

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเทคนิคการแพทย์

ปี 2566 - 2570

แผนงานเริ่มต้นด้าน HR	ยุทธศาสตร์คณะ	ชื่อโครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดแผนงาน	
							66	67	68	69	70	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
HR1.2 สร้างระบบและกลไกพัฒนาอาจารย์และนักวิจัย ให้มีทักษะด้านการวิจัยที่เป็นเลิศ และทำผลงานเป็นชิ้น HR1.4 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลาย เพื่อจรรยัศยาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง อาทิ Research Professor HR2.4 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรด้านการศึกษาและการนิเทศฯ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาและสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย (21st Century Skills, Entrepreneur Education) HR2.5 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่หลากหลายเพื่อรักษาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพสูง HR2.9 การสร้างความเป็น Global Citizen HR3.3 ร่วมกับภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมในการสร้างระบบสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานวิจัยและพัฒนางานวิชาการ HR4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน/ส่วนงานในสนามที่อยู่สายงานเดียวกัน HR4.10 พัฒนาระบบ Mentoring System ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน	เสริมสร้างสุขภาพที่ดีและความผูกพันในองค์กร	การวิเคราะห์ด้านคุณและวัฒนธรรมองค์กร - รวบรวมข้อมูลด้านคุณและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของคณะฯ - ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรและจัดทำแผนในการสื่อสาร ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมในบุคลากรในภาพ - ประเมินผลการรับรู้และถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ: ความผูกพันและความสุขของบุคลากร - วิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อออกแบบกิจกรรม - จัดทำแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมตามผลการวิเคราะห์ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการ - ประเมินการจัดโครงการและเก็บข้อมูลผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรและผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อพิจารณาการดำเนินการและปรับปรุงแผนการดำเนินการในครั้งต่อไป - การจัดตั้งชมรมกีฬาและเทคนิคการแพทย์	บุคลากร	หน่วย HR คณะภท. MUMT Happy Org.	200,000.00	✓	✓	✓	✓	✓	1. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร <3.5	1. การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร <3.5 2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม <3.5
HR1.8 สร้างทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา (Talent) ด้านการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย HR2.3 สร้างทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา (Talent) ด้านการศึกษานวัตกรรมและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย HR2.6 พัฒนาระบบกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ (Competency) ที่สะท้อนศักยภาพของอาจารย์/บุคลากรด้านการศึกษา		พัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD)	การดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากร - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์จากความต้องการฝึกอบรม (Training Need) และสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน - ดำเนินการสื่อสารให้ทราบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ - จัดโครงการฝึกอบรมที่เน้นความต้องการร่วมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม - จัดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน - จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการทำผลงานให้กับบุคลากร - กิจกรรม Workshop วิเคราะห์งาน และคิดค้นนวัตกรรมวิจัย พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอในการให้คำปรึกษา - ติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงานที่มีมูลค่า - จัดเวทีนำเสนอ/แลกเปลี่ยนผลงานหรือสนับสนุนให้ตีพิมพ์ผลงานสู่สาธารณะ การวัดผลความสำเร็จ - กำหนดองค์ความรู้ที่ต่อการแลกเปลี่ยนและตีพิมพ์เป็นความรู้ภายในองค์กร - จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับบุคลากร - จัดทำบันทึกความร่วมมือความรู้ได้อย่างเป็นระบบ การดำเนินงานการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม - วางแผนในการจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม - กำหนดตำแหน่งที่ต้องการจัดทำแผนการฝึกอบรมและคุณสมบัตินักเรียน	บุคลากร	หน่วย HR	95,000.00	✓	✓	✓	✓	✓	1. แผนพัฒนาบุคลากร 1 แผน 2. จำนวนผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้นำเสนอ/ตีพิมพ์ 3 เรื่อง 3. กระบวนการจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมและการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม 1 แผน	1. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Workshop องค์ความรู้ต่างๆ 1 ครั้ง 2. จัดเวทีนำเสนอผลงาน 1 ครั้ง 3. บุคลากรที่เผยแพร่ผลงาน ความก้าวหน้าทางสายงาน 1 คน