

แผนการบริหารและพัฒนามุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



จัดทำโดย : คณะสาธารณสุขศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้จัดทำเอกสารแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางนโยบาย ของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สนับสนุนการดำเนินงานของคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นรูปธรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ส่วนที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

ความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์

หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ได้เปิดรับนิสิตเข้าศึกษาเป็นรุ่นแรก ในปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักวิชาสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา นิสิตจำนวน 93 คน เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/2550) สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา” ในวันที่ 1 ธันวาคม 2551 ได้มีการจัดตั้ง “สำนักวิชาแพทยศาสตร์” สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา รับโอนนิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 93 คน และนิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 150 คน จากสำนักวิชาสหเวชศาสตร์ รวมมีนิสิตในสังกัด จำนวน 243 คน เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 สำนักวิชาแพทยศาสตร์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะแพทยศาสตร์”

ต่อมา คณะกรรมการประจำคณะแพทยศาสตร์ เห็นชอบจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 และได้เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา เห็นชอบจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์และปรับปรุงโครงสร้างคณะแพทยศาสตร์ เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2563 และคณะกรรมการศึกษาและวางระบบโครงสร้างและการบริหารจัดการของคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์และศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 2/2563 วันที่ 11 ธันวาคม 2563 มีมติ เห็นชอบการจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์และโครงสร้างคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดย สภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2563 วันที่ 19 ธันวาคม 2563 มีมติอนุมัติให้จัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ และได้ออกประกาศจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2563 และแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จุฑาว่า เป็นผู้รักษาการแทนคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบ่งบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุน

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน

ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีผลดำเนินการเป็นเลิศด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออกในการสร้างปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนสู่ สากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในลักษณะสหสาขาวิชาชีพ (Inter Professional Education; IPE)
2. สร้างงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล และการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริการชุมชน
3. ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม
4. บูรณาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ โดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อสร้างคุณค่าความเป็นไทย
5. บริหารงานทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ ตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX

อัตลักษณ์บัณฑิต

1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษามาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)
2. อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

ค่านิยมองค์กร

PH UP (School of Public Health, University of Phayao)

P: Partnership การมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการพัฒนา

H: Humanity ผลิตบัณฑิตที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ (มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน)

U: Unity งานบูรณาการ สามัคคี ร่วมมือกัน นำหนึ่งใจเดียวมุ่งสู่เป้าหมาย

P: Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. พัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. เสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงาน
7. พัฒนาผู้บริหารสืบทอด

สมรรถนะหลักของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ (Personal Competency)

1. ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ชเป็นผู้บริหาร เป็นผู้กำกับและติดตาม การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติ ต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของ มหาวิทยาลัย

2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) มีทักษะการบริหารและพัฒนา บุคลากร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงานและพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัด บุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากร ตามความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (CAPABILITY and CAPACITY) พัฒนาความก้าวหน้า ด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพของทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามลำดับ พัฒนาอาจารย์ผู้สอน อาชีพด้านการ สอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้าง แรงจูงใจในการ ทำงาน รวมถึงความผูกพันของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในองค์กร

3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) พัฒนาระบบการทำงาน และบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสถานะแวดล้อมที่เสริมสุขภาวะการทำงาน

4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถ ออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้า และใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้อง และมุ่งสู่ เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

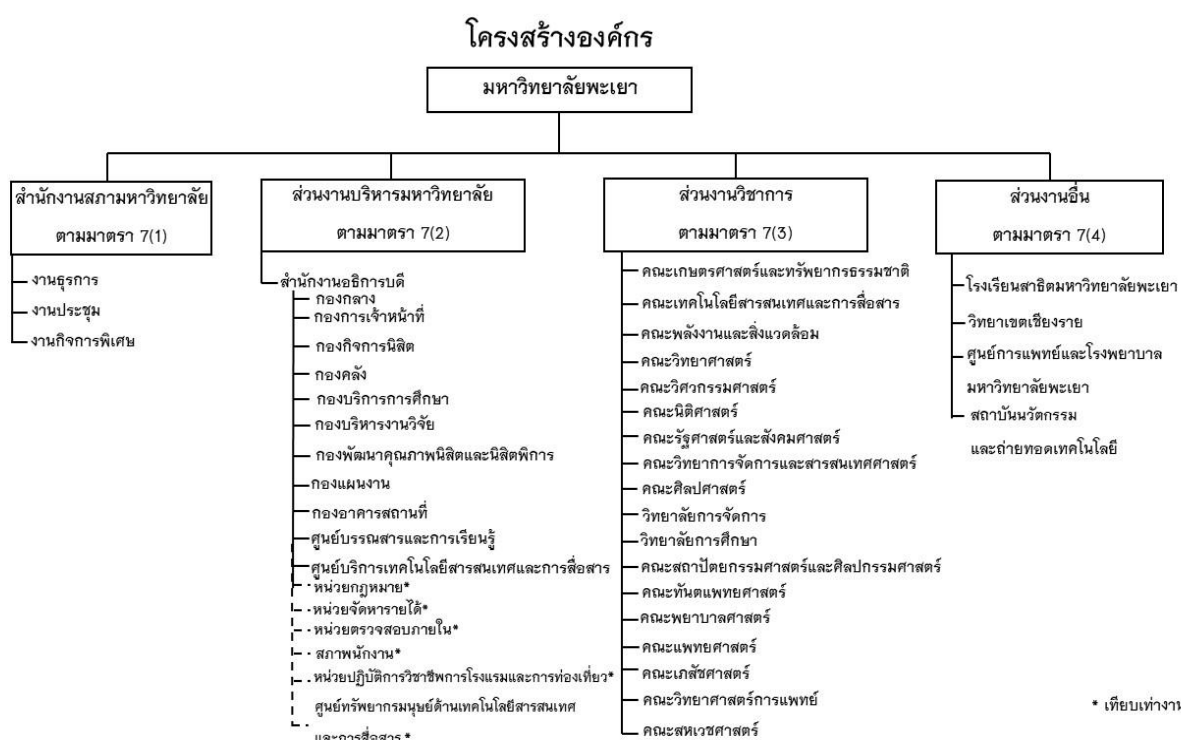
1. บุคลากรสายวิชาการ

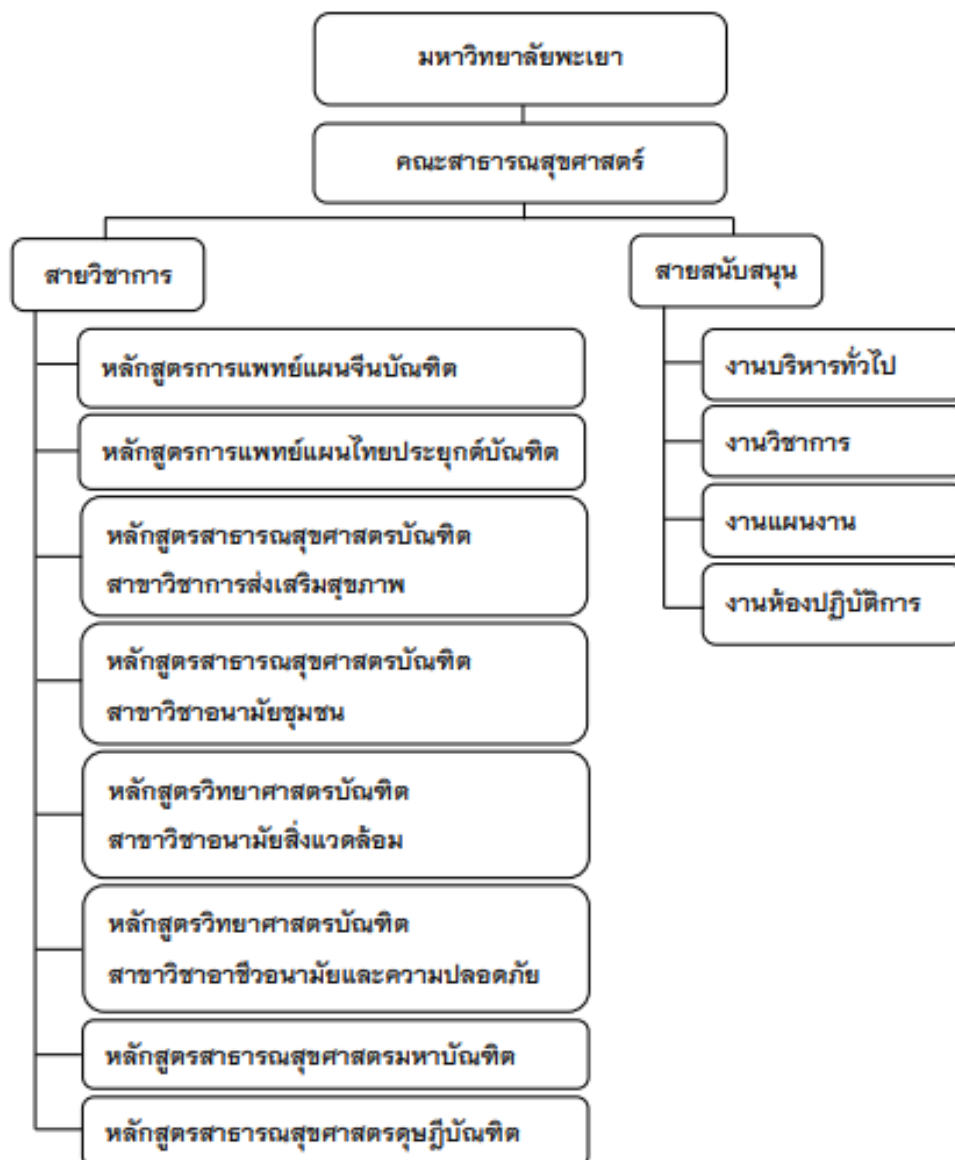
- 1) พัฒนาทักษะด้านการสอนและการวิจัย เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ
- 2) พัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาการและด้านวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ
- 3) ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)
- 4) ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการประเมินผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5) ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะ ทางภาษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ
- 6) ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
- 7) มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้คณะสาธารณสุขศาสตร์ และมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

2. บุคลากรสายสนับสนุน

- 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind)
- 3) เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 5) พัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของทั้งบุคลากรสายสนับสนุน
- 6) ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
- 7) มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

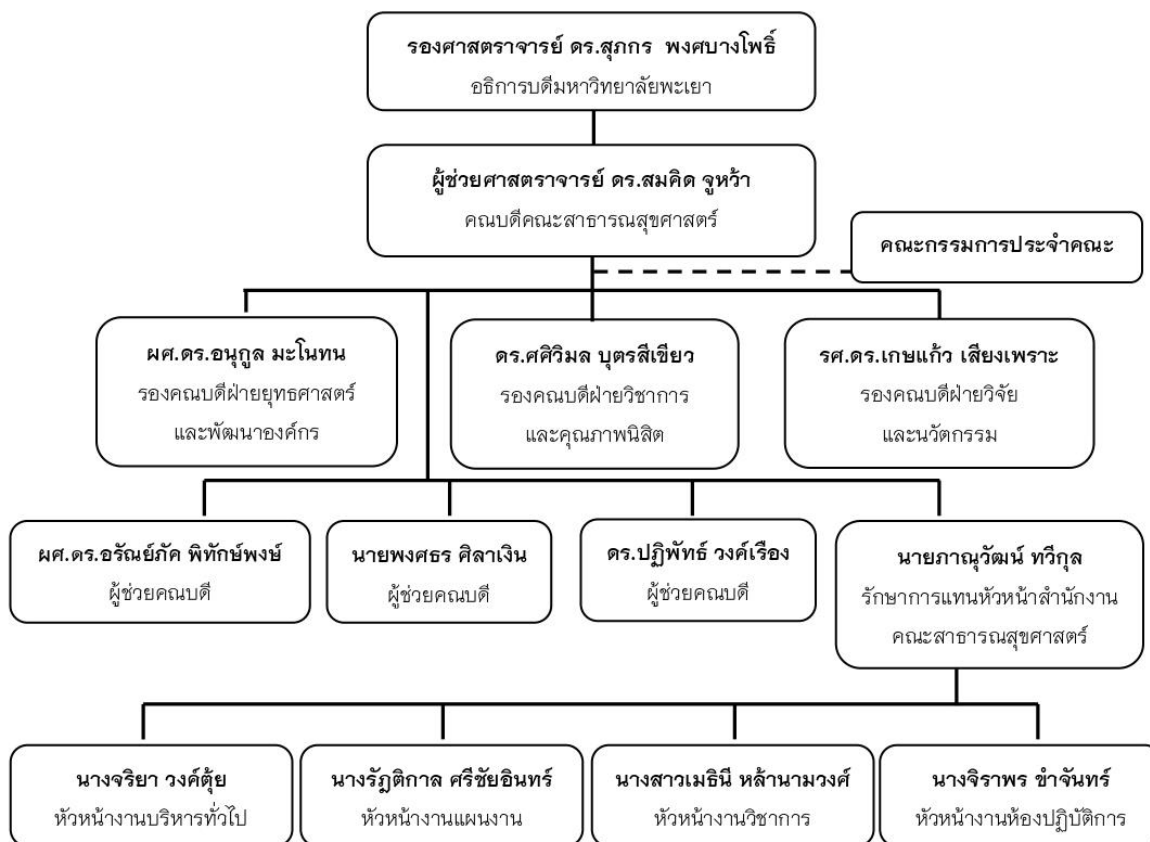
ความสัมพันธ์ระดับองค์กร





โครงสร้างองค์กรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างการบริหาร (Administration Chart)



โครงสร้างการบริหารงาน

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรและจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ กล่าวคือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีการเตรียมการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ (Comprehensive University) ด้วยปรัชญา “ดำรงชีวิต ด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด (A life of wisdom is the most wondrous of all)” และปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)” ทั้งนี้ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ให้ความสำคัญ กับการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการบริหารงานต่าง ๆ ของคณะ ในการขับเคลื่อนส่วนงานให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

ตามข้อ ๒๙ กำหนดให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- (๓) การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
- (๔) การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (๕) การเลื่อนตำแหน่ง
- (๖) การบรรจุและแต่งตั้ง
- (๗) การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๓) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

และข้อ ๓๔ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับ ภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพงาน
- (๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีผลการประเมินตามข้อ ๓๘ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

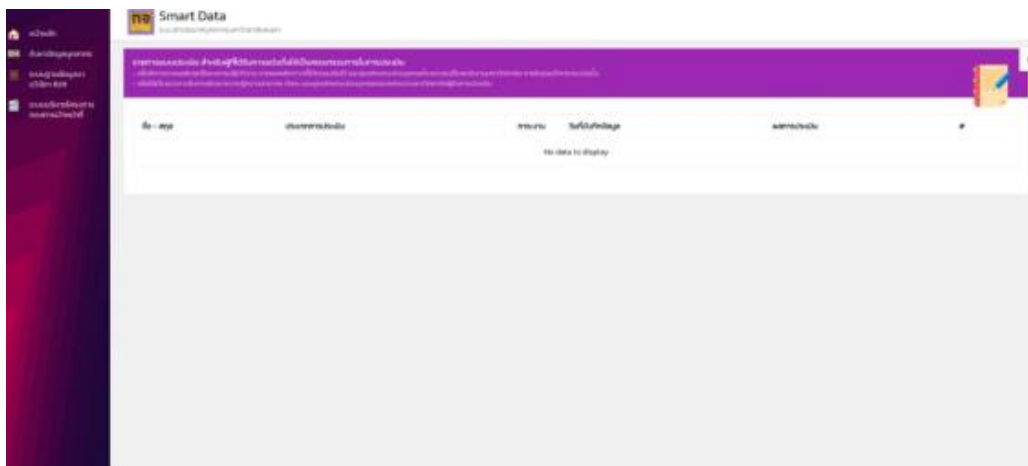
แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- (๑) ดีมาก
- (๒) ดี
- (๓) ปานกลาง
- (๔) ต้องปรับปรุง
- (๕) ต่ำ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ HR SMART จากระบบ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้ประเมินสามารถเข้าไปประเมินผลผ่านระบบ HR SMART และผู้รับการประเมินสามารถกรอกข้อมูลภาระงานและข้อมูลประกอบต่างๆ ในระบบ HR SMART

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย HR SMART

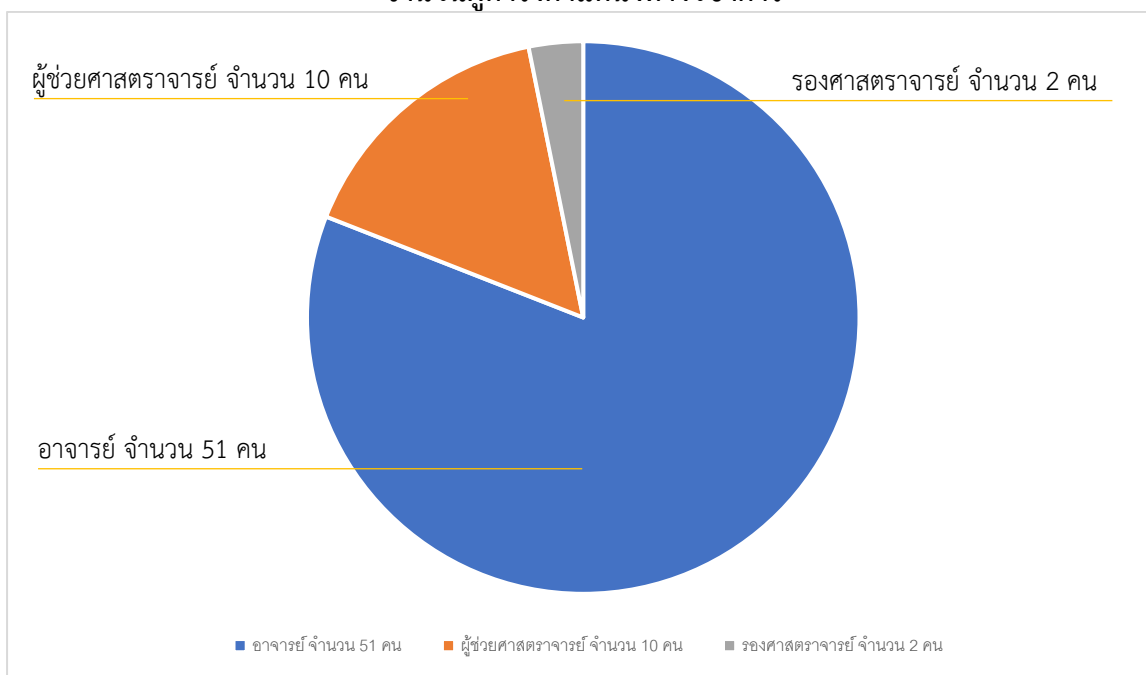




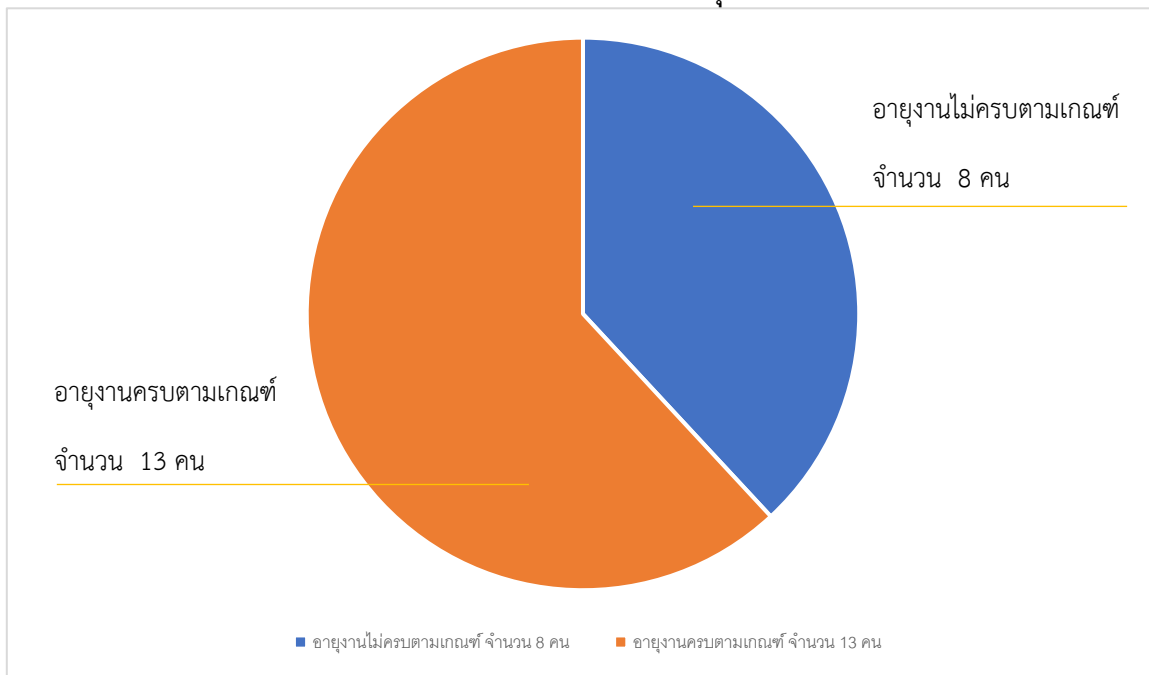
การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ พัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการส่งเสริม พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังภาพต่อไปนี้

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



ความก้าวหน้าสายสนับสนุน



ส่วนที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มีเป้าหมาย ในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ก่อเกิดประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการที่มุ่งเน้น สมรรถนะบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงาน
7. แผนการพัฒนาผู้บริหารสืบทอด

การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่า	ผู้รับผิดชอบ
							เป้าหมาย	
							67	
5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY	ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ	1. มีวิธีการประเมินทักษะและสมรรถนะบุคลากร 2. มีระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 3. การจัดระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่าง ๆ (staffing levels)	มีมาตรการ	โครงการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ	50,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา	สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน	โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน	30,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies	สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	โครงการสวัสดิการด้านสุขภาพบุคลากร	100,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	5.5.1 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร	ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก	1.มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	มีระบบกลไก และมาตรการ	โครงการพัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของ	30,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่า เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
							67	
	(Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)	ผูกพัน และการมีส่วนร่วมในคณะ (Drivers of ENGAGEMENT) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	2.มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน		บุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)			
5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน	ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน	1. มีระบบและกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรม 2. มีวัฒนธรรมการสื่อสารสาขาที่เปิดกว้าง 3. วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ	มีระบบ	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (OD)	150,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของคณะ ด้านปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชน คู่สากล	1.มีระบบและกลไกส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของคณะ	มีระบบ	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (OD)		1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี	ส่งเสริมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์	1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise)	มีระบบ	โครงการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	10,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่า เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
							67	
	5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	ส่งเสริมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีผลปฏิบัติงานในระดับดี	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะ 2. ด้านการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา <u>เกี่ยวข้อง</u> <u>คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ “Education Criteria for Performance Excellence” (EdPEX)</u> 2.ด้านพัฒนา <u>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> <u>ระดับหลักสูตร (AUN-QA Overview)</u>	20,000 100,000 100,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางาน
	5.7.3 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา	1.มีระบบการจัดการการพัฒนาก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรของคณะ	มีระบบ	โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	50,000	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางาน

ส่วนที่ 4

การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

1 กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

ความสำคัญของการติดตาม การติดตามเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพ หากไม่มีระบบติดตามอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานรวมถึงค่าใช้จ่ายโครงการไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ส่วนงานกำหนดไว้ หากโครงการมีระบบการติดตามอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพแล้วนั้น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการใช้ต้นทุน (Cost-effective) ดำเนินงาน ต่าง ๆ ยกตัวอย่าง เช่น การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นใน โครงการและการเสนอแนวทางแก้ปัญหา การติดตามความสามารถในการเข้าถึงโครงการของ กลุ่มเป้าหมาย การติดตามประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนต่าง ๆ ในโครงการและการเสนอวิธีการ ปรับปรุงการดำเนินงาน

ความสำคัญของการประเมินผล การประเมินผลนั้น จำเป็นต่อการดำเนินการ เช่นเดียวกับการติดตามผลที่ได้จากการประเมินเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข การขยายขอบเขต หรือ การยุติการดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินผลแผนงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาว่าแผนงานที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดถึงแผนการดำเนินโครงการผลเป็นอย่างไร สำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งการติดตามและประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบถึงสอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร (งบประมาณ) อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลถือเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนงาน และบุคลากร นอกจากนี้การประเมินผลยังถือเป็นกระบวนการตัดสินใจความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2 วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตาม (Monitoring) ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับงบประมาณและได้บรรจุไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปี และในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้พิจารณาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้โครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) รวบรวมผลการติดตามความก้าวหน้าของโครงการและการประเมินผลโครงการของทุกส่วนงาน เพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาและพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาและตั้งงบประมาณประจำปี ซึ่งการประเมินผลเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การประเมินผลเชิงปริมาณ เป็นการประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ของโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนดำเนินงาน และจำนวนงบประมาณที่ใช้จริง 2. การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่มีลักษณะเป็นการประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมาย เชิงคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ และมหาวิทยาลัย

3 เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล

การประเมินผลโครงการจำเป็นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางในการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 องค์ประกอบดังนี้

1. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)

พิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผนการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดหรือไม่ รวมถึงปัญหา อุปสรรค ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ ดังนี้

1) ผลผลิตเทียบกับเป้าหมาย ช่วงเวลา และสัดส่วนของผลผลิต (Outputs) ถึงการบรรลุเป้าหมาย มากน้อยเพียงใด

2) จำนวนกิจกรรมที่แล้วเสร็จ ตัวชี้วัดความก้าวหน้า โดยพิจารณาจากจำนวนกิจกรรมและประเภทของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วของกิจกรรมหลัก กิจกรรมพื้นฐาน กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริมในช่วงระยะเวลาอาจเป็นสัปดาห์ เดือน ไตรมาส หรือระยะของโครงการ (Phase)

3) ทรัพยากรที่ใช้ในช่วงเวลาการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรของโครงการครอบคลุมด้านงบประมาณ เช่น งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวด และแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลา

4) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อทราบระยะเวลาที่ใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาพรวม

2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) การประเมินประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้นอกจากงบประมาณแล้ว ยังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากร ทางการจัดการและเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่

1) สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโครงการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต

2) ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ โครงการซึ่งนอกจากจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานแล้ว ยังแสดงถึงสมรรถนะ และศักยภาพของทรัพยากรบุคคล และเป็นแนวทางในการปรับขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย

3) ผลผลิตต่อหน่วยเวลา เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตในช่วงเวลา เช่น จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการอบรมอาชีพเสริมนอกภาคเกษตรต่อเดือน จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนต่อตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละปี จำนวนผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในแต่ละ ช่วงไตรมาส

4) การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เช่น การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อลดค่าใช้จ่าย รวมถึงประหยัดพลังงานและค่าสาธารณูปโภคคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม

3. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) การประเมินประสิทธิผล เป็นเกณฑ์พิจารณาระดับการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่

1) ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างและการบรรลุเป้าหมายส่งผลต่อบุคลากรอย่างไร โดยสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณ และคุณภาพของบุคลากร เช่น การบรรลุเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม

2) ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับมิติการมีส่วนร่วม โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และการปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดจากจำนวนบุคลากร ความถี่ระดับและกิจกรรมซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจวางแผนและติดตามผล

3) ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของบุคลากรที่พึงพอใจในการรับบริการ สัดส่วนความพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับความพึงพอใจในมาตรการของโครงการ

4) ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่งหรือเป้าหมายรวมของโครงการหรือไม่ ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโครงการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. เกณฑ์ผลกระทบ (Impacts) เป็นการพิจารณาผลกระทบโดยรวมต่อบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ในภาพรวมเป็นผลกระทบระยะยาว ผลกระทบอาจมีทั้งที่มุ่งหวัง (Intended impacts) และผลกระทบที่ไม่ได้มุ่งหวัง (Unintended impacts) ซึ่งอาจเป็นผลด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพชีวิต เป็นตัวชี้วัดผลกระทบต่อการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เช่น รายได้ ความเป็นอยู่ โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ สุขอนามัย สภาพแวดล้อม โดยสามารถวัดจากสัดส่วนครัวเรือนหรือบุคลากรที่ได้รับบริการจากโครงการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีหรือมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

2) ทศนคติและความเข้าใจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยมุ่งเรื่องทัศนคติและความเข้าใจของบุคลากรเป้าหมายที่มีต่อโครงการ โดยสามารถวัดระดับ (Scale) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อโครงการ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และมาตรการนโยบายผลประโยชน์ของโครงการ ความพึงพอใจในการรับบริการ และทัศนคติต่อผู้บริหารและโครงการ

3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยให้ความสำคัญเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรโดยเปรียบเทียบระยะก่อนและหลังการดำเนินโครงการ เช่น สัดส่วน ของบุคลากรที่ยอมรับเทคโนโลยี การลดพฤติกรรมการประพัตติมิชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ เป็นต้น

5. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance) เป็นการประเมินความสอดคล้องมุ่งพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้ได้อย่างไร ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการประเมินความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งตอบแนวทางและกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ประเด็นปัญหาหลัก พิจารณาจากจำนวนเรื่องหรือประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้วและที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความเร่งด่วน รุนแรงของปัญหา

2) มาตรการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยสามารถดูได้จากมาตรการที่ผู้บริหารโครงการนำมาใช้ ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการ และความสอดคล้องกับปัญหาหลัก

3) ความต้องการหรือข้อเรียกร้องของบุคลากร เป็นตัวชี้วัดถึงความต้องการของผู้รับบริการ ในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ เช่น คำร้องเรียน ข้อร้องทุกข์ การแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย หรือได้รับความเสียหายจากการดำเนินโครงการซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องในการดำเนินโครงการและสนองต่อความต้องการของบุคลากร

6. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability) เป็นเกณฑ์การพิจารณาที่สืบเนื่องจากความสอดคล้อง โดยพิจารณาระดับความต่อเนื่องของกิจกรรมถึงความสามารถในการดำเนินต่อไปได้ โดยไม่มีการใช้งบประมาณ จากภายนอกโครงการ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความสามารถในการขยายกิจกรรมไปยังพื้นที่อื่น ๆ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ (Economic viability) เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเงินของโครงการ อาทิ จำนวนงบประมาณของโครงการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภาวะผูกพัน สัดส่วนค่าใช้จ่ายเทียบกับผลผลิตที่ได้ ปริมาณเงินทุนสำรอง แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ปริมาณ งบประมาณหรือเงินทุนหมุนเวียน จำนวน และขนาดกองทุนดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความอยู่รอด ทางเศรษฐกิจของโครงการ

2) สมรรถนะด้านสถาบัน (Institutional capacity) เป็นตัวชี้วัดความสามารถของหน่วยงานในการบริหารโครงการ การพัฒนาองค์กรประชาชน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับการมีส่วนร่วมของประชากรกลุ่มเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผนงานและบริหารโครงการ และการปรับปรุงระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการ

3) ความเป็นไปได้ในการขยายผล เป็นตัวชี้วัดความยั่งยืนโดยพิจารณาความสามารถในการพึ่งตัวเอง โอกาสและช่องทางในการขยายผลการดำเนินโครงการกรณีโครงการประสบผลสำเร็จด้วยดี ทั้งการขยายผลตามแนวราบ กล่าวคือ การเพิ่มกิจกรรมโครงการ การเพิ่มจำนวนประชากรเป้าหมาย การขยายกำลังผลิตของโครงการเดิมและการขยายผลในแนวตั้ง ได้แก่ การขยายพื้นที่โครงการ การขยายเครือข่ายโครงการออกไปทั่วภูมิภาค และการยกระดับโครงการเป็นระดับชาติ

7. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) เป็นเกณฑ์ที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (Social equity) โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์และ ผลกระทบจากการดำเนินงาน โดยยึดหลักบุคลากรได้รับหลักประกัน เรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความทั่วถึง ในการรับบริการ การจัดสรรคุณค่า (Values) และการกระจายผลตอบแทนที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1) ความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพ เป็นตัวชี้วัดความเป็นธรรมโดยให้ความสำคัญทุกกลุ่มย่อยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร การจัดหาตำแหน่ง มาตรการลดผลกระทบทางสังคมปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่จัดให้แก่บุคลากร

2) ความเป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นตัวชี้วัดที่ให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมระหว่างเพศ ความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ (Gender discrimination) โดยสามารถพิจารณาเรื่องความเท่าเทียมในโอกาส บทบาทระหว่างหญิง/ชาย การปฏิบัติที่เคารพสิทธิ

3) ความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น (Intergenerational equity) เป็นตัวชี้วัดที่เน้นความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น ระหว่างชนรุ่นปัจจุบันและชนรุ่นอนาคต (Future generation) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับ การจัดสรร และใช้ประโยชน์ทรัพยากร โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงการที่อาจ ก่อให้เกิดผลกระทบด้าน สิ่งแวดล้อม และผลกระทบด้านสังคม โดยคำนึงถึงชนรุ่นอนาคตซึ่งจะเป็นผู้ได้รับ กระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินโครงการในปัจจุบัน

8. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities) เป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินโครงการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินโครงการ จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบด้านลบ ต่อสังคม หรือชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินโครงการ โดยเป็นการวัดและประเมินเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับการศึกษาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment – EIA) ในช่วงก่อนทำโครงการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายรับผิดชอบ และมีการชดเชยความเสียหายจากผลกระทบในลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ ผู้เสียหาย เพื่อเป็นหลักประกันความเสี่ยงให้กับสังคม และเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้อนุมัติและผู้ดำเนินโครงการ

2) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบหรือความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจ ที่เกิดจากโครงการพัฒนาของรัฐในลักษณะของผลกระทบภายนอก (Externalities) ซึ่งสร้างภาระให้กับ ประชาชน/บุคคล และชุมชนโดยรอบที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนทางสังคม (Social costs)

3) ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินโครงการและส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียโครงสร้าง แบบแผนและวิถีการดำเนินชีวิตที่ดี ความเสื่อมถอยของขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความเอื้ออาทร ความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลของชุมชน ดังเดิม

เกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโครงการ ซึ่งครอบคลุมมิติ ด้านเศรษฐกิจ สังคม มิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านทรัพยากร และมิติด้าน สิ่งแวดล้อม เกณฑ์และตัวชี้วัด จะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลโครงการ ในลักษณะที่เป็นผล 67 วัตร ในทุก ขั้นตอนของกระบวนการโครงการ เพื่อวัดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติจำเป็นต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารบุคคล และโครงการประจำปี โดยกำหนดและวัดตัวแปรเฉพาะเพื่อประมวลเป็นตัวชี้วัดรวม (Composite indicators)

ส่วนที่ 5

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การนำตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานให้มีความ สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ให้เป็นไปตาม ประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของส่วนงาน ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากร ของส่วนงาน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทาง ปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุข ศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความ เข้าใจ ในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบ ถึงบทบาท ความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม แผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และสามารถ ประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล

3. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อผู้บริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผล ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4. การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ประจำปี

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสาธารณสุข ศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

6. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

7. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อผู้บริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์เพื่อนำผลการประเมินมา ทบทวน และปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป