



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565



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

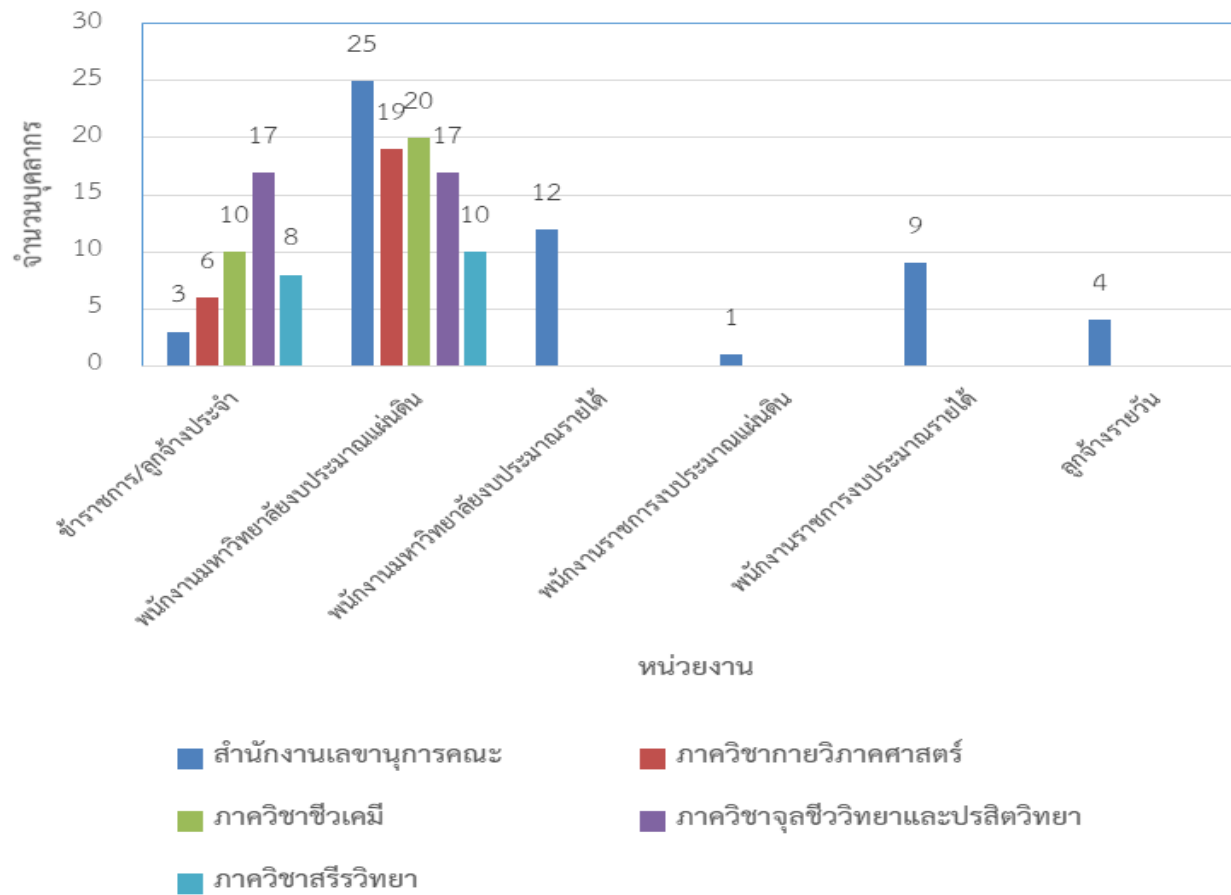
ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร							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	-	25	-	12	1	9	4	54
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์		-	17	2	-	-	-	-	25
ภาควิชาชีวเคมี	9	1	17	3	-	-	-	-	30
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	6	-	16	1	-	-	-	-	34
ภาควิชาสรีรวิทยา	8	-	8	2	-	-	-	-	18
รวม	43	1	83	8	12	1	9	4	161

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและ
หน่วยงาน

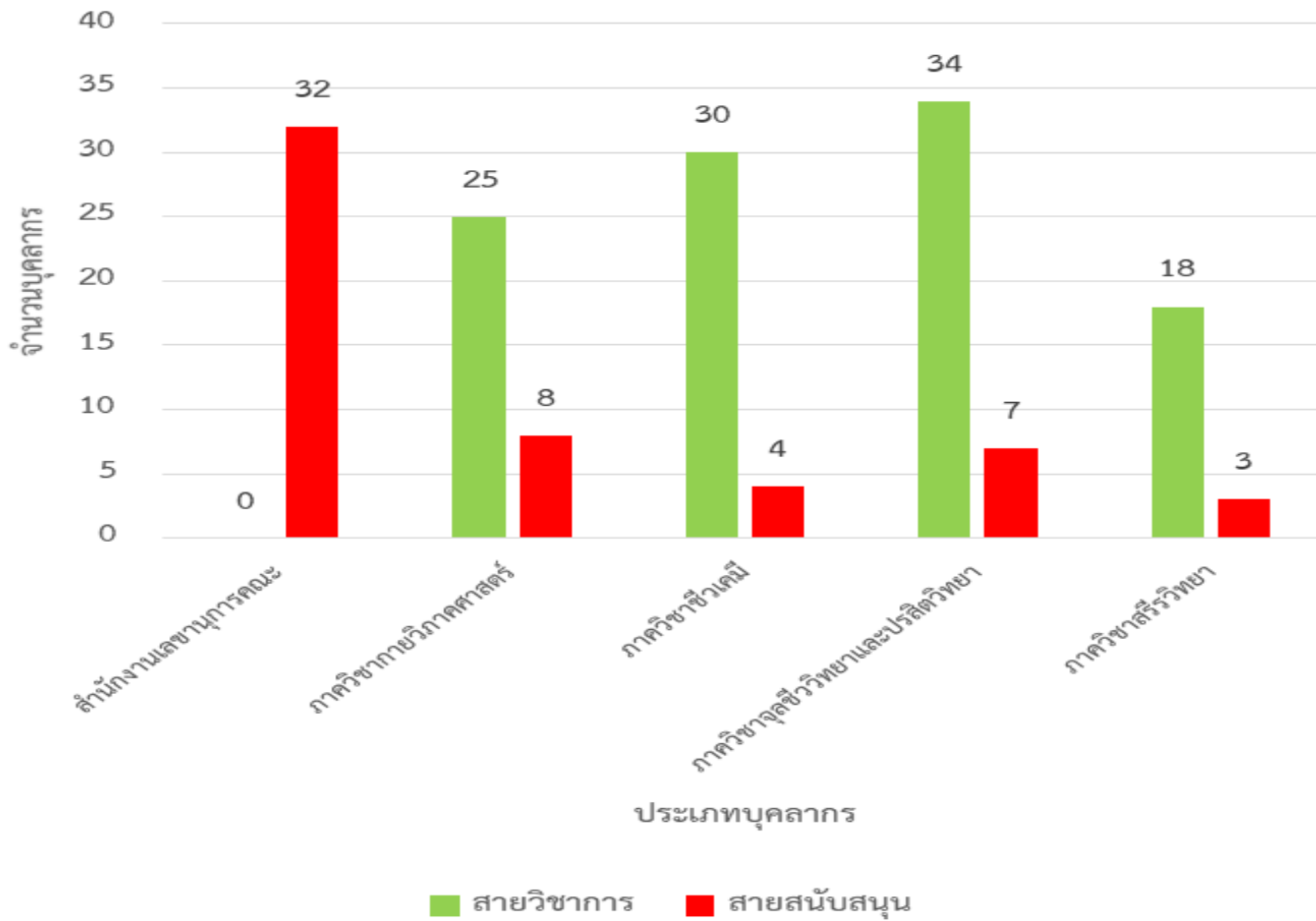


ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามสายวิชาการและสายสนับสนุนและหน่วยงาน

หน่วยงาน	สายวิชาการ(คน)	สายสนับสนุน(คน)	รวม(คน)
สำนักงานเลขานุการคณะ	-	32	32
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	25	8	33
ภาควิชาชีวเคมี	30	4	33
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	34	7	41
ภาควิชาสรีรวิทยา	18	3	21
รวม	107	54	161

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามสายวิชาการและสายสนับสนุนและหน่วยงาน

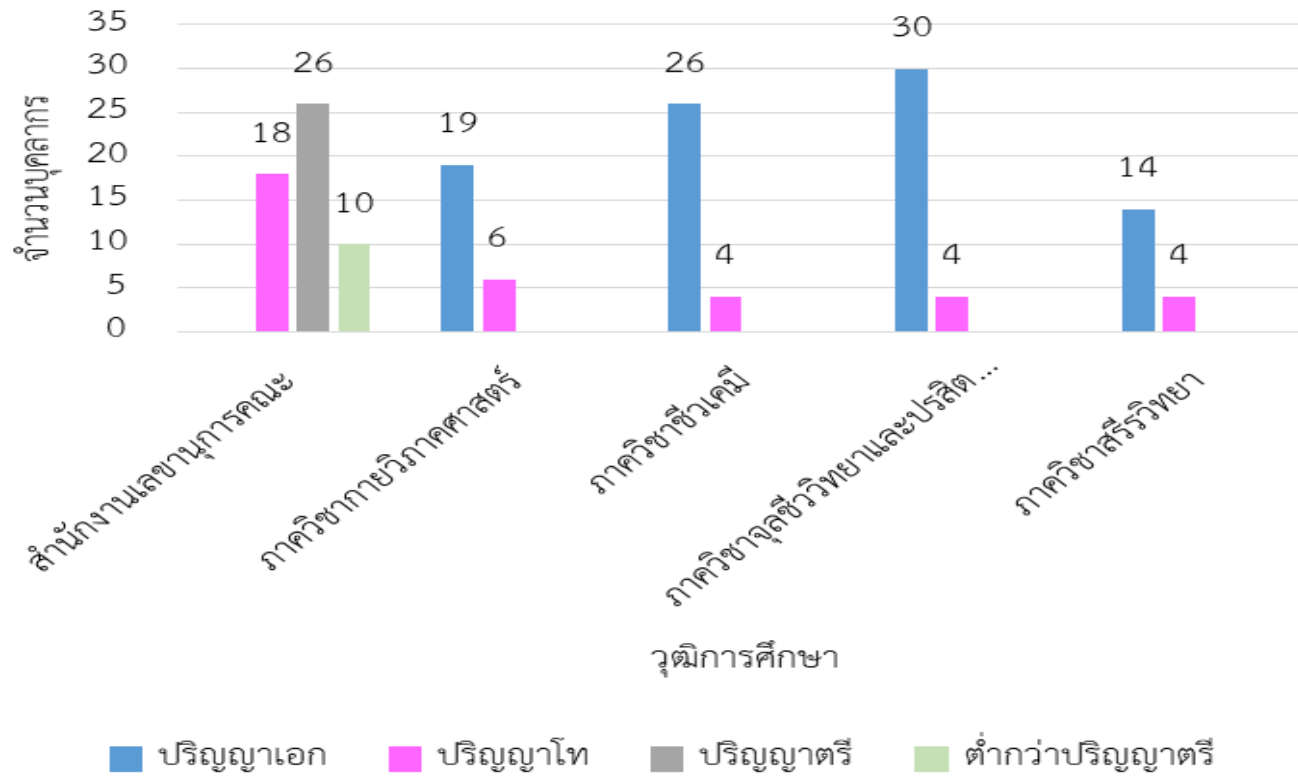


ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา								รวม (คน)
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
สำนักงานเลขาธิการคณะ	-	-	18	33.33	26	48.15	10	18.52	54
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	19	76.00	6	24.00	-	-	-	-	25
ภาควิชาชีวเคมี	26	86.67	4	13.79	-	-	-	-	30
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	30	88.24	4	11.76	-	-	-	-	34
ภาควิชาสรีรวิทยา	14	77.78	4	22.22	-	-	-	-	18
รวม	89	55.28	36	22.50	26	16.25	10	6.25	161

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาและหน่วยงาน

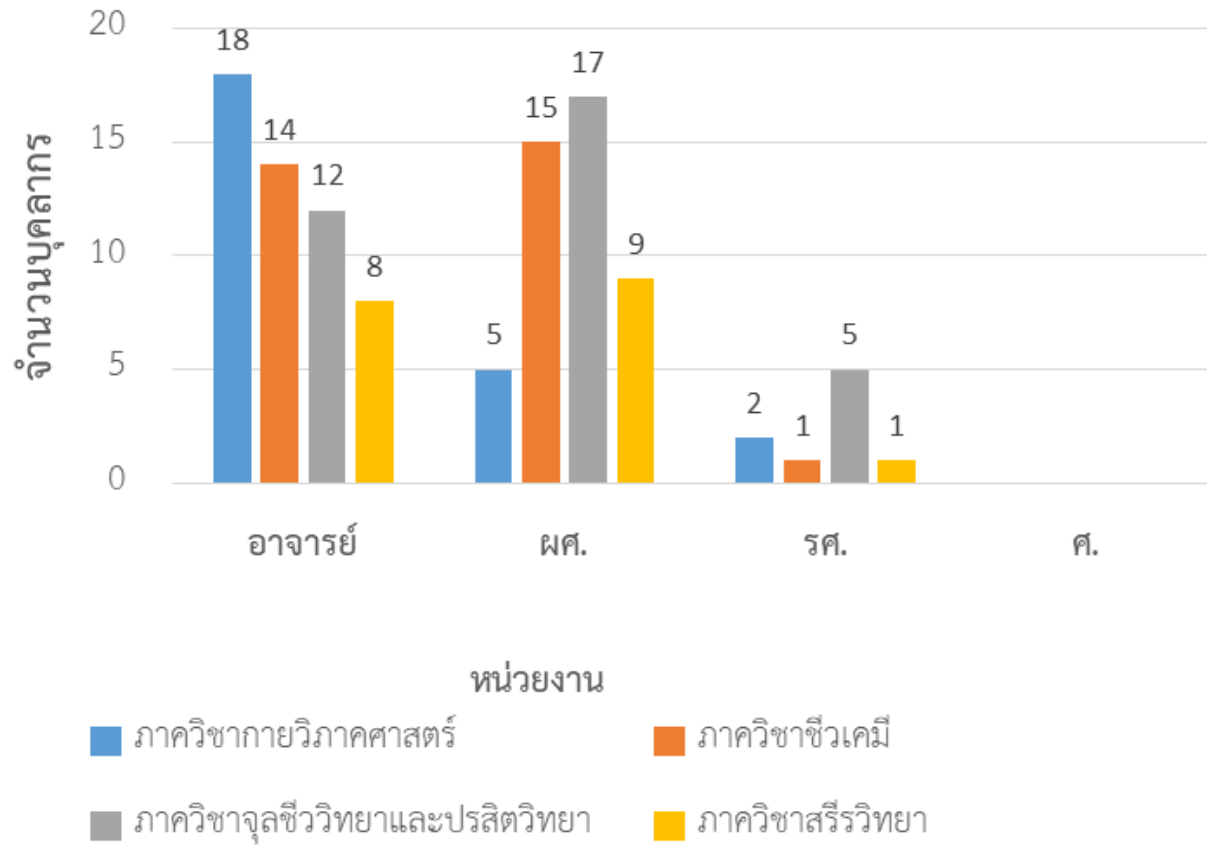


ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม (คน)
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
ภาควิชากายวิภาคศาสตร์	18	5	2	-	7	28.00	25
ภาควิชาชีวเคมี	14	15	1	-	16	55.17	30
ภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา	12	17	5	-	22	64.71	34
ภาควิชาสรีรวิทยา	8	9	1	-	10	55.56	18
รวม	52	46	9	-	55	51.89	107

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทาง วิชาการและหน่วยงาน

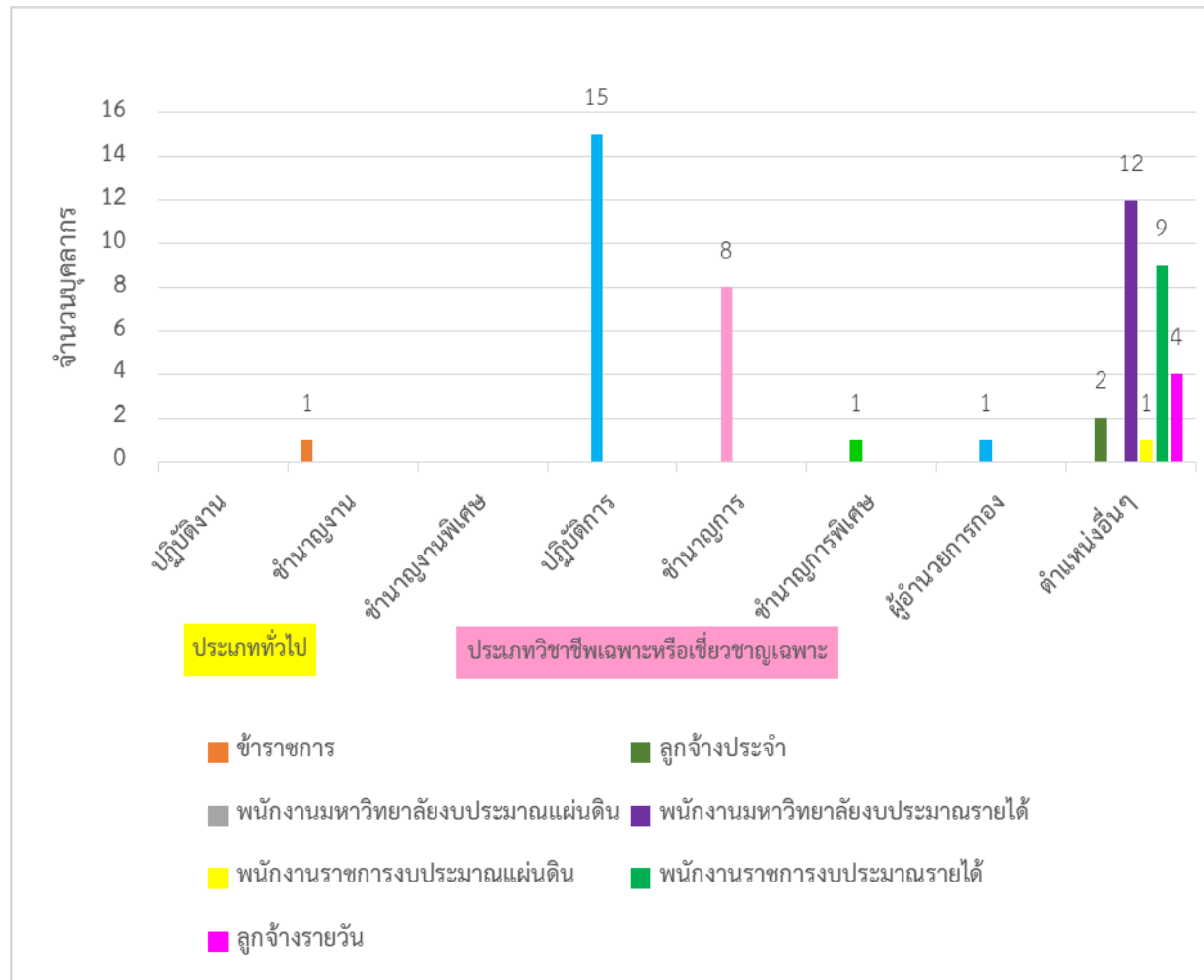


ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ

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	8	1	1	-	25
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	12	12
พนักงานราชการงบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	-	-	-	-	1	1
พนักงานราชการงบประมาณรายได้	-	-	-	-	-	-	-	9	9
ลูกจ้างรายวัน	-	-	-	-	-	-	-	4	4
รวม	-	1	-	15	8	1	1	28	54
ร้อยละ	-	1.85	-	27.78	14.81	1.85	1.85	51.85	100.00

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

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 ผลงานที่ใช้สำหรับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลงานประกอบการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ระดับตำแหน่ง	วิธีการ	ปริมาณงาน					ระดับคุณภาพผลงาน
		วิจัย	วิจัย + ผลงาน ลักษณะอื่น	วิจัย + รับใช้ สังคม	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

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	ระดับตำแหน่ง ปัจจุบันที่ครอง	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้	หมายเหตุ
		ชำนาญงานพิเศษ	
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	ชำนาญงาน	✓	ข้าราชการ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งที่ครองอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน)						
สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์						
ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่งปัจจุบันที่ครอง	จำนวนปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งที่สามารถเลื่อนสูงขึ้นได้ในระดับต่อไป			
			ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	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	1	1	-	-	-
รวม		25	15	8	1	-

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

5) ***ผลงานวิจัย ลักษณะการเผยแพร่

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

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกระทำได้ 2 วิธี คือ

1) วิธีปกติ

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีคุณสมบัติความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ ฉบับปี พ.ศ.2561-2565)

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

แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์เน้น 3 ลักษณะคือ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะดำเนินการจัดกิจกรรม เป็น 4 ระยะ กล่าวคือ ระยะที่ 1 “ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน” ระยะที่ 2-3 “ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่

คู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน และ ผลงานเชิง วิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ” และ **ระยะที่ 4** “สนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าใน สายงานให้สูงขึ้น”

2. โครงการอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมอบรมให้ความรู้ โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้ Google App
3. กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเน้นการฝึกสนทนาภาษาอังกฤษกับอาจารย์พิเศษ ชาวต่างชาติ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เดือนละ 4 ครั้ง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง

2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนฯ

2.1 เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้ สามารถขับเคลื่อนได้ตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังข้อความที่ว่า บุคลากรมี คุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

2.2 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเป็นระบบ บุคลากรได้รับ มอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล และมีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนมี ความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ

2.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด และมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

3) ผู้รับผิดชอบหลัก

คณะกรรมการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

4) หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

4.1 หน่วยงานที่เสนอแผน : หน่วยงานบุคคล

4.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : หน่วยงานบุคคล

4.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : หน่วยงานบุคคล ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ 1 ครั้ง โดยประเมินตามกลยุทธ์ มาตรฐาน กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ ของ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่กำหนดไว้ และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้ ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา

4.4 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : หน่วยงานบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำ

รายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินต่อคณะกรรมการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและปรับแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

5) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis) ประกอบด้วย

5.1 จุดแข็ง (Strengths)

- 1) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KM) และมีการทำงานเป็นทีม
- 2) บุคลากรมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนางานทั้งด้านการเรียนการสอนและการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 3) คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- 4) บุคลากรสายสนับสนุนมีจิตบริการ

5.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

- 1) ภาระงาน/ปริมาณงานกับปริมาณบุคลากรที่ปฏิบัติไม่สัมพันธ์กัน
- 2) ขาดแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน
- 3) บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และในบางส่วนงานขาดทักษะด้านการทำงาน

5.3 โอกาส (Opportunities)

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

5.4 อุปสรรค (Threats)

- 1) ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางอย่างไม่มีความชัดเจนและไม่มีแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 2) งบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด

6) เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

6.1 บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

6.2 บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ (อย่างน้อยร้อยละ 1 ครั้ง) ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

6.3 ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/คู่มือ/งานวิเคราะห์/นวัตกรรม ฯลฯ) ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้น

6.4 ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/ตำราทางวิชาการ/ผลงานตีพิมพ์/ผลงานจดสิทธิบัตร, อนุสิทธิบัตร/และการขอตำแหน่งทางวิชาการ) ของบุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด (โดยนับซ้ำได้)

6.5 บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้เข้าร่วมกิจกรรม Lunch Talk สำหรับการฝึกสนทนาภาษาอังกฤษกับอาจารย์พิเศษชาวต่างชาติทุกคน เดือนละ 2 ครั้ง และสามารถใช้อังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และมีบุคลากรสายสนับสนุนการสอบภาษาอังกฤษได้ในระดับ A2 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง

7) วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนา และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
7.1	จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ และนำเสนอผลงานวิชาการ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	จำนวนครั้งของการเข้าร่วมอบรมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายได้คณะฯ(รวมทุกหน่วยงาน)	คณะ / ภาควิชา / สำนักงาน เลขานุการ / CEMB./CEFR/ หน่วยบุคคล	-	20 ครั้ง/เรื่อง	20 ครั้ง/เรื่อง	20 ครั้ง/เรื่อง	20 ครั้ง/เรื่อง
7.2	สำรวจความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากรจากแผนการพัฒนาดตนเอง	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	จำนวนครั้งของการสำรวจความต้องการ	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - ภาควิชา - หน่วยบุคคล	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
7.3	ดำเนินการจัดการความรู้ (K.M.) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การประกันคุณภาพ การศึกษา การจัดการเรียนการสอน นิสิต การบริการวิชาการ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	จำนวนครั้งในการจัดเวที Knowledge Management	- ฝ่ายวิจัย - หน่วยบุคคล	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
7.4	จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ของบุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - ฝ่ายวิชาการ - หน่วยบุคคล	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
7.5	โครงการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนและพัฒนาสื่อการสอน/การวิจัยในชั้นเรียน	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนครั้งของการจัดโครงการ - มีสื่อการสอนหรือผลงานวิจัยในชั้นเรียน	- ฝ่ายวิชาการ - หน่วยบุคคล	-	1 ครั้ง ≥5 คน	1 ครั้ง ≥5 คน	1 ครั้ง ≥5 คน	1 ครั้ง ≥5 คน
7.6	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการยื่นเสนอผลงานทางวิชาการ หรือได้รับการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	- หน่วยบุคคล - ฝ่ายวิชาการ	-	ผศ.≥10 คน รศ.≥5 คน ศ.≥1 คน	ผศ.≥10 คน รศ.≥5 คน ศ.≥1 คน	ผศ.≥5 คน รศ.≥5 คน ศ.≥1 คน	ผศ.≥5 คน รศ.≥5 คน ศ.≥1 คน
7.7	ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิจัย, วิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว	บุคลากรสายวิชาการ	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้ง	- ฝ่ายวิชาการ - หน่วยบุคคล	-	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
7.8	ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้ง	หน่วยบุคคล	-	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย	≥1 เครือข่าย
7.9	กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยฝึกทักษะสนทนาภาษาอังกฤษกับอาจารย์พิเศษต่างชาติ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เดือนละ 8 ครั้ง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	บุคลากรสายสนับสนุน	- มีบุคลากรสายสนับสนุนมีผลการสอบภาษาอังกฤษในระดับ A2 อย่างน้อยร้อยละ 50 - บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษกับอาจารย์พิเศษชาวต่างชาติ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	27 คน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	27 คน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	27 คน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	27 คน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง
7.10	จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำของสายสนับสนุน เช่น โครงการวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำของสายสนับสนุนอย่างน้อย 2 ทุน/ปี	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	2 โครงการ	2 โครงการ	2 โครงการ	2 โครงการ

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
7.11	จัดอบรมการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนครั้งของการจัดอบรม		-	1 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง
7.12	จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนครั้งของการจัดอบรม		-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
7.13	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานอื่นๆ จัดอบรม	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม		-	≥2 คน	≥5 คน	≥5 คน	≥5 คน
7.14	จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะดำเนินการจัดกิจกรรม เป็น 4 ระยะ ดังนี้	บุคลากรสายสนับสนุน			- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ				
	ระยะที่ 1 1. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	1 ครั้ง	-	-	-

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	ระยะที่ 2-3								
	1. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการ สร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ใน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจาก งานประจำ เพื่อมุ่งสู่ ความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หน่วยงานบุคคล - หน่วยงานอื่นๆ	-	1 ครั้ง	-	-	-
	2. ระยะส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการ สร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัยสถาบัน และ ผลงานเชิงวิเคราะห์/ สังเคราะห์ เพื่อมุ่งสู่ ความก้าวหน้าในสายงาน		จำนวนครั้งของการจัดอบรม		-	-	1 ครั้ง	-	-
	3. สนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้เข้าร่วมฝึกอบรม การทำวิจัยและการทำผลงาน ทางวิชาการสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา และเข้า		จำนวนครั้งของการเข้าร่วมอบรม		-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
4.	<p>ร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการ เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรม บุคลากรสายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา และ หน่วยงานอื่นๆ</p> <p>สนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้ฝึกประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในการเป็น เจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ วิจัยระดับชาติสำหรับ บุคลากรสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 19 ปี แห่งการก่อตั้ง คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์</p>		- จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม เตรียมงานการเป็นเจ้าภาพจัด ประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับ บุคลากรสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564		-	-	-	1 ครั้ง	-
ระยะที่ 4	<p>สร้างเครือข่ายที่เลี้ยงให้ คำปรึกษา/แนะนำ ในการทำวิจัย สถาบันและผลงานทางวิชาการ</p>		จำนวนเครือข่ายที่เลี้ยง		-	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย

ที่	วิธีการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (2561-2565)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2561	2562	2563	2564	2565
	สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน ศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการศึกษาดูงาน	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	≥2 ครั้ง	≥2 ครั้ง	≥2 ครั้ง	≥2 ครั้ง
	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทาง วิชาการเพื่อเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายงานให้สูงขึ้น	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนยื่น เสนอผลงานทางวิชาการ หรือได้รับ การแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายงานให้สูงขึ้น	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	ชำนาญการ ≥2 คน ชำนาญการพิเศษ ≥2 คน	ชำนาญการ ≥3 คน ชำนาญการพิเศษ ≥2 คน	ชำนาญการ ≥5 คน ชำนาญการพิเศษ ≥2 คน เชี่ยวชาญ ≥1 คน	ชำนาญการ ≥5 คน ชำนาญการพิเศษ ≥2 คน เชี่ยวชาญ ≥1 คน
	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านการบริการด้วย ใจอย่างมีความสุข หลักสูตร “ ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ” : Organization Development (OD)	บุคลากรสาย สนับสนุน	จำนวนครั้งของการจัดโครงการ	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน เลขาฯ - หน่วยบุคคล	-	-	1 ครั้ง	-	1 ครั้ง

วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามแผนพัฒนาบุคลากร(เชิงรุก)

วิธีการ

กำหนดระยะเวลาโครงการต่อเนื่อง 4 ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2562 – 2565) ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะดำเนินการจัดกิจกรรม เป็น 4 ระยะ ดังนี้

ปีที่	วิธีการ/กิจกรรม
ปีที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ระยะที่ 1 1. ระยะเวลาส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน
ปีที่ 2-3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2564)	ระยะที่ 2-3 1. ระยะเวลาส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน 2. ระยะเวลาส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสร้างผลงานทางวิชาการได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน และ ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน 3. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมฝึกอบรมการทำวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติซึ่งจัดโดยคณะกรรมการเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ 4. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ฝึกประสบการณ์และมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 19 ปี แห่งการก่อตั้ง คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
ปีที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	ระยะที่ 4 1. สร้างเครือข่ายพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา/แนะนำ ในการทำวิจัยสถาบันและผลงานทางวิชาการ 2. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน ศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานให้สูงขึ้น 4. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยใจอย่างมีความสุข หลักสูตร “ ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข ” : Organization Development (OD)

แผนการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ 2562-2563)

รายการ	ปีงบประมาณ 2562											ปีงบประมาณ 2563													
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. เขียนโครงการฝึกอบรม			↔										↔												
2. เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม				↔									↔												
3. จัดฝึกอบรมและประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรม							↔								↔										
4. จัดทำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร									↔														↔		

แผนการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ 2564-2565)

รายการ	ปีงบประมาณ 2564											ปีงบประมาณ 2565												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. เขียนโครงการฝึกอบรม	↔												↔											
2. เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม		↔											↔											
3. ประชุมเตรียมงานและดำเนินการเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 19 ปี		↔																						

รายการ	ปีงบประมาณ 2564											ปีงบประมาณ 2565												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. ดำเนินการเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 19 ปี						←→																		
5. จัดฝึกอบรมและประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรม																←→								
6. จัดทำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร										←→												←→		
7. การสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ฝึกทักษะการเขียนปรับปรุง/พัฒนางานประจำและสร้างผลงานวิชาการจากงานประจำได้อย่างมีคุณภาพถูกต้องตามหลักวิชาการ/ฝึกทักษะด้านการนำเสนอผลงานต่อที่สาธารณชนทั้งแบบ poster presentation และ oral presentation ตลอดจนสนับสนุนการสร้างและนำเสนอผลงานวิชาการจากงานประจำ ในเวทีการประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติ และสนับสนุนใ้บุคลากรยื่นเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานให้													←→											→

9. งบประมาณ

รายการ	จำนวนเงิน			
	ปี งบประมาณ.2562	ปี งบประมาณ.2563	ปี งบประมาณ.2564*	ปี งบประมาณ.2565
หมวดค่าตอบแทน				
- ค่าตอบแทนวิทยากร	28,000.-	28,000.-		28,000.-
หมวดค่าใช้จ่าย				
- ค่าพาหนะเดินทาง	6,600.-	20,000.-	20,000.-	20,000.-
- ค่าที่พัก	3,000.-	6,600.-	20,000.-	6,600.-
- ค่ารับรองและพิธีการ (ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง)	25,200.-	37,400.-	50,000.-	37,400.-
- ค่าลงทะเบียน			20,000.-	
- ค่าเลี้ยงรับรอง	2,000.-	4,000.-		4,000.-
หมวดวัสดุ				
- ค่าวัสดุ (ของที่ระลึก)	1,000.-	2,000.-		2,000.-
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	2,200.-	2,000.-	10,000.-	2,000.-
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	68,000.-	100,000.-	120,000.-	100,000.-

หมายเหตุ ปี งบประมาณ.2564* เป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องในโอกาสครบรอบ 19 ปี

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ตามแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561 – 2565

10.2 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

10.3 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีพัฒนาการในความก้าวหน้าในสายงาน

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2561- 2565 ได้อย่างต่อเนื่อง