

แผนพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

วิสัยทัศน์

สถาบันแห่งศาสตร์ และวิทยาการขั้นสูง ทางทันตกรรมเพื่อสังคม
Institute of Advanced Dental Sciences for Society

พันธกิจ

การจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ สอดคล้องต่อทักษะการเป็นพลเมืองโลก

การวิจัย เพื่อสร้างงานวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ทางทันตแพทยศาสตร์และสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การบริการวิชาการแก่สังคม โดยให้บริการวิชาการทางด้านวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสังคม และส่งเสริมโอกาสของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การทำนุบำรุงและใช้ประโยชน์ความรู้มรดกทางศิลปวัฒนธรรมของสังคม เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง

ค่านิยม DENT CMU

D: Dynamic	การขับเคลื่อนไปข้างหน้า
E: Excellence	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
N: Network	ประสานเครือข่าย
T: Technology	ก้าวทันเทคโนโลยี
C: Community	รับใช้สังคม
M: Morality	นิยมในหลักธรรม
U: Unity	รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

ประเภทบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายบริหารวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ และกำหนดประเภท ผู้ปฏิบัติงานตามระบบและกระบวนการปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ

3. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม A: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และรับบำนาญ
4. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม B: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และต่อสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ
5. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม D: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่บรรจุตาม พรบ. มช. 2530
6. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม E: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่บรรจุตาม พรบ. มช. 2553
7. พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่ม EP: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบเพิ่มศักยภาพ
8. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว กลุ่ม S: พนักงานส่วนงาน ที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงาน

สภาพปัจจุบันของบุคลากร

คณะทันตแพทยศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 428 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565) โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. จำแนกตามสายปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 110 คน
 - 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 318 คน
2. จำแนกตามประเภทกลุ่ม ได้แก่
 - 1) ข้าราชการ จำนวน 17 คน
 - 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน
 - 3) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 213 คน
 - 4) พนักงานส่วนงาน จำนวน 190 คน
3. สายวิชาการ มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่
 - 1) อาจารย์ จำนวน 39 คน
 - 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 55 คน
 - 3) รองศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน
 - 4) ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน
 - 5) ศาสตราจารย์คลินิก จำนวน 2 คน
 - 6) ศาสตราจารย์ปฏิบัติ จำนวน 1 คน
 - 7) ศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 3 คน
4. บุคลากรสายปฏิบัติการ มีผู้ดำรงตำแหน่ง ได้แก่
 - 1) ชำนาญการ จำนวน 2 คน

โครงสร้างการบริหาร



ข้อมูลบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565)

จำแนกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและคุณวุฒิการศึกษา

ตารางสถิติ จำนวนบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565)

ภาควิชา / หน่วยงาน	แบ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานคณะฯ																	วุฒิการศึกษา														
	ข้าราชการ				มหาวิทยาลัย													วุฒิการศึกษา														
	สายวิชาการ				สายวิชาการ													สายปฏิบัติการ														
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ศ.เชี่ยวชาญ(อ.)	ศ.(อ.)	รศ.(อ.)	ผศ.(อ.)	อ.(อ.)	รศ.	ผศ.	พ.(อ.)	รศ.(พ.ระดับศาสตราจารย์)	อ.(พ.ระดับศาสตราจารย์)	พ.(อ.)	พ./พ.(EP)	ลจ.ปจ.	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.บัณฑิต	ป.โท	ป.ชั้นสูง	ป.เอก	อนุมัติบัตร/วุฒิบัตร	ป.เอกอนุมัติ/วุฒิบัตร	รวม	ลาศึกษา				
สนง.คณะฯ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	37	6	45	97	24	60	0	11	0	2	0	0	97	0
ง.บริหารทั่วไป	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	11	5	21	40	19	18	0	3	0	0	0	0	40	0
ง.การเงิน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0	7	16	0	16	0	0	0	0	0	0	16	0
ง.บริการการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	14	1	10	27	4	16	0	5	0	2	0	0	27	0
งานห้องสมุด	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0
ง.นโยบายฯ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	5	11	0	9	0	2	0	0	0	0	11	0
ภ.ชีววิทยา	0	1	1	0	0	3	1	1	2	0	0	6	2	1	1	0	0	0	0	0	19	0	1	0	0	0	5	10	3	19	1	
สาขาชีววิทยา	0	0	1	0	0	3	1	1	0	0	0	5	1	1	0	0	0	0	0	0	13	0	1	0	0	0	3	6	3	13	1	
สาขารังสีฯ	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	2	4	0	6	0	
ภ.ครอบครัวฯ	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	3	7	0	2	0	0	0	0	0	16	0	1	0	2	1	3	6	3	16	3	
สาขา.ชุมชน	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	3	0	1	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	2	3	3	8	0		
สาขา.ทั่วไป	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	1	0	0	0	0	8	0	1	0	2	1	1	3	0	8	3		
ภ.จัดฟันฯ	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	15	0	3	0	2	0	3	6	1	15	2		
สาขา.จัดฟัน	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	7	0	2	0	0	0	2	2	1	7	2		
สาขา.เด็ก	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	8	0	1	0	2	0	1	4	0	8	0		
ภ.บูรณะฯ	0	0	5	1	0	0	0	0	1	0	2	9	12	0	1	0	0	0	0	31	0	8	2	3	0	9	6	3	31	5		
สาขา.บูรณะฯ	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	2	7	8	0	1	0	0	0	23	0	6	1	3	0	6	4	3	23	3			
สาขา.ปริทันตฯ	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	8	0	2	1	0	0	3	2	0	8	2			
ภ.ประดิษฐ์	0	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	6	3	0	1	0	0	0	15	0	1	0	2	0	3	3	6	15	0			
ภ.ศัลยกรรม	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3	5	0	0	0	0	0	11	0	3	0	1	0	2	5	0	11	2			
รพ.ทันตกรรม	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	24	45	2	88	164	101	46	0	13	0	1	2	1	164	2	
รพ.ทันตกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	22	0	0	25	0	17	0	4	0	1	2	1	25	2	
งานสำนักงานรพ.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	12	20	11	6	0	3	0	0	0	0	20	0	
งานบริการผู้ป่วย	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20	1	76	119	90	23	0	6	0	0	0	0	119	0	
ศูนย์ทันตกรรมฯ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0	50	59	41	18	0	0	0	0	0	0	59	0		
หน่วยงานโครงการฯ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
รวม	0	1	10	4	2	3	2	4	9	0	3	33	35	1	5	34	90	8	184	428	166	142	2	34	1	28	38	17	428	15		

หมายเหตุ รวมบุคลากรสังกัดงานห้องสมุด จำนวน 2 คน

เป็น 430 คน

นโยบาย กรอบแนวทางและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

คณะทันตแพทยศาสตร์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ โดยได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ดังนี้



ทั้งนี้ ได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายละพันธกิจตามที่กำหนด ในการรับเข้าและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีการประเมินการทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางทางการพัฒนาบุคลากร และการปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงการสร้างความผูกพันองค์กร โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและความสุขของบุคลากร โดยกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะทันตแพทยศาสตร์
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะทันตแพทยศาสตร์ รวมถึงสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน
3. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยม “Dent CMU” และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในการพัฒนาบุคลากร จะมีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การไปศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงาน ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ประชุมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรภายในและภายนอก จัดขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ หรือต่อยอดทักษะใหม่ (Upskill) เสริมทักษะที่จำเป็น (Reskill) สร้างองค์ความรู้ใหม่ (New Skill) นอกจากนี้มีกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้างาน ทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ เช่น การ ปรุมนิเทศ การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงาน จากการฝึกฝนและประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูล มาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อไป

สมรรถนะของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งในปี 2566 เป็นต้นมา คณะทันตแพทยศาสตร์ได้ดำเนินการกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบาย ของมหาวิทยาลัย และได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะฯ เพิ่มเติม ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะ ค่านิยม ที่บุคลากรทุกคนในคณะทันต แพทยศาสตร์จำเป็นต้องมี ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1. **การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Excellent)** ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี หรือ ให้เกินมาตรฐาน ที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย
2. **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)** สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
3. **ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)** ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และ การทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
4. **การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริยธรรม (Integrity)** การดำรงตนและประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ จรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการแพทยศาสตร์ และบุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ จะต้องมีความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามี 21st century skill การมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัย ตีพิมพ์บทความ งานสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีทักษะที่แสดงถึงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรม 12 สาขาวิชา ได้แก่ ศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล ปรีทันตวิทยา ทันตกรรมสำหรับเด็ก ทันตกรรมจัดฟัน ทันตกรรมประดิษฐ์ ทันตสาธารณสุข วิทยาเอ็นโดดอนต์ ทันตกรรมหัตถการ วิทยาการวินิจฉัยโรคช่องปาก ทันตกรรมทั่วไป ทันตกรรมบดเคี้ยวและความเจ็บปวดช่องปาก ไบโหน้ำ และนิติทันตวิทยา รวมถึงทักษะในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มพิเศษ ทั้งนี้คณะฯ ได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
การจัดการเรียนการสอน	
ระดับที่ 1-2	สอนนักศึกษาตามปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐาน
ระดับที่ 3	สามารถรับผิดชอบกระบวนการวิชาการตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี
ระดับที่ 4	-สามารถรับผิดชอบกระบวนการวิชาการตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี -มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดูแลผู้ป่วยกลุ่มพิเศษ
ระดับที่ 5	-สามารถรับผิดชอบกระบวนการวิชาการตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี -มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดูแลผู้ป่วยกลุ่มพิเศษ -มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามี 21 st century skill -เป็นผู้รับผิดชอบหรือเจ้าของกระบวนการวิชา ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน Active learning
การทำวิจัยและงานวิชาการ	
ระดับที่ 1-3	มีงานวิจัยที่กำลังทำหรือเป็นที่ปรึกษาแต่ผลงานยังไม่ได้มีการนำไปเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
ระดับที่ 4	มีผลงานวิจัย และได้มีการนำเสนอผลงานในงานประชุมต่างๆ หรือ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ หรือรายงานผู้ป่วยอยู่ระหว่างการส่งเพื่อเผยแพร่ในวารสาร วิชาการ แต่ยังไม่ได้รับการตอบรับเพื่อเผยแพร่
ระดับที่ 5	มีผลงานตีพิมพ์ผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการในวารสารต่างๆ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ งานสร้างสรรค์นวัตกรรม TRL ระดับ 3-9 และ/หรือ มีโครงการวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยหรือองค์กรภายนอก
งานบริการวิชาการ และบริการวิชาชีพ	
ระดับที่ 1-2	ให้บริการ OPD ตามภาระหน้าที่

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ระดับที่ 3-4	OPD และวิทยากร หรือ บริการวิชาชีพ เช่น ออกหน่วย หรือออกให้บริการคลินิกนอกที่ตั้ง หรือเป็น reviewer วารสารระดับชาติหรือนานาชาติ
ระดับที่ 5	OPD และวิทยากร และบริการวิชาชีพ เช่น ออกหน่วย หรือออกให้บริการคลินิกนอกที่ตั้งหรือคลินิกกลุ่มคนไข้พิเศษ หรือเป็น reviewer วารสารระดับชาติหรือนานาชาติ
การพัฒนานักศึกษา/งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือภาระงานอื่นๆ	
ระดับที่ 1-2	ร่วมงานทำนุบำรุงฯ งานพัฒนานักศึกษาเป็นครั้งคราว
ระดับที่ 3-4	ร่วมงานเป็นครั้งคราว และ เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนานักศึกษา/ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไป ของนักศึกษา/ ที่ปรึกษาชมรมหรือโครงการทำนุบำรุงฯ/ มีภาระงานเป็นกรรมการระดับคณะ/ มหาวิทยาลัย
ระดับที่ 5	ร่วมงานเป็นครั้งคราว และ เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนานักศึกษา/ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไป ของนักศึกษา/ ที่ปรึกษาชมรมหรือโครงการทำนุบำรุงฯ/ มีภาระงานเป็นกรรมการระดับคณะ/ มหาวิทยาลัย และ/หรือ มีการยื่นขอหรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น

2. บุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณะทันตแพทยศาสตร์ โดยสำนักงานคณะฯ ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับพันธกิจของหน่วยงาน ดังนี้

2.1 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.2 การตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ (Concern of order) ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น โดยติดตาม ตรวจสอบกสนทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

2.3 การบริหารจัดการข้อมูล (Data Management) การบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ วิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสียโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้

2.4 การสื่อสารและประสานงาน (Effective Communication and Coordination) การให้หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยทำให้ผู้รับสารได้รับความรู้ และเข้าใจ โดยใช้เทคนิค วิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้ฟัง รวมทั้งสามารถประเมิน การรับรู้และปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ได้กำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะ
1	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านการบริหารงานทั่วไป)	1. การบริหารจัดการ 2. การประสานงาน
2	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านบริหารงานบุคคล)	1. การบริหารทรัพยากรบุคคล 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. การบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
3	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านวิชาการศึกษา)	1. การสนับสนุนการบริหารการศึกษา 2. การสนับสนุนสารสนเทศด้านการจัดการศึกษา
4	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านกิจการนักศึกษา)	1. การบริการนักศึกษา 2. การพัฒนานักศึกษา 3. การบริหารจัดการกิจการและแผนงานพัฒนานักศึกษา
5	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านการบริหารงานวิจัย)	1. การบริหารงานวิจัย 2. การบริหารสารสนเทศด้านงานวิจัย
6	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านพัสดุ)	1. การกำกับดูแลตรวจสอบ 2. การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ 3. การบริการและการประสานงาน
7	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน)	1. การจัดทำแผน 2. การจัดทำสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์
8	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านงานประชาสัมพันธ์)	1. การบริหารจัดการด้านการสื่อสาร 2. การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์
9	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านโสตทัศนศึกษา)	1. การบริการเทคโนโลยีการศึกษา 2. การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา
10	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านวิเทศสัมพันธ์)	1. การบริหารจัดการงานด้านการต่างประเทศ 2. การบริการภารกิจด้านการต่างประเทศ
11	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านระบบคอมพิวเตอร์ทั่วไป)	1. การดูแลระบบคอมพิวเตอร์ 2. การบริการและการประสานงาน
12	นักจัดการงานทั่วไป (ด้านการเงิน)	1. การบริหารจัดการงานด้านการเงินและบัญชี 2. การประสานงานบริการ
13	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1. การบริหารจัดการ 2. ทักษะการพัฒนาระบบสารสนเทศ 3. ความรู้การบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัย (Security) 4. ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการ/ระบบแม่ข่าย 5. การบริการและการประสานงาน
14	นักการเงินและบัญชี	1. การบริหารจัดการงานด้านการเงินและบัญชี

ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะ
		2. การประสานงานบริการ
15	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1. การปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2. การวางแผน 3. การประสานงาน
16	นักเอกสารสนเทศ	1. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ 2. การบริการห้องสมุดเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย
17	เจ้าหน้าที่สำนักงาน/พนักงานสถานที่	1. การบริหารจัดการ 2. การบริการและประสานงาน
18	เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ด้านการเงิน)	1. การบริหารจัดการด้านเงิน 2. การบริการและประสานงาน
19	พนักงานช่าง (ซ่อมบำรุง)	1. การดูแลรักษาซ่อมบำรุง 2. การบริการและการประสานงาน
20	พนักงานขับรถยนต์	1. การจัดการด้านยานพาหนะ 2. การบริการและการประสานงาน
21	พนักงานรักษาความปลอดภัย	1. การรักษาความปลอดภัย 2. การบริการและการประสานงาน
22	พนักงานโยธา/สนาม	1. การจัดการด้านโยธา 2. การบริการและการประสานงาน
23	พนักงานบริการฝีมือ(ด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์)	1. ด้านการบริหารงาน 2. การบริการและการประสานงาน
24	พนักงานช่าง	1. การดูแลรักษาซ่อมบำรุง 2. การบริการและการประสานงาน

3. บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม โดยโรงพยาบาลทันตกรรม ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับพันธกิจของหน่วยงาน ดังนี้

3.1 การควบคุมคุณภาพงาน (Standard) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ตามแนวปฏิบัติที่ดีที่กำหนดตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยตามแนวทาง Dental safety goal 2023

3.2 จิตสำนึกความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Safety Mind) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานเพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีของผลงาน ก่อให้เกิดความปลอดภัย ตลอดขบวนการในการดูแลผู้ป่วย และการปฏิบัติงานในหน่วยสนับสนุน

3.3 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus/Satisfied) การให้บริการและตอบสนองต่อ
ผู้ใช้บริการหรือผู้มาติดต่องานให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ หรือ
ใช้ประโยชน์จากงานดังกล่าวได้ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ทั้งนี้ได้กำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะ
1	ทันตแพทย์	1. การบริการผู้ป่วย 2. การบริการเชิงวิชาการ 3. การบริหารจัดการ
2	แพทย์	1. การบริการผู้ป่วย 2. การบริการเชิงวิชาการ 3. การบริหารจัดการ
3	เภสัชกร	1. การบริหารเภสัชกรรม 2. การผลิตยา 3. การจัดหาและบริหารเวชภัณฑ์ 4. การบริการเภสัชสนเทศ การจัดการความรู้ด้านยา
4	พยาบาล	1. การปฏิบัติการพยาบาล 2. การบริหารจัดการด้านพยาบาล 3. การพัฒนางานวิชาการพยาบาล
5	นักเทคนิคการแพทย์	1. การตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ 2. การให้บริการทางวิชาการและการสนับสนุนการเรียนการสอน
6	นักรังสีการแพทย์	1. การปฏิบัติงานด้านรังสีการแพทย์ 2. การให้บริการทางด้านรังสีการแพทย์ 3. การวางแผนและการประสานงาน
7	นักวิทยาศาสตร์	1. การสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 2. การควบคุม ดูแล รักษาเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ 3. การบริหารจัดการระบบความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ
8	นักสุขศึกษา	1. การบริการด้านสุขศึกษา 2. การบริหารงานด้านสุขศึกษา
9	นักจัดการงานทั่วไป	1. การบริหารจัดการ 2. การบริการและการประสานงาน
10	ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม	1. การบริหารจัดการด้านการช่วยช่างแก้ไข 2. การบริการและการประสานงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะ
11	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	1. การบริหารจัดการ 2. การบริการและการประสานงาน
12	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	1. การดูแลรักษาซ่อมบำรุง 2. การบริการและการประสานงาน
13	พนักงานบริการฝีมือ (ด้าน วิทยาศาสตร์และการแพทย์)	1. การบริหารจัดการ 2. การบริการและการประสานงาน
14	พนักงานช่าง	1. การดูแลรักษาซ่อมบำรุง 2. การบริการและการประสานงาน
15	พนักงานบริการทั่วไป	1. การบริหารจัดการ 2. การบริการและการประสานงาน

แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566-2570

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจ	1.1 กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก 1.3 ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร 1.4 ทบทวนและปรับปรุงการประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็น competency based อย่างแท้จริง	1. ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ 2. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ศึกษาต่อ 3. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด	>85%	>85%	>85%	>85%	>85%	รองฯบริหาร รองฯยุทธศาสตร์ฯ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนฯ
2.พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ รวมถึงสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	2.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) 2.2 พัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ 2.3 พัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลและการจัดทำสื่อที่ทันสมัย 2.4 พัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 2.5 พัฒนาอาจารย์ และบุคลากรในทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และสมรรถนะ	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.) 2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิป.เอก 3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและนวัตกรรม 4. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการ	65%	70%	70%	75%	75%	รองฯบริหาร รองฯวิชาการ รองฯวิจัย งานบริหารทั่วไป งานบริการฯ หน่วยวิจัยฯ

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
	หลัก (เช่น การดูแลผู้ป่วยกลุ่มพิเศษ เทคโนโลยี ดิจิทัล)	เรียนการสอน ประเมินผล และการจัดทำสื่อที่ทันสมัย 5. ร้อยละของสายสนับสนุนที่ ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่ กำหนด	80%	80%	80%	80%	80%	
3. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.1 ปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์กร และรับฟังเสียง VOE อย่างสม่ำเสมอ 3.2 สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 3.3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคคลอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งการฝึกอบรม/พัฒนา ระบบ ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การประเมินผล การก้าวหน้าในสายงาน และการสร้างความผูกพัน	1. ระดับประสิทธิภาพของการสื่อสารภายใน 2. ระดับความผูกพันของบุคลากร 3. อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน >95 คะแนน)	4	4	4	4	4	รองฯบริหาร รองฯสื่อสาร องค์กร งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนฯ
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยม “Dent CMU” และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.1 สื่อสารค่านิยม “Dent CMU” ให้บุคลากรรับทราบ 4.2 จัดกิจกรรมหรือเปิดโอกาสที่ทำให้เกิดการนำค่านิยม “Dent CMU” ไปใช้ 4.3 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (การเรียนรู้ออนไลน์ผ่าน LL)	1. ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการสื่อสารค่านิยม “Dent CMU” 2. จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสที่ทำให้เกิดการนำค่านิยม “Dent CMU” ไปใช้	4	4	4	4	4	รองฯบริหาร รองฯสื่อสาร องค์กร งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนฯ