



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568

จัดทำโดย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี พ.ศ. 2568

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้จัดทำเอกสารแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทาง นโยบาย ของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้าง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สนับสนุนการดำเนินงานของคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นรูปธรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

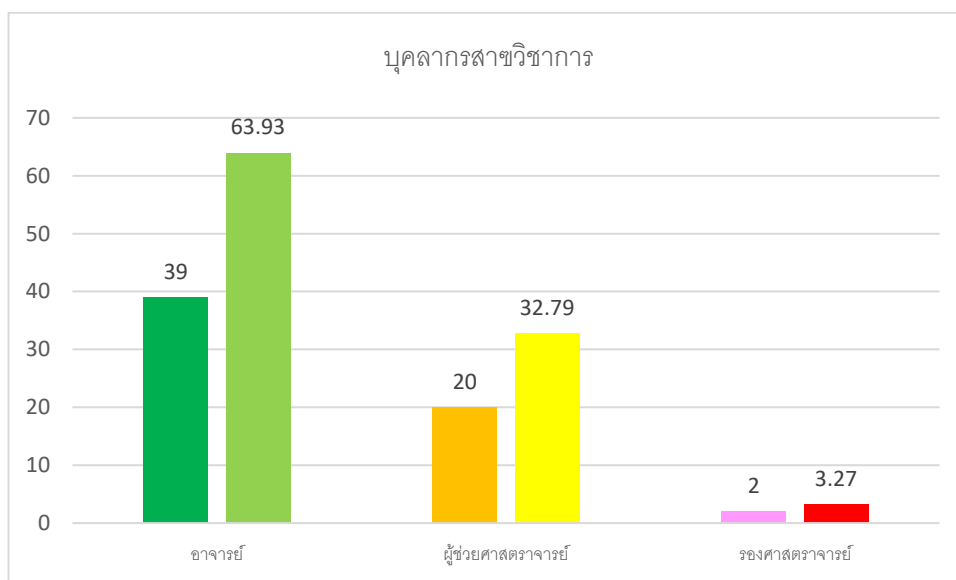
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรและจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ กล่าวคือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ด้วยปรัชญา “ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด (A life of wisdom is the most wondrous of all)” และปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)” ทั้งนี้ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ให้ ความสำคัญ กับการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ของคณะ ในการขับเคลื่อนส่วนงานให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลบุคลากร

(1)บุคลากรสายวิชาการ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 61 คน ประกอบไปด้วย อาจารย์ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 63.93 และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 20 คน ร้อยละ 32.79 รองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ร้อยละ 3.27



ภาพที่ 1 แสดงอัตราส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

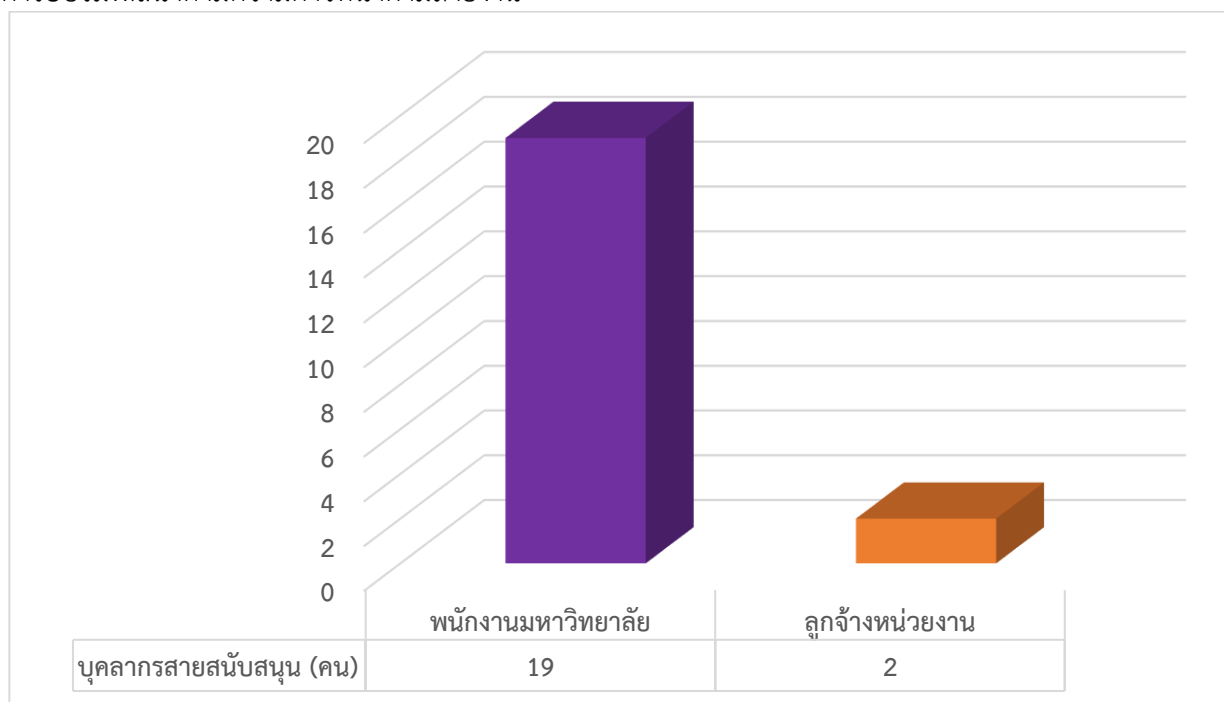
ตารางที่ 1 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ (ณ วันที่ 28 ก.พ. 68)

ประเภทบุคลากร	จำนวน			วุฒิการศึกษา		เกษียณอายุ(คน)		
	คน	ร้อยละ	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ปี68	ปี69	ปี70
ผู้ช่วยสอน	0	0	0	0	0	0	0	0
อาจารย์	39	63.93	1	30	9	0	0	0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20	32.79	0	6	11	0	1	0
รองศาสตราจารย์	2	3.27	0	0	2	0	0	0
รวม(คน)	61	100.00	2	35	22	0	1	0
ร้อยละ			3.27	57.38	36.07	0	1.64	0

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 21 คน คุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน



ภาพที่ 2 แสดงอัตราส่วนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละตำแหน่ง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา
(ณ วันที่ 28 ก.พ. 68)

ประเภทบุคลากร	จำนวน		วุฒิการศึกษา			เกษียณอายุ(คน)		
	คน	ร้อยละ	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ปี68	ปี69	ปี70
พนักงานมหาวิทยาลัย	19	90.48	15	4	0	0	0	0
ลูกจ้างหน่วยงาน	2	9.52	2	0	0	0	0	0
รวม(คน)	21	100.00	17	4	0	0	0	0
ร้อยละ			80.95	19.05	0	0	0	0

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี พ.ศ. 2568 ตามแผนยุทธศาสตร์

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นผู้ผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้นการส่งเสริม ให้บุคลากรทุกสายงานมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีพฤติกรรมและคุณลักษณะ ตามค่านิยม “UP” และ “PHUP” ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรและคณะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย คณะฯ จึงกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและกำหนดโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมาย

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นโดยใช้ กระบวนการวางแผน เชิงกลยุทธ์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้ระบุถึง ค่านิยม "UP" นิยามมาจาก U : Unity ทำงานแบบบูรณาการ ร่วมมือกันมุ่งสู่เป้าหมายและ P: Professional ทำงาน อย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน การส่งเสริมการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ในการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

คณะสาธารณสุขศาสตร์ จึงได้จัดแผนการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 5 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งมั่น สามัคคี ในการทำงาน รักองค์กร และ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.แผนพัฒนารายบุคคล

1.1การพัฒนาผลการปฏิบัติงานประจำปี

แผนงาน โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					งบประมาณ
			2568	2569	2570	2571	2572	
การพัฒนาผล การปฏิบัติงาน ประจำปี เพื่อ การประเมิน ของบุคลากร คณะ สาธารณสุข ศาสตร์	ผลดำเนินงาน ที่ดี และมี ประสิทธิภาพ	ค่าเฉลี่ยผล ประเมินของ บุคลากร	75 คะแนน ขึ้นไป	80 คะแนน ขึ้นไป	85 คะแนน ขึ้นไป	90 คะแนน ขึ้นไป	90 คะแนน ขึ้นไป	ไม่ใช้ งบประมาณ

1.2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้ดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบ HR Smart โดยมีระบบขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
1	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 1) ประชาสัมพันธ์บุคลากรภายใน หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผน ผ่านระบบ HR Smart	ต.ค.67 – ม.ค.68	งานแผนงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ
	2) บุคลากรจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ม.ค.68 – ก.พ. 68	บุคลากรทุกคน	
2	ผู้บริหาร ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน ยืนยันเห็นชอบแผน ผ่านระบบ HR Smart	ภายใน 28 ก.พ. 68	ผู้บริหาร ,ประธาน หลักสูตร และ หัวหน้างาน	
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนาของตนเอง	1.ต.ค.67 – ก.ค.68	บุคลากรทุกคน	
4	รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ผ่านระบบ HR Smart	ภายใน 31 ก.ค. 68	บุคลากรทุกคน	
5	ผู้บริหาร ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน ยืนยันเห็นชอบแผน รายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบ HR Smart	ภายใน 31 ก.ค. 68	ผู้บริหาร ,ประธาน หลักสูตร และ หัวหน้างาน	
6	มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการ เจ้าหน้าที่ จัดกิจกรรมมอบ ประกาศนียบัตร การดำเนินงานตาม แผนฯ	ส.ค. 68	กองการเจ้าหน้าที่	

2. แผนพัฒนาโดยคณะฯ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปี พ.ศ. 2568

โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	เป้าหมาย (ร้อยละ ความสำเร็จ)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาหรือเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการสวดแทรกคุณธรรม จริยธรรม 2. เพื่อให้คณาจารย์สามารถผลิตตำรา เอกสารการสอน สื่อการสอนและสามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม มาใช้ในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และสอดคล้องการเรียนการสอนที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัดกระบวนการ ร้อยละของการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 1. ความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองอาจารย์มืออาชีพในระดับ 2 ร้อยละ 20 3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองอาจารย์มืออาชีพในระดับ 3 ร้อยละ 5	ร้อยละ 100	30,000.00	มี.ค.- พ.ค. 68	ดร.ศศิวิมล บุตรสีเขียว
2. โครงการการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์ EdPEX	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการจัดการการดำเนินการองค์ส่วนงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละ 100	100,000.00	ส.ค.- ก.ย. 68	นายพงศธร ศิลาเงิน และนางสาวเมธิณี หล้านามวงศ์

โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	เป้าหมาย (ร้อยละ ความสำเร็จ)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	2. เพื่อปรับปรุงความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องภายในส่วนงานที่จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ 3. เพื่อทำให้เกิดการบริหารจัดการทุกเรื่องภายในส่วนงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัดกระบวนการ ร้อยละของการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 1. คณะสารสนเทศศาสตร์ผ่านการประเมินเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ - ร้อยละของคะแนนในแต่ละหมวดตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับ Band 2 2. จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการ ร้อยละ 70				
3. โครงการพัฒนาองค์กร (OD) และพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างทักษะ (skill set) และสร้างกระบวนการคิด (mind set) ในทิศทางเดียวกัน	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและทีมงาน สู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้บุคลากรเกิดการสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาด้านอารมณ์ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักความผูกพัน มีความสามัคคีใน ส่วนงาน ตัวชี้วัดกระบวนการ	ร้อยละ 100	150,000.00	พฤษภาคม 68	นายภาณุวัฒน์ ทวีกุล

โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	เป้าหมาย (ร้อยละ ความสำเร็จ)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	ร้อยละของการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรที่เข้าร่วมมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งมีความสามัคคี มีการเรียนรู้ มีการสื่อสารเชื่อมโยงที่ดีต่อกัน ร้อยละ 80				
4. โครงการการจัดการองค์ความรู้อย่างยั่งยืน Knowledge Management (KM) คณะสาธารณสุขศาสตร์	วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน 2. เพื่อสังเคราะห์งานของบุคลากร ให้เป็นระบบ สามารถนำความรู้ด้านต่าง ๆ ของส่วนงานภายในมาเชื่อมโยงภารกิจงานของตนเองได้อย่างเข้าใจและเป็นระบบมากขึ้น ตัวชี้วัดกระบวนการ ร้อยละของการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัวชี้วัดกระบวนการ จำนวนบุคลากรมีส่วนร่วม ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	70,000.00	เมษายน 68	รศ.ดร.เกษแก้ว เสี่ยงเพราะ

การประเมินผล

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568

การนำตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานให้มีความ สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2567-2571 ให้เป็นไปตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของส่วนงาน ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากร ของส่วนงาน รวมทั้งมี การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะ กรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม แผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 และสามารถ ประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การ ดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล

3. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อผู้บริหารคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ เพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผล ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568

4. การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสุขภาพ ศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)

6. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

7. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อผู้บริหารคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์เพื่อนำผลการประเมินมา ทบทวน และปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป