รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์คณะ	ชื่อโครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ตัวชี้วัดแผนงาน		ค่าใช้จ่ายภายในโครงการ													ผลการดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค
						เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	ส.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน	เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและความผูกพันในองค์กร	**การวิเคราะห์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร** 1. รวบรวมข้อมูลค่านิยมจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของคณะฯ 2. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรและจัดทำแผนในการสื่อสาร ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมให้บุคลากรรับทราบ 3. ประเมินผลการรับรู้และอ่านทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ **การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ความผูกพันและความสุขของบุคลากร** 1. วิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และผลสำรวจความสุขของบุคลากร เพื่อออกแบบกิจกรรม 2. จัดทำแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมตามผลการวิเคราะห์ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการ 3. ประเมินการจัดโครงการและเก็บข้อมูลผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรและผลสำรวจความสุขของบุคลากรเพื่อทบทวนการดำเนินการและปรับแผนการดำเนินการในครั้งต่อไป 4.การจัดตั้งชมรมกีฬาคณะเทคนิคการแพทย์	บุคลากร	หน่วย HR คณะกก. MUMT Happy Org.	100,000.00	1. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร <3.5	1. การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร <3.5 2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม <3.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมของคณะฯ คือ L - Leadership มีความเป็นผู้นำ E-Excellent มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นเลิศ, A - Agility สามารถปรับตัวได้ง่าย ไม่ติดกรอบ สามารถเข้าใจผู้อื่นและทีมทุกฝ่ายในการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้, R - Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร และสังคม และ N - Novelty สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีเอกลักษณ์ที่แตกต่าง ซึ่งคณะฯ จะต้องดำเนินการกำหนดแผนในการสื่อสารและอ่านทอดให้เกิดเป็นพฤติกรรมภายในองค์กรร่วมกัน รวมถึงนำไปใช้ในการรับบุคลากร/ประเมินผลบุคลากร เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง 2. จัดกิจกรรมโครงการ MUMT Happy Organization เพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรโดยผ่าน Application CANDEE ผ่านการสะสม Token และแลกของรางวัล ซึ่งบุคลากรให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมากและมีผู้แลกรับของรางวัลอย่างต่อเนื่อง	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน	พัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD)	**การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร** 1. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์จากความต้องการฝึกอบรม (Training Need) และสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ 2. ดำเนินการสื่อสารให้กับแต่ละหน่วยงานเพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้าพัฒนาศักยภาพ 3. จัดโครงการฝึกอบรมที่เป็นความต้องการร่วมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม 4. จัดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร **การขับเคลื่อนสนุนเชื่อมความก้าวหน้าในสายงาน** 1. จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการทำผลงานให้กับบุคลากร 2. กิจกรรม Workshop วิเคราะห์งาน และศึกษาหัวข้อการวิจัย พร้อมทั้งจัดทำเนื้อเข้ากรรมการให้คำปรึกษา 3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อให้ทีมงานที่แล้วเสร็จ 4. จัดเวทีนำเสนอ/แลกเปลี่ยนผลงานหรือสนับสนุนให้ทีมีผลงานสู่สาธารณะ **การจัดการความรู้** 1. กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการและกเปลี่ยนและจัดเก็บเป็นความรู้ภายในองค์กร 2. จัดกิจกรรมที่ผลแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับบุคลากร 3. จัดตั้งทีมที่ให้ความรวมรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ **การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในระดับบริหาร** 1. วางระบบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง 2. กำหนดตำแหน่งที่ต้องการจัดทำแผนการสืบทอดและคุณสมบัติที่ต้องการ	บุคลากร	หน่วย HR	95,000.00	1.แผนพัฒนาบุคลากร 1 แผน 2.จำนวนผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้นำเสนอ/ตีพิมพ์ 3 เรื่อง 3.มีระบบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและมีแผนการสืบทอดตำแหน่ง 1 แผน	1.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/Workshop องค์ความรู้ต่างๆ 1 ครั้ง 2.จัดเวทีนำเสนอผลงาน 1 ครั้ง 3.บุคลากรที่ขึ้นของตำแหน่งความก้าวหน้าทางสายงาน 1 คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. จัดทำกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการขอความก้าวหน้าในสายงาน และให้ความรู้ในการเขียนผลงาน ค้นโจทย์วิจัย รวมถึงสร้างระบบสนับสนุน การขอความก้าวหน้าในสายงาน 3. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนและรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นภายในองค์กร โดยใช้ฐานข้อมูลการบริหารงานวิชาการระบบ Digital KM Master Class มาใช้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้บุคลากรได้เข้าไปเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	-