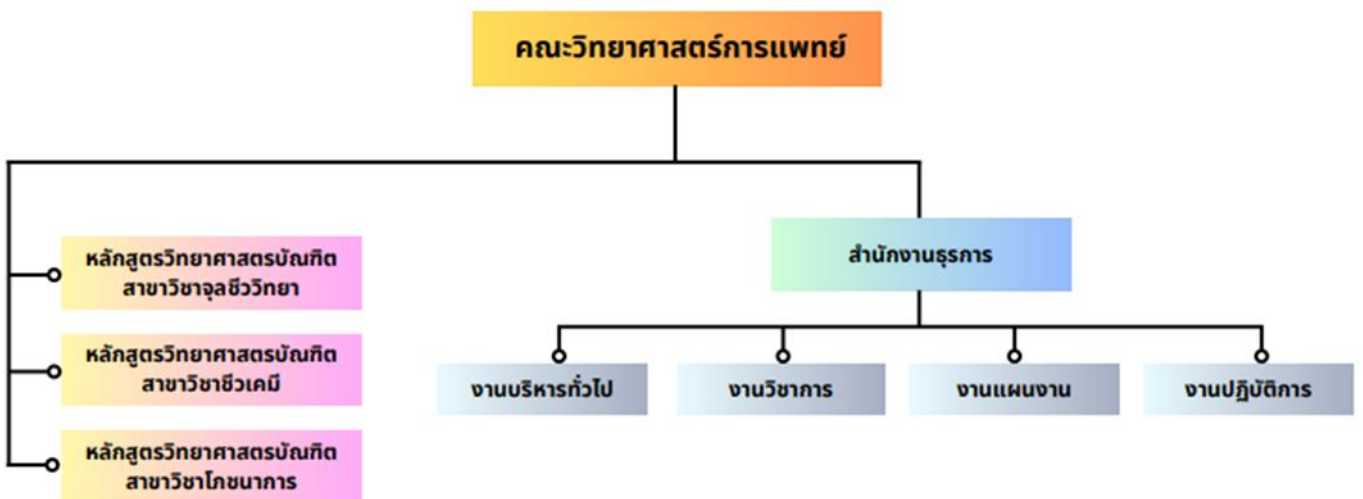
โครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีบุคลากรทางสายวิชาการ 80 คน สถานะปฏิบัติงาน 76 คน ลาศึกษาต่อ 4 คน สายสนับสนุน 29 รวมทั้งสิ้น 109 คน แบ่งการจัดการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร 2 สาขาวิชา ได้แก่

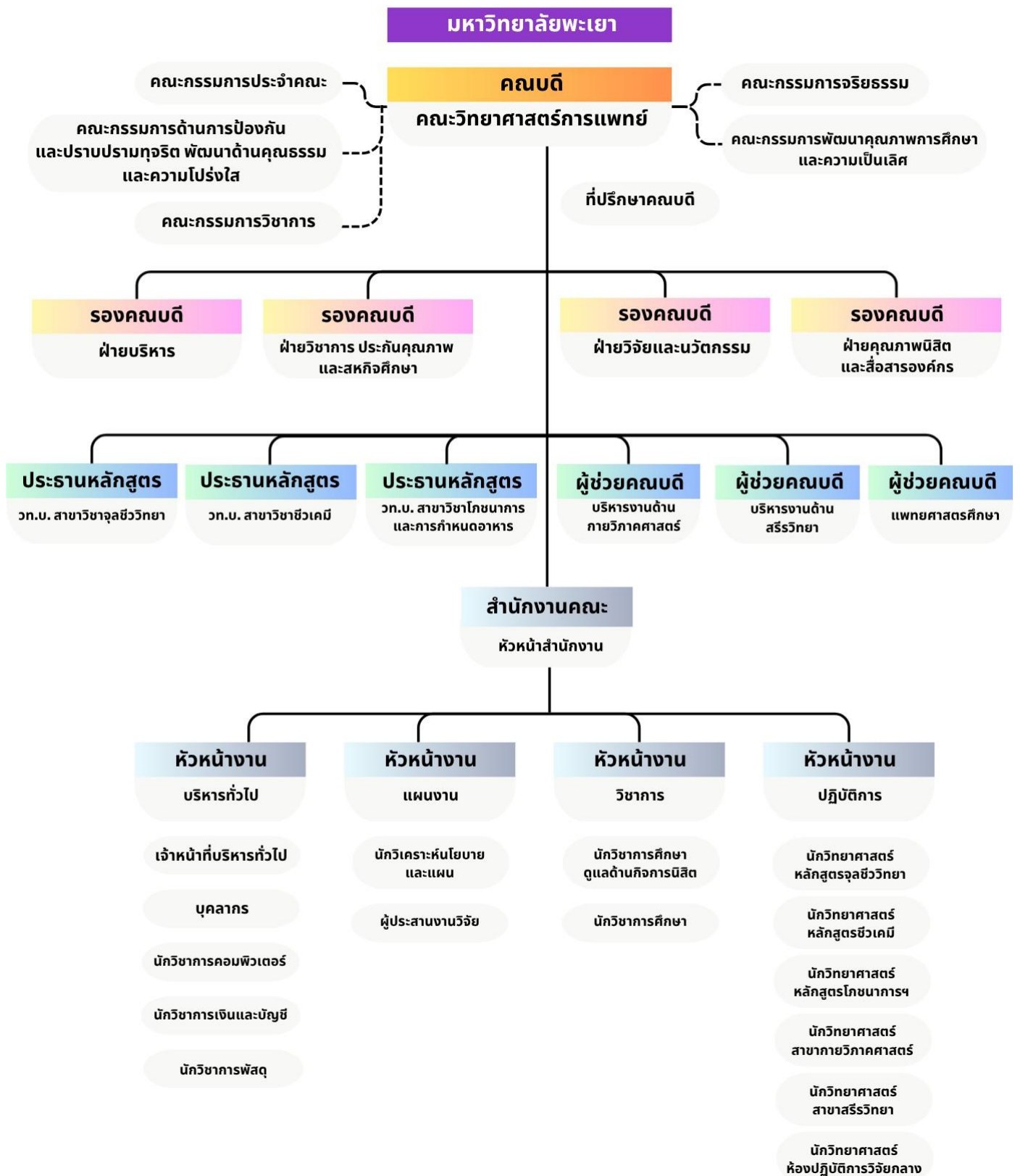
- 1) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจุลชีววิทยา
- 2) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีวเคมี
- 3) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร
- 4) สาขาวิชาสรีรวิทยา
- 5) สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์

แบ่งการบริหารงานภายในองค์กรดังต่อไปนี้

โครงสร้างองค์กรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์



โครงสร้างบริหารงานภายในคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์



ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลจำนวนอาจารย์และบุคลากร

อัตรากำลัง	จำนวน (อัตรา)	
บุคลากรสายวิชาการ 80 คน	ปฏิบัติงาน	76
	ลาศึกษาต่อ	4
บุคลากรสายสนับสนุน 29 คน	สำนักงาน	10
	ปฏิบัติการ	19
	รวม	109

ตารางที่ 2 คุณสมบัติบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา/หลักสูตร	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
กายวิภาคศาสตร์	-	2	14	16
จุลชีววิทยา	-	5	18	23
ชีวเคมี	-	1	17	18
โภชนาการฯ	1	4	4	9
สรีรวิทยา	-	-	14	14
รวม	1	12	67	80

ตารางที่ 3 ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการแยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ผศ.	รศ.	ศ.	
กายวิภาคศาสตร์	4	2	1	7
จุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	15	2	-	17
ชีวเคมี	14	3	-	17
โภชนาการ	5	1	-	6
สรีรวิทยา	8	4	-	12
รวม	46	12	1	51

ตารางที่ 4 คุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน

สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
สำนักงานธุรการ	9	1	-	10
กายวิภาคศาสตร์	3	-	-	3
จุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	3	3	-	6
ชีวเคมี	4	-	-	4
โภชนาการ	1	1	-	2
สรีรวิทยา	3	-	-	3
ห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง	1	-	-	1
รวม	24	5	-	29

ส่วนที่ 2 บริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล วางระบบกลไกการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าตามสายงาน รายละเอียดดังนี้

1. มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร และทุกช่วงอายุการปฏิบัติงาน
2. มีการพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ ชัดเจน รวมถึงมีโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และโครงการ/ กิจกรรม ที่สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
3. สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาด้านคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยให้ไปศึกษาต่อและสนับสนุนงบประมาณในการไปปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์การฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

ความผูกพันของบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีบทบาทสำคัญต่อผลิตภัณฑ์กำลังคน(บัณฑิต) ที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพทันโลกทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ฉะนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณสมบัติ สมรรถนะ ที่จะสามารถขับเคลื่อนบทบาทของหน่วยงานที่ในการผลิตบัณฑิตตามเป้าหมายของหน่วยงาน กระบวนการ หรือกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และ ยังหมายรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อ องค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามความต้องการขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี ซึ่งมีการเตรียมการสำหรับรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต จะสามารถจัดการปัญหาด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ดี ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากร มีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อการบริหารความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน และเข้าสู่การประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) อีกทั้งได้นำยุทธศาสตร์ในการสรรหา คัดเลือก และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยพะเยามาเป็นแนวทางในการสรรหา พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สามารถตอบสนอง ความต้องการทรัพยากรบุคคล และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. พัฒนาคูณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development)
2. พัฒนาระบบนิเวศสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) และการพัฒนาระบบข้อมูลเปิด (Open data) ในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเชื่อมโยงระดับโลก
3. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลกและองค์กรแห่งความยั่งยืนในอนาคตตามแนวทางการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Emissions)
4. การใช้ศักยภาพตามพันธกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนด้านการเงิน

ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565-2569 มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572 ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1. สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ**
 - 1.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร
 - 1.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน
- 2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)**
 - 2.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)
 - 2.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)
- 3. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)**
 - 3.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)
- 4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)**
 - 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน
 - 4.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม
 - 4.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า
- 5. ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)**
 - 5.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี
 - 5.2 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความสำคัญของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การ อุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง กับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนา คนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการขับเคลื่อน การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็น รูปธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพ องค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมี ธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 จัดทำขึ้นโดย ใช้ กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศ (EdPEX) ได้ระบุ ถึง ค่านิยม ร่วมของมหาวิทยาลัยพะเยา "UP" นิยามมาจาก U : Unity ทำงานแบบ บูรณาการ ร่วมมือกันมุ่งสู่ เป้าหมาย และ P: Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อเป็นการหล่อหลอมรวม ใจของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงได้ทำโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนา แผนบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะดำเนินการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงลดขั้นตอนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนอัตรากำลัง
- การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การย้าย หรือการโอน

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1.1 การวิเคราะห์ อัตรากำลัง และจัดทำ แผนกรอบอัตรากำลัง	1.เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับ บทบาทตามภารกิจ 2. เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงาน 3. เพื่อให้ห้องกรมีอัตรากำลัง ที่เพียงพอ และบุคลากรมีสมรรถนะ ตามความเหมาะสม	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กรอบอัตรากำลัง	100	คณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์	1. เจ้าหน้าที่บุคลากร วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของ หน่วยงาน 2.ใช้แผนอัตรากำลังเสนอ ผู้บริหารพิจารณา ปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	เจ้าหน้าที่บุคลากร
1.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
1.2.1 การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	1.เพื่อสร้างกระบวนการสรร หา รับสมัครบุคคลที่ได้ตรงตามความ ต้องการ 2.เพื่อมีอัตรากำลังเหมาะสมตาม ภารกิจ ตรงตามความต้องการ และ	ร้อยละของ อัตรากำลัง ที่ได้รับการบรรจุ ตามแผนกรอบ อัตรากำลัง	100	บุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามที่หน่วยงาน กำหนด	1.ดำเนินการสรรหาบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่างลง และ กำหนดคุณสมบัติ 2.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ คัดเลือกทดแทนในตำแหน่ง 3.ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ การดำเนินการสรรหาบุคคล ทุกครั้งเมื่อมีการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	เจ้าหน้าที่บุคลากร

					4.การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย			
1.3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อเสริมสร้างจุดเด่นแก้ไขจุดบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	ร้อยละของผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรอยู่ระดับ 85 ขึ้นไปอยู่ในระดับร้อยละ 80 ของบุคลากรแต่ละสายงาน	100	บุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์	1.หน่วยงานมีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการคำนวณจำนวนชั่วโมงภาระงานเพื่อประกอบการจัดทำภาระงาน รวมไปถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อความเป็นธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด 2.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	งานบุคลากรสำนักงาน ธุรการ
1.4.การย้าย การโอน								
1.4.1 การย้าย โอนหน่วยงานย่อยระดับงาน หรือบุคลากร	1. เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อให้บริหารงานเป็นไปตามายงาน และสามารถตรวจสอบได้	การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100	บุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	งานบุคคลดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	งานบุคลากร สำนักงานธุรการ
2.ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)								
2.1 โครงการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ EdPEX	1.เพื่อพัฒนาบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) 2.เข้าใจภาพรวมของผลการดำเนินงานในทุกมิติอย่างรอบด้าน และสามารถระบุจุดแข็ง จุดที่ควร	ระดับคะแนนผลการตรวจประเมินประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	250	บุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	การตรวจประเมินประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	70,000	1 พ.ย. 68 – 3 พ.ย. 68	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ/ นักวิชาการศึกษา

	ปรับปรุง และโอกาสในการพัฒนา เพื่อสร้างความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ 3. เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx เป็นการกระตุ้นให้องค์กรทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานในทุกด้าน ตั้งแต่การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การจัดการบุคลากร การจัดการกระบวนการ ไปจนถึงผลลัพธ์ขององค์กร							
2.2.โครงการผู้บริหารพบบุคลากรเพื่อพัฒนาการบริหารองค์กร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1 เพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยมุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลและการตรวจสอบได้ในการดำเนินงาน 2 เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างกลยุทธ์และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกปัจจุบัน 3 เพื่อสร้างความผูกพัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีภายในองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร	- ระดับผลการประเมิน UP-ITA อยู่ในระดับ ผ่านดี -ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่า 4 คะแนน 5	85 4	บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์	1. กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรเพื่อพัฒนาการบริหารองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงาน และความต้องการของบุคลากรในทุกมิติ เช่น ความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก, ความปลอดภัยทั้งทรัพย์สิน, สุขภาพ และชีวิต, ค่าตอบแทน เป็นต้น 2. ร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างความผูกพัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีภายในองค์กร	25,000	ม.ค.69 -มิ.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณะ
3.ด้านความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)								
3.1. โครงการส่งเสริมสุขภาพ และสานสัมพันธ์บุคลากร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมและปลอดภัย 2.เพื่อสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในคณะ 3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย	ร้อยละความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ 80	บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และสานสัมพันธ์บุคลากร การแข่งขันกีฬาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	88,000	ธ.ค. 68	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณะ

	คล้ายจากงานประจำ ลดความเครียด และสร้างพลังเชิงบวกในการทำงาน							
3.2.โครงการสิริปีใหม่ รวมใจทำบุญ คณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์	1.เพื่อสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี 2.เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์และ สร้างขวัญกำลังใจ 3.เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม	ระดับความผูกพัน ในองค์กรของ ผู้เข้าร่วม	4	บุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	กิจกรรมรวมใจทำบุญ คณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์	15,000	ม.ค. 69	นักวิชาการศึกษา ฝ่าย กิจการนิสิต

แผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร								
1.โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1.เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย 2.เพื่อส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารนานาชาติ	จำนวนผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติ	ไม่น้อยกว่า 50 ผลงาน	บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1. กิจกรรมนำเสนอโครงร่างเพื่อขอรับทุนงบประมาณรายได้อคณะ 2.ใช้แผนอัตรากำลังเสนอผู้บริหารพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	200,000	1 พ.ย. 68 – 30ก.ย.69	เจ้าหน้าที่บุคลากร/ผู้ประสานงานวิจัย
2.โครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน	1. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	- Flowchart ขั้นตอนการให้บริการ - ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในสายงาน	29 ขั้นตอน ร้อยละ 90	บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	กิจกรรมอบรมการใช้ โปรแกรม CANVA + AI ในการสร้าง Flowchart ขั้นตอน การให้บริการ และการ นำเสนอผลงานที่ผ่านการฝึก ปฏิบัติ	85,000	มี.ค. 69 -เม.ย. 69	เจ้าหน้าที่บุคลากร

การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน มีความก้าวหน้าในสายงาน สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนางานประจำในหัวข้อวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ ในการ แก้ไขปัญหาทางานหรือปรับปรุงพัฒนางาน และผลงานดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประกอบการเข้าสู่ตำแหน่ง ขำนาญ การได้ โดยได้ออกหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณสำหรับการเดิมทางไปพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนี้

1. งบประมาณในการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คนละ 10,000 บาท และสนับสนุนเพิ่มเติมในกรณีดังต่อไปนี้
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Poster Presentation ระดับชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 2,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Oral Presentation ระดับชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 4,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ
2. งบประมาณในการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรสายวิชาการ คนละ 10,000 บาทและสนับสนุนเพิ่มเติมในกรณีดังต่อไปนี้
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Poster Presentation ระดับชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 2,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Oral Presentation ระดับชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 4,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Poster Presentation ระดับนานาชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 4,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ
 - กรณีนำเสนอผลงานแบบ Oral Presentation, Poster Oral Presentation ระดับนานาชาติ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 6,000 บาท สำหรับผู้นำเสนอ

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการที่จะจบการศึกษาระดับปริญญาเอก

สาขาวิชา/หลักสูตร	พ.ศ.2569	พ.ศ.2570	พ.ศ.2571	พ.ศ.2572	พ.ศ.2573
	ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาเอก (คน)
สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์	0	0	0	0	0
หลักสูตรจุลชีววิทยา	0	1	0	0	0
หลักสูตรชีวเคมี	0	0	0	0	0
สาขาวิชาสรีรวิทยา	0	0	0	0	0
หลักสูตรโภชนาการฯ	1	0	1	0	0
รวม	1	1	1	0	0

แผนการพัฒนาคณาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี แยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	พ.ศ.2569			พ.ศ.2570			พ.ศ.2571			พ.ศ.2572			พ.ศ.2573		
	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.
สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-
หลักสูตรจุลชีววิทยา	1	-	-	-	2	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-
หลักสูตรชีวเคมี	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-
สาขาวิชาสรีรวิทยา	1	-	-	2	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-
หลักสูตรโภชนาการฯ	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-
รวม	2	1	-	3	4	-	3	3	-	-	5	-	1	4	-

แผนการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนที่จะขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แยกตามหลักสูตรสาขาวิชา

สาขาวิชา	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	พ.ศ. 2571	พ.ศ. 2572	พ.ศ. 2572
	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์	-	-	1	-	1
หลักสูตรจุลชีววิทยา	1	-	-	1	-
หลักสูตรชีวเคมี	-	1	-	1	-
สาขาวิชาสรีรวิทยา	-	1	1	1	-
หลักสูตรโภชนาการฯ	-	-	1	-	-
สำนักงานธุรการ	-	-	1	1	1
ห้องปฏิบัติการวิจัยกลาง	-	-	1	-	-
รวม	1	2	5	4	2

แผนการเกษียณอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 12 แผนการเกษียณอายุการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ

สาขาวิชา/หลักสูตร	ปีที่เกษียณอายุการปฏิบัติงาน (จำนวนคน)		
	พ.ศ.2566-70	พ.ศ.2571-75	พ.ศ.2576-80
สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์	-	-	-
หลักสูตรจุลชีววิทยา	1	-	3
หลักสูตรชีวเคมี	-	3	2
สาขาวิชาสรีรวิทยา	-	-	-
หลักสูตรโภชนาการฯ	-	-	-
รวม	1	3	5

ตารางที่ 13 แผนการเกษียณอายุการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน

สาขาวิชา/หลักสูตร	ปีที่เกษียณอายุการปฏิบัติงาน (จำนวนคน)		
	พ.ศ.2566-70	พ.ศ.2571-75	พ.ศ.2576-80
สาขาวิชากายวิภาคศาสตร์	-	-	-
หลักสูตรจุลชีววิทยา	-	-	-
หลักสูตรชีวเคมี	-	-	-
สาขาวิชาสรีรวิทยา	-	-	-
หลักสูตรโภชนาการฯ	-	-	-
สำนักงานธุรการ	-	-	-
รวม	-	-	-

