



# แผนพัฒนาบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ประจำปีงบประมาณ 2567

จัดทำโดย กลุ่มงานบริหาร : งานบุคคล  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ฉบับปรับปรุง ตุลาคม 2566

# คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการประจำปี 2567 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายงานของคณะฯ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งได้นำผลสรุปการดำเนินงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อนำผลดังกล่าวมาปรับปรุงวางแผนเพื่อดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกภาคส่วน ทั้งในส่วน ของสายสนับสนุน ในการให้ข้อมูลด้านการต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาต่อการเตรียมเข้ารับการศึกษาต่อ ความเชี่ยวชาญทางสายงานที่ตนปฏิบัติ การฝึกอบรม / สัมมนา/ดูงาน และข้อมูลจากทุกคณาจารย์ ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละคณะ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับ อุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มงานบริหาร งานบุคคล ใคร่ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่าน และคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการร่วมกันพิจารณาเนื้อหาในแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารของคณะ ได้กรอบแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจนและได้ร่วมกันจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้เสร็จจุล่งไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มงานบริหาร : งานบุคคล  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

# สารบัญ

หน้า

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากรคณะ.....	2
1.1 สถานภาพปัจจุบัน.....	3
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน.....	5
1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ.....	6
1.4 จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย.....	7
1.5 ปณิธานการผลิตบัณฑิต/ หลักสูตรที่เปิดสอน/ จำนวนนิสิตปัจจุบัน.....	8
1.6 เป้าหมายการจัดการศึกษา.....	9
1.7 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์.....	10
2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน.....	11
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (จำแนกตามประเภท ).....	11
2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา).....	11
2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามประเภท คุณวุฒิและสถานะ).....	12
2.4 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ.....	12
2.5 จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ (จำแนกตามประเภทสายงาน).....	13
ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	14
1. หลักการและเหตุผล.....	14
2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	14
3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis).....	16
4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ.....	19
4.1 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน.....	19
4.2 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ.....	19
4.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร.....	19
ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567.....	20
1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร.....	20
1.1 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ.....	21
1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร/ สาขาวิชาใหม่ และทดแทนอัตรากะลา.....	21
1.3 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตรากะลา.....	22

## สารบัญ (ต่อ)

### ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร.....	23
2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร.....	24
2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ.....	25
2.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....	26
3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร.....	27
3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคง ในชีวิตของบุคลากร.....	28
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร.....	28
4.1 โครงการ / กิจกรรม ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของบุคลากร.....	29
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์สู่การปฏิบัติ .....	30
1. การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์สู่การปฏิบัติ.....	30
2. แนวทางการติดตามประเมินผล.....	31
ภาคผนวก.....	32
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์	
- รายงานผลการดำเนินการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านสาธารณสุข เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศด้านสาธารณสุข และเพื่อให้บรรลุภารกิจของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“บุคลากร” ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจ ดังนั้น คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และภายใต้การเชื่อมโยงที่สอดคล้องและต่อเนื่องกับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งประเภทพนักงานปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราว ในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์(Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ภูมิภาคการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนิสิตและประมาณการจำนวนนิสิตใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา 2567-2571 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ (สายงานผู้ช่วยคณาจารย์) หรือตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะ สำหรับสายสนับสนุน (พนักงานสายปฏิบัติการ)

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนพัฒนาของคณะสาธารณสุขศาสตร์และของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### 1.1 สถานภาพปัจจุบัน

##### 1. ข้อมูลพื้นฐานคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มีนโยบายที่จะพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจึงได้จัดทำโครงการใหม่ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 โดยกำหนดแผนงานพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพไว้เป็นแผนงานสำคัญ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการพัฒนามาจากโครงการจัดตั้งหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้มีการดำเนินการโครงการความร่วมมือจัดการศึกษาแบบบูรณาการหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพในระบบบริการสาธารณสุขระดับชุมชนของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพระบรมราชชนก) กับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีการยกย่องหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ขึ้น

ปี พ.ศ.2541 – 2546 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.) ต่อเนื่อง 2 ปี และหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (ส.ม.)

ปี พ.ศ. 2546 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้จัดตั้งเป็นคณะสาธารณสุขศาสตร์ (Faculty of Public Health)

ปัจจุบัน สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคำสั่งแต่งตั้งให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สมัทนา กลางคาร ดำรงตำแหน่ง คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยรับตำแหน่งเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2563 มาจนถึงปัจจุบัน

#### ● **สีประจำคณะ**

สีชมพูอมส้ม



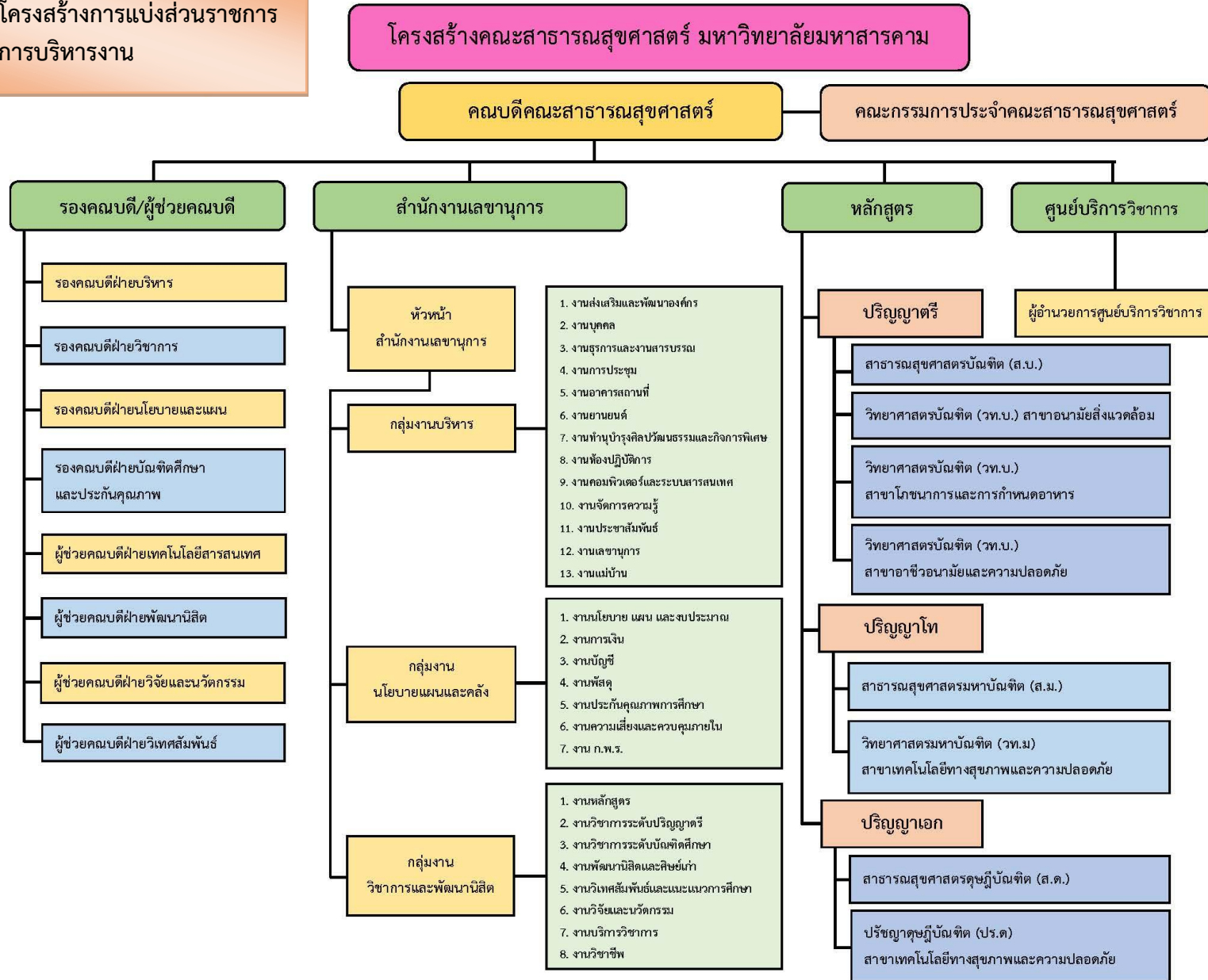
● **ที่ตั้ง/การติดต่อ** : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โทรศัพท์/โทรสาร 0-43719-868 เว็บไซต์ <http://www.publichealth.msu.ac.th>

ความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่มีพัฒนาการมาจากโครงการหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ สังกัดคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เริ่มดำเนินงานเมื่อ พ.ศ. 2540 โดยเริ่มต้นจากโครงการความร่วมมือจัดการศึกษาแบบบูรณาการหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคน

ด้านสุขภาพในระบบบริการสาธารณสุขระดับชุมชนของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างกระทรวงสาธารณสุข กับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีปรัชญาที่สำคัญที่เน้นการเปิดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการที่ไม่แยกผู้เรียนออกจากระบบการทำงาน หลักสูตรที่เริ่มต้นคือหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ต่อมาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นคณะตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 6/2546 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2546 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ ศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์คนแรก เริ่มรับตำแหน่ง ในวันที่ 27 สิงหาคม 2546 และสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคำสั่งแต่งตั้งให้ศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม 2546 จนถึงวันที่ 18 ธันวาคม 2554 และต่อมาสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงครามชัย ลีทองดี ให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2554 จนถึงวันที่ 19 ธันวาคม 2558 และให้ดำรงตำแหน่งรักษาการคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2558 จนถึงวันที่ 24 เมษายน 2559 ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 2/2559 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2559 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา อยู่สุข ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในวันที่ 25 เมษายน 2559 และต่อมาตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 3/2563 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภัททา กลางคาร ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในวันที่ 25 เมษายน 2563 เป็นต้นมา

การบริหารจัดการคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ใช้การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวคิดการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อผลักดันให้วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่กำหนดให้บรรลุผลสำเร็จ ได้มีการบริหารงานโดยการสู่การปฏิบัติให้ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี คณาจารย์ หัวหน้าสำนักงานคณบดี และบุคลากรสายสนับสนุน ในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน ดังนี้

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
และการบริหารงาน





### 1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

วิสัยทัศน์ (Visions) “ บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ (Mission)

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ**เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ**
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร**อย่างมีระบบและต่อเนื่อง**
3. **สร้างความเชื่อมั่นและรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง**

#### ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Target) และตัวชี้วัด (KPI)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ 4 ด้าน โดยดำเนินการภายใต้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ (ยุทธศาสตร์ที่ 5 : บริหารองค์กรเพื่อสนับสนุนความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ เป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาศูนย์บริการที่มีประสิทธิภาพ และภายใต้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของคณะฯ (ที่มา : แผนกลยุทธ์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ พ.ศ. 2565-2569 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567) ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. มีแผนอัตรากำลังคนครบทุกสายงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามจำนวนที่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังที่ต้องการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
3. มีการติดตาม/รายงานผลการดำเนินงานด้านการสรรหาบุคลากรได้ตรงตามแผนการดำเนินการด้านบุคลากรให้ผู้บริหารได้รับทราบอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าหมาย

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. อาจารย์ประจำมีคุณวุฒิเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
3. อาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
4. บุคลากร ร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

**ยุทธศาสตร์ที่ 3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร**

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>เป้าประสงค์</b>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต</li> <li>2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol>   |
| <b>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีงบประมาณสนับสนุนเพื่อการตอบแทนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกประเภท</li> <li>2. มีการดำเนินการครบถ้วนตามกระบวนการติดตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol> |

**ยุทธศาสตร์ที่ 4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร**

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>เป้าประสงค์</b>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป</li> </ol>  |
| <b>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรในสังกัดรับทราบเรื่องข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณด้านการปฏิบัติงาน ทั้งสายงานวิชาการ (อาจารย์) พนักงานวิชาการ / ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</li> <li>2. ไม่มีข้อร้องเรียนจากภายใน – ภายนอก คณะฯ ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรทั้งสายงานวิชาการ (อาจารย์) พนักงานวิชาการ / ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</li> </ol> |

ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนต่อไป

**1.4 จุดเน้นความเป็นเลิศของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

เพื่อให้เป็นคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ และเกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2567 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัยตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของชาติและสากล
2. พัฒนาการวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าทางวิชาการและมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนและสังคม
3. เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการแก่สังคม

4. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นในฐานะทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
6. ส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยให้ได้รับการยอมรับ และพัฒนาสู่สากล
7. พัฒนาคณะฯ ให้สามารถสนับสนุนสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว และรักษาสິงแวดล้อม



### 1.5 ปณิธานการผลิตบัณฑิต/ หลักสูตรที่เปิดสอน/ จำนวนนิสิตปัจจุบัน

คณะสาธารณสุขศาสตร์มีปรัชญาในการเน้นการให้โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงได้มีการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อดำเนินเปิดการสอนหลักสูตรต่างๆ ทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ในส่วนของหลักสูตรทุกหลักสูตรได้รับรองมาตรฐานหลักสูตรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ปัจจุบันคณะฯ ได้มีการกำกับติดตามให้ทุกหลักสูตรได้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ในส่วนของการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง คณะฯ ได้มีการกำหนดให้มีกลไกและคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษานอกที่ตั้ง โดยใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดการศึกษานอกที่ตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาตามกรอบประเมินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานให้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้รับทราบมาโดยตลอด ทั้งนี้ หลักสูตรที่คณะฯ มีเปิดการจัดการเรียนการสอนของคณะในปัจจุบัน มีทั้งสิ้น 3 ระดับ ทั้งหมด 8 หลักสูตร



● **หลักสูตรที่เปิดสอน**

**ระดับปริญญาตรี** จำนวน 4 หลักสูตร

1. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ได้แก่ ระบบปกติ - ระบบพิเศษ - ระบบเทียบเข้า
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาโภชนศาสตร์ การกำหนดอาหารและอาหารปลอดภัย
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานามัยสิ่งแวดล้อม
4. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

**ระดับปริญญาโท** จำนวน 2 หลักสูตร

1. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางสุขภาพและความปลอดภัย

**ระดับปริญญาเอก** จำนวน 2 หลักสูตร

1. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต
2. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางสุขภาพและความปลอดภัย

**1.6 เป้าหมายการจัดการศึกษา**

**1) การพัฒนาศักยภาพทางด้านวิจัยสำหรับนิสิต**

คณะฯ ได้มีการพัฒนาศักยภาพทางด้านงานวิจัยให้กับนิสิตในคณะฯ โดยผ่านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเห็นว่าในหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะฯ มีรายวิชาที่บังคับให้นิสิตทุกคน เรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ (วิจัย) โดยมีการทำวิจัยตามกระบวนการวิจัยและมีการนำเสนอผลการทำวิจัยต่อคณะกรรมการสอบ อีกทั้งคณะฯ มีงบประมาณสนับสนุนให้กับนิสิต เพื่อการนำเสนอผลงานวิจัยของตนเอง และส่วนในระดับบัณฑิตศึกษา คณะฯ ได้พัฒนาศักยภาพงานวิจัยให้กับนิสิตโดยมีการจัดการเรียนการสอนในเฉพาะแผน ก. ซึ่งจะต้องมีการทำวิทยานิพนธ์ และได้มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิทยานิพนธ์ และตีพิมพ์ผลงานวิจัย ให้กับนิสิต โดยการสนับสนุนการทำวิจัยของนิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก (นิสิตระดับ ป.โท งบประมาณ 25,000 บาท นิสิตระดับปริญญาเอก งบประมาณ 30,000 บาท) และมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการนำผลงานวิจัยของตนเองไปนำเสนอและเผยแพร่ อีกด้วย

**2) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและแนะแนวการจัดการเรียนการสอน**

คณะฯ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาเชิงรุก โดยมีการวางแผนการรับนิสิตและการประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายของคณะฯ มีความชัดเจนและสามารถจะรู้ได้ล่วงหน้าว่ามีความประสงค์จะเข้าศึกษาในหลักสูตรของคณะฯ หรือไม่ จึงได้มีการจัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์และแนะแนวเพื่อเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร ไปยังกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้เรียนในโรงเรียนมัธยม สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานราชการด้านบริการสุขภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในภูมิภาคและนอกภูมิภาคผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ผ่านบุคลากร ผ่านศิษย์เก่า และผ่านผู้ประสานงานโครงการจัดการศึกษานอกที่ตั้งในจังหวัดต่างๆ ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานเชิงรุกที่เน้นการสร้างความเข้าใจและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับกลุ่มเป้าหมาย



## 1.7 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คณะฯ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพนิสิต ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนานิสิตสู่การเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และของสังคม ที่สอดคล้องกับแนวทางการการผลิตบัณฑิตของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตามปรัชญาของคณะฯ ที่ว่า “ปัญญา เพื่อสุขภาวะชุมชน *wisdom for healthy community*” และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนานิสิตของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามปรัชญา ที่ว่า “ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน” และเพื่อให้สอดคล้องกับการที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้กำหนดอัตลักษณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ “นิสิตกับการช่วยเหลือสังคมและชุมชน” โดยได้กำหนดแผนการพัฒนานิสิตไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี อีกทั้งได้มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยที่ได้จัดสรรมาแล้ว ซึ่งกิจกรรม โครงการและผลงานเด่นจากการบริหารด้านการพัฒนานิสิต มีดังนี้

- 1) ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรนิสิตในรูปสโมสรนิสิต
- 2) จัดสรรงบประมาณสำหรับสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนานิสิต
- 3) ให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานิสิต ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอ
- 4) จัดกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนานิสิต ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอ
- 5) ส่งเสริมให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมโครงการด้านการพัฒนานิสิตทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอ
- 6) จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมการพัฒนานิสิตและการจัดการเรียนการสอน เช่น รายวิชาการสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพ รายวิชาการศึกษาดูงาน เป็นต้น
- 7) ส่งเสริมและผลักดันให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีสัดส่วนการได้งานทำ และตรงสาขา ในอัตราการได้งานทำและการประกอบอาชีพที่สูง ประมาณร้อยละ 95
- 8) มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะฯ มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมาก



## 2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

### 2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (จำแนกตามประเภท) มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 59 คน ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1. สายวิชาการ</b>	<b>38</b>	<b>100.00</b>
ข้าราชการ	2	5.26
พนักงานวิชาการ	34	89.47
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.63
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	2.63
<b>2. สายสนับสนุน</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
ข้าราชการ สาย ค	1	4.76
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	52.38
ลูกจ้างชั่วคราว	9	42.86
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>59</b>	

### 2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา)

การจำแนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1 ตำแหน่งทางวิชาการ</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>
อาจารย์	19	51.35
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	27.03
รองศาสตราจารย์	8	21.62
ศาสตราจารย์	0	0.00
<b>2. คุณวุฒิการศึกษา</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>
ปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาโท	3	8.11
ปริญญาเอก	34	91.89



2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท วุฒิการศึกษาและสถานะ

การจำแนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1 ประเภท</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
ข้าราชการ-ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	2	9.52
พนักงานสายปฏิบัติการ	10	47.62
ลูกจ้างชั่วคราว	9	42.86
<b>2. คุณวุฒิการศึกษา</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	4.76
ปริญญาตรี	12	57.14
ปริญญาโท	8	38.10

2.4 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ จำแนกตามประเภท วุฒิการศึกษาและสถานะ  
(ระยะเวลา 2 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

การจำแนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>1 ประเภท</b>	<b>1</b>	<b>100.00</b>
ลูกจ้างชั่วคราว	1	100.00
<b>2. คุณวุฒิการศึกษา</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
B.Ed.(Sport Studues)	1	100.00



2.5 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการจำแนกตามประเภทสายงาน

สายงาน	จำแนกตามประเภทสายงาน				
	จำนวนคนที่จะเกษียณอายุราชการ จำแนกตามปีงบประมาณ				
	2567	2568	2569	2570	2571
<b>สายวิชาการ</b>					
ข้าราชการ	-	-	1	-	1
พนักงานวิชาการ	1	-	-	-	-
<b>สายสนับสนุน</b>					
ข้าราชการ	-	1	-	-	-
พนักงานสายปฏิบัติการ	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

- \* 2567 : ผศ.ขวัญใจ สุกรนนท์
- 2568 : นายชำนาญ มีเนียม
- 2569 : รศ.ดร.สงครามชัยย์ สีทองดีสกุล
- 2571 : อ.ดร.เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์





## ส่วนที่ 2

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### 1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2537 เรื่องจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 21 เล่ม 123 ตอนที่ 118 ก เมื่อวันที่ พ.ศ. 2537 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการบริหารและการดำเนินการของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2553 เป็นผลให้คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการผลิต พัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคณะด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ(Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ นี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้บุคลากรของคณะ ทั้งสายงานวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ และกรอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะที่ดำเนินการยังคำนึงถึงความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนกลยุทธ์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อให้การบริหารจัดการกระบวนการภายในเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงกันอันจะนำไปให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

#### 2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”**

- พันธกิจ**
1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ**เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ**
  2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร**อย่างมีระบบและต่อเนื่อง**
  3. **สร้างความเชื่อมั่นและรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง**



เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สอดรับกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะฯ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของคณะฯและมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา” ไว้ดังนี้

วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ

1. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
4. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
5. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”
6. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
7. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และมีสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น และเกิดจิตสำนึกรักในองค์กร



### 3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะสาธารณสุขศาสตร์มีคณะกรรมการประจำคณะฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยกำกับดูแลนโยบายเฉพาะด้านของคณะฯ</li> <li>- มีคณะกรรมการกลั่นกรองทางด้านการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับคณะฯ เพื่อกำกับ ติดตาม พิจารณาในการบริหารงานบุคคลของคณะฯ ด้านการขอกำหนดทางวิชาการที่สูงขึ้น</li> <li>- มีกระบวนการในการจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กรเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขให้ทันต่อสภาวการณ์</li> <li>- มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารโดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการยังไม่เด่นชัด</li> <li>- การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงาน ยังไม่ครบถ้วน</li> </ul>
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</li> <li>- มีงบประมาณจากหลายแหล่งและสามารถใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้</li> <li>- มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เด่นชัด</li> <li>- มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายการบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการเพื่อมุ่งให้เป็นสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์</li> <li>- สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.และ ศ. ไม่เป็นไปตามเกณฑ์</li> <li>- ขาดบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยในการบริหารงาน เช่น ด้านการคลังและพัสดุ ,เจ้าหน้าที่ดูแลห้องปฏิบัติการ(Lab) ซึ่งยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง</li> <li>- บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดขวัญกำลังใจที่ดี และค่าครองชีพไม่เป็นไปตามเกณฑ์</li> </ul>
สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)



<b>ด้านการจัดการศึกษา</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจนในสาขาที่เป็นที่ต้องการ ของสังคม และสร้างความเข้มแข็ง</li> <li>- มีระบบและกลไกการพัฒนาและบริหารหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ที่ครบถ้วนและมีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี</li> <li>- บัณฑิตมีทักษะในเชิงปฏิบัติสูง</li> <li>- มีสโมสรนิสิตที่เข้มแข็งและมีความผูกพันอย่างต่อเนื่องกับศิษย์เก่า</li> <li>- มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาคุณลักษณะเสริมด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การกล้าแสดงออกของนิสิตยังไม่เพียงพอ</li> <li>- ความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่นยังทำได้ไม่เต็มที่ เช่น ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร</li> <li>- ขาดการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ</li> </ul>
<b>สถานการณ์</b>	<b>โอกาส (Opportunity)</b>	<b>ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)</b>
<b>ด้านการบริหารงบประมาณ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการ</li> <li>- มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณที่ชัดเจน</li> <li>- มีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน</li> <li>- มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากภายในคณะฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดหางบประมาณจากแหล่งภายนอก ยังดำเนินการได้ในปริมาณน้อย</li> <li>- จำนวนแหล่งให้บริการทางวิชาการระดับชาติซึ่งเป็นช่องทางหารายได้ยังไม่ครบทุกด้านที่เป็นจุดเน้นของมหาวิทยาลัย</li> <li>- คณาจารย์ยังมีส่วนร่วมในการบริการวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติน้อย</li> <li>- ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย</li> </ul>
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปิดโอกาสให้อุดมศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษา ที่เข้มแข็งได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง</li> </ul>



สถานการณ์	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"><li>- ค่านิยมของประชาชนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญามีมากขึ้น</li><li>- มีหลักสูตรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- มีจำนวนสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมาก และมีการแข่งขันสูง</li></ul>
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"><li>- นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการจัดการศึกษา</li><li>- มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม</li><li>- ภาครัฐสนับสนุนบทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนในพื้นที่ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะทีภาระงานของคณะฯ มีเพิ่มขึ้น</li><li>- เสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ</li></ul>



#### 4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากร ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานนั้น พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย3ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจ คณะสาธารณสุขศาสตร์กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

##### 4.1 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

##### 4.2 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การประยุกต์ใช้ตัวเลข
- ทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

##### 4.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ



### ส่วนที่ 3

## แผนการพัฒนาศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567 คณะสาธารณสุขศาสตร์

### 1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของคณะ พบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของคณะฯ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนวิชาการ ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลัง (กรอบใหม่) เพิ่มขึ้น รวมไปถึงบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างชั่วคราว) มีอัตรการลาออกจากราชการอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดปัญหาหางานค้างค้ำ ไม่เกิดความต่อเนื่อง ดังนั้น คณะฯ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

**เป้าประสงค์**

1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกสายงาน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกสายงานตามอัตรากำลังที่จำเป็น
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

**มาตรการ**

1. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของมหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตาม โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับสถิติ และแนวโน้มกำลังคนของคณะฯ/มหาวิทยาลัย

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับ การเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตรากะชั้น และเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรดังนี้



## 1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 (ระยะ 5 ปี) (2567-2571) ปรับปรุงจากฉบับปี 2562-2566	1 ต.ค. 66 – 30 เม.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ต.ค. 66 – 30 มิ.ย. 67	
3. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ค. 67	
4. ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ	1 พ.ค. 66 – 31 ส.ค. 67	
5. คัดสรร/สรรหาบุคลากรสายวิชาการ ระดับ ป.เอก หรือสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างลง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	
6. ทบทวน/ปรับปรุง กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนพร้อมจัดทำข้อตกลงภาระงาน (ป.01-ป.02-TOR)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	
9. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	
10. พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล/ ฝ่ายงาน คอมพิวเตอร์และ ระบบสารสนเทศ

## 1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร / สาขาวิชาใหม่ และทดแทนอัตราเกษียณ ในระหว่างปีงบประมาณ 2567-2571

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ																		
	2567			2568			2569			2570			2571			รวม			
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	
พนักงานสายวิชาการ (อาจารย์)	-	-	-	-	1*	1	-	-	-	-	1*	1	-	-	-	-	-	2	2

หมายเหตุ \* หมายถึง ทดแทนอัตราเกษียณ/อัตรารว่างรอการบรรจุ-สรรหา (มีเลขกรอบอัตราแล้ว)





**1.3 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณ  
ในระหว่างปีงบประมาณ 2567-2571**

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ												ทั้งหมด
	2567		2568		2569		2570		2571		รวม		
	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี/โท	
<b>พนักงานมหาวิทยาลัย</b>													
นักวิทยาศาสตร์	-	1*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>ลูกจ้างชั่วคราว</b>													
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>													
<b>รวมทั้งสิ้น(67-71)</b>	<b>1 อัตรา</b>												

หมายเหตุ \* หมายถึง ขออนุมัติยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราว 2 อัตรา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 1 อัตรา

**2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร**

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยระบุไว้ใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ คือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีแผนการพัฒนารอง
  2. มีสัดส่วนอาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น
  3. มีสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
  4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น



**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** 1. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีแผนการพัฒนาตนเองอย่างน้อย ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด

2. สัดส่วนคณาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

**มาตรการ**

1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
3. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
5. พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ-วิชาชีพเฉพาะ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

**2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร**

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ ปีงบประมาณ 2567 หัวข้อ “การเขียนประเมินค่างานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน”	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล ร่วมกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. โครงการสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2567 เรื่อง การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านจัดทำแผนการดำเนินการที่เป็นเลิศและการพัฒนาบุคลากร “การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เป็นหนึ่งเดียว”	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล ร่วมกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายวิชาการ) ในความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการและการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กิจกรรม “เทคนิคในการเขียนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา และหนังสือ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการขอตำแหน่งทางวิชาการ”	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล ร่วมกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายสนับสนุน) หัวข้อ “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้วยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา”	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล ร่วมกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุน) หัวข้อ “การพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะ”	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ฝ่ายงานบุคคล ร่วมกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในระหว่างปีงบประมาณ 2567-2571

1) ด้านการศึกษาต่อ

จำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการที่มีแผนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น																				
2567			2568			2569			2570			2571			รวม					
โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม			
-	1	1	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4

- 2567: อ.สุไวยรินทร์ ศรีชัย (สิ้นสุดวันที่ 26 ม.ค.2567)
- 2568: อ.สุวรรณค์ ธิติสุทธิ (สิ้นสุดวันที่ 8 ก.ค.2568)
- 2568: อ.พัชรिता แสงแดง (สิ้นสุดวันที่ 17 ก.ค. 2568)
- 2568: อ.สุวิมล สงกลาง (สิ้นสุดปีการศึกษา 2568)

2) ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่แจ้งแผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ																											
2567				2568				2569				2570				2571				รวม							
ผศ	รศ	ศ	รวม	ผศ	รศ	ศ	รวม	ผศ	รศ	ศ	รวม	ผศ	รศ	ศ	รวม	ผศ	รศ	ศ	รวม	ผศ	รศ	ศ	รวม				
5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	5

อยู่ระหว่างดำเนินการปรับแก้ก่อนส่ง : อ.ดร.กษมา วงษ์ประชุม/ อ.ดร.พัชชา หิรัญวัฒน์กุล  
อยู่ระหว่างรอผลจากมหาวิทยาลัย: อ.ดร.ภิญญาพัชญ์ ดุงโคกกรวด/ อ.ดร.อดิสร วงศ์คงเดช/ อ.ดร.สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์



2.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในระหว่างปีงบประมาณ 2567-2571

1) ด้านการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ระดับ	จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการที่มีแผนลาศึกษาต่อในปีงบประมาณ																	
	2567			2568			2569			2570			2571			รวม		
ประเภท	พจน.	ลูกจ้าง	รวม	พจน.	ลูกจ้าง	รวม	พจน.	ลูกจ้าง	รวม	พจน.	ลูกจ้าง	รวม	พจน.	ลูกจ้าง	รวม	พจน.	ลูกจ้าง	รวม
ป.ตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ป.โท	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
ป.เอก	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2567: น.ส.สุพัตรา แก้วเมือง (ป.เอก) สิ้นสุด 28 มิ.ย.2567  
 น.ส.ปิยพร ศรีกังพาน (ป.โท) สิ้นสุด 21 พ.ย.2566  
 นายเทพพร ดงเรืองศรี (ป.โท) สิ้นสุด 21 พ.ย.2566

2) ด้านการขอยื่นกำหนดตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการที่มีแผนการขอยื่นกำหนดตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ในปีงบประมาณ																		
2567			2568			2569			2570			2571			รวม			
ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	รวม	
2	-	2	2	-	2	3	1*	4	-	-	-	-	-	-	7	1	8	

2567: นางนันทชญาณ์ แดนสีแก้วธัญ/ นางธัญญธร พัวพิทยาธร  
 2568: นายอนันต์ แพงจันทร์/นายเทพพร ดงเรืองศรี  
 2569: นางสาวนิรมล จำนงศรี/นางสาวมธุรดา สิงสุธรรม/นางสาวลลิตตา หินเทา/นางกมลพร จันทาคิมบง\*



### 3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และจํารักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้นอกจากนั้น ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่3** : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
1. มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
  2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
  3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

- 1.คณฯ มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
- 2.มีการร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ 2

- มาตรการ**
1. ทบทวน และ/หรือ พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็น ภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
  2. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียง กับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน
  3. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพของมหาวิทยาลัย
  4. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
  5. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากรการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคนโดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้



### 3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคง ในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี,รองคณบดีฝ่ายบริหาร และ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ
2. ปรับปรุง และ/หรือ ทบทวน กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร (สายผู้บริหาร ,คณาจารย์ (พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว) และสายสนับสนุนวิชาการ (พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว)) และการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (ตามวงรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี,รองคณบดีฝ่ายบริหาร และ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ

### 4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น คณะสาธารณสุขศาสตร์จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและต่อคณะสาธารณสุขศาสตร์
  - บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
  - เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
- บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/มหาวิทยาลัย
- มีการรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1



โดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 และตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรในสังกัด ดังนี้

#### 4.1 โครงการ / กิจกรรม ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวงรอบปีงบประมาณ (วิเคราะห์ตามหมวดการประเมินตามจรรยาบรรณของบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/งานบุคคล
2 . ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมบุคลากรให้รับทราบเกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งานบุคคล /งานธุรการ-สารบรรณ
3. จัดกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้กับบุคลากร	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/งานบุคคลและที่เกี่ยวข้อง
4. มีการสร้างเสริมแรงจูงใจการประกวดบุคลากรดีเด่น (สายผู้บริหาร,คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน) ประจำปี	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/งานบุคคล
5. โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริม และ/หรือพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	รองคณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/งานบุคคลและที่เกี่ยวข้อง





## ส่วนที่ 4

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

#### 1. การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามสู่การปฏิบัติ

##### 1.1 การบริหาร

1.1.1 ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะกรรมการ/ฝ่ายงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ

1.1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของคณะทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

##### 1.2 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 ในระดับต่างๆ ดังนี้

1.2.1 ระดับคณะ เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2565 และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่เชื่อมโยงกัน และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของคณะ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมระดับคณะ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

1.2.2 ระดับบุคคล ให้คณะกรรมการ/ฝ่ายงาน นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR) ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป



## 2. แนวทางการติดตามประเมินผล

1. มีการติดตามผลการดำเนินงานจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
3. คณะฯ นำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
4. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากร ไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน(TOR) สำหรับรายบุคคล ตามสายงานที่เกี่ยวข้อง
5. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
6. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของคณะฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อรองรับการจัดทำแผนฯ ในปีถัดไป



## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- รายงานผลการดำเนินการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุมัทนา	กลางคาร	คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชุมพร	เลาห์ประเสริฐ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
นายชำนาญ	มีเนียม	หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ

### ผู้เขียน/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นางสาววิไลลักษณ์ บุญหลักคำ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป