

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

คณะกรรมการอำนวยการประจำคณะเทคนิคการแพทย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 มีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2567

| | | |
|-----------------|-----------------------------|-------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 | บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ | จำนวน 9 ตัวชี้วัด |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์ | จำนวน 1 ตัวชี้วัด |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 | บุคลากรมีความสุข | จำนวน 2 ตัวชี้วัด |

ยุทธศาสตร์ที่ 1: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบโจทย์วิสัยทัศน์ของคณะฯ

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|--|---|----------------|------------------------|----------------------|
| 1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับ การบรรจุตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ | ร้อยละ 45 ของอัตราที่ได้รับ จัดสรร ปีงบประมาณ 2567 | - กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและประกาศรับสมัคร | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | งานบริหารทั่วไป |
| | | - เพิ่มการประชาสัมพันธ์ | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | งานบริหารทั่วไป |
| | | - ขอบทุนกระทรวง อว. แบบบุคคลทั่วไป | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | ภาควิชา/หน่วยงาน |
| 1.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ที่ได้รับการบรรจุตามแผน พนักงานมหาวิทยาลัย แบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก และ อาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษ | จำนวน 2 ราย | - กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานสรรหาและทาบทาม/คัดเลือกจากฐานข้อมูลประวัติของมหาวิทยาลัย | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | ภาควิชารังสีเทคนิค |

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีสมรรถนะตามค่าคาดหวัง

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|------------|--|--|--|--|
| 1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมผ่านกระบวนการ Reskill Upskill New Skill แล้ว นำกลับมาพัฒนากระบวนการทำงาน (ตามค่า คาดหวัง/ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา) | ร้อยละ 100 | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม hard skill และ soft skill - ประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม 14 วัน - ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมินติดตามผล 6 เดือน - กำกับติดตามให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน ผ่านกระบวนการสอนงาน | 50,000 บาท ไม่ใช่งบประมาณ ไม่ใช่งบประมาณ ไม่ใช่งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ ภายหลังอบรม 14 วัน 6 เดือนภายหลังอบรม ตลอดปีงบประมาณ | ภาควิชา/หน่วยงาน ภาควิชา/หน่วยงาน ภาควิชา/หน่วยงาน ภาควิชา/หน่วยงาน |
| 1.2.2 ร้อยละ Vision-competency gap ลดลง อย่างต่อเนื่อง | ร้อยละ 40 | - ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ตามแผน IDP ที่กำหนดไว้ของแต่ละสายงาน | ไม่ใช่งบประมาณ | ประเมิน กันยายน 2567 | ภาควิชา/หน่วยงาน |

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|---|---|---------------------------------|---|--|
| 1.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบระยะเวลา | ร้อยละ 60 | <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรคในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - อบรมการกรอกแบบประวัติ และการเตรียมเอกสารเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ | ไม่ใช้งบประมาณ 5,000 บาท | ทุกไตรมาส พฤษภาคม 2567 | งานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป |
| 1.3.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายปฏิบัติการ | มช.อนุมัติ กรอบ ตำแหน่ง ระดับสูง | <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินค่างาน เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งระดับสูง - กิจกรรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ความก้าวหน้าของบุคลากรสายปฏิบัติการ | ไม่ใช้งบประมาณ 5,000 บาท | พฤศจิกายน 2566 – กุมภาพันธ์ 2567 พฤษภาคม 2567 | คณะกรรมการประเมินค่างาน / คณะทำงานกำหนดค่างานฯ งานบริหารทั่วไป |

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบและศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|-----------------------|--|---|---|--|
| 1.4.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะศักยภาพด้านการบริหาร | 5 คน | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงานย่อยและในระดับคณะ | <p>ใช้งบเดียวกับ 1.2.1</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> | <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> | <p>งานบริหารทั่วไป</p> <p>ภาควิชา/หน่วยงาน</p> |
| 1.4.2 จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEX หรือการอบรมด้านการบริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก | ร้อยละ 80 (12 ราย) | <ul style="list-style-type: none"> - อบรม TQA/EdPEX - อบรม IDP สมรรถนะบริหาร | <p>ใช้งบเดียวกับ 1.2.1</p> <p>ใช้งบเดียวกับ 1.2.1</p> | <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> | <p>งานบริหารทั่วไป</p> <p>งานบริหารทั่วไป</p> |
| 1.4.3 จำนวนผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นที่ได้รับการอบรม TQA/EdPEX หรือการอบรมด้านการบริหารงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก | ร้อยละ 80 (8 คน) | <ul style="list-style-type: none"> - อบรม TQA/EdPEX - อบรม IDP สมรรถนะบริหาร | <p>ใช้งบเดียวกับ 1.2.1</p> <p>ใช้งบเดียวกับ 1.2.1</p> | <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> | <p>งานบริหารทั่วไป</p> <p>งานบริหารทั่วไป</p> |

ยุทธศาสตร์ที่ 3: บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความสุข จำนวน 2 ตัวชี้วัด
 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|------------------|------------------------------------|-------------|------------------------|---------------------------|
| 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน (Happinometer Score) | มากกว่าร้อยละ 70 | - สัมมนาคณะและกิจกรรมสร้างสุข | 580,000 | 19-22 เมษายน 2567 | สำนักงานคณะเทคนิคการแพทย์ |
| | | - สัมมนาภาค/ศูนย์บริการฯ /สำนักงาน | 100,000 บาท | พฤษภาคม 2567 | ภาควิชา/หน่วยงาน |
| | | - สนับสนุนกิจกรรมชมรมดนตรีบุคลากร | 20,000- บาท | 30 พฤศจิกายน 2566 | ชมรมดนตรี |

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงาน

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----------------------------------|----------|---|---|------------------------|--|
| 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร | ≥4 | - สนับสนุนสิ่งสนับสนุนในการทำงาน | งบประมาณเงินรายได้ คณะเทคนิคการแพทย์ (งบปรับปรุงที่ดินสิ่งก่อสร้าง) | ตลอดปีงบประมาณ | ภาควิชา/หน่วยงาน |
| | | - สํารวจความพร้อมของพื้นที่และความปลอดภัยในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | งานบริหารทั่วไป |
| | | - ปรับปรุงพื้นที่ภายในคณะฯ เพื่อตอบโจทย์การใช้งานของบุคลากรและนักศึกษา | งบประมาณเงินรายได้ คณะเทคนิคการแพทย์ (งบปรับปรุงที่ดินสิ่งก่อสร้าง) | ตลอดปีงบประมาณ | งานบริหารทั่วไป |
| | | - โครงการส่งเสริมพฤติกรรมในการป้องกัน Metabolic diseases | 30,000 | พฤษภาคม – กรกฎาคม 2567 | คณะกรรมการสุขภาพและสร้างสุข |
| | | - โครงการเชิดชูเกียรติ(วิจัย-สอน-ปฏิบัติการ) | 30,000 | สิงหาคม 2567 | คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
| | | - พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลยกย่องเชิดชูในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ | ไม่ใช้งบประมาณ | ตลอดปีงบประมาณ | คณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ |