

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะทันตกรรมแพทย

ปี 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์คณะ	ชื่อโครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					ตัวชี้วัดผลงาน	
						66	67	68	69	70	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน	เสริมสร้างฐานะทางดีและความผูกพันในองค์กร	<p><b>การวิเคราะห์ข้อมูลและวัฒนธรรมองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รวบรวมข้อมูลด้านข้อมูลการบริหารระดับสูง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของคณะ</li> <li>ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรและจัดทำแผนในการสื่อสารให้ค่านิยมและความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมให้บุคลากรรับทราบ</li> <li>ประเมินผลการรับรู้และถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของคณะ</li> </ol> <p><b>การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ ความผูกพันและความสุขของบุคลากร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และผลสำรวจความสุขของบุคลากร เพื่อออกแบบกิจกรรม</li> <li>จัดทำแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมตามผลการวิเคราะห์พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการ</li> <li>ประเมินการสื่อสารและเก็บข้อมูลผลการตรวจสุขภาพ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรและผลสำรวจความสุขของบุคลากรเพื่อประกอบการดำเนินการและปรับปรุงแผนการดำเนินการในครั้งถัดไป</li> <li>การจัดตั้งชมรมกีฬาและเทคนิการแพทย์</li> </ol>	บุคลากร	หน่วย HR คณะภท. MUMT Happy Org.	200,000.00	✓	✓	✓	✓	✓	1. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร <3.5	1. การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร <3.5 2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม <3.5
	พัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD)	<p><b>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์จากความต้องการฝึกอบรม (Training Need) และสรรรณะของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ดำเนินการสื่อสารให้ทั้งคณะหน่วยงานเพื่อพิจารณาถึงบุคลากรเข้าพัฒนาคุณภาพ</li> <li>จัดโครงการฝึกอบรมที่เน้นความร่วมมือการร่วมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม</li> <li>ติดตามการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร</li> </ol> <p><b>การสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมสร้างขวัญ ใจ และสนับสนุนการทำผลงานให้กับบุคลากร</li> <li>กิจกรรม Workshop ในระหว่างงาน และติดตามที่ว่าการวิจัยหรือสิ่งจัดทำเชื่อมโยงในการให้คำปรึกษา</li> <li>ติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงานที่แล้วเสร็จ</li> <li>จัดเวทีนำเสนอ/แลกเปลี่ยนผลงานหรือสนับสนุนให้ตีพิมพ์ผลงานสู่สาธารณะ</li> </ol> <p><b>การจัดการความรู้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บเป็นความรู้ภายในองค์กร</li> <li>จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับบุคลากร</li> <li>จัดตั้งทีมหรือระบบองค์ความรู้เป็นระบบ</li> </ol> <p><b>การจัดทำแผนการสืบพหุองค์ความรู้ไปยังระดับบริหาร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>วางระบบในการจัดทำแผนการสืบพหุองค์ความรู้</li> <li>กำหนดตำแหน่งที่ต้องการจัดทำแผนการสืบพหุองค์ความรู้และคุณสมบัติที่ต้องการ</li> </ol>	บุคลากร	หน่วย HR	95,000.00	✓	✓	✓	✓	✓	1.แผนพัฒนาบุคลากร 1 แผน 2.จำนวนผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้นำเสนอ/ตีพิมพ์ 3 เรื่อง 3.มีระบบในการจัดทำแผนการสืบพหุองค์ความรู้และมีแผนการสืบพหุองค์ความรู้ 1 แผน	1.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/Workshop องค์ความรู้ต่างๆ 1 ครั้ง 2.จัดเวทีนำเสนอผลงาน 1 ครั้ง 3.บุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งความก้าวหน้าทางสายงาน 1 คน