



# แผนพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

(ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2564)



**แผนพัฒนาบุคลากร  
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565**

**1) หลักการและเหตุผล**

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM: Knowledge Management) กันมากขึ้น เนื่องจากสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน เป็นสาเหตุให้องค์กร ต้องพัฒนาและปรับตัวเองเพื่อความก้าวหน้าและการอยู่รอด ดังนั้น การจัดการความรู้ที่มีอยู่จึงเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกมิติสู่การเป็น “องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความมั่นคงและยั่งยืน (High Performance Organization)” เร่งพัฒนาระบบและความสามารถด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อผลักดันภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย อีกทั้งปรับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อันเป็นสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาความสามารถ (Competence) ให้มีสมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นอกจากนี้ บุคลากรสายสนับสนุน ยังเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนข้อมูล ข้อเท็จจริง กฎ/ระเบียบสำหรับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ สายสนับสนุนต้องสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนเสนอแนะข้อมูลประกอบการวางแผน การตัดสินใจในการบริหารงานของคณะฯ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญต้องมีการพัฒนากระบวนการทำงานและระบบบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรองรับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และต้องสามารถนำความรู้ความสามารถในทุกศาสตร์ที่มีให้บริการวิชาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพและสายงานได้

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวล้ำนำการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ ฉบับปี พ.ศ.2561-2565 ได้กำหนด **ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในสายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ **กลยุทธ์** : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน **เป้าหมาย** : มีกิจกรรมเสริมทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career path)

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

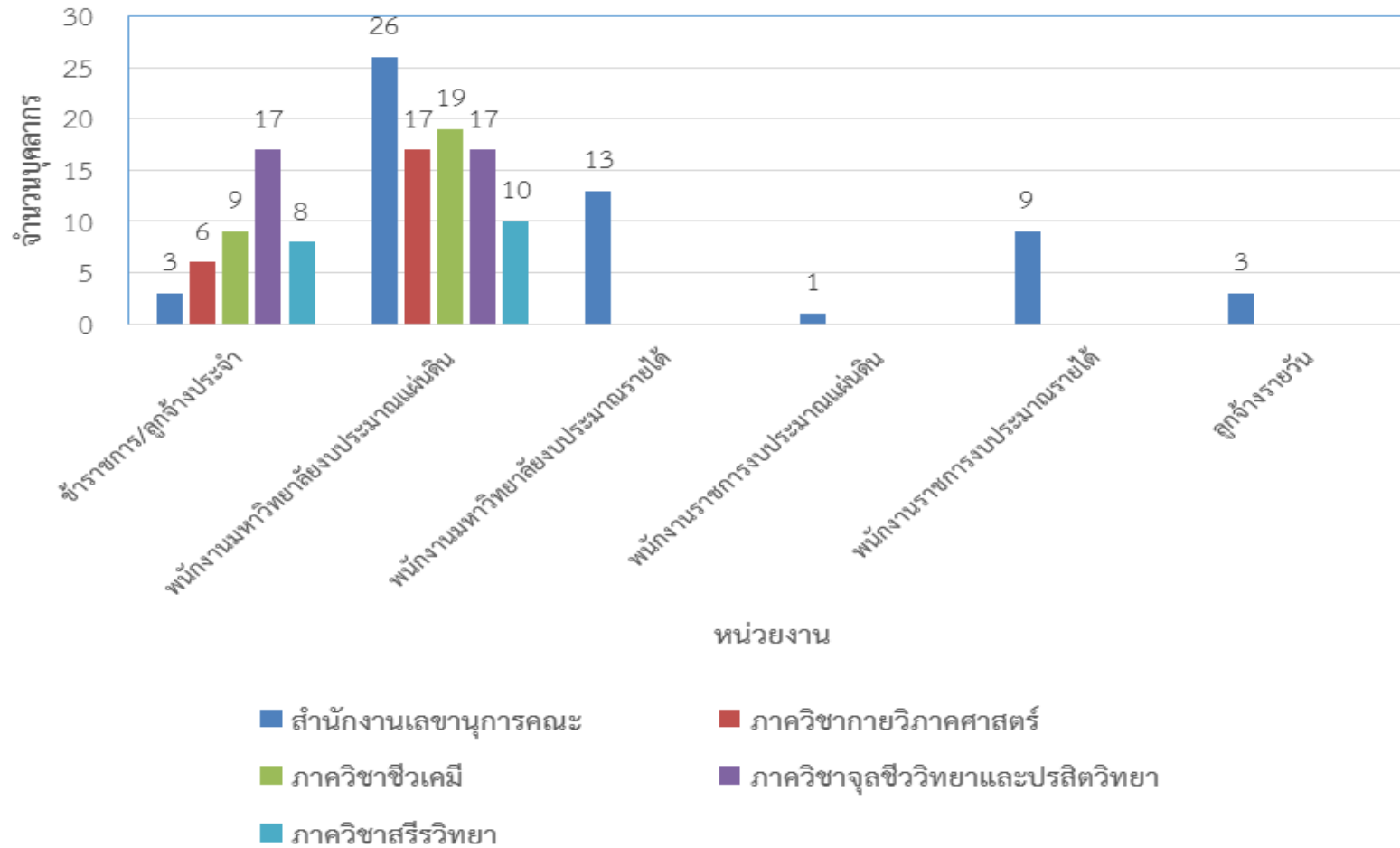
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน (ณ กุมภาพันธ์ 2564)

ประเภทบุคลากร

หน่วยงาน								รวม (คน)	
	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ		พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน		พนักงาน มหาวิทยาลัย งบประมาณ รายได้	พนักงานราชการ งบประมาณ แผ่นดิน	พนักงานราชการ งบประมาณ รายได้		ลูกจ้างรายวัน
	ปฏิบัติงาน	ลาศึกษา ต่อ/เพิ่มพูน	ปฏิบัติงาน	ลาศึกษา ต่อ					
สำนักงานเลขาธิการคณะ	3	-	26	-	13	1	9	3	55
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	6	-	17	1	-	-	-	-	24
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	17	-	17	2	-	-	-	-	36
ภาควิชาชีวเคมี	9	-	19	1	-	-	-	-	29
ภาควิชาสรีรวิทยา	8	-	10	1	-	-	-	-	19
รวม	43	-	89	5	13	1	9	3	163

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

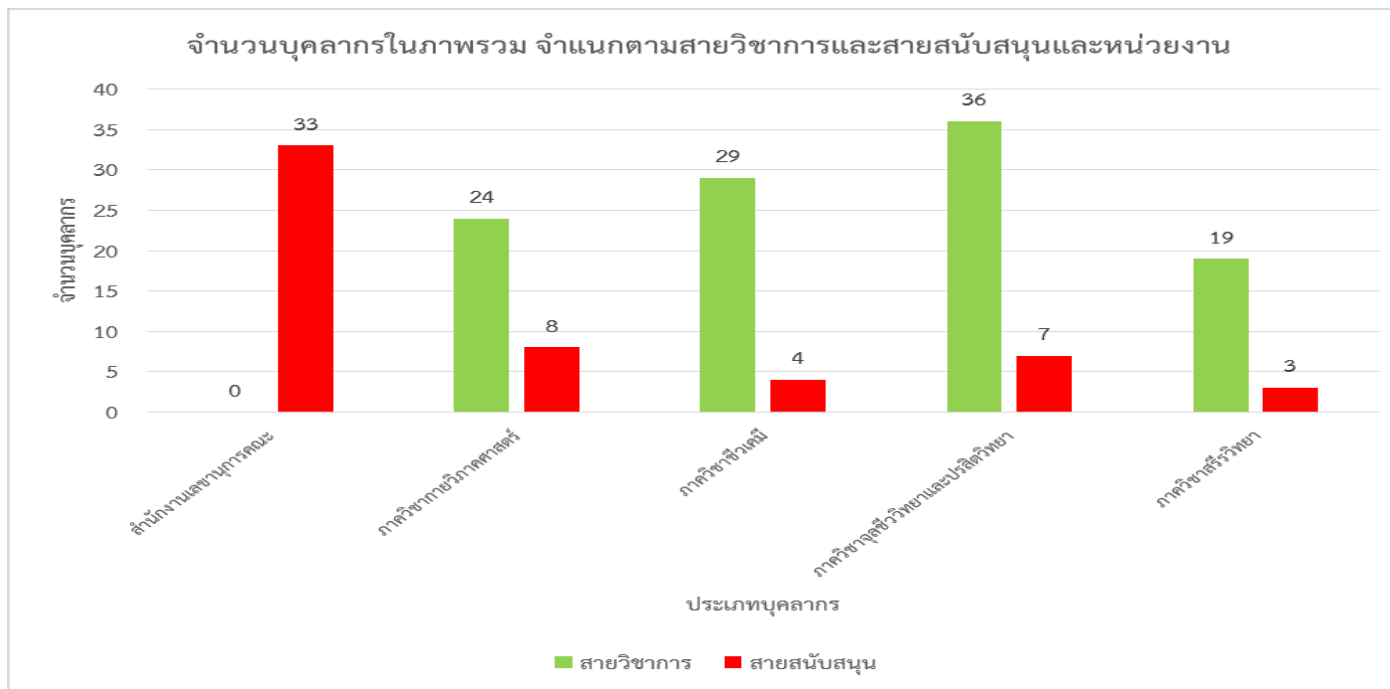
จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน



ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามสายวิชาการและสายสนับสนุนและหน่วยงาน

หน่วยงาน	สายวิชาการ(คน)	สายสนับสนุน(คน)	รวม(คน)
สำนักงานเลขานุการคณะ	-	33	33
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	24	8	32
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	36	7	43
ภาควิชาชีวเคมี	29	4	33
ภาควิชาสรีรวิทยา	19	3	22
รวม	108	55	163

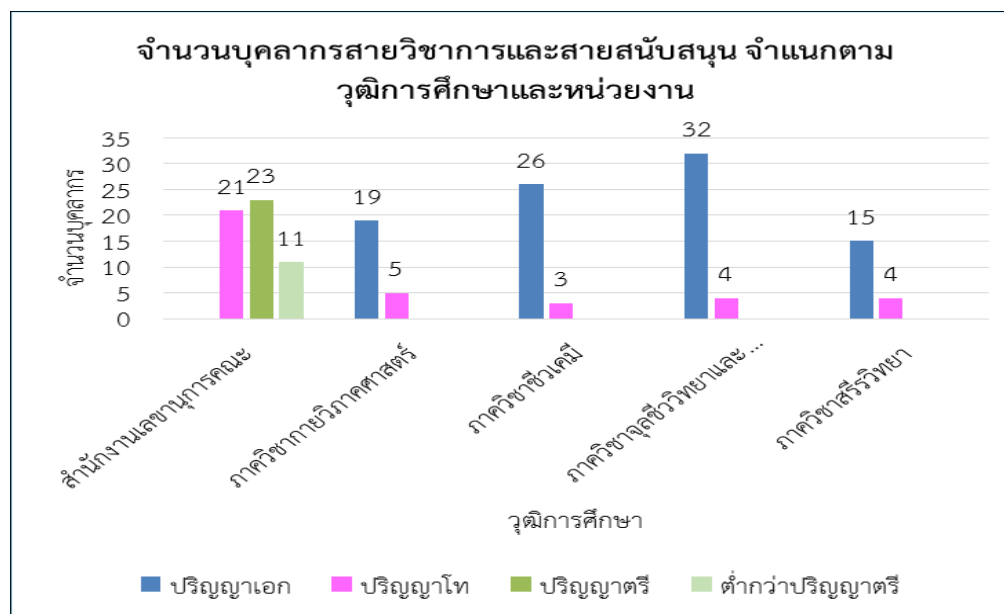
หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								รวม (คน)
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
สำนักงานเลขาธิการคณะ	-	-	21	38.18	23	41.82	11	20.00	55
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	19	79.17	5	20.83	-	-	-	-	24
ภาควิชาชีวเคมี	26	89.66	3	10.34	-	-	-	-	29
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	32	88.89	4	11.11	-	-	-	-	36
ภาควิชาสรีรวิทยา	15	78.95	4	21.05	-	-	-	-	19
รวม	92	56.44	37	22.70	23	14.11	11	6.75	163

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564



ตารางที่ 4 วิเคราะห์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติสามารถพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายงาน(เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน)

หน่วยงาน	สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน (คน)	จำนวนที่สามารถ ยื่นขอกำหนด ตำแหน่งระดับ ชำนาญการ (คน)	จำนวนที่ยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น และรอผล (คน)	จำนวนที่สามารถยื่น ขอกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ พิเศษ (คน)	จำนวนที่สามารถยื่นขอ กำหนดตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ (คน)	รวม (คน)
สำนักงานเลขานุการคณะ	12	4	1	6	1	12
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	3	2	1	-	-	3
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	3	2	-	1	-	3
ภาควิชาชีวเคมี	4	3	-	1	-	4
ภาควิชาสรีรวิทยา	3	2	-	1	-	3
สายสนับสนุน(ตำแหน่ง ผู้บริหาร)	1	-	-	-	-	1
สายสนับสนุน(อื่นๆ) ที่ไม่ใช่เงิน งบประมาณแผ่นดิน (รวม)	29	-	-	-	-	29
รวม	55	13	2	9	1	55

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

**หมายเหตุ :** ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยนเรศวร ณ ปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติสามารถพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายงาน (จำกัดเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินเท่านั้น)

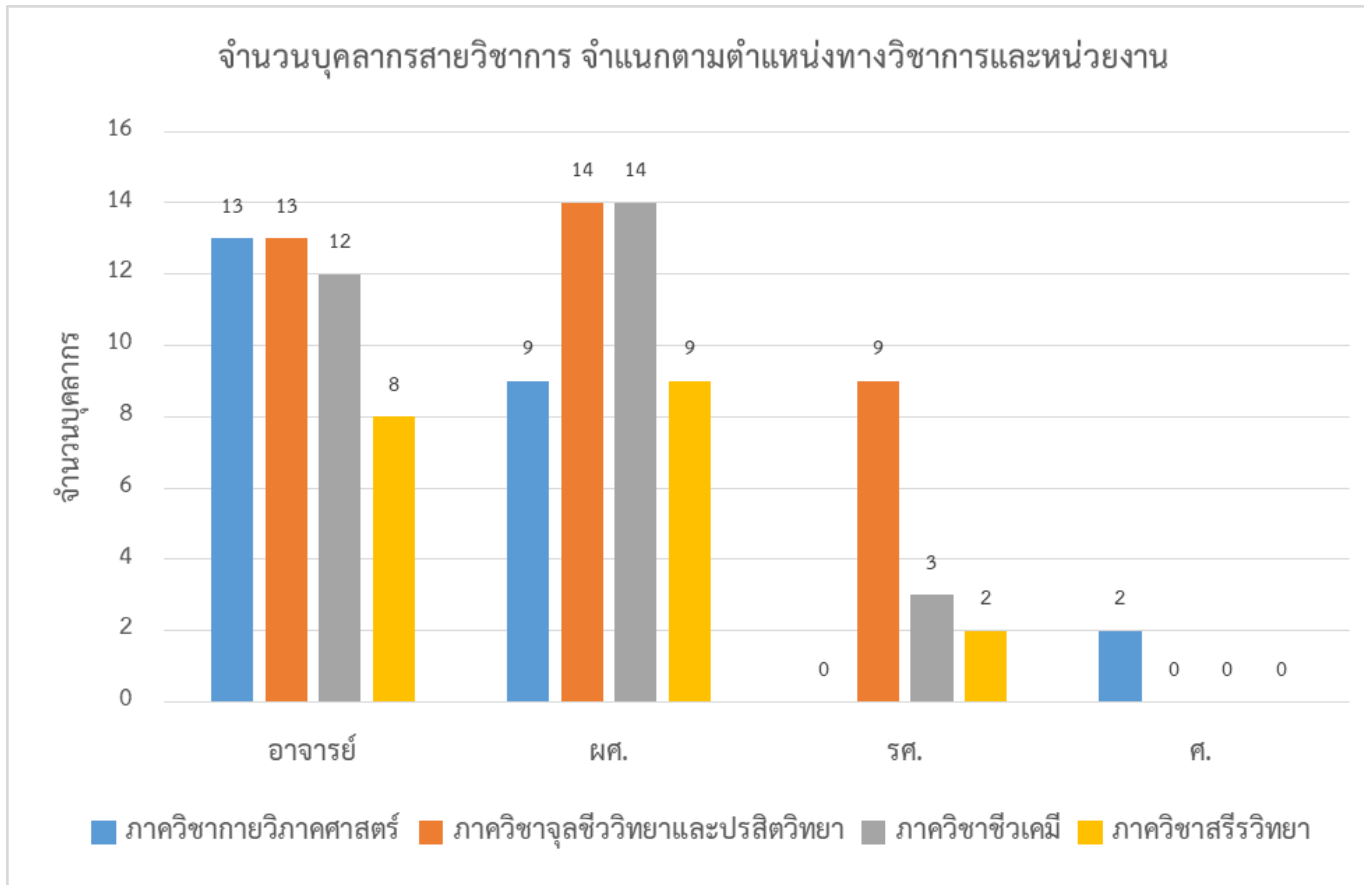
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและหน่วยงาน

หน่วยงาน	อาจารย์	ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ			จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม (คน)
		ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	13	9	-	2	11	45.83	24
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	13	14	9	-	23	63.88	36
ภาควิชาชีวเคมี	12	14	3	-	17	58.62	29
ภาควิชาสรีรวิทยา	8	9	2	-	11	57.89	19
รวม	46	46	14	2	62	57.40	108

	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	46	42.59
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	62	57.41
รวม	108	100

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	46	42.59
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	46	42.59
รองศาสตราจารย์	14	12.96
ศาสตราจารย์	2	1.86
รวม	108	100





## หลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

- 1) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้ว รายละเอียด ดังนี้
  - กรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
  - กรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
  - กรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี **และพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันอุดมศึกษา**
- 2) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับรองศาสตราจารย์ ต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 3) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับศาสตราจารย์ ต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

**ตารางที่ 6** จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (เกิน 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ครองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนที่ครอง ตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (ไม่ถึง 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ ทำงานไม่ถึง 1 ปี และยังไม่ผ่าน ทดลองงาน (คน)	ลา ศึกษา ต่อ	จำนวนที่ยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามวิธีปกติ และรอผลการ พิจารณา (คน)	จำนวนที่ยื่น ขอสอบสอบ ล่วงหน้าแล้ว (คน)	จำนวนที่ สามารถยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามวิธีปกติ (คน)	ร้อยละของ จำนวนที่ สามารถยื่น ขอได้
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
อาจารย์	46	30	-	2	6	6	3	33	38.82
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	46	39	1	-	-	3	3	42	49.41
รองศาสตราจารย์	14	9	4	-	-	-	1	10	11.76
ศาสตราจารย์	2	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	108							85	100

**หมายเหตุ :** มีอาจารย์ 1 ท่าน มี 2 สถานะ คือ ลาศึกษาต่อ และ ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ และรอผล

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น **สังกัดภาควิชากายวิภาคศาสตร์**

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน(ตามเกณฑ์) (คน)	จำนวนที่ครองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (ไม่ถึง 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี และยังไม่ผ่านทดลองงาน (คน)	ลา ศึกษา ต่อ	จำนวนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ และรอผลการพิจารณา (คน)	จำนวนที่ยื่นขอสอบสอบล่วงหน้าแล้ว (คน)	จำนวนที่สามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ (คน) <b>3+7</b>	ร้อยละของจำนวนที่สามารถยื่นขอได้
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
อาจารย์	13	7	-	-	1	3	2	9	41.67
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9	7	1	-	-	1	-	7	29.17
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศาสตราจารย์	2	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	24								

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น **สังกัดภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา**

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน(เกิน 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ครองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (ไม่ถึง 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี และยังไม่ผ่านทดลองงาน (คน)	ลาศึกษาต่อ	จำนวนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติและรอผล (คน)	จำนวนที่ยื่นขอสอบสอบล่วงหน้าแล้ว (คน)	จำนวนที่สามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ (คน) <b>3+7</b>	ร้อยละของจำนวนที่สามารถยื่นขอได้
1	2	3	4		5	6	7	8	9
อาจารย์	13	8	-	1	2	2	1	9	25.00
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	11	-	-	-	2	2	13	36.11
รองศาสตราจารย์	9	7	1	-	-	-	1	8	22.22
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	36								

**หมายเหตุ:** มีอาจารย์ 1 ท่าน มี 2 สถานะ คือ ลาศึกษาต่อ และ ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ และรอผล

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น **สังกัดภาควิชาชีวเคมี**

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน(เกิน 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ครองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนที่ครอง ตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (ไม่ถึง 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ ทำงานไม่ถึง 1 ปี และยังไม่ผ่าน ทดลองงาน (คน)	ลา ศึกษา ต่อ	จำนวนที่ยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามวิธีปกติ และรอผล (คน)	จำนวนที่ยื่น ขอสอบสอบ ล่วงหน้าแล้ว (คน)	จำนวนที่สามารถ ยื่นขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามวิธีปกติ (คน) <b>3+7</b>	ร้อยละของ จำนวนที่ สามารถยื่น ขอได้
1	2	3	4		5	6	7	8	9
อาจารย์	12	10	-	-	1	1	-	10	34.48
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	12	-	-	-	-	1	13	44.83
รองศาสตราจารย์	3	1	2	-	-	-	-	1	3.45
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	29								

**หมายเหตุ :** ตำแหน่งอาจารย์ ยังนับรวม 2 ท่าน ที่ยังไม่ย้ายสังกัด

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น สังกัดภาควิชาสรีรวิทยา

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน(เกิน 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ครองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การครองตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน (ไม่ถึง 2 ปี) (คน)	จำนวนที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี และยังไม่ผ่านทดลองงาน (คน)	ลาศึกษาต่อ	จำนวนที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติและรอผล (คน)	จำนวนที่ยื่นขอสอบสอบล่วงหน้าแล้ว (คน)	จำนวนที่สามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวิธีปกติ (คน) 3+7	ร้อยละของจำนวนที่สามารถยื่นขอได้
1	2	3	4		5	6	7	8	9
อาจารย์	8	5	-	1	2	-	-	5	26.32
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9	9	-	-	-	-	-	9	47.37
รองศาสตราจารย์	2	1	1	-	-	-	-	1	5.26
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	19								

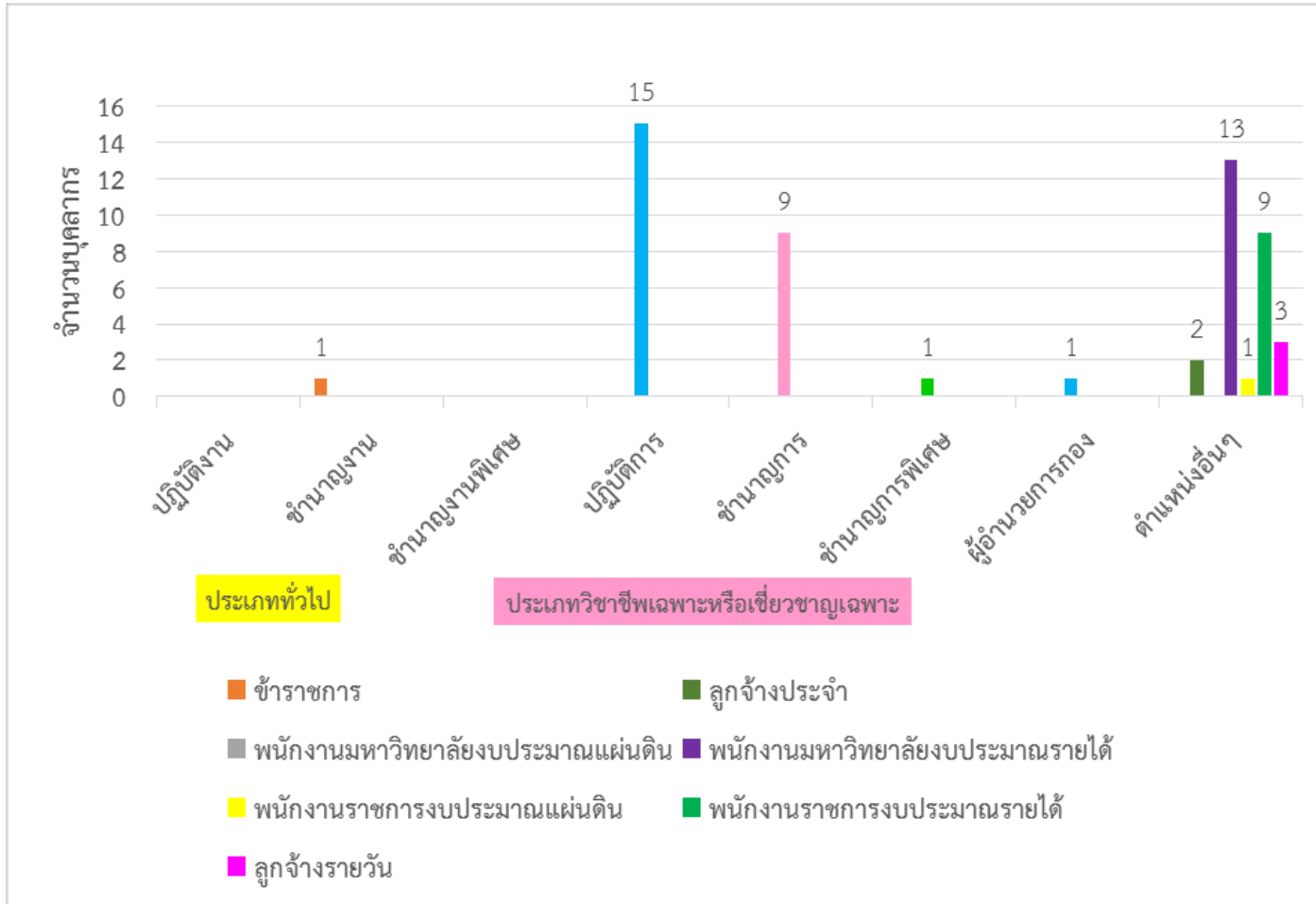
หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ผู้อำนวยการ กองหรือ เทียบเท่า	ตำแหน่ง อื่นๆ	รวม (คน)
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญ งานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ			
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	-	1	-	-	-	-	-	2	3
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	15	9	1	1	-	26
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	13	13
พนักงานราชการงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	-	-	-	-	1	1
พนักงานราชการงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	9	9
ลูกจ้างรายวัน	-	-	-	-	-	-	-	3	3
รวม	-	1	-	15	9	1	1	28	55
ร้อยละ	-	1.82	-	27.27	16.36	1.82	1.82	50.91	100.00

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

### จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ





## ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

### 1. บุคลากรสายวิชาการ

ระดับความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ			
อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

#### 1.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งทางวิชาการ		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาตรี	6 ปี
	ปริญญาโท	4 ปี
	ปริญญาเอก	1 ปี+ผ่านการทดลองงาน
รองศาสตราจารย์	เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว	2 ปี
ศาสตราจารย์	เป็นรองศาสตราจารย์มาแล้ว	2 ปี

#### 1.2 ผลการสอน

- ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค
- ระยะเวลาการประเมินผลการสอนต้องไม่เกิน 2 ปี
- เอกสารประกอบการสอน ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เอกสารประกอบการสอน	ระดับการผ่านการประเมินการสอน	ระดับคะแนนในการประเมิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เอกสารประกอบการสอน	ต้องอยู่ในระดับมีความชำนาญในการสอน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.5 (ร้อยละ 70)
รองศาสตราจารย์	เอกสารคำสอน	ต้องอยู่ในระดับมีความชำนาญการพิเศษในการสอน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.0 (ร้อยละ 80)
ศาสตราจารย์	<b>ไม่มีการประเมินเอกสารการสอน</b>	ต้องอยู่ในระดับมีความเชี่ยวชาญในการสอน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.5 (ร้อยละ 90)

## 1.1 ผลงานที่ใช้สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3.1 ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (ผศ.รศ.ศ.) พ.ศ. 2560

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น									
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ปริมาณงาน					ระดับคุณภาพผลงาน		
		วิจัย	วิจัย + ผลงาน ลักษณะอื่น	วิจัย + รับผิดชอบ	วิจัย + ตำรา หรือหนังสือ	และตำรา หรือหนังสือ			
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิธีเดียว	2	1 + 1	1 + 1	1 + 1		ดี		
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง					-		
รองศาสตราจารย์ มี 2 วิธี	วิธีที่ 1	2	1 + 1	1 + 1	-	1	ดี		
	วิธีที่ 2	2**+1*	2** + 1*	2** + 1*	-	-	**ดีมาก *ดี		
	เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง								
ศาสตราจารย์ มี 2 วิธี	วิธีที่ 1	5(วารสาร นานาชาติ)	1+1(วารสารนานาชาติ) รวมกันแล้วได้ 5		-	1	ดีมาก		
		5(วารสาร นานาชาติ)	1+1(วารสารนานาชาติ) รวมกันแล้วได้ 5						
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง					-	-	ดีเด่น

1.3.2 ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (ผศ.รศ.ศ.) พ.ศ. 2563

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น									
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ปริมาณงาน					ระดับคุณภาพผลงาน		
		วิจัย	วิจัย + ผลงาน ลักษณะอื่น	วิจัย + รับผิดชอบ	วิจัย + ตำรา หรือหนังสือ	และตำรา หรือหนังสือ			
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิธีเดียว	2	1 + 1	1 + 1	1 + 1		ดี		
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง					-		
รองศาสตราจารย์ มี 2 วิธี	วิธีที่ 1	2	1 + 1	1 + 1	-	1	ดี		
	วิธีที่ 2	2**+1*	2** + 1*	2** + 1*	-	-	**ดีมาก *ดี		
	เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง								
ศาสตราจารย์ มี 2 วิธี	วิธีที่ 1	5(วารสาร นานาชาติ)	1+1(วารสารนานาชาติ) รวมกันแล้วได้ 5		-	1	ดีมาก		
		5(วารสาร นานาชาติ)	1+1(วารสารนานาชาติ) รวมกันแล้วได้ 5						
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง					-	-	ดีเด่น

สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 23 มิ.ย.2565	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2563 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไป
ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	วุฒิปริญญาตรีดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ วุฒิปริญญาโท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ วุฒิปริญญาเอก ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี	
	- ผลการสอน - เอกสารประเมินการสอน	- มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันซึ่งเทียบค่าไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาคและมีความชำนาญในการสอน - เอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนที่ได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และมีคุณภาพดีที่มีการอ้างอิงแหล่งที่มา	
	ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้ เสนอกำหนดตำแหน่ง	ผลงานซึ่งมีคุณภาพดีและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้	ผลงานที่มีคุณภาพระดับ B และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้  1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง <u>หรือ</u> 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ <u>หรือ</u> 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง <u>หรือ</u> 4. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม
งานวิจัยข้อ 1 - 4 อย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)			

สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 23 มิ.ย.2565	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2563 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไป
รองศาสตราจารย์	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี	
	- ผลการสอน - เอกสารประเมินการสอน	- มีชั่วโมงการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญพิเศษในการสอน - เอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนที่ได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มา	
	ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เสนอกำหนดตำแหน่ง	เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 2 วิธี <b>วิธีที่ 1</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพดีและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้  1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง <b>หรือ</b> 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ <b>หรือ</b> 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง <b>และ</b> 4. ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม  งานวิจัยข้อ 1-3 ต้องเผยแพร่ในฐานระดับนานาชาติที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author	เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 3 วิธี <b>วิธีที่ 1</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพ B+ และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้  1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง <b>หรือ</b> 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ <b>หรือ</b> 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง <b>และ</b> 4. ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม  งานวิจัยข้อ 1-3 ต้องเผยแพร่ในฐานระดับนานาชาติที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author
<b>วิธีที่ 2</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ 1. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง <b>หรือ</b> 2. ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี <b>หรือ</b> 3. ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี	<b>วิธีที่ 2</b> ผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ 1. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ B+ อย่างน้อย 1 เรื่อง <b>หรือ</b> 2. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+ <b>หรือ</b> 3. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+  งานวิจัยข้อ 1-3 ต้องเผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A โดยผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author  หมายเหตุ ผลงานทางวิชาการต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และอนุโลมในกรณีที่ใช้ 3 ผลงานวิชาการ โดยสามารถใช้ผลงานทางวิชาการ ที่ไม่เกิน 5 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้ในสัดส่วน 1 ใน 3 ของผลงานที่นำมาเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง		

**วิธีที่ 3**

1. งานวิจัย อย่างน้อย 10 เรื่อง ฐานข้อมูล Q1 และ Q2 ของ Scopus อย่างน้อย 5 เรื่อง ผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author และ 2. มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus Citation อย่างน้อย 500 รายการ และ
3. มีค่า Life-time H-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 8 และ
4. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 5 โครงการ (Life-time.)

**สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์**

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 23 มิ.ย.2565	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2563 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไป
ศาสตราจารย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี	
	ผลการสอน	มีชั่วโมงการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบัน	
	ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เสนอ กำหนดตำแหน่ง	เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 2 วิธี <b>วิธีที่ 1</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพดีและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้	เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 3 วิธี <b>วิธีที่ 1</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพ A และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ กพอ.กำหนด <b>หรือ</b></li> <li>2. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ กพอ.กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ กพอ.กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง <b>และ</b></li> <li>3. ตำรา หรือ หนังสือน้อยกว่า 1 เล่ม</li> </ol> <p>ผลงานขอ 1-2 อย่างน้อย 2 เรื่อง ผู้ขอเป็น First author หรือ Corresponding author และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม เรื่อง ผู้ขอต้องเป็น First author</p>	
	<b>วิธีที่ 2</b> ผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่นและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้	<b>วิธีที่ 2</b> ประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณ ดังต่อไปนี้	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลงานวิจัย 5 เรื่อง เผยแพร่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ <b>หรือ</b></li> <li>2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง เผยแพร่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และ ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคมรวมกัน ทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง เผยแพร่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ <b>คุณภาพระดับ A+</b> อย่างน้อย 2 เรื่อง <b>และมีคุณภาพระดับ A</b> อย่างน้อย 3 เรื่อง <b>หรือ</b></li> <li>2. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง เผยแพร่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และผลงานวิชาการในลักษณะอื่นที่เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคมรวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยที่ผลงาน ทางวิชาการ อย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องมี<b>คุณภาพระดับ A+</b> และอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง</li> </ol>	

			<p>มี คุณภาพระดับ A โดยผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author</p> <p>หมายเหตุ ผลงานทางวิชาการต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิมและอนุโลมในกรณีที่ใช้ 3 ผลงานวิชาการ โดยสามารถใช้ผลงานทางวิชาการ ที่ไม่เกิน 5 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ได้ในสัดส่วน 1 ใน 3 ของผลงานที่นำมาเสนอขอตำแหน่ง</p> <p>3. งานวิจัย อย่างน้อย 10 เรื่อง เผยแพร่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติมี<b>คุณภาพระดับ A</b> ผลงานข้อ 1-2 อย่างน้อย 2 เรื่อง ที่มี<b>คุณภาพระดับ A+</b> และอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่มี <b>คุณภาพระดับ A</b> สำหรับผลงานข้อ 3 อย่างน้อย 6 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A <b>วิธีที่ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานวิจัยอย่างน้อย 10 เรื่อง ฐานข้อมูล Q1 และ Q2 ของ Scopus หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รศ โดยผู้ขอเป็น First หรือ Corresponding author และ</li> <li>2. มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus Citation อย่างน้อย 1,000 รายการ โดยไม่นับงานวิจัยและ</li> <li>3. มีค่า Life-time H-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 18 และ</li> <li>4. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 10 โครงการ หากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาเห็นว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นไปตามที่กำหนด และผลงาน ทางวิชาการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอต่อสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ</li> </ol>
--	--	--	---

### ลักษณะคุณภาพ

**ระดับ B** เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ **ระดับ B+** ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับ B และต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว รวมทั้ง ได้รับการตีพิมพ์และอ้างอิงในฐานข้อมูลระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

**ระดับ A** ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับ B+ และต้องเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และตีพิมพ์ในวารสาร top 15% แรกของสาขาวิชานั้นๆหรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแพร่หลาย โดยมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงมูลค่าทางเศรษฐกิจ

**ระดับ A+** ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับ A และต้องเป็นที่ยอมรับอย่างโดดเด่น (outstanding) รวมทั้งได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และตีพิมพ์ในวารสาร top 5% แรกของสาขาวิชา นั้นๆ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้แพร่หลายเป็นอย่างมากโดยมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบอย่างกว้างขวางและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ

### ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องเป็นงานที่ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หมายถึง ผู้ที่มีชื่อในผลงานวิชาการเป็นชื่อแรก รับผิดชอบการทำผลงานวิชาการ และเขียนต้นฉบับ (Manuscript) ขึ้นนั้นด้วยตนเอง ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contribution) ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาของตนเอง และความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (Research Design) หรือการออกแบบงาน วิชาการนั้นๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ให้เกิดการถ่ายทอดเป็นเรื่องราว แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทาง วิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน ข้อคิดเห็น และประสบการณ์รวมทั้งทำหน้าที่รับผิดชอบติดต่อกับบรรณาธิการ

## 2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

### ประเภททั่วไป

ระดับความก้าวหน้าในสายงาน		
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ

### ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับความก้าวหน้าในสายงาน				
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

### มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป		
ระดับชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน ปวช.	6 ปี
	ปฏิบัติงาน ปวท.	5 ปี
	ปฏิบัติงาน ปวส.	4 ปี
ระดับชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	6 ปี

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		
ระดับชำนาญการ	ปฏิบัติการ ป.ตรี	6 ปี
	ปฏิบัติการ ป.โท	4 ปี
	ปฏิบัติการ ป.เอก	2 ปี
ระดับชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	4 ปี
ระดับเชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	3 ปี

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) จำแนกตามตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

### ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์			
ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่งปัจจุบันที่ครอง	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้	หมายเหตุ
		ชำนาญงานพิเศษ	
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	ชำนาญงาน	✓	ข้าราชการ



ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน) สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร						
ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง ปัจจุบันที่ครอง	จำนวน ปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้ในระดับต่อไป			
			ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	1	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	1	-	-	1	-
	ชำนาญการ	4	-	4	-	-
	ปฏิบัติการ	2	2	-	-	-
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิทยาศาสตร์	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	3	-	3	-	-
	ปฏิบัติการ	8	8	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	1	-	1	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	2	2	-	-	-
<b>รวม</b>		<b>26</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ระดับตำแหน่ง	คู่มือปฏิบัติงานหลัก *	ผลงานเชิงวิเคราะห์ **	ผลงานเชิงสังเคราะห์ **	ผลงานวิจัย ***	ผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
ชำนาญงาน	1				
ชำนาญงานพิเศษ	1	1			
ชำนาญการ	1	1	1	1	
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง			
ชำนาญการพิเศษ		1	1	1	1
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง	
เชี่ยวชาญ		1	1	1	1
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง			เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง
เชี่ยวชาญพิเศษ		1	1	1	1
		เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง			เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

หมายเหตุ :

- ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญงาน,ชำนาญงานพิเศษ,ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานระดับคณะ/สำนัก
- ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย
- \*คู่มือปฏิบัติงานหลัก ลักษณะการเผยแพร่
  - เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์
  - เผยแพร่โดยจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานภายนอกรวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
- \*\*ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ ลักษณะการเผยแพร่ และผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
  - เผยแพร่ในบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ
  - เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความบทความทางวิชาการ
  - เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ(Proceeding) ระดับชาติหรือนานาชาติ
  - จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานภายนอกรวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
- \*\*\*ผลงานวิจัย ลักษณะการเผยแพร่
  - เผยแพร่ในบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ
  - เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ
  - นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ และมีรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ระดับชาติหรือนานาชาติ

## การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกระทำได้ 2 วิธี คือ

### 1) วิธีปกติ

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

### 2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ ฉบับปี พ.ศ.2561-2565

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนางาน พัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ฉบับนี้ เน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เน้นพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน จะมีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน และจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำ ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์เน้น 3 ลักษณะคือ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สู่มุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะดำเนินการจัดกิจกรรม เป็น 4 ระยะ กล่าวคือ **ระยะที่ 1** “ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน” **ระยะที่ 2-3** “ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน และ ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ” และ **ระยะที่ 4** “สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานให้สูงขึ้น”
2. โครงการอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมอบรมให้ความรู้ โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรสมัครอบรมด้านการใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำได้ โดยมีบุคลากรสมัครอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเป็นการอบรมในรูปแบบออนไลน์กับกองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเน้นการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ CEFR Placement โดยเป็นการเรียนผ่านระบบออนไลน์ผ่าน My Echo ตั้งแต่เดือนมกราคม – พฤษภาคม 2564 เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

**แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ** ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยเน้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยจัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถาม-ตอบ เกี่ยวกับเรื่อง “แนวทางการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”

## 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนฯ

2.1 เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้สามารถขับเคลื่อนได้ตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังข้อความที่ว่า บุคลากรมีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

2.2 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเป็นระบบ บุคลากรได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล และมีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนมีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ

2.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด และมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

## 3) ผู้รับผิดชอบหลัก

หน่วยบุคคล ฝ่ายบริหาร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

## 4) หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

4.1 หน่วยงานที่เสนอแผน : หน่วยบุคคล ฝ่ายบริหาร

4.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : หน่วยบุคคล ฝ่ายบริหาร

4.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : หน่วยบุคคล ฝ่ายบริหาร ดำเนินการติดตามประเมินผล ปีละ 1 ครั้ง โดยประเมินตามกลยุทธ์ มาตรฐาน กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่กำหนดไว้ และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้ดำเนินการใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา

4.4 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : หน่วยบุคคล ฝ่ายบริหาร ดำเนินการติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากร แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและปรับแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

5) แผนอัตรากำลังและแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 (ปรับปรุง 2564)

5.1 บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565														
หน่วยงาน ภาควิชา	จำนวน บุคลากร ทั้งหมด	แผนอัตรากำลัง						แผนการขอตำแหน่งทาง วิชาการ						หมายเหตุ
		ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			
		อยู่ปฏิบัติ ราชการ	ลาศึกษา ต่อ	Post doc./ Short-term Training/ Sabbatical Leave	อยู่ปฏิบัติ ราชการ	ลาศึกษา ต่อ	Post doc./ Short-term Training/ Sabbatical Leave	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
กายวิภาคศาสตร์	24	21	1	2	23	0	1	4	0	0	5	2	0	
จุลชีววิทยาและ ปรสิตวิทยา	36	35	1	0	32	1	2	1	4	2	7	6	1	เกษียณอายุราชการ 1 คน
ชีวเคมี	29	27	1	2	24	1	1	1	1	0	2	7	0	โอนย้ายสังกัด ตั้งแต่ มี.ค.64 (1) เม.ย.64(1 คน)ลาออก 1 มิ.ย.64(1 คน)
สรีรวิทยา	19	18	1	1	18	1	0	1	0	0	4	9	0	ลา short-term 6 เดือน (ตั้งแต่ เม.ย.64 : 1 คน)

5.2 บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565													
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	แผนอัตรากำลัง						แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ขอเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงาน						หมายเหตุ
	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ 2565			
	อยู่ปฏิบัติราชการ	ลาศึกษาต่อ	ฝึกอบรม/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน (พัฒนาตนเอง)	อยู่ปฏิบัติราชการ	ลาศึกษาต่อ	ฝึกอบรม/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน (พัฒนาตนเอง)	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
55	55	0	55	54	1	54	1	3	-	6	1	-	1) ปี 2565 ศึกษาต่อระดับ ป.เอก 1 คน 2) ปี 2565 เกษียณอายุราชการ 1 คน

## 6) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

(SWOT Analysis) ประกอบด้วย

### 6.1 จุดแข็ง (Strengths)

- 1) บุคลากรสายวิชาการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวนมาก มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่หลากหลาย และกระตือรือร้นในการทำวิจัย
- 2) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและมีการทำงานเป็นทีม
- 3) บุคลากรมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

### 6.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา
- 2) บุคลากรส่วนหนึ่งยังอยู่ใน Comfort zone มากเกินไป
- 3) ไม่มีความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรวมทั้งทักษะด้านภาษาอังกฤษ

### 6.3 โอกาส (Opportunities)

- 1) มหาวิทยาลัยจัดอบรมการเขียนตำรา การเขียน manuscripts เพื่อการตีพิมพ์ การเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการและสายสนับสนุน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 2) คณะมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง
- 3) คณะมีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศเพื่อพัฒนางานตามพันธกิจ

### 6.4 อุปสรรค (Threats)

- 1) นโยบายมหาวิทยาลัยในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่เอื้อสำหรับสายสนับสนุนเงินรายได้
- 2) มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรน้อยลง

## 7) เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

7.1 บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงาน ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

7.2 บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ (อย่างน้อยร้อยละ 1 ครั้ง) ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

7.3 บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงาน ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

7.4 ผลงานทางวิชาการ (คู่มือ/งานวิจัย/งานวิเคราะห์/นวัตกรรม ฯลฯ) ของบุคลากรสายสนับสนุน ที่แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้น

7.5 การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยใช้ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/ตำราทางวิชาการ/ผลงานตีพิมพ์/ผลงานจดสิทธิบัตร, อนุสิทธิบัตร และผลงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง) ของบุคลากรสายวิชาการ มีจำนวนอย่างน้อยร้อยละ 5 ของจำนวนคนที่สามารถยื่นขอได้ต่อปี



8) วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนา และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
8.1	มีการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	มีการติดตามแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากร	คณะ / ภาควิชา / สำนักงาน เลขานุการ / หน่วยบุคคล	-	-	-	≥1 ครั้ง/ปี	≥1 ครั้ง/ปี
8.2	จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ และนำเสนอผลงานวิชาการ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดู งาน ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการเข้าร่วมอบรม ประชุมทางวิชาการและนำเสนอ ผลงานวิชาการ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานของ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ รายได้คณะฯ(รวมทุกหน่วยงาน)	คณะ / ภาควิชา / สำนักงาน เลขานุการ / หน่วยบุคคล	-	-	-	20 ครั้ง/ปี	20 ครั้ง/ปี
8.3	สำรวจความต้องการพัฒนาทักษะ ของบุคลากรจากแผนการพัฒนา ตนเอง	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง	- คณบดี - ภาควิชา - หน่วยบุคคล	-	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
8.4	ติดตามผลการพัฒนาตนเองของ บุคลากร	บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการติดตามผลการ พัฒนาตนเอง	- คณบดี - ภาควิชา - หน่วยบุคคล	-	-	-	รายไตรมาส	รายไตรมาส
8.5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	บุคลากรสาย วิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้า ร่วมอบรมที่ส่งเสริมพัฒนาความ	- คณบดี - ภาควิชา	-	-	-	100%	100%

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร		เชี่ยวชาญเฉพาะตามวิชาชีพ	- หน่วยบุคคล					
		บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน <u>ทั่วไป</u>	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล				100%	100%
		บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมการอบรมที่ส่งเสริมพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานหรืองานประจำ	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล				50%	50%
8.6	จัดโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสายวิชาการ เช่น อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา”	บุคลากรสายวิชาการ	จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - ฝ่ายบริหาร (หน่วยบุคคล)	-	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
8.7	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น  - จำนวนบุคลากรสายวิชาการยื่นขอ สอบสอนล่วงหน้า	- ฝ่ายบริหาร (หน่วยบุคคล)	-	-	-	ผศ.>ร้อยละ 5 รศ.>ร้อยละ 5 ศ.>ร้อยละ 5  ผศ.>ร้อยละ 5 รศ.>ร้อยละ 5 ศ.>ร้อยละ 5	ผศ.>ร้อยละ 5 รศ.>ร้อยละ 5 ศ.>ร้อยละ 5  ผศ.>ร้อยละ 5 รศ.>ร้อยละ 5 ศ.>ร้อยละ 5
8.8	ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย	บุคลากรสาย	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้ง	- ฝ่ายวิชาการ	-	-	-	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	อาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิจัย, วิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว	วิชาการ	จำนวนผลงานที่เกิดจากความร่วมมือของเครือข่าย เช่น งานตีพิมพ์ งานวิจัย การจัดโครงการ หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- ฝ่ายบริหาร (หน่วยบุคคล)				≥1 ผลงาน	≥1 ผลงาน
8.9	ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้ง  จำนวนผลงานที่เกิดจากความร่วมมือของเครือข่าย เช่น งานตีพิมพ์ งานวิจัย หรืองานอื่นๆ	- ฝ่ายบริหาร (หน่วยบุคคล)	-	-	-	≥1 เครือข่าย  ≥1 ผลงาน	≥1 เครือข่าย  ≥1 ผลงาน
8.10	กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเน้นการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ CEFR Placement โดยเป็นการเรียนผ่านระบบออนไลน์ผ่าน My Echo ตั้งแต่เดือนมกราคม - พฤษภาคม 2564	บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	- มีบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมอบรม อย่างน้อยร้อยละ 50  -จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในระดับที่เพิ่มขึ้น	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	-	-	≥50 %  ≥50 %	-
8.11	จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำของสายสนับสนุน เช่น โครงการวิจัย	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำของสายสนับสนุนอย่างน้อย 2 โครงการ/ปี	- คณบดี - ฝ่ายวิจัย	-	-	-	2 โครงการ	2 โครงการ

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	สถาบันเพื่อการพัฒนาคณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์								
8.12	จัดอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสาย วิชาการและ บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการจัดอบรม	หน่วยเทคโนโลยีฯ	-	-	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง
8.13	จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน (Career path) ของ บุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
8.14	จัดโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สู่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะ ดำเนินการจัดกิจกรรม เป็น 4 ระยะ ดังนี้	บุคลากรสาย สนับสนุน							
	<b>ระยะที่ 1</b> 1. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	-	-	-	-

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	<b>ระยะที่ 2-3</b>								
	1. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	-	-	-	-
	2. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน และผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม		-	-	-	-	-
	3. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมฝึกอบรมการทำวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ		จำนวนครั้งของการเข้าร่วมอบรม		-	-	-	-	1 ครั้ง

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	<p>ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการ เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรม บุคลากรสายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา และ หน่วยงานอื่นๆ</p> <p>4. สนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้ฝึกประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในการเป็น เจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ วิจัยระดับชาติสำหรับ บุคลากรสายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 20 ปี แห่งการก่อตั้ง คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์</p>		<p>- จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม เตรียมงานการเป็นเจ้าภาพจัด ประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับ บุคลากรสายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564</p> <p>- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้า ร่วมปฏิบัติหน้าที่ในการจัดประชุม วิชาการระดับชาติ</p>		-		-	≥3 ครั้ง	-
	<p><b>ระยะที่ 4</b> สร้างเครือข่ายที่เลี้ยงให้ คำปรึกษา/แนะนำ ในการทำวิจัย สถาบันและผลงานทางวิชาการ</p>		จำนวนเครือข่ายที่เลี้ยง		-	-	-	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย
8.15	สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน มีคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อใช้ในงาน ประจำหรือใช้ยื่นขอความก้าวหน้า ในสายงาน	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนคู่มือปฏิบัติงานหลัก	- คมบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	-	-	≥2 เล่มต่อปี	≥2 เล่มต่อปี
8.16	สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสาย	จำนวนครั้งของการประเมินเพื่อ	- คมบดี	-	-	-	≥1 ครั้งต่อปี	≥2 ครั้งต่อปี

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของแต่ละสายงานโดยมีการประเมินเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน	สนับสนุน	สะท้อนผลการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ	- หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล					
8.17	สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน ศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการศึกษาดูงาน	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	-	-	≥2 ครั้ง	≥2 ครั้ง
8.18	บุคลากรสายสนับสนุน มีผลงานที่เกิดจากการศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนผลงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการศึกษาดูงาน	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล				≥2 ผลงาน	≥2 ผลงาน
8.19	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานให้สูงขึ้น	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทางวิชาการ หรือได้รับการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้น	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	-	-	ชำนาญการ ≥2 คน ชำนาญการพิเศษ ≥1 คน	ชำนาญการ ≥2 คน ชำนาญการพิเศษ ≥1 คน เชี่ยวชาญ ≥1 คน
8.20	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยวิจัย และนิสิตฝึกงาน	อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วย วิจัย และนิสิต ฝึกงาน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม (จัดกิจกรรมทุกวันจันทร์ สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนที่กรณีที่มีบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน)	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - ฝ่ายบริหาร หน่วยบุคคล	-	-	-	≤12 ครั้ง	≤12 ครั้ง

9. งบประมาณ

รายการ	จำนวนเงิน			
	ปี งบประมาณ.2562	ปี งบประมาณ.2563	ปี งบประมาณ.2564*	ปี งบประมาณ.2565
<b>หมวดค่าตอบแทน</b>				
- ค่าตอบแทนวิทยากร	28,000.-	28,000.-	8,000.-	28,000.-
- ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา			5,000.-	5,000.-
<b>หมวดค่าใช้สอย</b>				
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ(เบี้ยเลี้ยง/ที่พัก/พาหนะ/ค่าลงทะเบียน)	9,600.-	26,600.-	54,500.-	20,000.-
- ค่ารับรองและพิธีการ (ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง)	25,200.-	37,400.-	*90,000.- 39,600.-	37,400.-
- ค่าเลี้ยงรับรอง	2,000.-	4,000.-	8,000.-	4,000.-
<b>หมวดวัสดุ</b>				
- ค่าวัสดุ (ของที่ระลึก)	1,000.-	2,000.-	1,500.-	2,000.-
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	2,200.-	2,000.-	13,600.-	2,000.-
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>	<b>68,000.-</b>	<b>100,000.-</b>	<b>220,000.-</b>	<b>100,000.-</b>

หมายเหตุ ปี งบประมาณ.2564\* เป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 20 ปี



## 10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561 – 2565

10.2 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

10.3 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีพัฒนาการในความก้าวหน้าในสายงาน

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561- 2565 ได้อย่างต่อเนื่อง