

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2558 – 2562)

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 – 2562) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาดังในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2558-2562) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนงานของคณะซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจวิจัย ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกส่วนงานในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะเวลา 5 ปีเกี่ยวกับ จำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละคณะ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณแผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถไปสู่การปฏิบัติได้จริง

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่ง เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.3 เป้าหมายบริหารงานด้านบุคลากรของคณะ	2
1.4 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน	3
1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 ข้อมูลพื้นฐานของคณะ	4
บทที่ 2 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	15
2.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน	15
2.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562)	17
2.3 แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562)	17
2.4 แผนความต้องการเพิ่มอัตรา (ปี 2558-2562)	18
2.5 แผนอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่มและคุณสมบัติ (ปี 2558-2562)	18
2.6 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์	19
2.7 ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562	20
บทที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 -2562)	21
3.1 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	22
บทที่ 4 แนวทางการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	23
4.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร	23
4.2 วัตถุประสงค์	25
4.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	25
4.5 งบประมาณ	25
4.5 การบริหาร	25
4.6 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ	25
4.7 แนวทางการติดตามประเมินผล	26

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบันรวมทั้งที่ต้องการ ในอนาคตอย่างน้อย 5 ปี ข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึง กำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับ การฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้ง การส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมายดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน

- การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนมี โอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของ คณะทั้งหมด

- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปศึกษาต่อ ไป อบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของคณะรวมทั้งให้ ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากร ในช่วงเวลา ระหว่างปีงบประมาณ 2558-2562

1.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1.2.1 เพื่อให้บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- (2) มีคุณภาพ มีความรักองค์กร และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- (3) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
- (4) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด

1.2.2 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ (พ.ศ.2558-2562)

1.2.3 เพื่อจัดทำแผนการจัดการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงาน ต่างๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคณะ

1.2.5 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อวิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

1.3 เป้าหมายการบริหารงานด้านบุคลากรของคณะ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานจัดการศึกษา วิจัย และ บริการวิชาการ ด้านสาธารณสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และทำให้องค์การมี มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ไว้ดังนี้

1.3.1 เป็นคณะที่มุ่งเน้นจัดหา และพัฒนาบุคลากรทั้งสาย วิชาการ และสายสนับสนุนให้เพียงพอ ตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด ระดับปริญญา เอก : ปริญญาโท = 50 : 50 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.3.2 เป็นคณะที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัย มุ่งสร้างผู้นำทางการวิจัยภายใต้ความร่วมมือกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อ ส่งเสริมให้อาจารย์ ได้ทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง และให้นำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสาร

1.3.3 เป็นคณะที่ให้ความสำคัญทางด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการประกันคุณภาพของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดมาตรฐานการในการประกันคุณภาพให้เป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนของคณะ

1.3.4 เป็นคณะที่ต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการพัฒนาด้านกายภาพ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานและการศึกษา เพื่อทดแทนของเดิมที่ชำรุดหรือล้าสมัยด้วย

1.4 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตรใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตร์สุขภาพ 1 : 8 นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1.4.1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำ 5 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

- 1) งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำ ภาคเรียนละ 16 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 2) งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ
- 3) งานบริการวิชาการ
- 4) งานทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1.1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำที่กำหนดสามารถนำภาระงาน ตามข้อ 1.2 ข้อ 1.3 ข้อ 1.4 ข้อ 1.5 และข้อ 1.6 มาทดแทนได้

การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาที ทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.5 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. 2554

1.4.2. การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนการสอน พิจารณาตามภาระงานของหน่วยงาน โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้องลักษณะการใช้ห้อง อุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์

1.5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.5.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

1.5.3 ศึกษา นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

1.5.4 นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 5 ปีของคณะ แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวน อัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและ เป้าหมายของคณะ

1.5.5 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.5.6 นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพิจารณาเห็นชอบ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.6.2 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือพิจารณาควบคุม กำกับและจัดสรรอัตรา กำลังให้ เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

1.6.3 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนากำลังคนในด้านการ ศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ติวงาน ฯลฯ

1.6.4 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาการ เสริมสร้าง คุณภาพของบัณฑิต ให้องค์การมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียน

1.7 ข้อมูลพื้นฐานคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์

1.7.1 ประวัติเป็นมาคณะ

การดำเนินงานสาธารณสุขของประเทศ ทั้งด้านการบริหาร และการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ ประชาชน ในสังคมทุกระดับจะพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่น ทันตแพทย์ พยาบาล แพทย์ เภสัชกร นักวิจัยด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นต้น เป็นผู้ นำ เป็นนักวิเคราะห์วิจัย นักบริหารและดำเนินโครงการด้านสาธารณสุขของ ประเทศได้ทุกระดับ ทั้งยังต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศหรือฝึกอบรมบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานด้านนี้ได้ โดยมีสำนึกที่ตระหนักถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาคที่มีปรัชญามุ่งพัฒนาท้องถิ่นมี ความพร้อมในด้านต่างๆทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สถานที่ และสิ่งที่เกี่ยวข้องทางวิชาการพิจารณาเห็น ความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพ จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตร สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชนขึ้น เพื่อรองรับความต้องการบุคลากรด้านสาธารณสุข การพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาวะผู้นำ นักวิจัย ผู้นิเทศหรือผู้สอน และผู้ชำนาญการด้านการสร้างเสริม สุขภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขระดับต่างๆ ของ ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่องานสาธารณสุขทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและเพื่อ รองรับการเปิดเสรีการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

โดยคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ให้ความเห็นชอบจัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ ใน การประชุมครั้งที่ 4/2556 เมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2556 เริ่มเปิดรับนักศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2556 และ ทุกหลักสูตรได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ .) รวมทั้งได้รับการรับรองคุณวุฒิ จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก .พ.) เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2557 และได้แบ่งส่วนงานภายใน เพื่อการบริหารจัดการคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีสาขาวิชาจำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตรสาธารณสุข ศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน
- 2) หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน

และได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 3 ส่วนงาน ได้แก่

1. ส่วนสำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในส่วนสำนักงานคณบดี เกี่ยวกับงานที่ ได้รับมอบหมาย ได้แก่ กลุ่มงานวางแผนและสารสนเทศ กลุ่มงานกิจการพัฒนานักศึกษา งานบริหารทั่วไป

งานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก งานกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ งานการเงินและพัสดุ งานจัดหารายได้คณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้กำกับดูแล

๒. ส่วนงานบริหารหลักสูตร รับผิดชอบการบริหารจัดการในส่วนงานบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรี และงานบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา งานทะเบียนและวัดผลการศึกษา และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้ควบคุมดูแล

๓. ส่วนงานสนับสนุนการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการในส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา คืองานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรองคณบดีฝ่ายสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.7.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์

ปรัชญา

ภูมิปัญญาด้านสาธารณสุขของท้องถิ่นและชุมชน (To be a wisdom for Local Health System)

วิสัยทัศน์

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำด้านการสาธารณสุขของท้องถิ่นและชุมชน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาสาขาสาธารณสุขศาสตร์ ที่มีความเป็นเลิศ มีศักยภาพและเจตคติ ที่ดีต่อการประกอบอาชีพ มีความพร้อมด้านคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม
2. จัดระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ผลิตผลงานวิจัยทั้งระดับพื้นฐานและประยุกต์ในด้านสาธารณสุข เพื่อสามารถนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่น ประเทศ โดยมุ่งเน้นการให้บริการวิชาการเชิงรุก
4. ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติและท้องถิ่น ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนท้องถิ่น และส่งเสริมการดูแลรักษาและการใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

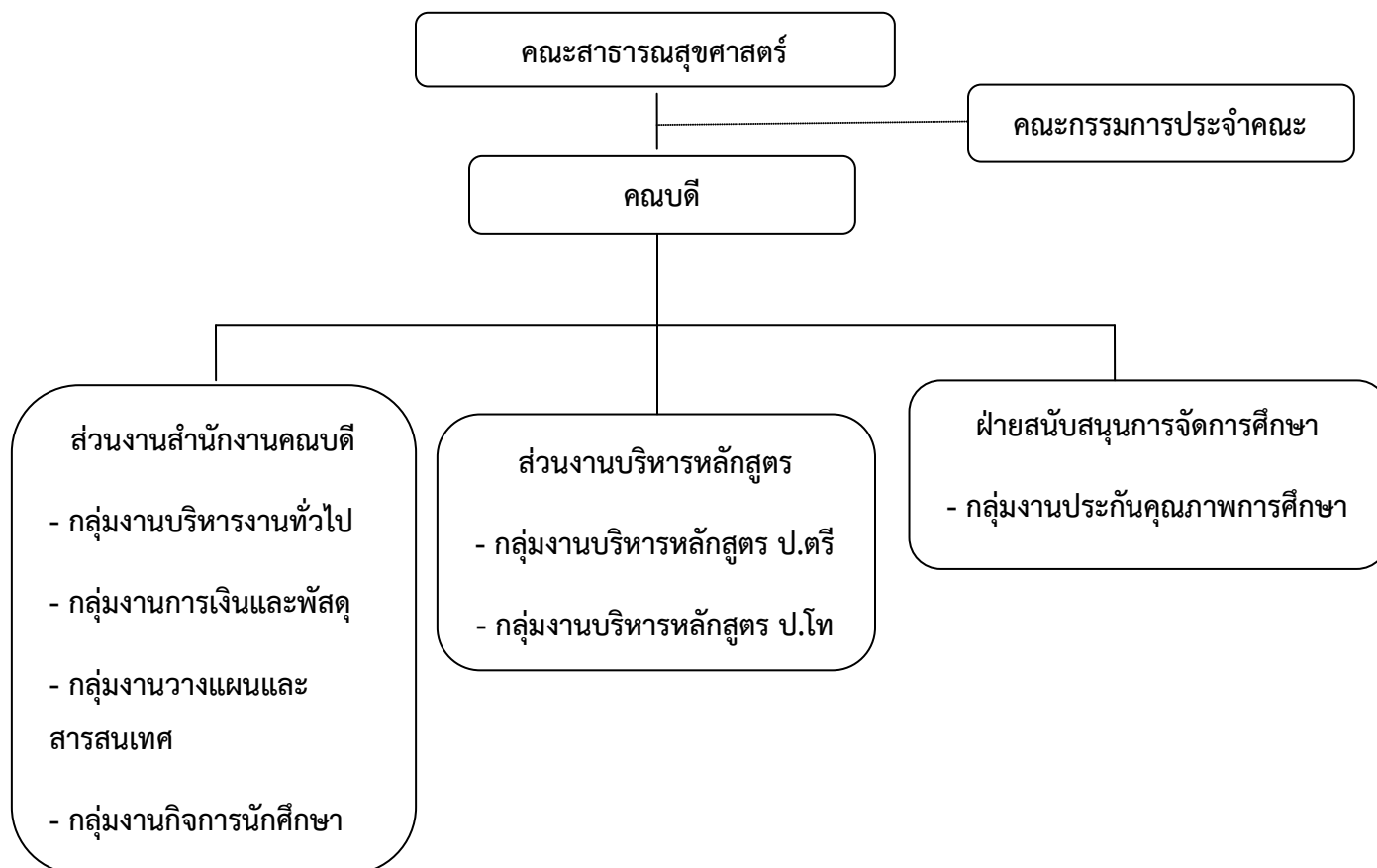
1.7.3 โครงสร้างการบริหารงานคณะสาธารณสุขศาสตร์

คณะคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีการบริหารองค์กร ด้วยการแบ่งโครงสร้างองค์กรและการบริหารโดยคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบงานบริหาร ซึ่งมีรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ และสำนักงานคณบดีเป็นผู้ช่วยรับผิดชอบงานภายในคณะ อีกทั้งมีคณะกรรมการประจำคณะในการวางนโยบายและแผนงานการ

ดำเนินงานของคณะ พิจารณาหลักสูตรให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่คณบดี ในการบริหารงาน แสดงถึงภาพ
ที่ 1 โครงสร้างองค์กร

3. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร

แผนภูมิองค์กร (Organization Chart)



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร

1.7.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 : สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์การพัฒนา : ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหรือ

ผู้ประกอบการบนฐานเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะทางด้านภาษา

และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำนึกรักบ้านเกิดและรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดการพัฒนา :

1. ระบบและกลไกการพัฒนาและบริหารหลักสูตร
 2. จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม
3. สัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่รับเมื่อเทียบกับจำนวนที่สมัคร
4. ร้อยละของสื่อการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมที่มีการเผยแพร่
5. ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
6. ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน
7. อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก
8. อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
 9. การพัฒนาคณาจารย์
 10. จำนวนนักศึกษาชาวต่างชาติ
11. จำนวนนักศึกษาไปฝึกงานในต่างประเทศ
 12. ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้าน

ภาษาต่างประเทศ

13. บัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี
14. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในด้านคุณลักษณะบัณฑิต
 15. ร้อยละของบัณฑิตที่สามารถเป็นผู้ประกอบอาชีพหรือประกอบการใหม่ด้วยตนเอง
 16. ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านการทดสอบทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัย

17. ร้อยละของบัณฑิตที่ประกอบอาชีพในท้องถิ่น
18. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่จัดให้กับนักศึกษา
19. ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่
20. ผลการพัฒนาบัณฑิตตามอัตลักษณ์
21. ผลการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดเอกลักษณ์
22. ระบบและกลไกการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนตามคุณลักษณะบัณฑิต
23. ระดับคุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรี โท และเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

อุดมศึกษาแห่งชาติ

24. ระบบและกลไกการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา
25. ระบบและกลไกการให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูลข่าวสาร
26. จำนวนหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย

เป้าประสงค์การพัฒนา : สร้างนักวิจัยสมรรถนะสูง เพื่อสร้างสังคมฐานความรู้ ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ : เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 6 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาหลักสูตรให้มีอัตลักษณ์โดดเด่น สอดคล้องกับท้องถิ่นและภูมิภาค

มาตรการ :

สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้มีอัตลักษณ์โดดเด่น ที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

มาตรการ :

ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัย ปัญหา โครงการงาน และการปฏิบัติเป็นฐาน

จัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน

ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และห้องสมุด

ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนผ่านรูปแบบสหกิจศึกษา

จัดห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

มาตรการ :

แสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัย หรือองค์กรเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาอาจารย์

มาตรการ :

จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านการศึกษาต่อและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่งเสริมการผลิตตำราเรียนและตำราทางวิชาการ

ส่งเสริมการประเมินผลการเรียนอย่างหลากหลายและมีคุณภาพ

พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ

กำหนดแนวปฏิบัติด้านการสอน การตัดเกรดและส่งเกรด

กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนานักศึกษา

มาตรการ :

จัดตั้งกองทุนพัฒนานักศึกษา

พัฒนาระบบและกลไกการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า

พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตตามอัตลักษณ์

จัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแก่นักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 : การจัดตั้งหน่วยงานภายใน

มาตรการ : จัดตั้งคณะและหน่วยงานสนับสนุนทางวิชาการ

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
2. สำนักงานอธิการบดี
3. สำนักพัฒนาวิชาการและงานทะเบียน
4. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. สำนักบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ
6. สถาบันภาษา
7. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

8. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
9. คณะครุศาสตร์
10. คณะบริหารธุรกิจ
11. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
12. คณะอุตสาหกรรมสร้างสรรค์
13. คณะสาธารณสุขศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒหน้าที่ 2 : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย

เป้าประสงค์การพัฒนา : สร้างนักวิจัยสมรรถนะสูง เพื่อสร้างสังคมฐานความรู้ ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดการพัฒนา :

1. จำนวนโครงการวิจัย
2. จำนวนโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จ
3. จำนวนผลงานวิจัยเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
4. ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
5. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่
6. ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ
7. ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
8. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ
9. ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
10. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ประโยชน์
11. ร้อยละจำนวนงานวิจัยสร้างองค์ความรู้แก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม
12. เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย
13. จำนวนงบประมาณที่จัดสรรเป็นทุนสนับสนุนการวิจัย
14. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก

กลยุทธ์ : เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างโจทย์วิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย

มาตรการ :

จัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยตามคำขวัญจังหวัดกาฬสินธุ์

ร่วมมือกับหน่วยสนับสนุนงานวิจัยต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างและพัฒนานักวิจัย

มาตรการ :

พัฒนาคุณภาพนักวิจัย

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนากระบวนการและสังเคราะห์โดยใช้องค์ความรู้จากงานวิจัย

มาตรการ :

พัฒนาระบบและกลไกการสังเคราะห์งานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 4 : การส่งเสริมและจัดหางบประมาณการวิจัย

มาตรการ :

ทำข้อตกลงร่วมมือการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค 3 : บริการวิชาการบนพื้นฐานภูมิปัญญาและความต้องการของท้องถิ่น

เป้าประสงค์การพัฒนา : พัฒนาระบบการบริการวิชาการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยบูรณาการเข้าสู่การเรียนการสอนและงานวิจัย

ตัวชี้วัดการพัฒนา :

1. จำนวนผู้เข้ารับบริการ
2. ผลการนำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย
3. ผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก
4. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการให้บริการ
5. ร้อยละของงานบริการวิชาการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
6. มีระบบและกลไกการบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพ
7. ระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคม
8. กระบวนการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
9. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
10. ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น
11. จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม

กลยุทธ์ : เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

มาตรการ :

สร้างศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาหลักสูตรเพื่อบริการวิชาการ

มาตรการ :

จัดตั้งองค์กรพัฒนาหลักสูตรให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 3 : บูรณาการภารกิจของมหาวิทยาลัยสู่การบริการวิชาการ

มาตรการ :

จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมพัฒนาบทบาทขององค์กรชุมชนท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมของการบริการวิชาการ

มาตรการ :

สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค 4 : ยกระดับและเชื่อมโยงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล

เป้าประสงค์การพัฒนา : เกิดชุมชนต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและเป็นแหล่งท่องเที่ยวในระดับสากล

ตัวชี้วัดการพัฒนา :

1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม
2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม
3. ร้อยละของโครงการที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
4. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด
5. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม
6. การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม
7. ระบบและกลไกการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
8. จำนวนรูปแบบการท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมที่มหาวิทยาลัยผลิตขึ้น
9. จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องในระดับนานาชาติ
10. จำนวนแหล่งภูมิปัญญา/โครงการที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับสากล

กลยุทธ์ : เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 1 กลยุทธ์ ประกอบด้วย
กลยุทธ์ที่ 1 : สร้าง ส่งเสริม และเชื่อมโยงชุมชนต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล

มาตรการ :

จัดตั้งศูนย์ศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยฯ

ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

จัดตั้ง ส่งเสริม เชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

พัฒนาชุดการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยฯ

จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

แลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่นและภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ 5 : มหาวิทยาลัยนำอยู่ที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์การพัฒนา : การเป็นมหาวิทยาลัยสถานะใหม่ มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบควบคุมมาตรฐาน

ตัวชี้วัดการพัฒนา :

1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการกระทรวง
2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสถานะใหม่
4. ระดับผลสำเร็จตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล
5. การดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
6. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่สากล
7. การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้
8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา
9. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน
10. ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
11. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภาสถาบัน

12. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน
13. ระดับคุณภาพของการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภาสถาบันอุดมศึกษา
14. ระดับคุณภาพของการถ่ายทอดเป้าหมายของสภาสถาบันอุดมศึกษาสู่การปฏิบัติ
15. ระบบบริหารความเสี่ยง
16. ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
17. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
18. ผลประเมินการประกันคุณภาพภายในรับรองโดยต้นสังกัด
19. ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน
20. ผลการประเมินขององค์กรประเมิน
21. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ
22. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษาตัดสินใจ
23. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
24. จำนวนเงินงบประมาณที่ได้จากการหารายได้
25. ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ
26. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน
27. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายในภาพรวม
28. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน
29. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินโครงการลงทุนภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555
30. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

กลยุทธ์ : เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 9 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : เตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในสถานะใหม่

มาตรการ :

จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสถานะใหม่

พัฒนาระบบบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

จัดโครงสร้างองค์กร ปรับปรุงระบบบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร ของทั้งมหาวิทยาลัยและ

ระดับคณะ/หน่วยงาน

การประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยในเชิงรุก

ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

6. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาตรการ :

พัฒนากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร

สร้างวัฒนธรรมองค์กรและเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากร

มาตรการ :

พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย

จัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
 กำหนดแนวปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส
 กำหนดการวิเคราะห์งานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 กำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงานของบุคลากรทุกกลุ่มงาน
 การเสริมสร้างสวัสดิการด้านสุขภาพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 กำหนดระบบติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาระบบประกันคุณภาพ

มาตรการ :

จัดทำระบบการประกันคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

มาตรการ :

ปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการบริหาร (MIS)

กลยุทธ์ที่ 6 : การสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก

มาตรการ :

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือหน่วยงานภายนอก

กลยุทธ์ที่ 7 : พัฒนาการบริหารจัดการด้านรายได้

มาตรการ :

จัดตั้งหน่วยงานในการหารายได้

จัดทำแผนการหารายได้

กลยุทธ์ที่ 8 : พัฒนาการบริหารจัดการด้านค่าใช้จ่าย

มาตรการ :

จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินระยะสั้น ระยะยาว

กลยุทธ์ที่ 9 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ

มาตรการ :

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสภาพคล่อง
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพย์สิน
3. จัดทำต้นทุนต่อหน่วยที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรและความต้องการกำลังคนในด้านต่างๆ สำหรับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีปัญหาตลอดมาทุกยุคทุกสมัย บางคณะ/หน่วยงานมีคนมากเกินไป บางครั้งก็น้อยเกินไป อัตรากำลังที่มีอยู่เหล่านี้สมควรได้รับการวิเคราะห์ และมีการวางแผนการใช้อย่างเต็มที่ตามมาตรฐานใน สถาบันอุดมศึกษา นักวิเคราะห์สมควรที่จะต้องรู้และวิเคราะห์เป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและบริหารอัตรากำลังของผู้บริหาร ตลอดจนการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย คณะจึงได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562) สายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนไว้ ดังนี้

2.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบันคณะสาธารณสุขศาสตร์มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

สถานภาพบุคลากร				จำนวนรวม	ช่วยราชการ	ลาศึกษาต่อ
ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	อาจารย์อัตรากำลัง			
-	10	-	-	10	-	-

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

2.1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
ศาสตราจารย์	-
รองศาสตราจารย์	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-
อาจารย์	10
รวม	10

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

2.1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ			รวม
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
-	5	5	10

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

2.1.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุน			รวม
พนง.มหาวิทยาลัย	พนง.ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
2	-	2	4

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

2.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558-2562)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวน(ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2561	2562	
1	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพ ท้องถิ่นและชุมชน	90	120	150	180	210	
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพ ท้องถิ่นและชุมชน	25	30	30	30	30	
รวม		115	150	180	210	240	

2.3 แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558-2562)

ลำดับ ที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร(ปีการศึกษา)					รวม (คน)	หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2561	2562		
1	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน				ปรับปรุง			
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน				ปรับปรุง			

2.4 แผนความต้องการเพิ่มอัตรา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558-2562)

ลำดับ ที่	ชื่อหลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)					หมายเหตุ
			2558	2559	2560	2561	2562	
1	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน	5	1	2	2	3	5	
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน	5	1	1	1	1	1	

2.5 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์

ลำดับที่	คุณวุฒิ	จำนวนทุน (ปีการศึกษา)
1	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก/โท สาขาสาธารณสุขศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสาธารณสุขศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพ ท้องถิ่นและชุมชน	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก/โท สาขาสาธารณสุขศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้อง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสาธารณสุขศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้อง
---	---	---

2.6 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์

ลำดับที่	คุณวุฒิ	ชื่อหลักสูตร	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2556-2560
1	ปริญญาตรี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพท้องถิ่นและชุมชน	5
รวมขอรับทุนพัฒนาอาจารย์			5

2.7 ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2562

ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2558-2562																								
ปี 2558					ปี 2559					ปี 2560					ปี 2561					ปี 2562				
อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
10	1	0	0	11	10	1	0	0	11	12	2	0	0	15	14	3	1	0	18	16	5	1	0	22

2.8 แผนความต้องการเพิ่มอัตราบุคลากรสายปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558-2562)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)					รวม
			2558	2559	2560	2561	2562	
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1	1	-	1	-	3
2	นักวิชาการศึกษา	2	1	1	-	1	-	3
3	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	1	-	2
4	การเงินและบัญชี	1	-	1	-	-	-	1
5	ช่างเทคนิค/ภูมิทัศน์	-	1	-	-	-	-	1
6	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	-	1	1
7	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการวิทยาศาสตร์	-	1	1	1	-	-	3
			รวม					14

บทที่ 3

แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะ สาธารณสุขศาสตร์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่คณะควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละ ะส่วนงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555 – 2559) บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของคณะพบว่า ยังมี จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้ไปตามพันธกิจของคณะ เนื่องจากนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากร ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้น คณะจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

3.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ.				
			2558	2559	2560	2561	2562
1. โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศสำหรับคณาจารย์และบุคลากร	ร้อยละ 80	อาจารย์	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ	1 โครงการ
2. โครงการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ	ร้อยละ 80	สำนักงานคณบดี	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
3. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะสาธารณสุขศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	ร้อยละ 80	สำนักงานคณบดี	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4. จัดส่งอาจารย์ประจำไปประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการในประเทศ (ทั้งที่ หน่วยงานภายในและภายนอก)	ร้อยละ 80	สาขาวิชาต่างๆ	10 ราย	10 ราย	10 ราย	10 ราย	10 ราย
5. จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานในประเทศ (ทั้งที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้น)	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายและวางแผน	4 ราย (โดยไม่นับซ้ำ)	4 ราย (โดยไม่นับซ้ำ)	4 ราย (โดยไม่นับซ้ำ)	4 ราย (โดยไม่นับซ้ำ)	4 ราย (โดยไม่นับซ้ำ)

ตารางการครบรอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/ขอ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	2558	2559	2560	2561	2562
1	ดร.กฤษณา วุฒิสินธ์	คณบดี	-	-	-	-	-
2	ดร.กฤษณ์ ขุนล็ก	รองคณบดี	อีก 1 ปี	ส่งขอ ผศ.	อีก 3 ปี ขอ รศ.	อีก 2 ปี ขอ รศ.	อีก 1 ปี ขอ รศ.
3	ดร.ธวัชวงศ์ชัย ไตรทิพย์	อาจารย์	อีก 1 ปี	ครบรอบส่ง ผศ.	อีก 3 ปี ขอ รศ.	อีก 2 ปี ขอ รศ.	อีก 1 ปี ขอ รศ.
4	ดร.ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี	อาจารย์	อีก 1 ปี	ครบรอบส่ง ผศ.	อีก 3 ปี ขอ รศ.	อีก 2 ปี ขอ รศ.	อีก 1 ปี ขอ รศ.
5	นายธงศักดิ์ชัย สายพระราชกูร์	รองคณบดี	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี	ครบรอบ	ครบรอบ
6	ดร.ธัญย์สิญจน์ สุขเสริม	อาจารย์	อีก 1 ปี	ครบรอบส่ง ผศ.	อีก 3 ปี ขอ รศ.	อีก 2 ปี ขอ รศ.	อีก 1 ปี ขอ รศ.
7	นายวรกร วิชัยโย	อาจารย์	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี	ครบรอบ	ครบรอบ
8	นางสาวบุษกร สุวรรณรงค์	อาจารย์	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี	ครบรอบ	ครบรอบ
9	นางสาวนิตยา แสงประจักษ์	อาจารย์	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี	ครบรอบ	ครบรอบ
10	นายณรงค์ อุไรโคตร	นักวิชาการศึกษา	อีก 5 ปี	อีก 4 ปี	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี
11	นางสาวธรรณนุธร ดลปัดชา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	อีก 5 ปี	อีก 4 ปี	อีก 3 ปี	อีก 2 ปี	อีก 1 ปี
12	นางสาวภาวินี สุขสีกี	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	--	-
13	นางสาวจิวรรณ คำวาริห์	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-

หมายเหตุ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกครบรอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อเป็นอาจารย์สอนครบ 3 ปี
อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทครบรอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อเป็นอาจารย์สอนครบ 5 ปี
สายสนับสนุนสามารถขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 ปี

บทที่ 4

แนวทางการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

4.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ตระหนักในความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวมของคณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะ สาธารณสุขศาสตร์ ศาสตร์มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์และด้วยเหตุที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อบรรลุระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมาย ดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป
- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน
- การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนมีโอกาสที่เข้าร่วม มประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของคณะทั้งหมด
- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากร สายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการศึกษาที่สถาบันหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุข ศาสตร์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรมและกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ ในช่วงเวลาระหว่างปีงบประมาณ 2558 – 2562

4.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ
 - มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
 - มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
 - สามารถรับมอบหมายงานตามศักยภาพ
 - มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ของตน
 - มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
 - มีจิตสำนึก และค่านิยมหลักของคณะ
2. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ซึ่งคณะกรรมการประจำคณะได้อนุมัติพิจารณาให้ดำเนินการแล้ว
3. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

- 3.1. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงาน

วิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

- 3.2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ
- 3.3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้าน การวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
- 3.6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะ สาธารณสุขศาสตร์ เพื่อให้ สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
- 3.7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับ ผู้บริหารทุกระดับของคณะสาธารณสุขศาสตร์
- 3.8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
- 3.9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
- 3.10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับโดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
- 3.11. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารใน ระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
- 3.12. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานคณบดีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชา
- 3.13. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันด้านการบริหาร จัดการไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน
- 3.14. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของ คณะสาธารณสุขศาสตร์โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม

4.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีคาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะ สาธารณสุขศาสตร์ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

4.4 งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ โดยถัวจ่ายจากงบดำเนินการปกติ
2. งบประมาณรายจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่ หน่วยงาน / โครงการที่เกี่ยวข้อง

4.5 การบริหาร

1. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของคณะทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

4.6 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ

1. ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2558 – 2562) และแผนยุทธศาสตร์คณะ และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์คณะ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ /กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมายมาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ /กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่คณะดำเนินการในภาพรวม
2. ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

4.7 แนวทางการติดตามประเมินผล

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

3. มีการนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR

สำหรับรายบุคคล

4. มีการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

5. มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

