



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570



**แผนพัฒนาบุคลากร
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570**

1) หลักการและเหตุผล

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการเรียนการสอนกลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมถึงการศึกษาทั่วไป และหลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินการด้านการวิจัย การบริการวิชาการสู่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารเพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยและประเทศ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวล้ำ นำการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงสอดคล้องกับแผนด้านการ อุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นกรอบการ ยกระดับคุณภาพของระบบอุดมศึกษาให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และความยั่งยืนของสังคมไทย ในยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้าถึงเรียนรู้ ยกกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาและสมรรถนะกำลังคนตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรอุดมศึกษาคุณภาพสูง การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหาร จัดการ และการวางแผนที่ดี คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม เพราะถือเป็น หัวใจสำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรจะคอยช่วยเหลือขับเคลื่อนคณะให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจ หลักในการจัดการ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ
2. สร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูง ยกกระดับคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการหรือการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
3. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

3) นโยบายการบริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งเรียนรู้ของคนทุกรุ่น (Knowledge box for every generation)

ปรัชญา

ล้ำเลิศวิชาการ เชี่ยวชาญงานวิจัย เพื่อไทยพัฒนา ก้าวหน้าสู่สากล

อัตลักษณ์นิสิตคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

คนดี คนเก่ง มีวินัย ภูมิใจในชาติ

พันธกิจ

พัฒนาผู้เรียนด้วยองค์ความรู้วิทยาศาสตร์การแพทย์ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับสากล ผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ บริการวิชาการสู่สังคมที่ยั่งยืนและต่อยอดการเป็นผู้ประกอบ

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยได้มาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในชาติและนานาชาติ และรองรับอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับสากล เพื่อพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริการวิชาการเชิงพาณิชย์เพื่อหารายได้ และเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การอย่างมีระบบ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

4) สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรได้กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรแต่ละประเภทไว้ 3 สมรรถนะ ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ

- คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- อารมณ์และจิตใจ
- ทักษะคิดและความคิด

ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว/ประเภทวิชาการ/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

- ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- จิตบริการ
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว/ประเภทวิชาการ/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- การดำเนินการเชิงรุก
- การสร้างสัมพันธภาพ
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

3.3 สมรรถนะผู้บริหาร (Managerial Competency)

ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ

- ภาวะผู้นำ
- ทักษะความสามารถด้านการบริหาร
- ทักษะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา
- ทักษะความสามารถด้านการจัดการทรัพยากร

ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว

- ความสามารถในการนำพาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ทักษะในการบริหาร

5) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

1. บุคลากรสายวิชาการ

ระดับความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ			
อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

1.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งทางวิชาการ		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาตรี	6 ปี
	ปริญญาโท	4 ปี
	ปริญญาเอก	1 ปี และพ้นระยะทดลอง การปฏิบัติงาน
รองศาสตราจารย์	เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว	2 ปี
ศาสตราจารย์	เป็นรองศาสตราจารย์มาแล้ว	2 ปี

1.2 ผลการสอบ

- ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค (เทียบได้เท่ากับ 45 ชั่วโมง)
- ระยะเวลาการนับผลประเมินการสอนต้องไม่เกิน 2 ปี (นับจากวันที่คณะกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนและประเมินเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนมีมติให้ผ่านการประเมิน)
- เอกสารประกอบการสอบ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	เอกสารประกอบการสอบ	ระดับการผ่านการประเมินการสอน	ระดับคะแนนในการประเมิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เอกสารประกอบการสอบ	ต้องอยู่ในระดับมีความชำนาญในการสอน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.5 (ร้อยละ 70)
รองศาสตราจารย์	เอกสารคำสอน	ต้องอยู่ในระดับมีความชำนาญการพิเศษในการสอน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.0 (ร้อยละ 80)
ศาสตราจารย์	ไม่ต้องประเมินการสอน		

1.3 ผลงานที่ใช้สำหรับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (ผศ.รศ.ศ.) พ.ศ. 2564

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น							
ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ปริมาณงาน				และตำรา หรือหนังสือ	ระดับคุณภาพ ผลงาน
		วิจัย	วิจัย + ผลงาน ลักษณะอื่น	วิจัย + ตำรา หรือหนังสือ			
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิธีเดียว	2	1 + 1	1 + 1			
		- เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง - งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับ แรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)				-	
รองศาสตราจารย์ มี 3 วิธี	วิธีที่ 1	2	1 + 1	-	-	1	B
	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

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภททั่วไป

ระดับความก้าวหน้าในสายงาน		
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

ประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับความก้าวหน้าในสายงาน				
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		
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	ระดับตำแหน่ง ปัจจุบันที่ครอง	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้		หมายเหตุ
		ชำนาญงานพิเศษ		
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	ชำนาญงาน	✓		ข้าราชการ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน)						
ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง ปัจจุบันที่ครอง	จำนวน ปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้ในระดับต่อไป			
			ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	1	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	1	-	-	1	-
	ชำนาญการ	4	-	4	-	-
	ปฏิบัติการ	2	2	-	-	-
นักวิชาการการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	1	-	1	-	-
	ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิทยาศาสตร์	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	4	-	4	-	-
	ปฏิบัติการ	7	7	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	2	-	2	-	-
	ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการ	2	2	-	-	-
รวม		26	13	11	1	-

6) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

(SWOT Analysis) ประกอบด้วย

6.1 จุดแข็ง (Strengths)

- 1) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KM) และมีการทำงานเป็นทีม
- 2) บุคลากรมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการพัฒนางานทั้งด้านการเรียนการสอนและการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 3) คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- 4) บุคลากรสายสนับสนุนมีจิตบริการ มีความรักองค์กร และมีความรักสามัคคีในหมู่คณะ

6.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1) ภาระงานกับปริมาณงานที่ปฏิบัติไม่สัมพันธ์กันกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน
- 2) ขาดแผนพัฒนาบุคลากรและการกำหนดตัวชี้วัดของแผนที่มีความชัดเจน

6.3 โอกาส (Opportunities)

- 1) ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ และจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการและความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและนิสิตในหลักสูตรต่างๆ ของคณะ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน และนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

6.4 อุปสรรค (Threats)

- 1) ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางอย่างไม่มีความชัดเจนและไม่มีแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 2) งบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด

7) ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ และหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน (ณ พฤศจิกายน 2565)

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					
สำนักงานเลขานุการคณะ	2	-	26	-	14	1	10	2	55
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	5	-	19	-	-	-	-	-	24
ภาควิชาจุลชีววิทยาและ ปรสิตวิทยา	16	-	19	1	-	-	-	-	35
ภาควิชาชีวเคมี	9	-	18	-	-	-	-	-	27
ภาควิชาสรีรวิทยา	8	-	10	-	-	-	-	-	18
ผู้มีความรู้ฯ (ต่างชาติ)	-	-	-	-	-	-	-	-	1
รวม	40	-	92	1	14	1	10	2	160

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามสายวิชาการและสายสนับสนุนและหน่วยงาน

หน่วยงาน	สายวิชาการ(คน)	สายสนับสนุน(คน)	รวม(คน)
สำนักงานเลขาธิการคณะ	-	33	33
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	24	8	32
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	35	7	42
ภาควิชาชีวเคมี	27	4	31
ภาควิชาสรีรวิทยา	18	3	21
ผู้มีความรู้ฯ (ต่างชาติ)	1	-	1
รวม	105	55	160

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								รวม (คน)
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
สำนักงานเลขาธิการคณะ	-	-	20	36.36	26	47.27	9	16.37	55
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	22	91.67	2	8.33	-	-	-	-	24
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	32	91.42	3	8.58	-	-	-	-	35
ภาควิชาชีวเคมี	25	92.59	2	7.41	-	-	-	-	27
ภาควิชาสรีรวิทยา	15	83.33	3	16.67	-	-	-	-	18
ผู้มีความรู้ฯ (ต่างชาติ)	-	-	1	100.00	-	-	-	-	1
รวม	94	58.75	31	19.38	26	16.25	9	5.63	160

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและหน่วยงาน

หน่วยงาน	อาจารย์	ร้อยละ	ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ			จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม (คน)
			ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	10	41.67	13	1	-	14	58.33	24
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	11	31.43	13	11	-	24	68.57	35
ภาควิชาชีวเคมี	10	37.04	14	3	-	17	62.96	27
ภาควิชาสรีรวิทยา	6	33.34	10	2	-	12	66.66	18
ผู้มีความรู้ฯ (ต่างชาติ)	1	100.00	-	-	-	-	0.00	1
รวม	38	36.19	50	17	-	67	63.81	105

	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	38	36.19
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	67	63.81
รวม	105	100

	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	38	36.19
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	50	47.62
รองศาสตราจารย์	17	16.19
ศาสตราจารย์	-	-
รวม	105	100

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ผู้อำนวยการ กองหรือ เทียบเท่า	อื่นๆ (ไม่มีระดับ)	รวม (คน)
	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญ งานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ			
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	-	1	-	-	-	-	-	1	2
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	13	11	1	1	-	26
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	14	14
พนักงานราชการงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	-	-	-	-	1	1
พนักงานราชการงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	10	10
ลูกจ้างรายวัน	-	-	-	-	-	-	-	2	2
รวม	-	1	-	13	11	1	1	28	55
ร้อยละ	-	1.82	-	23.64	20.00	1.82	1.82	50.90	100.00

หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนบุคลากร

การวิเคราะห์กรอบอัตราสาขาวิชาการ

การกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมนั้นต้องสอดคล้องกับจำนวนนิสิตเป็นพื้นฐาน ซึ่งเกณฑ์การคำนวณบุคลากรสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์ สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student : FTES) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

1. จำนวนหน่วยกิตนิสิต Student Credit Hours : SCH = จำนวนหน่วยกิตแต่ละวิชา x จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในวิชานั้น ๆ

2. จำนวนนิสิตเต็มเวลา (Full Time Equivalent Students : FTES)

$$FTES = \frac{SCH}{\text{จำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาชั้น ๆ}}$$

2.1 จำนวนนิสิตเต็มเวลาระดับปริญญาตรี FTES ต่อภาคการศึกษา

$$FTES \text{ ต่อภาคการศึกษา} = \frac{\text{ผลรวมจำนวนหน่วยกิต SCH ในภาคการศึกษา}}{18}$$

$$FTES \text{ ต่อปีการศึกษา} = \frac{\text{ผลรวมจำนวนหน่วยกิต SCH ทั้งหมด}}{36}$$

2.2 จำนวนนิสิตเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษา FTES ต่อภาคการศึกษา

$$FTES \text{ ต่อภาคการศึกษา} = \frac{\text{ผลรวมจำนวนหน่วยกิต SCH ในภาคการศึกษา}}{12}$$

$$FTES \text{ ต่อปีการศึกษา} = \frac{\text{ผลรวมจำนวนหน่วยกิต SCH ในภาคการศึกษา}}{24}$$

ตารางที่ 1 สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลาโดยใช้อัตราเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดและปรับตามสาขาที่องค์กรวิชาชีพ

หน่วยงาน / สาขา	เกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวน อาจารย์ประจำ	เกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับบัณฑิตศึกษาต่อจำนวน อาจารย์ประจำ
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1 : 8	1 : 6
FTES (รวม)	FTES ระดับปริญญาตรี + (2 X FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)	
สายสนับสนุน	1: 0.6 หรือ ร้อยละ 60 ของบุคลากรสาขาวิชาการ (มหาวิทยาลัยมี บริหารกรอบอัตราคลังกลุ่มในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ต้องใช้บุคลากรสายสนับสนุนที่ต้อง ปฏิบัติงานในห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะมากขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐาน	

หมายเหตุ: ที่มา หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนบริหารกรอบอัตราคลัง พ.ศ. 2560 - 2564 ของมหาวิทยาลัยนเรศวร <https://bit.ly/3auHFJr> ทั้งนี้ *หลักเกณฑ์การจัดสรรจริงกรอบอัตราคลังจริงขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดสรรจากทางมหาวิทยาลัยจัดสรรอีกครั้ง

ตารางที่ 1 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา

ระดับนิสิต	FTES	เกณฑ์มาตรฐาน	FTES x เกณฑ์	เกณฑ์เฉลี่ย = (FTESxเกณฑ์) /ผลรวม FTES	สัดส่วน FTES ต่อ อาจารย์ = FTES : 102	ร้อยละ ความต่าง กรณีคิด อาจารย์ที่ ปฏิบัติงาน จริง	สัดส่วน FTES ต่อ อาจารย์ = FTES : 104	ร้อยละ ความต่าง กรณีคิด อาจารย์ที่ ลาศึกษา ต่อ
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปี การศึกษา 2564 ระดับปริญญาเอก+โท+ตรี สุขภาพ (8:1)	1,196.65	8	9,573.12	8.000	11.73	46.6	11.51	43.8
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปี การศึกษา 2564 ทุกระดับ	1,196.65		9,573.12					
					จำนวนอาจารย์ที่ควรมี		149.58	
					มีอาจารย์		-45.58	

ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ 103 คน ลาศึกษาต่อ 1 คน แต่หากใช้เกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา หรือเกณฑ์ สกอ. คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จะมีสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต (Full Time Equivalent Student : FTES) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ สกอ.ที่กำหนด โดยกรอบอัตรากลางที่ควรมีคือ 149 คน

ตารางที่ 2 การคิดเกณฑ์มาตรฐานเฉลี่ย

ระดับนิสิต	FTES	เกณฑ์ มาตรฐาน	FTES x เกณฑ์	เกณฑ์เฉลี่ย = (FTESxเกณฑ์)/ ผลรวม FTES	สัดส่วน FTES ต่อ อาจารย์ = FTES : 23	ร้อยละความต่าง กรณีคิดอาจารย์ที่ ปฏิบัติงานจริง	สัดส่วน FTES ต่อ อาจารย์ = FTES : 24	ร้อยละความ ต่าง กรณีคิด อาจารย์ที่ลา ศึกษาต่อ
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปีการศึกษา 2564 ระดับปริญญาเอก+โท+ตรีสุขภาพ (8:1) ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	275.88	8	2,207.04	8.000	11.99	49.9	11.50	43.7
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปีการศึกษา 2564 ระดับปริญญาเอก+โท+ตรีสุขภาพ (8:1) ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	436.26	8	3,490.08	8.000	12.83	60.4	12.46	55.8
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปีการศึกษา 2564 ระดับปริญญาเอก+โท+ตรีสุขภาพ (8:1) ภาควิชาชีวเคมี	304.70	8	2,437.60	8.000	11.29	41.1	11.29	41.1
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปีการศึกษา 2564 ระดับปริญญาเอก+โท+ตรีสุขภาพ (8:1) ภาควิชาสรีรวิทยา	179.81	8	1,438.48	8.000	9.99	24.9	9.99	24.9
สรุปจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าประจำปี การศึกษา 2564 ทุกระดับ	1,196.65	-	9,573.12					

8) แผนอัตรากำลังและแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

8.1 บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570																							
หน่วยงาน ภาควิชา	จำนวน บุคลากร ทั้งหมด	แผนอัตรากำลัง						แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ															หมายเหตุ
		ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2568			ปีงบประมาณ 2569			ปีงบประมาณ 2570			
		อยู่ ปฏิบัติ ราชการ	ลา ศึกษา ต่อ	Post doc./ Short-term Training/ Sabbatical Leave	อยู่ ปฏิบัติ ราชการ	ลา ศึกษา ต่อ	Post doc./ Short-term Training/ Sabbatical Leave	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
กายวิภาคศาสตร์	24	24	0	1/3/0	24	0	2/5/1	5	0	0	5	0	0	1	0	0	2	1	0	0	3	1	
จุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	36	35	1	0/1/1	34	1	0/3/0	2	3	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	3	
ชีวเคมี	29	27	0	0/2/0	27	0	1/0/1	4	2	0	3	3	0	0	3	0	0	2	0	0	2	3	
สรีรวิทยา	18	18	0	0/2/0	18	0	2/4/0	2	2	0	4	3	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	

8.2 บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570																										
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	แผนอัตรากำลัง						แผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน																			
	ปีงบประมาณ 2566			ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2566				ปีงบประมาณ 2567				ปีงบประมาณ 2568				ปีงบประมาณ 2569				ปีงบประมาณ 2570			
	อยู่ปฏิบัติราชการ	ลาศึกษาต่อ	ฝึกอบรม/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน (พัฒนาตนเอง)	อยู่ปฏิบัติราชการ	ลาศึกษาต่อ	ฝึกอบรม/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน (พัฒนาตนเอง)	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้างาน	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้างาน	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้างาน	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้างาน	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้างาน
55	55	0	55	55	0	55	0	1	1	0	0	4	1	0	0	3	2	2	0	2	1	0	0	3	6	1

หมายเหตุ

ชำนาญงาน

สำหรับข้าราชการ

ชำนาญการ

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน)

ชำนาญการพิเศษ

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน)

หัวหน้างาน

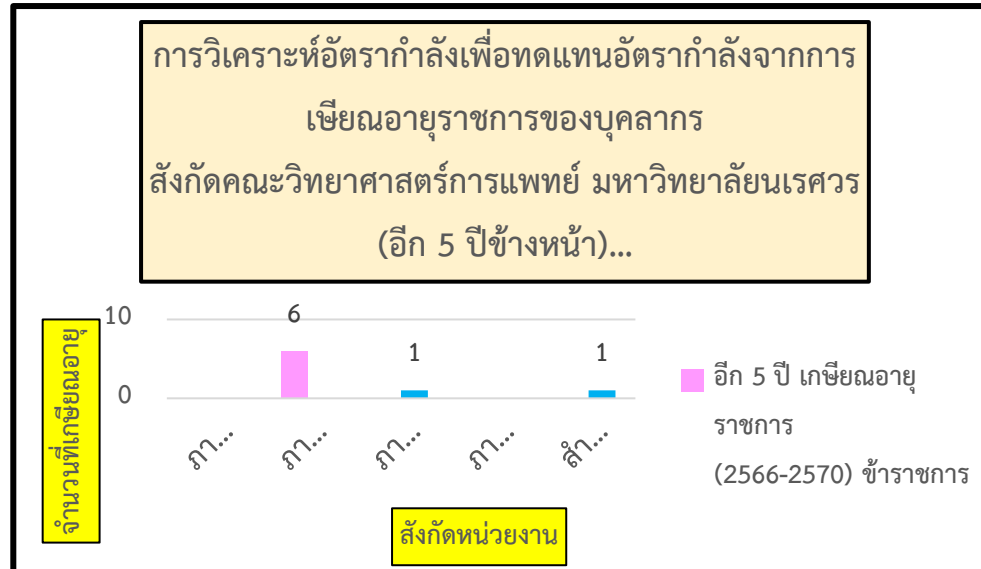
สำหรับทุกประเภท

9) แผนอัตรากำลังเพื่อจัดหาทดแทนอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2575

9.1 อัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

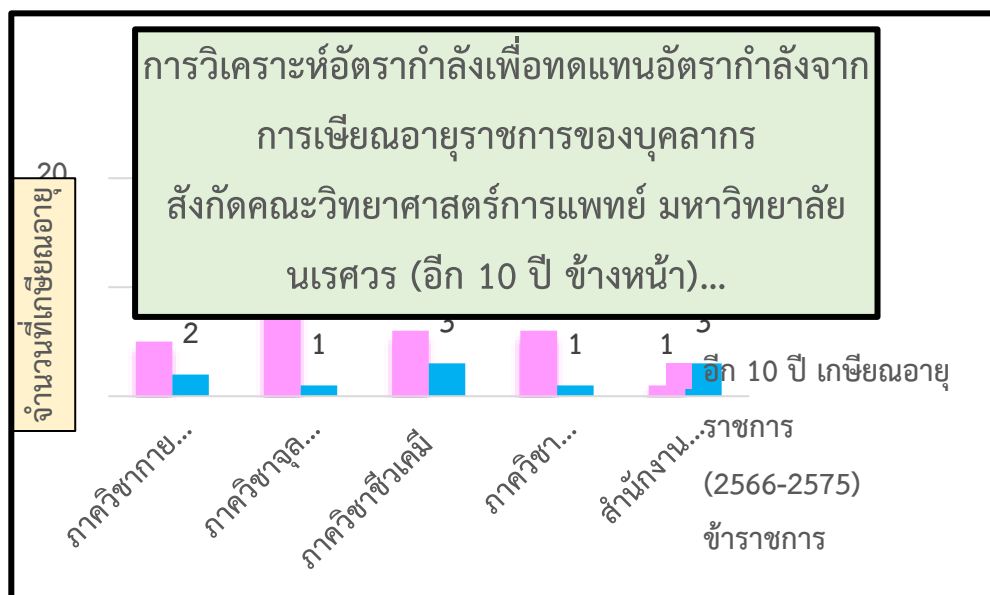
สังกัด	อีก 5 ปี เกษียณอายุราชการ (2566-2570)		รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงาน	
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	-	-	-
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	6	-	6
ภาควิชาชีวเคมี	-	1	1
ภาควิชาสรีรวิทยา	-	-	-
สำนักงานเลขานุการ	-	1	1
รวมแต่ละประเภท	6	2	8

- 1) อัตรการเกษียณอายุของข้าราชการอีก 5 ปี (ช่วงปีงบประมาณ 2566-2570) จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งสังกัดภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา
- 2) อัตรการเกษียณอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย อีก 5 ปี (ช่วงปีงบประมาณ 2566-2570) จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งสังกัดภาควิชาชีวเคมี 1 คน และ สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ 1 คน



9.2 อัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2575

สังกัด	อีก 10 ปี เกษียณอายุราชการ (2566-2575)		รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงาน	
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	5	2	7
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	17	1	18
ภาควิชาชีวเคมี	6	3	9
ภาควิชาสรีรวิทยา	6	1	7
สำนักงานเลขานุการ	1	3	4
รวมแต่ละประเภท	35	10	45



1) อัตราการเกษียณอายุของข้าราชการอีก 10 ปี (ช่วงปีงบประมาณ 2566-2575) จำนวนทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

- สังกัดภาควิชากายวิภาคศาสตร์ 5 คน
- สังกัดภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา 17 คน
- สังกัดภาควิชาชีวเคมี 6 คน
- สังกัดภาควิชาสรีรวิทยา 6 คน
- สำนักงานเลขานุการ 1 คน

2) อัตราการเกษียณอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยอีก 10 ปี (ช่วงปีงบประมาณ 2566-2575) จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

- สังกัดภาควิชากายวิภาคศาสตร์ 2 คน
- สังกัดภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา 1 คน
- สังกัดภาควิชาชีวเคมี 3 คน
- สังกัดภาควิชาสรีรวิทยา 1 คน
- สำนักงานเลขานุการ 3 คน

10) เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

- 10.1 บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด
- 10.2 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
- 10.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งวิชาการเพิ่มสูงขึ้น
- 10.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- 10.5 มีคนรุ่นใหม่ในคณะกรรมการ บริหารระดับภาควิชา คณะ หรือสำนักงาน
- 10.6 ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/หนังสือ/ตำราทางวิชาการ/ผลงานตีพิมพ์/ผลงานจดสิทธิบัตร, อนุสิทธิบัตร/ และการขอตำแหน่งทางวิชาการ) ของบุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่แล้วเสร็จมีการเสนอเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 10.7 พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการให้บริการทางวิชาการและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 10.8 มีอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น

11) ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ.2566-2570

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานแผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566– 2567 โดยมียุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สำคัญในแต่ละยุทธศาสตร์ พ.ศ.2566-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						66	67	68	69	70	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยได้มาตรฐานตรงความต้องการของตลาดแรงงานในชาติและนานาชาติ และรองรับอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคต											
	1.3 พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Fluidity/Flexible Education System, WIL, Mobility program	1.3 พัฒนาอาจารย์ให้พร้อมสำหรับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	1. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพนิสิต	หลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่	1. มีจำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ	≥50	≥50	≥50	≥50	≥50	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ รองคณบดีฝ่าย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพในระดับสากล เพื่อพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการในอนาคต											
	2.2 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	2.2.1 สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนานักวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1. มีโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย 2. สนับสนุนเงินรางวัลการตีพิมพ์ผลงานวิจัยผ่าน FPA และ EPA 3. จัดทำระบบ recognition และประชาสัมพันธ์ผลงานของนักวิจัย	1. มีอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น (เช่น visiting professor/editorial board/reviewers/research committee/invited speaker)	1. จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของอาจารย์ทั้งหมด	≥10	≥10	≥10	≥10	≥10	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ รองคณบดีฝ่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริการวิชาการเชิงพาณิชย์เพื่อหารายได้ และเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ											
	3.1 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ การให้บริการทางวิชาการและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ชุมชนและสังคม	3.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาคณะกรรมาธิการและทักษะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	1. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุน 2) กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ชุมชนและสังคม	1. พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการให้บริการทางวิชาการและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ชุมชนและสังคม	1. จำนวนโครงการพัฒนาคณะกรรมาธิการและทักษะของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ 2. อบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างน้อยปีละ 5 โครงการ	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1	1. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์ 2. รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม											
5. การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	5.3 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	5.3.1 ส่งเสริมให้มีองค์ความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพตามสาย การปฏิบัติงาน	1. สรุปรวความต้องการการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร จากแผนการพัฒนาตนเอง 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตามแผนการพัฒนาตนเอง	1. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคล(personalized development)	1. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความสามารถตามความ	≥60	≥60	≥70	≥80	≥100	-คณบดี คณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์, -รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน -หัวหน้าสำนักงาน -งานบุคคล
						≥50	≥50	≥50	≥50	≥50	

			3. กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน		เกณฑ์ของแต่ละ บุคคลอย่างน้อย ร้อยละ 50 ของ บุคลากรทั้งหมด						
--	--	--	----------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						66	67	68	69	70	
	5.4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และพัฒนาคนรุ่นใหม่ในด้านการบริหาร (Successor)	5.4.1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากร 	1. บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนมีการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของคณะ จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งวิชาการและ/หรือ มีการยื่นขอตำแหน่งวิชาการเพิ่มสูงขึ้น จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 	แผนอัตรากำลัง 5 ปี					-คณบดี คณะวิทยาศาสตร์ การแพทย์, -รองคณบดีฝ่ายบริหารและ แผนงาน -หัวหน้าสำนักงาน -งานบุคคล
		5.4.2 พัฒนาคณรุ่นใหม่ในด้านการบริหาร	1. ส่งเสริมคนรุ่นใหม่ในการบริหารงานในภาคส่วนต่างๆ	1. คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการต่างๆ ในคณะ	1. มีคนรุ่นใหม่ในคณะกรรมการ การบริหารระดับภาควิชา คณะ หรือสำนักงาน	√	√	√	√	√	

12) งบประมาณ ตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ บร.502/66 งบประมาณรายได้คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองทุนเพื่อการศึกษา แผนงานจัดการศึกษาอุดมศึกษา งานสนับสนุนการจัดการศึกษา สำนักงานเลขานุการคณะฯ หมดเงินอุดหนุน โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กร กิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ และสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ จำนวนเงิน 230,000.-บาท

รายการ	จำนวนเงิน				
	ปี งบประมาณ.2566	ปี งบประมาณ.2567	ปี งบประมาณ.2568	ปี งบประมาณ.2569	ปี งบประมาณ.2570
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (เบี้ยเลี้ยง/ที่พัก/พาหนะ/ค่าลงทะเบียน)	60,000.-บาท				
ค่าเช่าห้องประชุม/ค่าเช่าสถานที่	10,000.-บาท				
ค่าอาหารและเครื่องดื่ม, ค่าอาหารว่าง	50,000.-บาท				
ค่าตอบแทนวิทยากร	25,000.-บาท				
ค่าเลี้ยงรับรอง	10,000.-บาท				
เงินสมนาคุณ/เงินสมทบพนักงานขับรถ/เงินรางวัล	50,000.-บาท				
ค่าวัสดุซื้อเพลิง	19,000.-บาท				
ค่ารถตู้เช่าพร้อมน้ำมัน	20,000.-บาท				
ค่าวัสดุในโครงการ	2,000.-บาท				
ค่าของที่ระลึก	2,000.-บาท				
ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	2,000.-บาท				
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	230,000.-บาท				

13) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566 – 2570

10.2 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

10.3 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

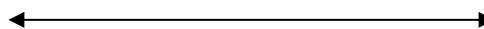
10.4 บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร








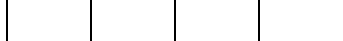




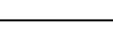

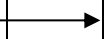
หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566-2570 ได้อย่างต่อเนื่อง

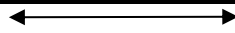




ภาคผนวก

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชากายวิภาคศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2566 - 2570

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ ต้องการ จะศึกษา ต่อ	แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ					สาขาวิชาที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
1	รศ.ดร.สุทิสสา ถาน้อย	Ph.D. (Neuroscience)	←				→	-	-	-	-	-	-	ยื่น ศ.แล้วรอผล
2	ผศ.ดร.ณัฐธิดา สกกุลศักดิ์	Ph.D. (Histology and Embryology)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
3	ผศ.ดร.หทัยรัตน์ เครือไวยวรรณ	ปร.ด. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	-
4	ผศ.ดร.วัชรวิทย์ เทียงอยู่	Ph.D. (Molecular Neurogenetics)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
5	ผศ.ดร.อิทธิพล พวงเพชร	ปร.ด. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨	▨		→	-	-	-	-	-	ร.ศ.	กายวิภาคศาสตร์
6	ผศ.พงษ์พิทักษ์ ภูติวัตร	วท.ม. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨			→	-	-	-	-	-	ร.ศ.	กายวิภาคศาสตร์
7	ผศ.ชนสรณ์ ภูเด่นแดน	วท.ม. (กายวิภาคศาสตร์)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
8	ดร.ชนินฐา ศรีเมืองวงศ์	วท.ด. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨			→	-	ผ.ศ.					กายวิภาคศาสตร์
9	ผศ.ดร.กรรณิการ์ อรรถปณยวนิช	Ph.D. (Medical Science) Molecular Biology	←	▨			→	-	-	-	-	-	ร.ศ.	กายวิภาคศาสตร์
10	ดร.ศศิประภา ขุนชัย	ปร.ด. (วิทยานิพนธ์)	←	▨	▨		→	-	ผ.ศ.	-	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์
11	ผศ.ดร.ปุนิกา นามวงศ์สกุล	ปร.ด. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨	▨		→	-	-	ร.ศ.	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์
12	ดร.เขมิสา ศรีเสน	Ph.D. (Vascular Biology)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
13	ผศ.ดร.สุกัญญา อ้อเผ่าพันธ์	Dr.rer.nat (Molecular Biomedicine)	←	▨	▨		→	-	-	ร.ศ.	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์
14	ผศ.ดร.นราวดี ชมภู	Ph.D. (Bioscience)	←	▨	▨		→	-	-	ร.ศ.	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์
15	ดร.เทวรัตน์ คุ่มจันทิก	Ph.D. (Molecular Cell Biology)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
16	ผศ.ดร.อชิรญา ธรรมศักดิ์ชัย	ปร.ด. (พยาธิวิทยา)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
17	ผศ.ดร.พิชย จำนวนค์ประโคน	ปร.ด. (กายวิภาคศาสตร์)	←	▨	▨		→	-	-	ร.ศ.	-	-	ศ.	กายวิภาคศาสตร์
18	ผศ.ดร.ชาคริยา พรหมสุบรรณ์	ปร.ด. (สรีรวิทยาการแพทย์)	←	▨	▨		→	-	-	ร.ศ.	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์



19	ดร.ทพ.ณัฐวุฒิ	เจริญผล	ปร.ด. (พยาธิชีววิทยา)				-	ผ.ศ.	-	-	ร.ศ.	-	กายวิภาคศาสตร์
20	ดร.สังข์	สุดสวาสดี	Ph.D. (Biological Sciences)				-	ผ.ศ.	-	-	-	-	กายวิภาคศาสตร์
21	นพ.กฤษพล	การอำนวย	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม				-	-	-	-	-	-	-
22	ดร.ยุทธพงษ์	ทองพบ	Ph.D. (Anatomy and Human Biology)				-	ผ.ศ.	-	-	ร.ศ.	-	กายวิภาคศาสตร์
23	ดร.ศศิธร	วรรณอุดม	Ph.D. (Medical Sciences)				-	-	-	ผ.ศ.	-	-	กายวิภาคศาสตร์
24	ดร.จวีร์พร	รอนบุญ	Ph.D. Medical Sciences{Neuroscience}				-	-	-	-	ผ.ศ.	-	กายวิภาคศาสตร์
รวมจำนวนอาจารย์ประจำในภาคทั้งสิ้น				24 คน									
จำนวนอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการทั้งหมด (คน)				24 คน									
สัดส่วนร้อยละของอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด				100.00									
สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อ.: ผ.ศ.: ร.ศ.: ศ.:				10:13:1:0									

-  หมายถึง อยู่ปฏิบัติราชการ
-  หมายถึง วิชาชีพต่อ
-  หมายถึง อบรม/พัฒนา/ประชุมวิชาการ/ดูงาน
-  หมายถึง ขอตำแหน่งทางวิชาการ
-  หมายถึง Post doc./Short-term Training/Sabbatical Leave

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ระหว่างปีงบประมาณ 2566 - 2570

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ					สาขาวิชาที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
1	รศ.ดร.พรธมนิกา ฤตวิรุฬห์	Ph.D. (Microbiology)	←				→	-	-	-	-	-	-	ยื่น ศ.แล้วรอผล
2	รศ.ดร.ศิริพรรณ สารินทร์	Ph.D. (Soil Microbiology)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	-
3	รศ.ดร.ดลฤดี สงวนเสริมศรี	Ph.D. (Microbiology)	←	▨			→	-	-	-	-	-	ศ.	จุลชีววิทยา
4	รศ.ดร.สุทธิรัตน์ สิทธิศักดิ์	Ph.D.(Biological Sciences)	←				→	-	-	-	-	-	-	ยื่น ศ.แล้วรอผล
5	รศ.ดร.อัญชลี ศิษยนเรนทร์	Ph.D. (Medicine)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	-
6	รศ.ดร.ดวงกมล ชันธเลิศ	Ph.D. (Applied Sciences)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
7	รศ.ดร.ดำรงพันธุ์ ทองวัฒน์	วท.ด. (ปรสิตวิทยา)	←	▨			→	-	-	-	-	-	ศ.	ปรสิตวิทยา
8	รศ.ดร.อภิชาติ วิทย์ตะ	ปร.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อน)	←	▨			→	-	ศ.	-	-	-	-	ปรสิตวิทยา
9	รศ.ดร.รักขิณา พลสีลา	ปร.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อน)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
10	รศ.ดร.วิลาวัลย์ ภูมิดอนมิ่ง	Ph.D. (Medical Parasitology)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
11	รศ.ดร.นพวรรณ บุญชู	วท.ด. (ปรสิตวิทยา)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	ปรสิตวิทยา
12	ผศ.ดร.สมชาย แสงอำนาจเดช	Ph.D. (Molecular Biology)	←	▨			→	-	ร.ศ.	-	-	-	-	จุลชีววิทยา
13	ผศ.ดร.ชาคริต สวัสดิ์ดิล	ปร.ด. (จุลชีววิทยาทางการแพทย์)	←	▨			→	-	-	-	-	-	ร.ศ.	จุลชีววิทยา
14	ผศ.ศรีสุดา กวยาสกุล	วท.ม. (จุลชีววิทยา)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	จุลชีววิทยา
15	ผศ.ดร.ธวัชชัย สุ่มประดิษฐ์	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)	←	▨			→	-	-	ร.ศ.	-	-	-	จุลชีววิทยา
16	ผศ.ดร.วาสนา ฉัตรดำรง	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)	←	▨			→	-	-	-	-	-	-	-
17	ผศ.ดร.พวงเพชร วารีย์	ปร.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อน)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
18	ผศ.ดร.สุภาพร ลำเลิศธน	Ph.D. (Microbiology)	←	▨			→	-	ร.ศ.	-	-	-	-	จุลชีววิทยา
19	ผศ.ดร.บุญเรือง คำศรี	Ph.D. (Medical Science/ Molecular Virology)	←	▨			→	-	-	-	-	-	ร.ศ.	จุลชีววิทยา

20	ผศ.ดร.นารีนักษณ์ นานแก้ว	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)								-	ร.ศ.	-	-	-	-	จุลชีววิทยา
21	ผศ.ดร.โคภิต คันธวงศ์	วท.ด. (จุลชีววิทยา)								-	-	-	-	-	-	-
22	ผศ.ดร.กัญณิภา ทศนภักดิ์	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)								-	-	-	-	-	-	-
23	ผศ.ดร.จินตนา ว่องวิทย์การ	Ph.D. (Microbiology)								-	-	-	-	-	-	-
24	ผศ.ดร.จตุพร เงินคำ	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)								-	-	-	-	-	-	-
25	ดร.ศิริวรรณ วิชัย	วท.ด. (สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ)								-	-	-	-	-	-	-
26	ดร.สงกรานต์ เชื้อครุฑ	Ph.D. (Biotechnology)								-	-	ผ.ศ.	-	-	-	จุลชีววิทยา
27	ดร.จารุวรรณ ทองสนิท โอคุมระ	Ph.D.Eng (Science and Engineering)								-	-	-	-	-	-	-
28	ดร.อัญชลี ฐานวิสัย	ปร.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อน)								-	-	-	-	-	-	-
29	ดร.ศิริวัฒน์ คุเจริญไพบูลย์	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)								-	ผ.ศ.	-	-	-	-	จุลชีววิทยา
30	ดร.พลายแก้ว ไชยเบญจวงศ์	Ph.D. (Molecular Biology and Biotechnology)								-	-	-	-	-	-	ยื่น ผศ.แล้วรอผล
31	ดร.ร่มภา จุฑะกนก	วท.ด. (จุลชีววิทยา)								-	ผ.ศ.	-	-	ร.ศ.	-	จุลชีววิทยา
32	ดร.สุดารัตน์ อ่อนสุระทุม	ปร.ด. (ปรสตีวิทยา)								-	-	-	-	-	-	-
33	นายณรงค์ จัตุรัส	Master of Medical Science							ศึกษาต่อ	-	-	-	-	-	-	-
34	น.ส.รัตติญา ชิวาพัฒน์	วท.ม. (เทคโนโลยีชีวภาพ)								-	-	-	-	ผ.ศ.	-	-
35	ดร.ระพี ธรรมมีภักดิ์	ปร.ด. (จุลชีววิทยา)								-	-	-	-	-	-	-
รวมจำนวนอาจารย์ประจำในภาคทั้งสิ้น			35 คน													
จำนวนอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการทั้งหมด (คน)			34 คน													
สัดส่วนร้อยละของอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด			97.13													
สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อ.: ผศ.: รศ.: ศ.:			10:13:1:0													

- หมายถึง อยู่ปฏิบัติราชการ
- หมายถึง ลาศึกษาต่อ
- หมายถึง อบรม/พัฒนา/ประชุมวิชาการ/ดูงาน
- หมายถึง ขอตำแหน่งทางวิชาการ
- หมายถึง Post doc./Short-term Training/Sabbatical Leave

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาชีวเคมี คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ระหว่างปีงบประมาณ 2566 - 2570

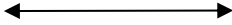




ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ					สาขาวิชาที่ ขอ ตำแหน่ง ทางวิชาการ
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
1	รศ.น.สพ.ดร.พันธุ์ชนะ สวงนเสริมศรี	วท.ด. (วิทยาศาสตร์ชีวภาพ)	←				→	-	-	-	-	-	-	-
2	รศ.ดร.อภิรักษ์ ลิ้มมงคล	Dr.rer.nat (Molecular Biology)	←	▨			▨	→	-	-	-	-	-	ศ.
3	รศ.ดร.วรศักดิ์ แก้วก่อ	ปร.ด. (ชีวเคมีทางการแพทย์)	←	▨			▨	→	-	-	-	-	-	-
4	ผศ.ดร.ธารทิพย์ บุญส่ง	Ph.D. (Biomedical Sciences)	←				▨	→	-	-	-	-	-	ร.ศ.
5	ผศ.ดร.ชนนิษฐ์ ชูพยัคฆ์	Dr.rer.nat (Genetics)	←	▨				→	-	ร.ศ.	-	-	-	-
6	ผศ.เอกรินทร์ ชูสิทธิ์	M.Sc. (Biochemistry)	←					→	-	-	-	-	-	-
7	ผศ.ดร.เนตรนภิส วรณิสสร	Ph.D. (Medical Virology)	←	▨				▨	→	-	ร.ศ.	-	-	ศ.
8	ผศ.ดร.ตามรัศเมน สุรางกูร	วท.ด. (พันธุวิศวกรรม)	←	▨			▨	→	-	-	-	ร.ศ.	-	-
9	ผศ.ดร.กัญจน์ณัฐ เทอญชุชีพ	ปร.ด. (ชีวเคมี)	←					→	-	-	-	-	-	-
10	ผศ.ดร.อำนาจ เพชรรุ่งนภา	ปร.ด. (อนุพันธุศาสตร์และพันธุวิศวกรรมศาสตร์)	←					→	-	-	-	-	-	-
11	ผศ.ดร.ปนัดดา จันทร์เนย	วท.ด. (เคมี)	←	▨				▨	→	-	-	ร.ศ.	-	-
12	ผศ.ดร.รท.หญิง สายศิริ มีระเสน	วท.ด. (ชีวเคมี)	←					→	-	-	-	-	-	-
13	ผศ.ดร.จงรักษ์ อรรถรัฐ	ปร.ด. (ชีวเคมี)	←	▨				▨	→	-	-	-	ร.ศ.	-
14	ผศ.ดร.เมธวี ศรีคำมูล	วท.ด. (ชีววิทยา)	←	▨				▨	→	-	-	-	ร.ศ.	-
15	ผศ.ดร.กฤษณ์ ตันตนะรัตน์	วท.ด. (ชีวเคมี)	←	▨				▨	→	-	-	ร.ศ.	-	-
16	ผศ.ดร.วราภรณ์ เกษกาญจน์	ปร.ด. (ชีวเคมี)	←	▨				▨	→	-	ร.ศ.	-	-	ศ.
17	ผศ.ดร.ชยพล ศรีพินนาม	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	←	▨				▨	→	-	-	ร.ศ.	-	-
18	ดร.วิสาข์ สุพรรณไพบุลย์	Ph.D. (Biochemical Toxicology)	←					→	-	-	-	-	-	-
19	ดร.สุชาดา พิมพ์เสน	Ph.D (Medical Science)	←	▨				▨	→	-	ผศ.	-	-	ร.ศ.
20	ดร.พดมินท์ สุฤทธิ์	Ph.D (Public Health)	←	▨				▨	→	-	ผศ.	-	-	-

21	ดร.กมล	ไม้กร่าง	ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และวิศวกรรมวัสดุ)						-	ผศ.	-	-	-	-	ชีวเคมี
22	ผศ.ดร.ภาคภูมิ	ทรัพย์สุนทร	Ph.D. (Bioengineering)						-	-	-	-	-	-	
23	ดร.ธเนศ	สอนดา	Ph.D. (Molecular Biology and Biogerontology)						-	-	ผ.ศ.	-	-	ร.ศ.	ชีวเคมี
24	พญ.อัญพัชญ์	อติวิมลพัชญ์	วท.ม. (ชีวเคมี)						-	-	ผ.ศ.	-	-	ร.ศ.	ชีววิทยา โมเลกุล
25	น.ส.วนิดา	ถุงคำ	วท.ม. (ชีวเคมี)						-	-	-	-	ผ.ศ.	-	ชีวเคมีและ ชีววิทยา โมเลกุล
26	ดร.สมภพ	พินิจ	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)						-	-	ผ.ศ.	-	-	-	เทคโนโลยี ชีวภาพ
รวมจำนวนอาจารย์ประจำในภาคทั้งสิ้น				26 คน											
จำนวนอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการทั้งหมด (คน)				26 คน											
สัดส่วนร้อยละของอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด				100.00											
สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อ.: ผศ.: รศ.: ศ.:				8:15:3:0											

- หมายถึง อยู่ปฏิบัติราชการ
- หมายถึง วิชาชีพต่อ
- หมายถึง อบรม/พัฒนา/ประชุมวิชาการ/ดูงาน
- หมายถึง ขอตำแหน่งทางวิชาการ
- หมายถึง Post doc./Short-term Training/Sabbatical Leave

แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาสรีรวิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระหว่างปีงบประมาณ 2566 - 2570

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ					สาขาวิชาที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
1	รศ.ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์	Ph.D. (Physiology & Pharmacology)						-	-	-	-	-	-	-
2	รศ.ดร.อรรระวี คงสมบัติ	วท.ด. (สรีรวิทยา)						-	-	-	-	-	-	-
3	ผศ.ดร.จันทร์จิรา วสุนธราวัฒน์	Ph.D. (Biomedical Sciences)						-	-	ร.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
4	ผศ.ดร.พรนรินทร์ เทพาราวพุกษ์	Ph.D. (Neuroscience)						-	-	-	-	-	-	-
5	ผศ.ดร.สุภาพร พันธุ์ธีรานุรักษ์	ปร.ด. (สรีรวิทยา)						-	-	-	ร.ศ.	-	-	สรีรวิทยา
6	ผศ.ดร.ปิยะรัตน์ ศรีสว่าง	ปร.ด. (สรีรวิทยา)						-	-	-	-	ศ.	-	ยื่น รศ.แล้วรอผล
7	ผศ.ดร.วิชราวดี มาลากุล	ปร.ด. (เภสัชศาสตร์ชีวภาพ)						-	ร.ศ.	-	-	-	-	สรีรวิทยา
8	ผศ.ดร.สะการะ ต้นไธสมณ	Ph.D. (Nutrition and Food Sciences)						-	-	ร.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
9	ผศ.ดร.นสพ.เกริกเกียรติ จินดา	วท.ด. (สรีรวิทยา)						-	-	ร.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
10	ผศ.ดร.วันทนี หาญช้าง	ปร.ด. (สรีรวิทยาการแพทย์)						-	ร.ศ.	-	-	-	-	สรีรวิทยา
11	ผศ.ดร.ทิพย์ภาพร บัวเลิง	Dr.rer.nat (Biology)						-	-	ร.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
12	ผศ.สุทัศน์ ดวงจิตร	วท.ม. (นิติวิทยาศาสตร์)						-	-	-	-	-	ร.ศ.	นิติวิทยาศาสตร์
13	ดร.ทักษณีย์ มหาศิริพันธ์	วท.ด. (สรีรวิทยา)						-	ผ.ศ.	-	-	-	-	สรีรวิทยา
14	ดร.ณปภัศ กันต๊ีบ	ปร.ด. (สรีรวิทยาการแพทย์)						-	-	ผ.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
15	ดร.จรินทร์ ธีระพรพันธกิจ	ปร.ด. (สรีรวิทยา)						-	ผ.ศ.	-	-	-	-	สรีรวิทยา
16	ดร.หทัยชนก อิ่มเพ็ง	Doctorat en Biologie Sante'						-	-	ผ.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
17	อาจารย์กิติณัฐ รอดทองดี	วท.ม. (สรีรวิทยา)						-	-	ผ.ศ.	-	-	-	สรีรวิทยา
18	อาจารย์ธรรศ พิศลย์กุลเกษม	วท.ม. (สรีรวิทยา)						-	-	-	ผ.ศ.	-	-	สรีรวิทยา
รวมจำนวนอาจารย์ประจำในภาคทั้งสิ้น			18 คน											
จำนวนอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการทั้งหมด (คน)			18 คน											
สัดส่วนร้อยละของอาจารย์ประจำที่อยู่ปฏิบัติราชการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด			100.00											
สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อ.: ผศ.: รศ.: ศ.:			6:10:2:0											




	หมายถึง	อยู่ปฏิบัติราชการ
	หมายถึง	ลาศึกษาต่อ
	หมายถึง	อบรม/พัฒนา/ประชุมวิชาการ/ดูงาน
	หมายถึง	ขอตำแหน่งทางวิชาการ
	หมายถึง	Post doc./Short-term Training/Sabbatical Leave





แผนแสดงอัตรากำลังและการขอตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ระหว่างปีงบประมาณ 2566 - 2570

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน				
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570
1	นาง รุ่งรัตน์ มั่นทานิช	นักวิชาการการศึกษา										ชำนาญ การพิเศษ	
2	นาย พิสิฐ แสงอนันตการ	นักวิทยาศาสตร์								ชำนาญ การ			
3	น.ส. สุรีพร นาคอ้ง	นักวิทยาศาสตร์											
4	น.ส. บุญธดา พักปลั่ง	นักวิทยาศาสตร์											
5	นาย ธานินทร์ ตรงต่อกิจ	พนักงานห้องปฏิบัติการ											
6	นาย จรรย์ ชุกลิน	พนักงานห้องปฏิบัติการ											
7	นาย วรชิต โปธิ์แก้ว	พนักงานห้องปฏิบัติการ											
8	นาย อภิมุข อุ่นพงษ์	พนักงานห้องปฏิบัติการ											
9	น.ส. จารุพันธ์ บัวพันธ์	นักวิทยาศาสตร์										ชำนาญ การ	
10	น.ส. ณัฐนันท์ อิมเมฆ	นักวิทยาศาสตร์											
11	นาย อติศร อินทร์ทิพย์	นักวิทยาศาสตร์											
12	น.ส. ประรณนา แสนผ่องจับ	พนักงานห้องปฏิบัติการ											
13	น.ส. วิระดา ประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป										ชำนาญ การ	
14	นาย สิทธิศักดิ์ สร้อยเพชรเกษม	นักวิทยาศาสตร์											
15	นาง อารี ทองทุ่ง	ผู้ปฏิบัติงานด้าน วิทยาศาสตร์										หัวหน้า งาน	
16	นาง กัญญชลา สีหาโคตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป										ชำนาญ การพิเศษ	
17	น.ส. เทอดขวัญ จันทรนาค	นักวิทยาศาสตร์										ชำนาญ การ	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน				
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570
18	นาย ภคพล สวนม่วง	นักวิทยาศาสตร์									ชำนาญ การ		
19	น.ส. รัตนา อินตะจันทร์	นักวิทยาศาสตร์									ชำนาญ การ		
20	นาย ณัฐกร เอี่ยมสอาด	นักวิทยาศาสตร์								ชำนาญ การ			
21	นาย ณรงค์ศักดิ์ เพ็ญโย	นักวิทยาศาสตร์											ชำนาญ การพิเศษ
22	นาง พิริยา วีระมาชา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป								ชำนาญ การ			
23	นาง ธัญวรัตน์ โสภากวัง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป										หัวหน้า งาน	
24	น.ส. จีรารวรรณ ทองลิ้ม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์								ชำนาญ การพิเศษ			
25	นาย ชยุต หน่อแก้ว	นักวิทยาศาสตร์										ชำนาญ การพิเศษ	
26	นาง ศิริวัลย์ ยุทธวา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป											ชำนาญ การพิเศษ
27	นาย ณกฤศ วรพัชระโชติ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป											อื่นๆ
28	นาง ดวงเดือน ประสานสมบัติ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป											ชำนาญ การพิเศษ
29	นาย นัฐพงษ์ นัคราโรจน์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา									ชำนาญ การ		
30	นาย สุรเชษฐ์ หนูเฟือก	นักวิชาการคอมพิวเตอร์									ชำนาญการ พิเศษ		
31	นาง สุภาพรณ เอกอุฬารพันธ์	นักวิทยาศาสตร์											ชำนาญ การพิเศษ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน					
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570	
32	นาง ลัดดา สุขป้อม	นักวิชาการเงินและบัญชี												ชำนาญ การ
33	นาง ศศิวิมล พันธกลินแก้ว	นักวิชาการพัสดุ								ชำนาญ การ				
34	น.ส. นันทนา ผาทอง	นักวิชาการพัสดุ												ชำนาญ การ
35	นาง สาวิตรี พิมพัสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
36	นาย ธเนศ ยายอด	นักวิชาการศึกษา												
37	น.ส. จิราภรณ์ พงษ์ปลื้ม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
38	น.ส. วรณชา นครคำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
39	นาย จักรี มีแม่เนวิทย์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา												
40	น.ส. วิมลวรรณ ไทยโกษา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
41	น.ส. ณัฐณี มณีท่าโพธิ์	นักวิชาการศึกษา												
42	น.ส. วิมลรัตน์ กันแดง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
43	น.ส. รพีพรรณ บัวดวง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
44	น.ส. สุนันทา เกิดโต	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป												
45	น.ส. ศิริพรรณ สถาพร	นักวิชาการเงินและบัญชี												
46	น.ส. สาริตา วัฒนราช	นักวิชาการเงินและบัญชี												
47	นาย ชยพล เมฆลอย	พนักงานขับรถ												
48	นาย จีรศักดิ์ เรณุมาลัย	พนักงานธุรการ												
49	นาย ขวัญ นครไทย	พนักงานขับรถ												
50	นาย ปฏิภัทร์ อ่ำอำไพ	คนสวน												
51	นาย พิพัฒน์ มากบุญ	ช่างเทคนิค												
52	นาย วีระ งามเลิศ	ช่างเทคนิค												

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา(สูงสุด) สาขาวิชาทางการศึกษา	แผนแสดงอัตรากำลัง					หัวข้อที่ต้องการ จะศึกษาต่อ	แผนความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน				
			2566	2567	2568	2569	2570		2566	2567	2568	2569	2570
53	นาง สายบัว ทัดศรี	คนสวน											
54	นาย ฐาปกรณ์ เทพศิริ	คนสวน											
55	น.ส. สุวิชา จันทรา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป											
รวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น			55 คน										
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ปฏิบัติราชการทั้งหมด (คน)			55 คน										
สัดส่วนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ปฏิบัติราชการต่อจำนวนสายสนับสนุนทั้งหมด			100.00										
สัดส่วนของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งในระดับ อื่นๆ : ชำนาญงาน : ปฏิบัติการ : ชำนาญการ : ชำนาญการพิเศษ : ผู้บริหาร			14:1:27:11:1:1										
สัดส่วนของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งประเภท พนง.มหาวิทยาลัย(เงินแผ่นดิน) : พนง.มหาวิทยาลัย(เงินรายได้) : พนง.ราชการ(เงินแผ่นดิน) : พนง.ราชการ(เงินรายได้) : ข้าราชการ : ลูกจ้างประจำ : ลูกจ้างรายวัน			26:14:1:10:1:1:2										

-  หมายถึง อยู่ปฏิบัติราชการ
-  หมายถึง ลาศึกษาต่อ
-  หมายถึง อบรม/พัฒนา/ประชุมวิชาการ/ดูงาน
-  หมายถึง ขอเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงาน

ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1	สร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการความเสี่ยง
กลยุทธ์ที่ 2	จัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ที่ 3	เพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 4	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และพัฒนาคนรุ่นใหม่ในด้านการบริหาร (Successor)
กลยุทธ์ที่ 5	สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่สมดุล

สรุปภาพรวมยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สำคัญในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5		
การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม		
กลยุทธ์	เป้าหมาย	KPI 2566 - 2570
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการความเสี่ยง	<ol style="list-style-type: none"> สร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจในทิศทางการบริหารงานและการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน มีแผนและระบบติดตามการบริหารความเสี่ยง 	<ol style="list-style-type: none"> ทุกภาคส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ราย 6 เดือน และแผนปฏิบัติการเป็นรายไตรมาส มีบุคลากรและนิสิตที่เข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ 50 มีผลการประเมินการรับรู้นโยบายและวิสัยทัศน์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 5 ช่องทาง จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีรายงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีแผนบริหารความเสี่ยงด้านการเงินและอาคารสถานที่ มีการรายงานการประเมินบริหารความเสี่ยงด้านการเงินและอาคารสถานที่อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	เป้าหมาย	KPI 2566 - 2570
กลยุทธ์ที่ 2 จัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> มีระบบการบริหารงบประมาณที่ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีฐานข้อมูล/เว็บไซต์ที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารและการบริหาร คณะ มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนครั้งของการรายงานการใช้งบประมาณอย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี จำนวนครั้งของการรายงานการตรวจสอบอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ระบบ ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ≥ 3.5
กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคล (personalized development) 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างน้อยร้อยละ 50 ของบุคลากรทั้งหมด
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และพัฒนาคนรุ่นใหม่ในด้านการบริหาร (Successor)	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการต่างๆ ในคณะ 	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของคณะ จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งวิชาการ และ/หรือ มีการยื่นขอตำแหน่งวิชาการเพิ่มสูงขึ้น ผศ.=10 รศ.=15 ศ.=5 ภายในระยะเวลา 5 ปี จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีการครองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ชำนาญการ =5 ชำนาญการพิเศษ =1 ภายในระยะเวลา 5 ปี มีคนรุ่นใหม่ในคณะกรรมการ บริหารระดับภาควิชา คณะ หรือ สำนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์		เป้าหมาย	KPI 2566 - 2570
กลยุทธ์ที่ 5	สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่สมดุล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 2. บุคลากรและนิสิตมีความสุขในการทำงาน/การเรียนรู้เพิ่มขึ้น 3. มีการปรับปรุงพื้นที่เดิมหรือการต่อเติมส่วนขยายพื้นที่เพื่อรองรับจำนวนนิสิตและบุคลากรในด้านการใช้ประโยชน์และด้านการจัดกิจกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม 2. มีการประเมินและรายงานผลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม 3. ผลการประเมินความพึงพอใจ/ความสุข (emo meter) ในการทำงานในระดับไม่น้อยกว่า 3.5 4. มีพื้นที่ปรับปรุงใหม่หรือต่อเติมส่วนขยายในบริเวณของคณะ (2 บริเวณ/5 ปี)

ภาคผนวก

สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	วุฒิปริญญาตรีดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ วุฒิปริญญาโท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ วุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านระยะทดลองการปฏิบัติงาน
	- ผลการสอน - เอกสารประเมินการสอน	- มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันซึ่งเทียบค่า ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาค (เทียบได้ 45 ชั่วโมง) และมีความชำนาญในการสอน - เอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนที่ได้ใช้ประกอบการสอน มาแล้ว และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มา
	ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้ เสนอกำหนดตำแหน่ง	ผลงานที่มีคุณภาพระดับ B และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ 1. งานวิจัย 2 เรื่อง หรือ 2. งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ 3. งานวิจัย 1 เรื่อง และ ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม
<p>หมายเหตุ</p> <p>1) งานวิจัยข้อ 1 - 3 อย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)</p> <p>2) ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น หรือ สาขาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน</p>		

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
รองศาสตราจารย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	- ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
	- ผลการสอน - เอกสารประเมินการสอน	- มีชั่วโมงการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาค (เทียบได้ 45 ชั่วโมง) และมีความชำนาญพิเศษในการสอน - เอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนที่ได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มา
ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เสนอ กำหนดตำแหน่ง		<p>เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 3 วิธี</p> <p>วิธีที่ 1 ผลงานซึ่งมีคุณภาพระดับ B และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> งานวิจัย 2 เรื่อง หรือ งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และ ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม <p>หมายเหตุ งานวิจัยข้อ 1-2 ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือ ระดับชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และอย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)</p>
		<p>วิธีที่ 2 ผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> งานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ B อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B <p>หมายเหตุ</p> <ol style="list-style-type: none"> งานวิจัยข้อ 1-2 ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือ ระดับชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่มีคุณภาพ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author) ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เว้นแต่ กรณีที่ใช้ผลงานทางวิชาการก่อนการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผลงานนั้นต้องได้รับการเผยแพร่ไม่เกินห้าปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และนำมาใช้ได้ไม่เกินจำนวน 1 ใน 3 ของผลงานที่นำมาเสนอขอตำแหน่ง โดยมีผลการประเมินคุณภาพของผลงานใหม่หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวนอย่างน้อย 2 เรื่องด้วย ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ หรือ สาขาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน <p>หมายเหตุ วิธีที่ 3 สำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่นๆ ตามที่ ก.พ.อ.กำหนด</p>

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
ศาสตราจารย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
	- ผลการสอบ - เอกสารประเมินการสอน	- มีชั่วโมงการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบัน - ไม่ต้องประเมินการสอนและเอกสารการสอน -
	ผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เสนอ กำหนดตำแหน่ง	เสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 3 วิธี วิธีที่ 1 ผลงานซึ่งมี คุณภาพระดับ A และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้ 1. งานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ 2. งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง และ ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม หมายเหตุ ผลงานตามข้อ 1-2 อย่างน้อย 2 เรื่อง ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์แรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์แรก (first author) วิธีที่ 2 ประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณ ดังต่อไปนี้ 1. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด คุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย 2 เรื่อง และมี คุณภาพระดับ A อย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ 2. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยที่ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องมี คุณภาพระดับ A+ และอีก อย่างน้อย 3 เรื่องมี คุณภาพระดับ A หรือ 3. งานวิจัย อย่างน้อย 10 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่มี คุณภาพระดับ A หมายเหตุ ผลงานข้อ 1-2 อย่างน้อย 2 เรื่อง ที่มี คุณภาพระดับ A+ และอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่มี คุณภาพระดับ A ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์แรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author) สำหรับผลงานข้อ 3 อย่างน้อย 6 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์แรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)

ลักษณะคุณภาพ

ระดับ B เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้

ระดับ A ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับ B และต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว้างขวางกว่าเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว และต้องเป็นที่ยอมรับ หรือได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแพร่หลาย โดยมีหลักฐานที่แสดงการวิเคราะห์ให้เห็นถึงคุณประโยชน์ในด้านสังคมหรือมูลค่าทางเศรษฐกิจจากนิติบุคคล องค์กรที่สาม (Third Party) ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระดับ A+ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับ A และต้องเป็นที่ยอมรับอย่างโดดเด่น (outstanding) รวมทั้งได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ของสาขาวิชา นั้นๆ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้แพร่หลายเป็นอย่างมาก โดยมีหลักฐานที่แสดงการวิเคราะห์ให้เห็นถึงผลกระทบอย่างกว้างขวางและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพจากให้เห็นถึงผลกระทบอย่างกว้างขวางและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพจากนิติบุคคล องค์กรที่สาม (Third Party) ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องเป็นงานที่ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หมายถึง ผู้ที่มีชื่อในผลงานวิชาการเป็นชื่อแรก รับผิดชอบการท ผลิตผลงานวิชาการ และเขียนต้นฉบับ (Manuscript) ขึ้นนั้นด้วยตนเอง

ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contribution) ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะใน สาขาวิชาของตนเอง และความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (Research Design) หรือการออกแบบงาน วิชาการนั้นๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ให้เกิดการถ่ายทอดเป็นเรื่องราว แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทาง วิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน ข้อคิดเห็น และประสบการณ์รวมทั้งทำหน้าที่รับผิดชอบติดต่อกับบรรณาธิการ

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ

ผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ระดับตำแหน่ง	คู่มือปฏิบัติงานหลัก *	ผลงานเชิงวิเคราะห์ **	ผลงานเชิงสังเคราะห์ **	ผลงานวิจัย ***	ผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน (นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์)
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

5) ***ผลงานวิจัย ลักษณะการเผยแพร่

1. เผยแพร่ในบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ
2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ
3. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ และมีรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ระดับชาติหรือนานาชาติ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกระทำได้ 2 วิธี คือ

1) วิธีปกติ

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

สรุปผลงานประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

- 1) กรณีเลื่อนจาก ระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับ ชำนาญการ ผลงานที่ต้องยื่นได้แก่
คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม และ
ผลงานวิจัย 1 เรื่อง หรือ
ผลงานเชิงวิเคราะห์ 1 เรื่อง หรือ
นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ตามเกณฑ์
- 2) กรณีเลื่อนจาก ระดับชำนาญการ เป็น ระดับ ชำนาญการพิเศษ ผลงานที่ต้องยื่นได้แก่
ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และ
ผลงานเชิงวิเคราะห์ 1 เรื่อง หรือ
นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ตามเกณฑ์

ลักษณะการเผยแพร่

- 1) เผยแพร่โดยจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่(สำนักหอสมุด)ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวรและหน่วยงานภายนอก รวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง (โดยทำบันทึกนำส่ง และใช้แบบตอบรับการให้เผยแพร่เป็นหลักฐาน) ..คู่มือปฏิบัติงาน และ ผลงานเชิงวิเคราะห์...
- 2) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ ..ผลงานวิจัย และ ผลงานเชิงวิเคราะห์...
- 3) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ และมีรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ระดับชาติหรือนานาชาติ ..ผลงานวิจัย และ ผลงานเชิงวิเคราะห์...