



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย

ระยะเวลา 4 ปี (2557 – 2560)



วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2557-2560) วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทยฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายในได้แผนกลยุทธ์และแผนการพัฒนา วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อเป็นเข็มทิศหรือ ทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยได้มีการจัดรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของ บุคลากร ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) ปี พ.ศ. 2557-2560 ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายของวิทยาลัยฯ

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของวิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผน ไทย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย
มิถุนายน 2557

สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลเบื้องต้น	1
โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยฯ	2
รายชื่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ	3
แผนกลยุทธ์วิทยาลัยมวยไทยฯ 2556 - 2560	5
บทนำ	7
แผนพัฒนาบุคลากร	17

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้น

บทสรุปผู้บริหาร

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จัดตั้งขึ้นโดย ผศ.ดร.ชาญชัย ยมดิษฐ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2548 ตามมติเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยจัดตั้งเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมีฐานะเทียบเท่าคณะจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกสาขาวิชามวยไทยศึกษา ปริญญาตรีสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย คือ “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน ภายในปี 2560”

ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จัดตั้งขึ้นโดย ผศ.ดร.ชาญชัย ยมดิษฐ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2548 ตามมติเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยจัดตั้งเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมีฐานะเทียบเท่าคณะ

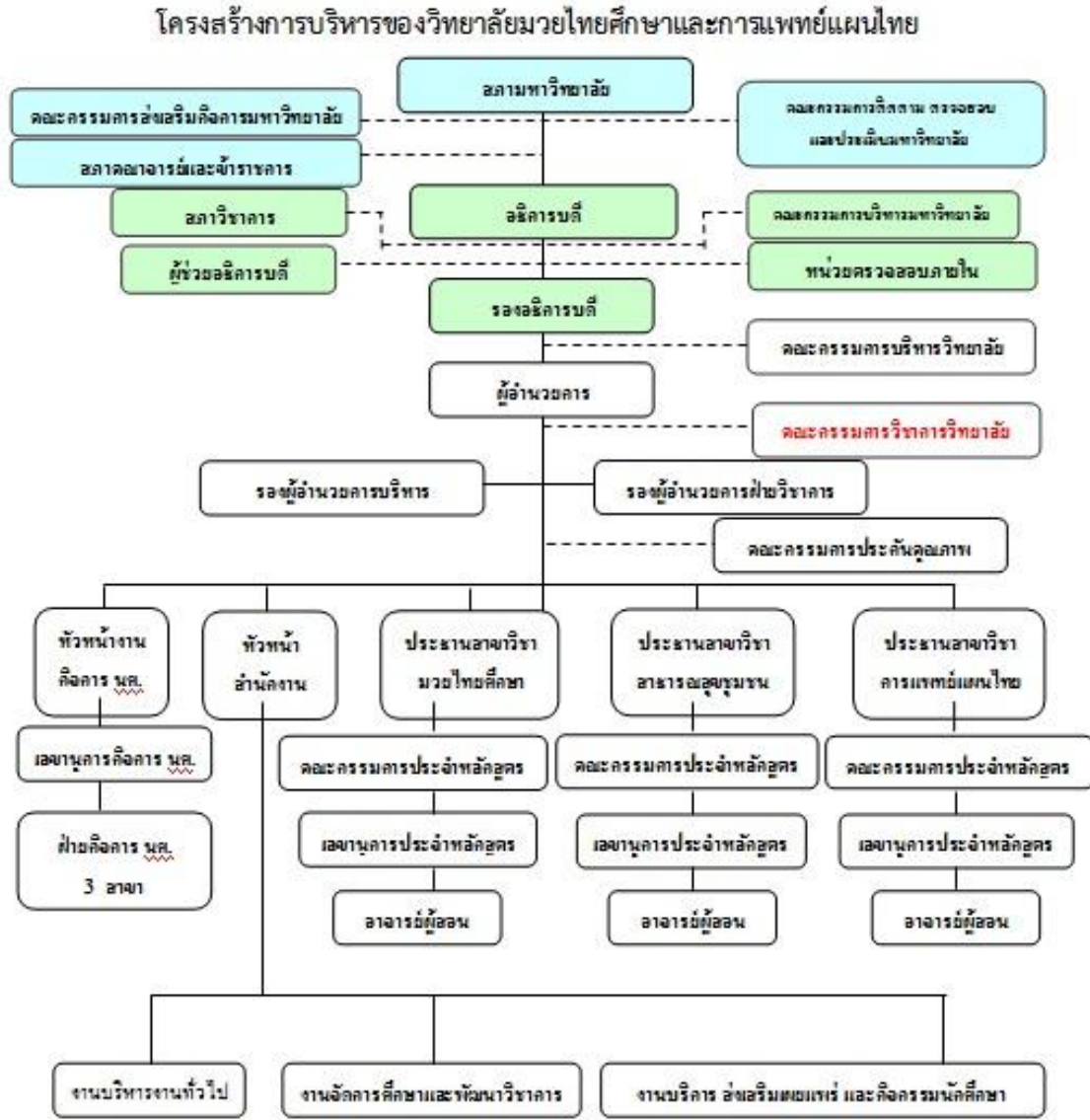
วิทยาลัยมวยไทยศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาเป็นเวลากว่า 9 ปี จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังนี้

- 1) หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชามวยไทยศึกษา
- 2) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามวยไทยศึกษา
- 3) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามวยไทยศึกษา
- 4) หลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย
- 5) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

โดยในระยะแรกได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตมวยไทย ต่อมาจึงพัฒนาต่อยอดเป็นหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชามวยไทยศึกษาในปีการศึกษา 2548 ผลจากการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทสามารถผลิตมหาบัณฑิตมวยไทยเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการด้านมวยไทยสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงริเริ่มสร้างหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชามวยไทยศึกษา ในปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันมีนักศึกษาปริญญาเอกสำเร็จการศึกษาแล้ว 2 รายและเริ่มจัดการเรียนการสอนสาขาวิชามวยไทยศึกษา ระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2553

ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาไทยในด้านอื่น ๆ ควบคู่กัน และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการบัณฑิตด้านการส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข จึงเปิดสอนหลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต ในปีการศึกษา 2551 และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาสาธารณสุขชุมชนในปีการศึกษา 2554

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย



1. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมวยไทย

- | | | |
|----------------------|-------------------|------------------------------------|
| 1. อาจารย์รวย | ตั้งมุกททาภัทรกุล | ผู้อำนวยการวิทยาลัยมวยไทยศึกษา |
| 2. อาจารย์สำราญ | สุขแสง | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย |
| 3. อาจารย์ ดร.โสรายา | ไทยวานิช | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน |
| 4. นางสาวบารมี | ชูชัย | หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยมวยไทยศึกษา |

2. คณะกรรมการประจำวิทยาลัยมวยไทย

- | | | |
|---|--------------|----------------------------|
| 1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง | | ประธานกรรมการ |
| 2. นายโกเมศ | แดงทองดี | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 3. พ.อ.สุธี | ลิมพะสุต | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 4. นายศรีวิชัย | ทรงสุวรรณ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 5. ภญ.สุรี | เฮงจิตตระกูล | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 6. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม | | กรรมการ |
| 8. คณบดีคณะครุศาสตร์ | | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการวิทยาลัยมวยไทยศึกษา | | กรรมการและเลขานุการ |
| 10. นางสาวบารมี | ชูชัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

3. อาจารย์ประจำสาขาวิชามวยไทยศึกษา

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. ผศ.ดร.ชาญชัย | ยมดิษฐ์ |
| 2. อาจารย์รวย | ตั้งมุกททาภัทรกุล |
| 3. อาจารย์สำราญ | สุขแสง |

4. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย

- | | | |
|-----------------------|--------------|----------------|
| 1. อาจารย์กันตา | นิมทัศน์ศิริ | |
| 2. อาจารย์เฟื่องลดา | ทบศรี | |
| 3. อาจารย์อัญญา | อุ๋นไธสง | |
| 4. อาจารย์ระพีพร | ชนะภักดี | |
| 5. อาจารย์ ดร. โสรายา | ไทยวานิช | |
| 6. อาจารย์กวีตาภัทร | มงคลนำ | |
| 7. อาจารย์อัชฌา | สมนึก | |
| 8. อาจารย์สุนทร | จันทร์พงศ์ | (อาจารย์พิเศษ) |

5. อาจารย์ประจำสาขาสาธารณสุขชุมชน

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. อาจารย์ญวมณ | ละทัยนิล |
| 2. อาจารย์รุ่งอรุณ | สุทธิพงศ์ |
| 3. อาจารย์सानนท์ | เลาหบุตร |
| 4. อาจารย์ณิภารัตน์ | บุญกุล |
| 5. ผศ. อำไพวรรณ | สุภาพวานิช |
| 6. อาจารย์ชลธิรา | กาวไสง |

6. รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย

- | | | |
|---------------------|-----------|----------------------------|
| 1. นางสาวบาร์มี | ชูชัย | หัวหน้าสำนักงาน |
| 2. นายเอกรวี | ครุฑางคะ | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 3. นายปรวัฒน์ | แขกสินทร | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 4. นางสาวประภาศรี | เชิดชู | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 5. นางสาวศิรินทิพย์ | ห้วงทอง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 6. นางพิสมัย | จันทร์ทัด | แม่บ้านประจำอาคาร 8 |

ปรัชญา (Philosophy)

ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้มีคุณค่าเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน และมีการบริหารจัดการที่ดีสู่สังคม ในปี พ.ศ. 2560

พันธกิจ (Missions)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน
2. ส่งเสริมการวิจัยด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน
3. บริการวิชาการด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน
5. การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศด้านมวยไทย แพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน
สู่สากล

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาตะวันออก บนพื้นที่ภาคตะวันตก

อัตลักษณ์ (Identity)

ใฝ่ดี ใฝ่รู้ สู้งาน

คำอธิบายอัตลักษณ์

- ใฝ่ดี** : มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ในจรรยาบรรณในศาสตร์วิชาชีพ
- ใฝ่รู้** : ศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ และรู้ทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน
- สู้งาน** : ขยัน อดทน มีน้ำใจ พร้อมใช้งานอย่างเต็มความสามารถ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผ่านเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมายของ สมศ. กพร. สกอ. ในระดับดี
2. ผลิตงานวิจัยของอาจารย์บุคลากรและนักศึกษาเพิ่มขึ้นปีละ อย่างน้อย ร้อยละ 5
3. ให้บริการวิชาการด้านมวยไทย การแพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชนที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างน้อย 2 ชุมชน
4. อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่มวยไทย การแพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน ภายในประเทศและต่างประเทศอย่างน้อย 10 เครือข่าย
5. มุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพด้านมวยไทย การแพทย์แผนไทย และสาธารณสุขชุมชน ตามเกณฑ์มาตรฐานของแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice)

แผนกลยุทธ์

- แผนกลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
 แผนกลยุทธ์ที่ 2 บริการวิชาการและส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 แผนกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการวิจัยด้านภูมิปัญญาไทย
 แผนกลยุทธ์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบและมีคุณภาพ

แผนกลยุทธ์/มาตรการ**แผนกลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ**

- มาตรการที่ 1 จัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 มาตรการที่ 2 พัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
 มาตรการที่ 3 พัฒนาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ
 มาตรการที่ 4 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 มาตรการที่ 5 ปรับปรุงห้องฝึกปฏิบัติในอาคารวิชาการและวิจัยภูมิปัญญาไทยในด้านมวยไทยและภูมิปัญญาไทยให้มีคุณภาพในระดับสูง
 มาตรการที่ 6 มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น
 มาตรการที่ 7 อบรมทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับนักศึกษา
 มาตรการที่ 8 บูรณาการด้านการวิจัย การบริการวิชาการและศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน

แผนกลยุทธ์ที่ 2 บริการวิชาการและส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- มาตรการที่ 1 ขยายงานด้านการฝึกอบรมและให้การศึกษาทั้ง 3 สาขา
 มาตรการที่ 2 สร้างคุณค่าและส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แผนกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการวิจัยด้านภูมิปัญญาไทย

- มาตรการที่ 1 สนับสนุนงบประมาณให้มีวิจัยต่อยอดภูมิปัญญาไทยเพิ่มมากขึ้น
 มาตรการที่ 2 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวิชาการ/วิจัย กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
 มาตรการที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ผลงานด้านวิจัย
 มาตรการที่ 4 เผยแพร่งานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก

แผนกลยุทธ์ที่ 4 บริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบและมีคุณภาพ

- มาตรการที่ 1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ
 มาตรการที่ 2 พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
 มาตรการที่ 3 บริหารความเสี่ยงและการจัดการความรู้ขององค์กร
 มาตรการที่ 4 บริหารจัดการองค์กรเชิงรุก
 มาตรการที่ 5 แสวงหาทรัพยากรเข้าสู่องค์กร
 มาตรการที่ 6 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกทางสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมและหลักสูตรของวิทยาลัยฯ
 มาตรการที่ 7 จัดตั้งสถาบันวิชาการและวิจัยภูมิปัญญาไทย ด้านมวยไทย การแพทย์แผนไทยและสาธารณสุขชุมชน

ส่วนที่ 2

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วยกระบวนการเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยมวยไทยฯ รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยมวยไทยฯ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ เกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้นวิทยาลัยมวยไทยฯ จึงต้องกำหนดให้มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย วิทยาลัยมวยไทยฯ เป็นองค์กรที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ที่เทียบเท่าคณะ วิทยาลัยมวยไทยฯ มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในระยะ 9 ปี ที่ผ่านมา และการปรับเปลี่ยนสภาพของบุคลากรจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามนโยบายอัตราค่าจ้างของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้การดำเนินการในเรื่องระบบการบริหารบุคคลไม่สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบราชการในปัจจุบันภายใต้การขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทำให้มีการนำเครื่องมือการจัดการคุณภาพในระบบการบริหารงานแนวใหม่ เข้ามาใช้ในการจัดทำกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งด้านพันธกิจ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยด้วย

วิทยาลัยมวยไทยฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ปี พ.ศ.2556-2560 และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมาแล้ว แต่จากการจัดประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานตามแผน พบว่าควรมีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับมติของอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ในการจัดทำระบบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” ที่มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า HR Scorecard และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จึงมีการจัดประชุมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้บังเกิดผลการทำงานมาปฏิบัติ โดยการวางแผนปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

กระบวนการ	เครื่องมือคุณภาพ
1.การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	SWOT Analysis ,Visioning the Future
2.การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	BSC
3.การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	BSC,Competency,Skills Matrix
4.การติดตามและรายงานผลดำเนินการ	HR Scorecard

2.กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร

2.1การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

-SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

- Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความใส่ใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ

- 1) สร้างภาพใหญ่ เช่น ติดอันดับ 1 ใน 500 มหาวิทยาลัยโลก
- 2) ศึกษาสถานภาพปัจจุบันขององค์กรและที่คาดหวังในอนาคต เป็นวิทยาลัยวิจัยด้านภูมิปัญญาไทยท้องถิ่น
- 3) จำแนกสิ่งที่เรียนรู้ไม่เรียนและรู้
- 4) คัดเลือกหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 5) หาแนวโน้มของความเป็นไปได้เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน

2.2 การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้นำแผนการปฏิบัติที่ดีด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ให้ครอบคลุมตามกรอบของสำนักงาน ก.พ.ได้ดังนี้

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ เป็นมิติที่จะทำให้ทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

- 1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้วิทยาลัยบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
- 1.2) มีการวางแผนและการบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงาน บรรลุภารกิจและความจำเป็นของวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่
- 1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management) หรือไม่

- 1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่
- 2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริงหรือไม่
- 2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่
- 2.4) มีกานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือ เพียงใด

- 3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของวิทยาลัยหรือไม่
- 3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- 3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของวิทยาลัยหรือไม่
- 3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของวิทยาลัยหรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยหรือไม่

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่มโนบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของมหาวิทยาลัยหรือไม่

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของวิทยาลัย กับข้าราชการและบุคลากรผูปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผูปฏิบัติงานด้วยกันเอง และกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้วิทยาลัยใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว วิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มติ

2.3 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

2.3.1. การทำให้วิทยาลัยมวทยไทยศึกษาและการแพทยแผนไทยเกิดลักษณะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่างๆภายในมหาวิทยาลัยกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

- โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
- โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าวิทยาลัยมวทยไทยศึกษาและการแพทยแผนไทยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์
- ชีตความสามารถของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดมาตรการได้รับการนำไปปฏิบัติจริง จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ
- วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัยฯ เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ
- ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สามารถใช้ได้รวดเร็ว ทันเวลา

- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกลยุทธ์

- ระบบการจูงใจและผลตอบแทน เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกลยุทธ์

2.3.2. การทำให้วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทยมีความสามารถในการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยวิทยาลัยฯจะต้องมี

- ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร
- ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
- การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์
- เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม
- การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเคลื่อนกลยุทธ์
- การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในวิทยาลัย

2.4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

โดยการติดตามผลลัพธ์และดำเนินการปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจใช้การทำงานในระบบ Traffic Lights ควบคู่กับการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์วิทยาลัย มีห้องปฏิบัติการจัดการ (Management Cockpit) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการติดตามผลงานดำเนินงาน มีการประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา

3. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในระดับชาติและนานาชาติ และมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสู่สังคม ภายในปี 2560

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง (Strength)	สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส (Opportunities)
1.บุคลากรมีความสามารถด้านมวยไทย 2.บุคลากรมีการนำความรู้จากวิชาการมาบริการวิชาการสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง 3.ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.บุคลากรได้เผยแพร่ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ 2.บุคลากรสำเร็จการศึกษาและมีการพัฒนาระดับสูงขึ้น 3.สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ 4. นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมทางด้านภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผนวกภูมิปัญญาสากล
จุดอ่อน (Weakness)	อุปสรรค (Threat)
1.บุคลากรที่มีคุณวุฒิและระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของอุดมศึกษา 2.บุคลากรยังไม่ครบเกณฑ์ระยะเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3.บุคลากรยังไม่มีผลงานทางด้านการตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติ TCI ขึ้นไป 4. อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอ	1. ภาวะการแข่งขันของหน่วยงานและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน 2. งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ

5. ประเด็นกลยุทธ์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และมาตรการ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

(การจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย มวยไทยศึกษาฯ)

เป้าประสงค์	มาตรการ
1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ 2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก	1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก 3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยให้เกิดความคุ้มค่า นำระบบข้อมูลการจัดทรัพยากรมนุษย์มาใช้)

เป้าประสงค์	มาตรการ
1. เพื่อให้มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน	1. กำกับและติดตามการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล 2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน 3. สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่ความสามารถสูง

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(เป็นมิตินี้ที่เน้นการดำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร)

เป้าประสงค์	มาตรการ
1. เพื่อให้วิทยาลัยมวยไทยศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	1. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ 2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. พัฒนาความรู้เพื่อใช้ในงาน (Working knowlege) และความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)

มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(เป็นมิตินี้ที่เน้นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีกับมหาวิทยาลัยฯ และวิทยาลัย)

เป้าประสงค์	มาตรการ
1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล	1. บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความโปร่งใส 2. มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

(เป็นมิตินี้เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำรายงาน สวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน)

เป้าประสงค์	มาตรการ
1. เพื่อคงไว้ซึ่ง บุคลากรที่มีคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	1. จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. กำหนดปัจจัยให้มีความสมดุลคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน 3. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน

แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

วิสัยทัศน์ :

1 มิติความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	
เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ มาตรการ 1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ	เป้าประสงค์ที่ 1.2 เพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มาตรการ 1.2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
2. มิติด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรการ 2.1.1. กำกับและติดตามการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน มาตรการ 2.2.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน มาตรการ 2.2.2 .สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถสูง

3.มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<p>เป้าประสงค์ที่ 3.1 เพื่อให้วิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ</p> <p>มาตรการ 3.1.1.พัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>มาตรการ 3.1.2.ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>มาตรการ 3.1.3.พัฒนาความรู้เพื่อใช้ในงาน (Workink knowledge) และความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)</p>	

4.มิติความพร้อมรับผิดชอบของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<p>เป้าประสงค์ที่ 4.1 . เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล</p> <p>มาตรการ 4.1.1. บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความโปร่งใส</p> <p>มาตรการ 4.1.2. มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย</p>	

มิติ คุณภาพชีวิตและงาน	
<p>เป้าประสงค์ที่ 5.1 เพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของวิทยาลัย</p> <p>มาตรการ 5.1.1.จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>มาตรการ 5.1.2 กำหนดปัจจัยให้มีความสมดุลคุณภาพชีวิต และหน้าที่การงาน</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p> <p>มาตรการ 5.2.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ส่วนที่ 3

แผนปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องกลยุทธ์

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด				มาตรการ	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ				
			57	58	59	60			วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย	57	58	59	60
1.บริหารการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ	1.ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น	57	58	59	60	1.ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก 2.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	โครงการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการ โครงการสนับสนุนการส่งเสริมงานผลวิจัย โครงการสนับสนุนทำผลงานทางวิชาการ โครงการสนับสนุนเพื่อการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลวิจัยและผลงานทางวิชาการ	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย	57	58	59	60
			√	√	√	√				√	√	√	√
	2.เพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก.	2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	√	√	√	√				√	√	√	√

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด				มาตรการ	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ				
			57	58	59	60			57	58	59	60	
3.การจัดการความรู้ ทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนอง ต่อประเด็น ยุทธศาสตร์ อย่างมี คุณภาพ	1. เพื่อให้วิทยาลัย เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ	3.1ระดับความสำเร็จใน การจัดการความรู้	57	58	59	60	3.1.1พัฒนากระบวนการ จัดการความรู้เพื่อ ตอบสนองต่อประเด็นย ุทธศาสตร์ 3.1.2.ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร 3.1.3.พัฒนาความรู้เพื่อ ใช้ในงาน (Workink knowledge) และ ความรู้เพื่อให้เกิด นวัตกรรม (Innovation)	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของวิทยาลัยมว ยไทยฯ	วิทยาลัยมว ยไทย	57	58	59	60
			✓	✓	✓	✓			การศึกษาและ การแพทย์แผน ไทย	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด				มาตรการ	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ				
			57	58	59	60			57	58	59	60	
4.บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณธรรมและเป็นระบบ	4.เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	4.1ร้อยละความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรในระดับดี	57	58	59	60	4.1.1.บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความโปร่งใส 4.1.2.มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย	โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยมวยไทยศึกษา	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและ	57	58	59	60
			✓	✓	✓	✓			การแพทย์แผนไทย	✓	✓	✓	✓
										✓	✓	✓	✓

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลชีวิตกับงาน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด				มาตรการ	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ				
			57	58	59	60			57	58	59	60	
1.สร้างแรงจูงใจให้กับทรัพยากรในการ	1.เพื่อคงไว้ซึ่ง	5.1ร้อยละของบุคลากร	57	58	59	60	5.1.1.จัดสวัสดิการที่เอื้อ		วิทยาลัยมวย	57	58	59	60

ปฏิบัติงาน	บุคลากรที่มีคุณภาพที่ จำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมายพันธกิจของ วิทยาลัย 2.เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข	ที่พึงพอใจต่อการจัด สวัสดิการของวิทยาลัย 5.2ร้อยละของบุคลากร ที่ลาออก/ย้ายงาน	√	√	√	√	ต่อการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน 5.1.2 กำหนดปัจจัยใน การปรับปรุงความพึง พอใจ 5.2.1เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีของ บุคลากรในหน่วยงาน	โครงการศึกษาดูงานทั้งในและ ต่างประเทศ โครงการสนับสนุนที่ฝึกบุคลากร ของวิทยาลัยมวทยไทยศึกษาฯ โครงการสนับสนุนค่าตอบแทน ใบประกอบวิชาชีพ	ไทยศึกษาและ การแพทย์แผน ไทย	√	√	√	√
------------	---	--	---	---	---	---	---	---	-----------------------------------	---	---	---	---

แผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
	2557				แผ่นดิน	รายได้	อื่นๆ
1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น	√	1.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้และความสามารถด้านการสอน การวิจัยและผลงานทางวิชาการ	1. ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการ 2. ส่งสนับสนุนพัฒนาการวิจัยของบุคลากรในวิทยาลัย	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ		√	
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	√	2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก 2.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3. การสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย			√	

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
	2557				แผ่นดิน	รายได้	อื่นๆ
1.1 ระดับความสำเร็จในการใช้ระบบฐานข้อมูลในการวางแผนและการตัดสินใจ	√	1.1 กำกับและติดตามการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล 2.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน	1. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัย	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ		√	
2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน	√	2.2 สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถสูง					

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ			
	2557				แผ่นดิน	รายได้	อื่นๆ	
3.1ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	√	3.1.1พัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ มาตรการ 3.1.2.ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มาตรการ 3.1.3.พัฒนาความรู้เพื่อใช้ในงาน (Workink knowledge) และความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)	1.การสัมมนาวิชาการงานวิจัยภูมิปัญญาไทยท้องถิ่นทางด้านสุขภาพ 2.จัดการความรู้งานวิจัย	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ		√	√	

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริการบริหารบุคคล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ			
	2557				แผ่นดิน	รายได้	อื่นๆ	
4.1ร้อยละความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรในระดับดี	√	4.1.1.บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบโดยเน้นความโปร่งใส 4.1.2.มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย	1.การจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ 2.การปรับแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ		√	√	

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
	2557				แผ่นดิน	รายได้	อื่นๆ
5.1 ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย	√	5.1.1. จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. การให้รางวัลตอบแทนการทำงานที่มีคุณภาพ	วิทยาลัยมวยไทยศึกษาฯ			√
5.2 ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก/ย้ายงาน	√	5.1.2 กำหนดปัจจัยในการปรับปรุงความพึงพอใจ 5.2.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน	2. โครงการทำบุญปีใหม่				