

แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567-2571



คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกรดำเนินการ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล อีกทั้ง พิจารณาสถานการณ์รอบข้างในหลากหลายมุมมอง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนการดำเนินงานของรณะสาธารณสุขศาสตร์เพื่อเป้าหมายสูงสุดตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” (Wisdom for Community Empowerment) และวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล” (University for Community Innovation with International Standard)

รณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้าง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของรณะสาธารณสุขศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สนับสนุนการดำเนินงานของรณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นรูปธรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จูหว่า
(คณบดีรณะสาธารณสุขศาสตร์)

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	หน้า
ประวัติความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์.....	4
เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	4-7
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	8-9
บุคลากร (Workforce Profile).....	10-14
ความสัมพันธ์ระดับองค์กร.....	14-16
ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	17-19
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
แนวโน้มความต้องการบุคลากรที่มีทักษะแห่งอนาคต	19-21
สภาพแวดล้อมทรัพยากรบุคคล	21
แผนยุทธศาสตร์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	22
ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง.....	23
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา.....	23-29
การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร.....	29-30
การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	30-31
การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ พัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร.....	32
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567-2571	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล.....	33-35
ส่วนที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	
กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล.....	36
วิธีการติดตามและประเมินผล	36-37
เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล.....	37-40
กระบวนการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์.....	40-41
การประเมินความสำเร็จแผนยุทธศาสตร์.....	42-44
ส่วนที่ 5 การจัดการองค์ความรู้	
Knowledge Vision.....	45
Knowledge Sharing.....	46
Knowledge Assets.....	47

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประมาณงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

ส่วนที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะสาธารณสุขศาสตร์

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

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

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจ

กำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน

- 1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านสาธารณสุขอนาคต
- 2) วิจัยและนวัตกรรมสาธารณสุข พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขับเคลื่อนชุมชน
- 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมสาธารณสุข
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทยด้านสาธารณสุข

5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะสาธารณสุขศาสตร์ และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทุกด้านดังตารางต่อไปนี้

เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะสาธารณสุขศาสตร์ และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะสาธารณสุขศาสตร์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1.1 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 หลักสูตร	1) บัณฑิตมีงานทำ 2) ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจใน คุณภาพบัณฑิต 3) ผู้เรียนในพื้นที่ ภาคเหนือมี โอกาสทาง การศึกษาเพิ่มขึ้น	บูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยายและปฏิบัติการ แนวใหม่มีการฝึกงานหรือการศึกษาอิสระ และส่งเสริมฝึก ประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษา พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บัณฑิตได้ ทบทวนและเรียนรู้ด้วย ตัวเอง จัด กิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณา การการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน มีการแลกเปลี่ยนนิสิตในต่างประเทศพัฒนา นิสิตร่วมกับสถาน ประกอบการ
1.2 การจัดการศึกษา ควบระดับปริญญา ตรี 2 ปริญญา จำนวน 8 คู่	1) บัณฑิตมีโอกาส ได้งานทำ เพิ่มขึ้น 2) บัณฑิตมีทักษะทาง อาชีพที่หลากหลาย ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้ใช้ บัณฑิต	จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตมีความรู้และทักษะของ 2 หลักสูตรที่ส่งเสริมกันในการประกอบอาชีพ ด้วยการบรรยายและ ปฏิบัติการ มีการฝึกงานหรือการศึกษาอิสระ และส่งเสริมการฝึก ประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษา พัฒนา ทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บัณฑิตได้ทบทวน และเรียนรู้ด้วย ตัวเองจัดกิจกรรมใน หลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอน กับการบริการวิชาการสู่ชุมชน

1.3 หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทจำนวน 1 หลักสูตร (แผน ก และ ข) ปริญญาเอก 1 หลักสูตร (แบบ 1.1)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการ ต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการ ทำวิจัย การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มี การเผยแพร่ ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณวุฒิระดับ บัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
---	---	--

ตารางที่ 2 เป้าหมายการบริการและทางการวิจัย

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การวิจัย มุ่งเป็นสถาบันการศึกษา ชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) ผลิตงานวิจัย เป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การถ่ายทอดและ พัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	1) การได้รับการจัดอันดับ World Ranking 2) การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง	ดำเนินการวิจัยและการนำเสนอ งานวิจัยสู่เวทีระดับโลก โดยมีการทำงานวิจัยเพื่อตามสนองต่อความ ต้องการของชุมชน ตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature มีการบูรณาการวิจัยร่วมกับจังหวัดและ ประเทศ รวมทั้งมีสถาบันนวัตกรรมและ ถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำหน้าที่ในการต่อ ยอดองค์ความรู้

ตารางที่ 3 เป้าหมายและการดำเนินงานบริการวิชาการ

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การบริการวิชาการ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับให้ ชุมชนและสังคม ยกย่องระดับการศึกษา สร้างรายได้ส่งเสริม สุขภาวะที่ดี	1) ปัญญาเพื่อความ เข้มแข็งของชุมชน เป็น การสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและ ผู้รับบริการ	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชน ตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิด รายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชน การจัด

และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน ของชุมชนและสังคม		ประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ ความรู้
--	--	--

ตารางที่ 4 การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ มี Cultural Enterprise เพื่อการพัฒนาเชิง พาณิชย์สู่สากล	1) มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรม 2) จำนวนผลิตภัณฑ์และบริการด้านศิลปะและวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่า และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 3) จำนวนผู้ประกอบการด้านศิลปะวัฒนธรรม ที่เพิ่มขึ้น และได้รับการส่งเสริม เพิ่มขึ้น ทำให้ได้มีรายได้จาก การประกอบการด้านศิลปะวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น	สร้างผลงานผ่านการลงชุมชน งานวิจัย และการ สร้างนวัตกรรมทางศิลปวัฒนธรรม Cultural Innovation กลั่นกรอง และต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่า Value Added ให้กับมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของ ชุมชน ให้ชุมชนเกิดความตระหนักรู้ และเกิดการ สร้างรายได้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับชุมชน (University Engagement) เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างสรรค์ผลงานด้านสาธารณสุข เกิดความ ภาคภูมิใจในมรดกของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นด้าน สาธารณสุขให้กับชุมชน นิสิตและบุคลากร

ตารางที่ 5 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน บริหารงานเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้อีกทั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน พัฒนาเชิง พาณิชย์สู่สากล	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐาน บริหารจัดการองค์กรด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้และสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วิสัยทัศน์ เดียวกัน	องค์กรมุ่งการรับรองมาตรฐาน โดยนำเกณฑ์การ ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ(Edpex) และพัฒนาองค์กร UI Green Metric เพื่อพัฒนา) นสำนักงานสีเขียว(Green office) สร้างวัฒนธรรม องค์กรมีค่านิยมที่ตรงร่วมกัน

1.3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน

ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีผลดำเนินการเป็นเลิศด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผน ตะวันออก ในการสร้างปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนสู่สากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม ในลักษณะสหสาขาวิชาชีพ (Inter Professional Education; IPE)
2. สร้างงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล และการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริการชุมชน
3. ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม
4. บูรณาการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการ วิชาการ โดย การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อสร้างคุณค่าความเป็นไทย
5. บริหารงานทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และพัฒนาองค์กร ให้เป็นเลิศ ตามแนวทางเกณฑ์ EdPEx

อัตลักษณ์บัณฑิต

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

ค่านิยมองค์กร

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

- P: Partnership การมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการพัฒนา
- H: Humanity ผลิตบัณฑิตที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ (มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน)
- U: Unity งานบูรณาการ สามัคคี ร่วมมือกัน น้ำหนึ่งใจเดียวมุ่งสู่เป้าหมาย
- P: Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

สมรรถนะหลัก ขององค์กร (Core Competency)

ชำนาญในการบูรณาการด้านการจัดการเรียนสอน การวิจัย และการให้บริการ แบบผสมผสานทางสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ในรูปแบบสหวิชาชีพ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.4 บุคลากร (Workforce Profile)

เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ จึงได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สาธารณสุขศาสตร์ พ.ศ. 2567 - 2571 ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีผลดำเนินการเป็นเลิศด้านสาธารณสุขศาสตร์ และการแพทย์แผน ตะวันออก ในการสร้างปัญญาและนวัตกรรมสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนสู่สากล	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนาระบบการ วางแผนและบริหารอัตรา กำลัง (Workforce Planning) 2. การสร้างเสริมศักยภาพ และพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร (Workforce Development) 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร (Work Life Balance)
พันธกิจ 1. ผลิตบัณฑิตทางด้านสาธารณสุขศาสตร์และการแพทย์แผนตะวันออก ที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ในลักษณะสหสาขาวิชาชีพ (Inter Professional Education; IPE) 2. สร้างงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล และการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริการชุมชน 3. ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม 4. บูรณาการการนำร่องศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการ วิชาการ โดย การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อสร้างคุณค่าความเป็นไทย 5. บริหารงานทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ ตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX	มียุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สาธารณสุขศาสตร์ พ.ศ. 2567 - 2571 ใน 9 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้ 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพองค์กร ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ องค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ความสามารถ และ บริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY) 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) 4. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies) 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT) 6. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การ ทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และ บุคลากรมีความผูกพัน 7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการ ผล การปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้ เกิดการทำงานที่ให้ผล การดำเนินการที่ดี 8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development) 9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

สมรรถนะหลักของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ (Personal Competency)

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

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

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

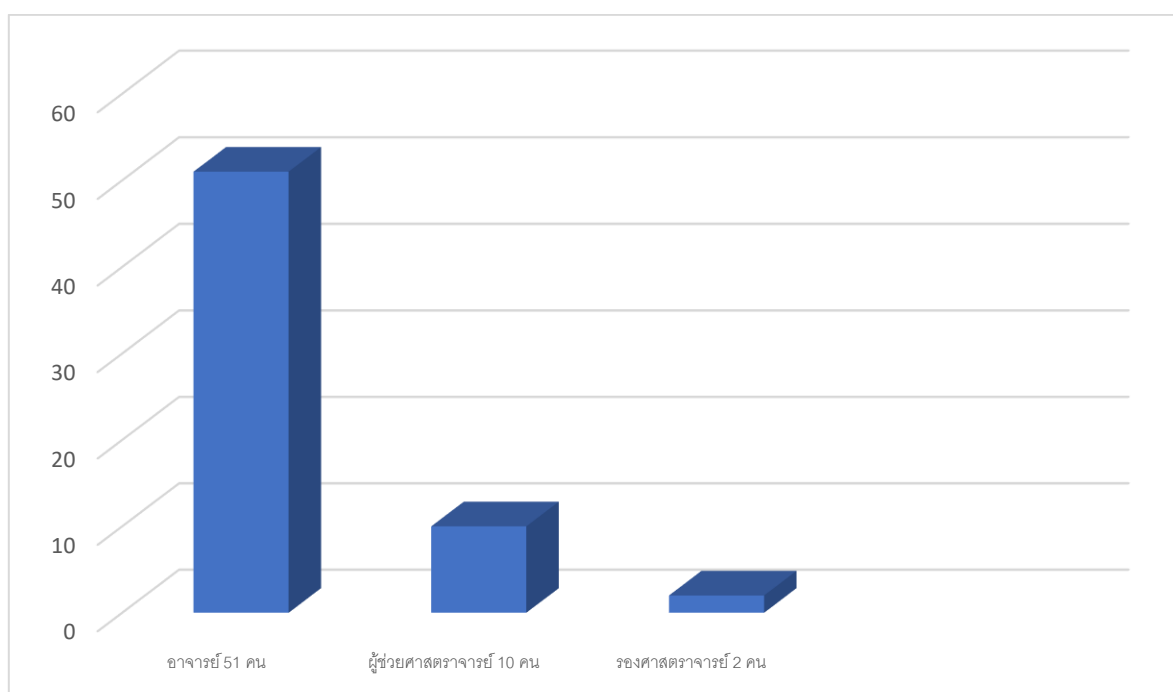
4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถ ออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้า และใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้อง และมุ่งสู่ เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง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

สมรรถนะของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ

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

บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 63 คน มีคุณวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี 7 คน ปริญญาโท 36 คน และปริญญาเอก 18 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน หลักสูตรที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุด ได้แก่ หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต รองลงมาเป็น หลักสูตรการแพทย์แผนจีนบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา อาจารย์ให้ใช้ความรู้ และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศ เกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ



แผนภูมิแสดงอัตราส่วนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการในแต่ละหลักสูตร จำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่ง ทางวิชาการ

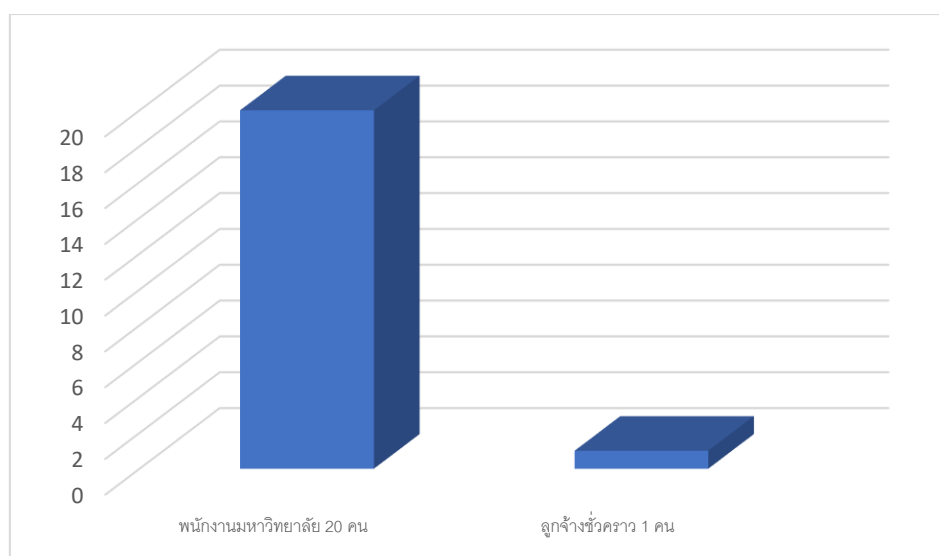
หลักสูตร	จำนวน	อาจารย์				ผศ.	รศ.	ลา ศึกษา ต่อ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผู้ทรงฯ			
ส.บ. สาขาวิชานามัยชุมชน	12		5	7	2	4	2	
วท.บ. สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	8		5	3		3		2
วท.บ. สาขาวิชาอาชีวอนามัย ฯ	9		6	3		3		
วท.บ. สาขาวิชานามัยสิ่งแวดล้อม	7		3	4				1
การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	14	5	9					2
การแพทย์แผนจีนบัณฑิต	13	2	8	1	1			3
รวม	63	7	36	18	3	10	2	8

2. บุคลากรสายสนับสนุน

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

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 21 คน คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 20 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน

เป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

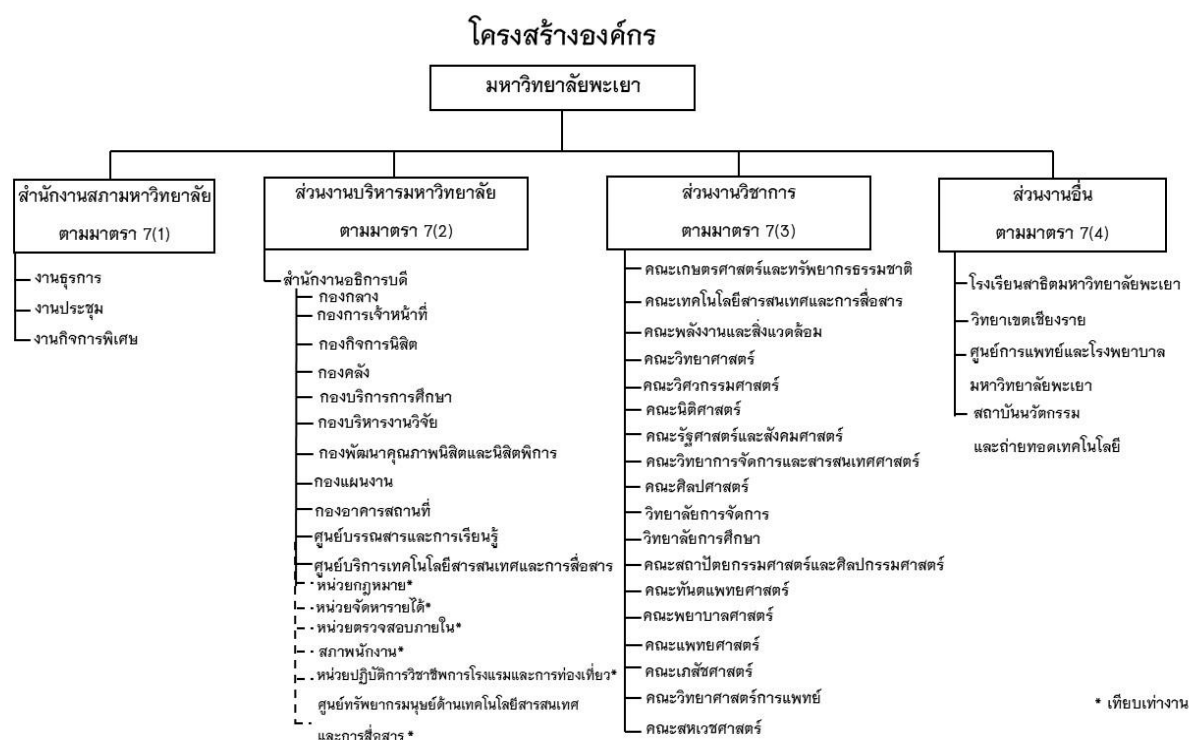


แผนภูมิแสดงอัตราส่วนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

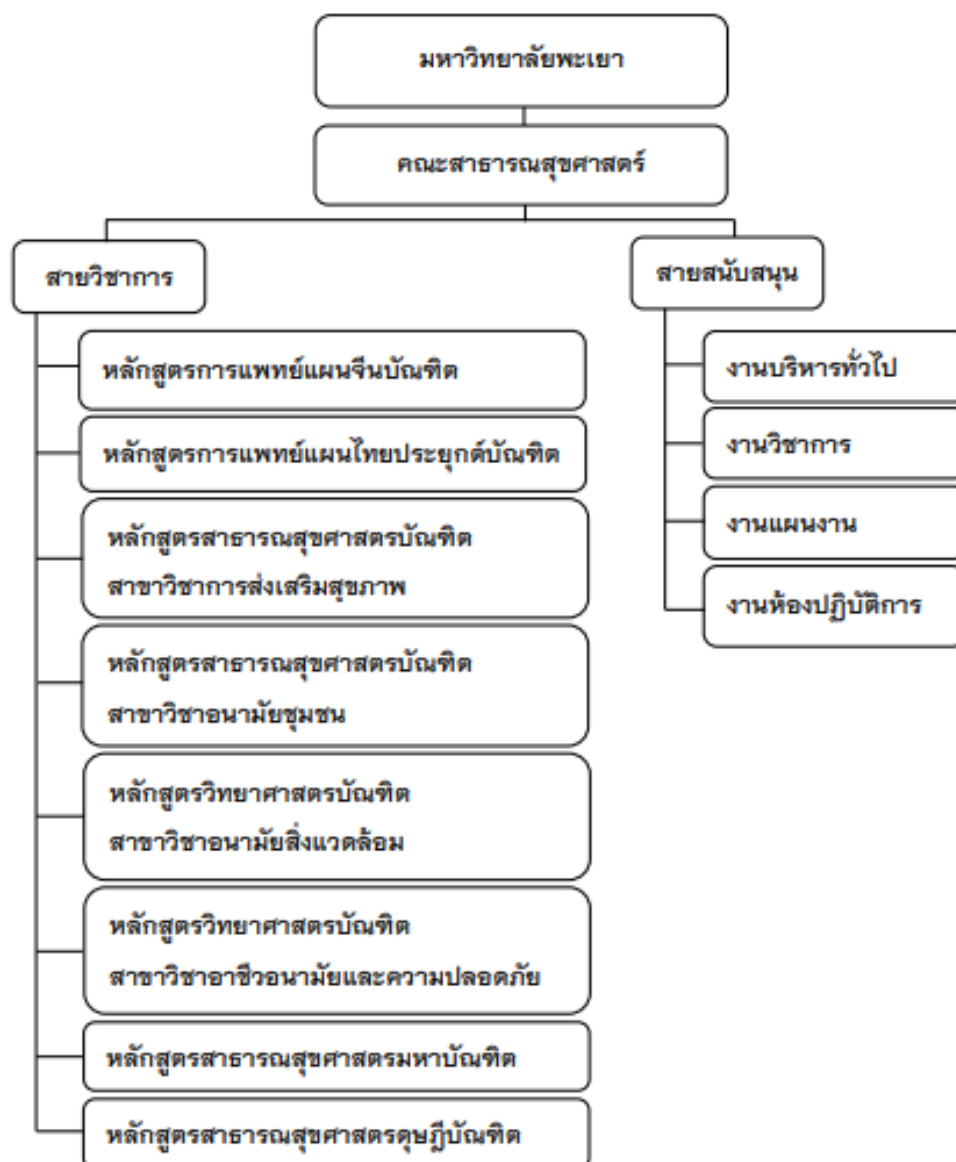
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละตำแหน่ง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	
		ป.โท	ป.ตรี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	1	3
นักวิชาการเงินและบัญชี	1		1
นักวิชาการพัสดุ	1	1	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1		1
นักวิชาการศึกษา	7	2	5
นักวิทยาศาสตร์	6		6
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1		1
รวม	21	4	17

1.5 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

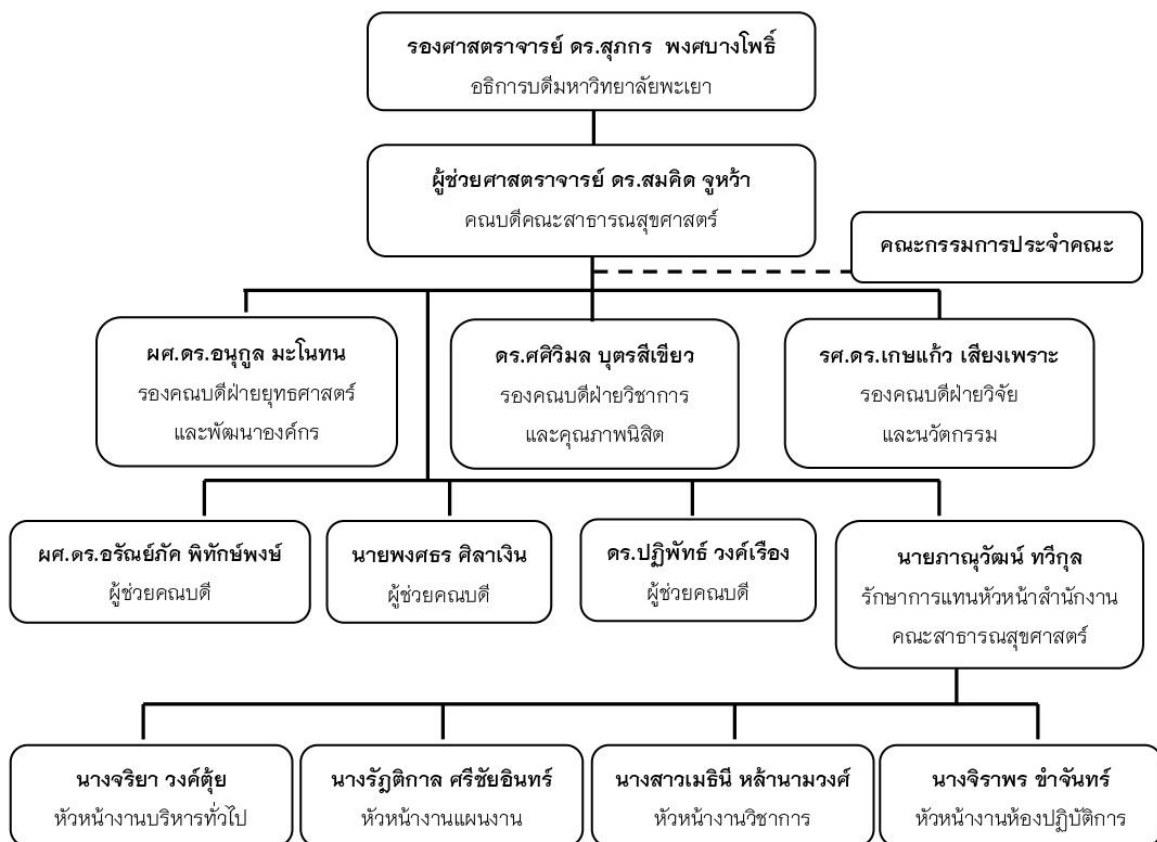


โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยพะเยา



โครงสร้างองค์กรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างการบริหาร (Administration Chart)



โครงสร้างการบริหารงาน

1.6 ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางการแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
การจัดการศึกษา	
ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี	1. จบการศึกษาตามกำหนดเวลา และไม่เกิน 1 ปี ในกรณีไม่จบตามกำหนด 2. มีงานทำที่เกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุขหลังสำเร็จการศึกษามากกว่าร้อยละ 80 3. มีความรู้ และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของทุกหลักสูตร
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	1. จบการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 2. ต่อยอดองค์ความรู้สู่การทำงานทางวิชาการและวิชาชีพสาธารณสุข 1. เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
ผู้ใช้บัณฑิต	1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีทั้งความรู้และทักษะทางวิชาชีพสาธารณสุข 2. บัณฑิตมีทักษะทั้ง hard skills และ soft skills ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ศิษย์เก่า	1. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพสาธารณสุขกับศิษย์ปัจจุบัน
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรอย่างทั่วถึง
ด้านการวิจัย	
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (นิสิต ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานวิจัยตอบโจทย์ผู้วิจัย และตอบสนองความต้องการของสามารถแก้ปัญหาชุมชนได้ 2. เกิดความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชน/ ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ	
ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ (นิสิต ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน และแก้ปัญหาชุมชนได้ 2. สัมพันธภาพที่ต่อเนื่องระหว่างนิสิต ชุมชน ผู้ประกอบการ
ผู้รับบริการด้านสุขภาพ	1. ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ 2. ได้รับการรักษาพยาบาล ควบคุมป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสภาพ ที่ถูกต้องมีมาตรฐาน
ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	1. ร่วมอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านสาธารณสุข 2. สร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มรายได้จากงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการคณะสาธารณสุขศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ให้สอดคล้องกับกับทิศทางการพัฒนาประเทศมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2579) แผนมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 แผนพัฒนา ดิจิตอลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2561-2580 นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการคณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 มิถุนายน 2565 – กรกฎาคม 2565 เข้าร่วมประชุมจัดทำแผน มหาวิทยาลัยพะเยา รับนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) และเป้าหมายแผนพัฒนา อุดมศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มหาวิทยาลัยพะเยาปรับใช้เป็นแนวทาง

กระบวนการที่ 2 สิงหาคม 2565 นำข้อมูลแผนมหาวิทยาลัยพะเยามาวางแผนกลยุทธ์พัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ในวาระประชุมคณะสาธารณสุขเพื่อเตรียมจัดทำแผนรวมคณะตามแนวทางพันธกิจหลักมหาวิทยาลัยพะเยา

กระบวนการที่ 3 นัดประชุม อบรม เจ้าหน้าที่ บุคลากร ทุกคน ทุกหลักสูตร เพื่อจัดทำแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) สรุปเป็นแผน (ร่าง) คณะสาธารณสุขศาสตร์

กระบวนการที่ 4 นำแผน (ร่าง) เข้ารับรองในที่ประชุมกรรมการคณะสาธารณสุขศาสตร์

กระบวนการที่ 5 ประกาศใช้คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ความเป็นมา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ชื่อ (ภาษาไทย) : คณะสาธารณสุขศาสตร์

ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) : school of public health

วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคลด้วยนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

ค่านิยมร่วม

ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาให้เกิดความเป็นมืออาชีพ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. พัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. เสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงาน
7. พัฒนาผู้บริหารสืบทอด

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2564 ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 8/2563 วันที่ 19 ธันวาคม 2563 มีสำนักงานคณะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริการ มีหน่วยงานย่อย ระดับงาน 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานแผนงาน 3) งานวิชาการ และ 4) งานห้องปฏิบัติการ กระบวนงานหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์จัดการเรียนการสอน ปริญญาตรี 5 หลักสูตร บัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตร ควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา 8 หลักสูตร และปริญญาตรีโครงการพิเศษ 1 แผนการศึกษา

ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานการณ์ ในปัจจุบัน และวิเคราะห์สภาพการณ์ของการพัฒนาทรัพยากร ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อการบริหารความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน และเข้าสู่การประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) อีกทั้งการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ไว้ดังนี้

2.1 แนวโน้มความต้องการบุคลากรที่มีทักษะแห่งอนาคต

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าประสงค์ มีรายละเอียด/ภาพ ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิดักำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะด้าน New S-Curve พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตตอบสนองความต้องการตลาด มีทักษะแห่งอนาคตที่คุณควรรู้และควรปรับตัว ดังต่อไปนี้

ทักษะแห่งอนาคตที่คุณควรรู้และควรปรับตัว

- ทักษะที่หนึ่ง : ความคิดสร้างสรรค์
- ทักษะที่สอง : ความฉลาดทางอารมณ์
- ทักษะที่สาม : การคิดวิเคราะห์
- ทักษะที่สี่ : ความกระหายที่จะเรียนรู้
- ทักษะที่ห้า : การตัดสินใจ

ทักษะที่หก : การสื่อสารระหว่างบุคคล

ทักษะที่เจ็ด : ความเป็นผู้นำ

ทักษะที่แปด : การยอมรับในความหลากหลาย

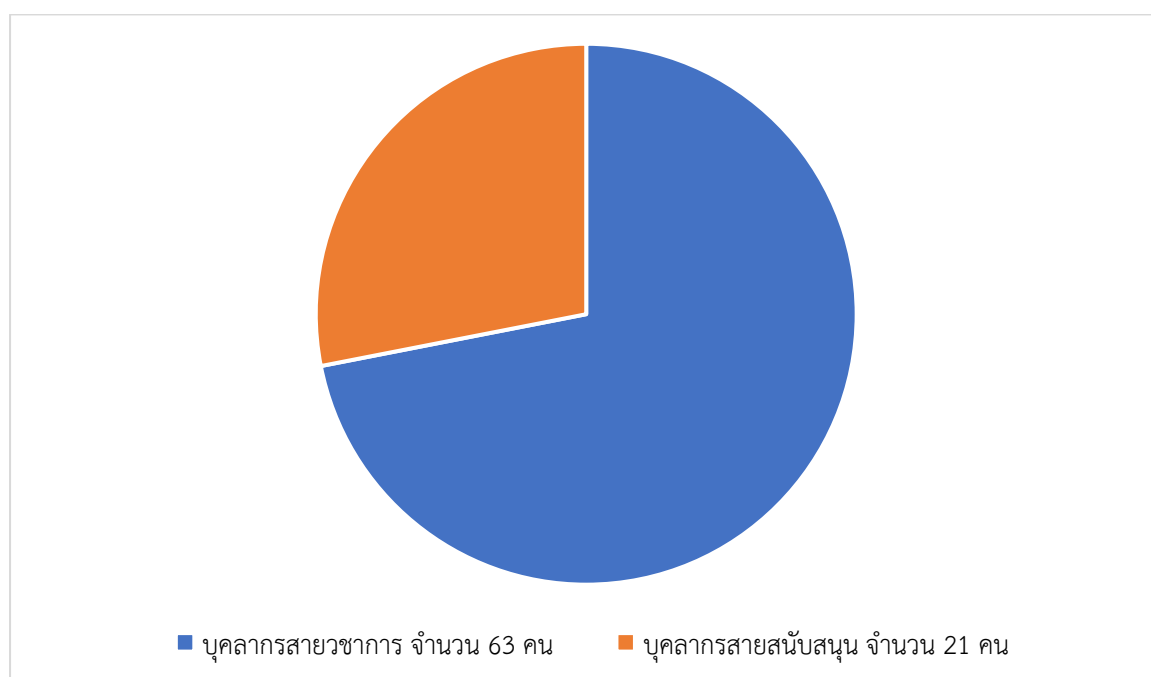
ทักษะที่เก้า : ทักษะทางเทคโนโลยี

ทักษะที่สิบ : การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

2.2 สภาพแวดล้อมทรัพยากรบุคคล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ รวมถึงสร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

อัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ปี 2564



จากภาพดังกล่าวบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 63 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 21 คน

2.3 แผนยุทธศาสตร์คณะสาธารณสุขศาสตร์

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

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

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการสรรหา คัดเลือก และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคล และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์ และมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ มีรายละเอียด/ภาพ ดังต่อไปนี้

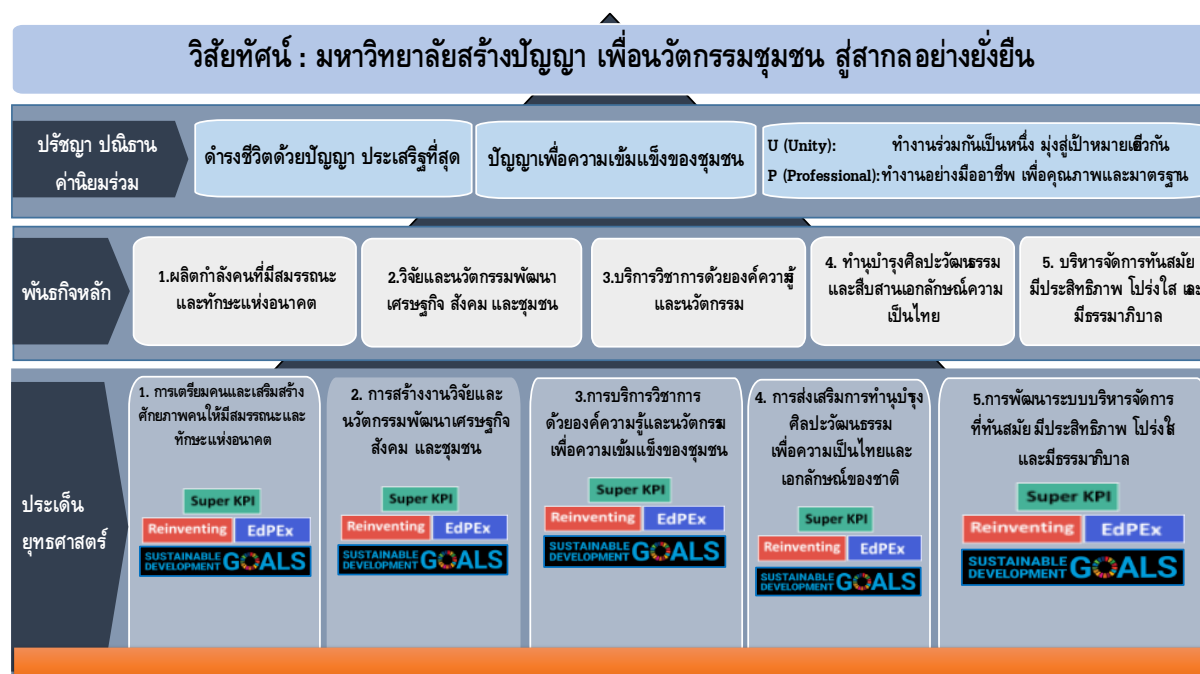
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล



2.4 ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

1. สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ
 - 1.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน
 - 1.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน
2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)
 - 2.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)
 - 2.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)
3. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)
4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
 - 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน
 - 4.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม
 - 4.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า
5. ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)
 - 5.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี
 - 5.2 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

2.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานของคณะสาธารณสุขศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลต่อกระบวนการหลักในการพัฒนา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	
Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
S1. เป็นศาสตร์ที่มีความยืดหยุ่นสูงครอบคลุมทุกเพศวัยสามารถสร้างหลักสูตรที่สนองความต้องการ S2. หลักสูตรควบปริญญาตรี 2 ปริญญา จำนวน 8 คู่ S3. มีการบูรณาการศาสตร์เวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ และประสบการณ์จากการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน S4. มีเครือข่ายสถาบันการศึกษาทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ	W1. การจัดการเรียนการสอนเน้น Class room มากเกินไปหลักสูตรการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) มีน้อย และยังไม่นำเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการเรียนการสอนเท่าที่ควร W2. ขาดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเป็นผู้ประกอบการได้เอง W3. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลการทำงานเป็นทีมยังไม่มีรูปธรรม

S5. นิสิตได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานที่จริง และได้ลงมือปฏิบัติจริงจากแหล่งฝึก S6. เครื่องมือ/ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยที่ทันสมัย	W4. นิสิตยังขาดความรู้การเป็นผู้นำและการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ W5. รูปแบบกิจกรรมพัฒนานิสิตด้านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีน้อย
Opportunities (โอกาส) O1. นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) O2. นโยบายมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้คณะฯ ใช้เกณฑ์ EdPEx เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร O3. ปัญหาสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีประเด็นที่สามารถศึกษา วิจัยและพัฒนาการเรียนอย่างกว้างขวาง O6. Technology disruption กระตุ้นให้ต้องพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. มีสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัยเพิ่มมากขึ้น T2. สถาบันคู่แข่งที่มีชื่อเสียงมาเปิดสอนภูมิภาคมากขึ้น T3. ข้อกำหนดของสภาวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้านสาธารณสุขยังไม่ชัดเจนมีผลต่อการกำหนดทิศทาง T4. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ T5. เกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษในการเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา T6. จำนวนประชากรลดลง
2. ด้านการวิจัย	
Strengths (จุดแข็ง) S1. อาจารย์มีการทำวิจัย / เข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ อย่างต่อเนื่อง S2. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยในประเทศที่เข้มแข็ง S3. มีหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยของนิสิต และพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ S4. มีความเข้มแข็งในองค์ความรู้ทักษะเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และชีวสถิติ	Weaknesses (จุดอ่อน) W1. การเชื่อมโยงโจทย์วิจัยกับความต้องการของ Stakeholder ยังไม่ชัด ประเด็นวิจัยยังไม่ได้มุ่งเข้าสู่ระดับนานาชาติ W2. กลุ่มวิจัยยังไม่เข้มแข็ง (connection กับภายนอก) W3. มี mentor ไม่เพียงพอ W4. การนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัยยังไม่เป็นรูปธรรม W5. อาจารย์ที่ทำงานวิจัยกระจุกอยู่บางส่วน ไม่ทั่วทั้งคณะฯ W6. โครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมสหสาขาเพื่อให้อุปโภคใหญ่ที่มีผลกระทบสูง ยังมีน้อย W7. ไม่มีกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย
Opportunities (โอกาส) O1. การสร้างกลไกในการดึง Mentor ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย (เป็นผู้ทรงฯ/กรรมการสอบฯลฯ)	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. จำนวนหน่วยวิจัย/สถาบันมากขึ้น สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคู่แข่งในการขอทุนในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น

O2. การจัดเวทีเสวนาวิชาการ ของกลุ่มวิจัยข้ามกลุ่ม O3. ปัญหาสุขภาพของประชาชนมีหลากหลาย มีโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพ และการวิจัย O4. มีแหล่งทุนวิจัยภายนอกในระดับชาติ และนานาชาติที่จะสนับสนุนเพื่อทำวิจัย	T2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสังคม มีผลต่อสุขภาพ ปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตของประชากรทำให้โจทย์วิจัยซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
3. ด้านการบริการวิชาการ	
Strengths (จุดแข็ง) S1. บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถในการให้บริการวิชาการ S2. ประชาชนในพื้นที่รอบเขตบริการของมหาวิทยาลัยมีความสนใจในบริการทางด้านสุขภาพ S3. มีเครื่องมือในการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย S4. บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความพร้อมการสนับสนุน S5. มีห้องปฏิบัติการให้บริการตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม S6. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การบำบัดโรค เบื้องต้นและการฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน	Weaknesses (จุดอ่อน) W1. การให้บริการวิชาการยังเป็นเฉพาะบุคคลทำให้ทิศทางการสนับสนุนพันธกิจคณะไม่ชัดเจน W2. ขาดการประชาสัมพันธ์ความเชี่ยวชาญของบุคลากร W3. ขาดฐานข้อมูลการให้บริการวิชาการเพื่อใช้งาน และประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร W4. การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย W5. การนำผลการบริการวิชาการต่อยอดสู่การวิจัย และนวัตกรรมยังมีน้อย
Opportunities (โอกาส) O1. สถานการณ์ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพสูงขึ้นทำให้เป็นโจทย์ที่ต้องหาทางแก้ไขและป้องกัน O2. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบ IT ส่งผลให้คณะพัฒนาระบบการให้บริการวิชาการ	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. มีคู่แข่งจากทั้งภายใน และภายนอกจากการที่มีหน่วยงานให้บริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ อาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีมากขึ้น T2. สถานการณ์โรคโควิด 19
4. ด้านฝ่ายสนับสนุน	
Strengths (จุดแข็ง) S1. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะตามความเชี่ยวชาญ S2. มีความสามัคคี มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน มีแรงบันดาลใจที่จะไปสู่เป้าหมาย	Weaknesses (จุดอ่อน) W1. บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน W2. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ
Opportunities (โอกาส) O1. มหาวิทยาลัย และคณะฯ มีนโยบายส่งเสริมการ	Threats (ภาวะคุกคาม) T1. การพัฒนาในทุก ๆ ด้านตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทักษะ 21st Century Skills ในภาวะโควิด 19

ทำวิจัย (R2R) และเพิ่มทักษะวิชาชีพเพื่อ พัฒนางานสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่ O2. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีทักษะ 21 st Century Skills	
---	--

3) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ตารางแสดงความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ลำดับ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์
1	ความเป็น Multidisciplinary ในทุกพันธกิจ
2	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานวิชาชีพก่อนมาเป็นอาจารย์
3	พื้นที่ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เอื้อต่อการขยายการดำเนินงานในทุกพันธกิจ
4	มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง

คู่ค้า /คู่ความร่วมมือ/ เครือข่าย (Key Partners) - คณะ กอง ศูนย์ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย - บุคลากรและผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย - เครือข่ายอุดมศึกษามหาวิทยาลัยต่าง ๆ - หน่วยงานราชการต่าง ๆ - มหาวิทยาลัยต่าง ๆ - กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	กิจกรรมหลักของโมเดลธุรกิจ (Key Activities) - พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน - การสร้างค่านิยมความรัก ความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร - การสร้างวัฒนธรรมองค์กร - การพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ - การบริการประชาสัมพันธ์ - การบริหารสินทรัพย์อื่น ๆ	จุดเด่น/คุณค่าของธุรกิจที่นำเสนอต่อลูกค้า (Value Propositions) - พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน - การสร้างค่านิยมความรัก ความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร - การสร้างวัฒนธรรมองค์กร - การพัฒนาระบบการจัดการและนวัตกรรมผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ - การบริการ ประชาสัมพันธ์	การรักษาลูกค้า/ความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationships) - มีการบริการการตอบสนองที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ - มีการพัฒนาระบบให้ตอบสนองต่อการใช้งานระบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวก	กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (Customer Segments) - ผู้บริหารและบุคลากร - ผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและคณะ ฯ
	ทรัพยากรหลักที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน (Key Resources) - ผู้บริหารและบุคลากร - มหาวิทยาลัยและสถานที่ - นิสิตและศิษย์เก่า - สินทรัพย์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย - สถานที่ตั้งและทำเล		ช่องทางเข้าถึงลูกค้า (Channels) - เว็บไซต์ - Social Network - บุคลากร - สื่อกระจายข่าวสารต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์	

โครงสร้างต้นทุนและค่าใช้จ่าย (Cost Structure) - ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับทรัพย์สินของคณะ ฯ - ต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนและค่าครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน - ค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง ด้านกายภาพ - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	รายได้ของกิจการ (Revenue Streams) - เงินรายได้มหาวิทยาลัย , คณะ ฯ - รายได้จากการอุดหนุนของรัฐบาล - รายได้จากการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย - เงินรายได้จากการเปิดหลักสูตร Non-Degree - เงินรายได้จากการบริจาคเพื่อการศึกษา
--	---

การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรด้วยแบบจำลอง Business Model Canvas

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

1. สร้างความเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคลด้วยนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร
2. ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาให้เกิดความเป็นมืออาชีพ
3. พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ
4. พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน
5. พัฒนานวัตกรรมในการบริหารงานบุคคล
6. พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นคนรุ่นใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ในด้านการบริหารงานบุคคลด้วยนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานบุคคล
2. มีระบบการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้วยนวัตกรรม
3. มีระบบการสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
4. มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย
5. มีการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

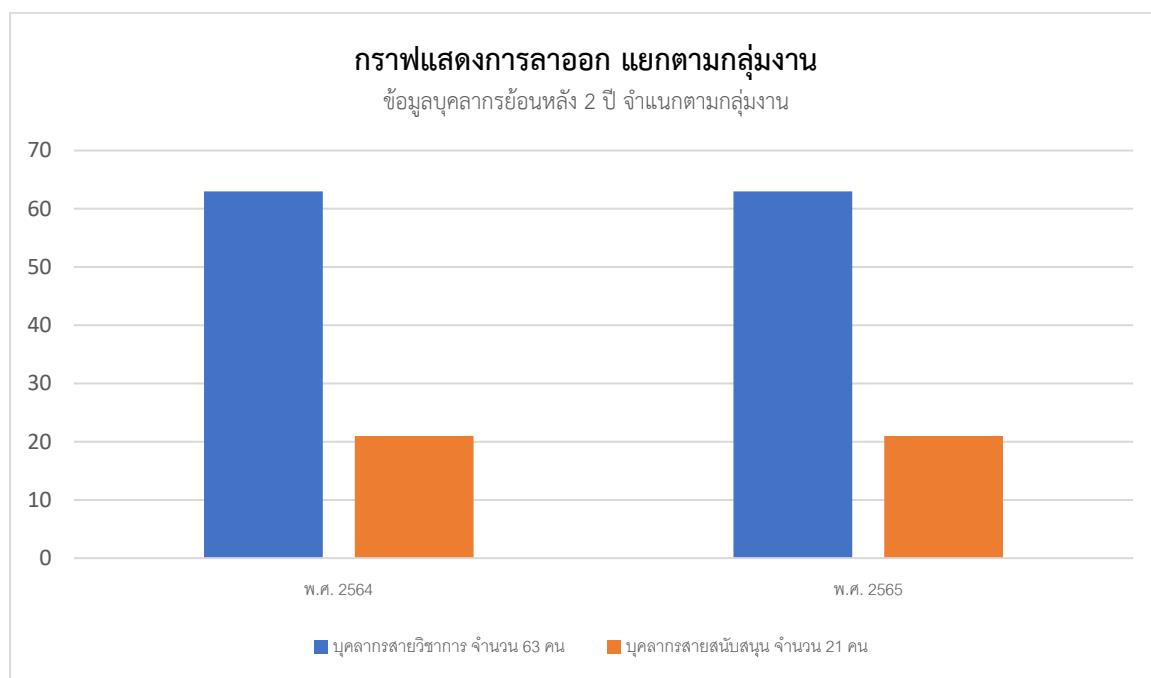
2.6 การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ประเทศและสังคม ทำให้สามารถใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาได้ สำคัญที่เป็นหัวใจหลัก คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคลากร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในส่วนงาน การวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง (Workforce Planning) พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และ ยังหมายรวมถึง การแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติการลาออกของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ จากข้อมูลปี 2562-2566 การลาออกอยู่ในอัตราร้อยละ 0% จากสถิติข้างต้น การลาออกของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้าง

ความผูกพัน และร่วมวางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ส่งเสริมและพัฒนา รักษาบุคลากร (Maintaining personnel) ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน



ภาพข้อมูลการลาออกของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี 2564 - 2566

2.7 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังต่อไปนี้

ตามข้อ ๒๙ กำหนดให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

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

และข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

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

และข้อ ๓๔ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับ การกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

(๑) ปริมาณงาน

(๒) คุณภาพงาน

(๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีผลการประเมินตามข้อ ๓๘ ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ดีมาก

(๒) ดี

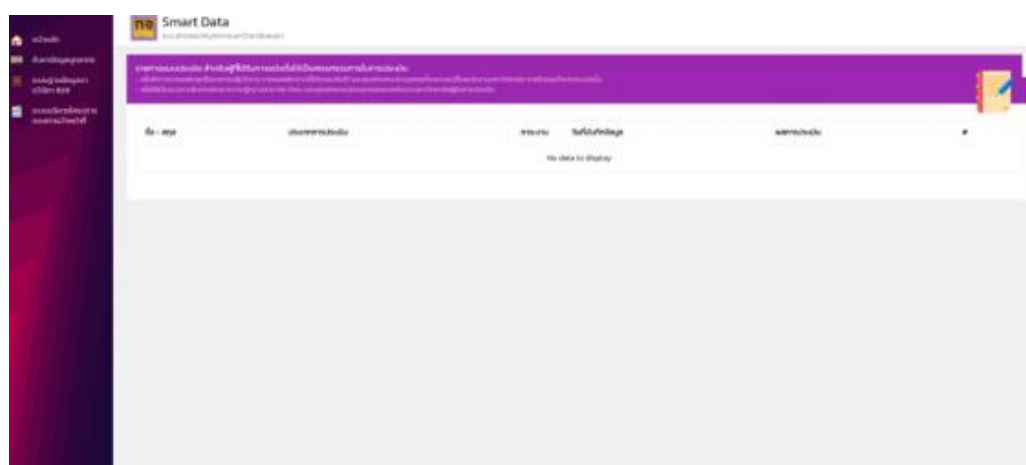
(๓) ปานกลาง

(๔) ต้องปรับปรุง

(๕) ต่ำ

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

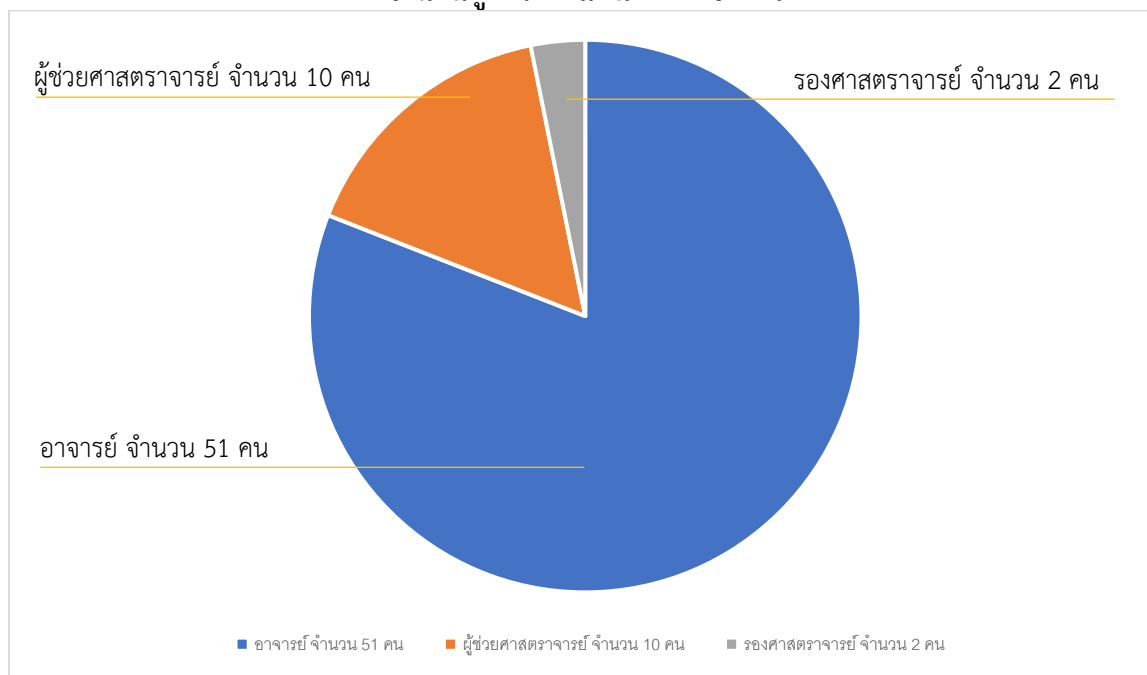
ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย HR SMART



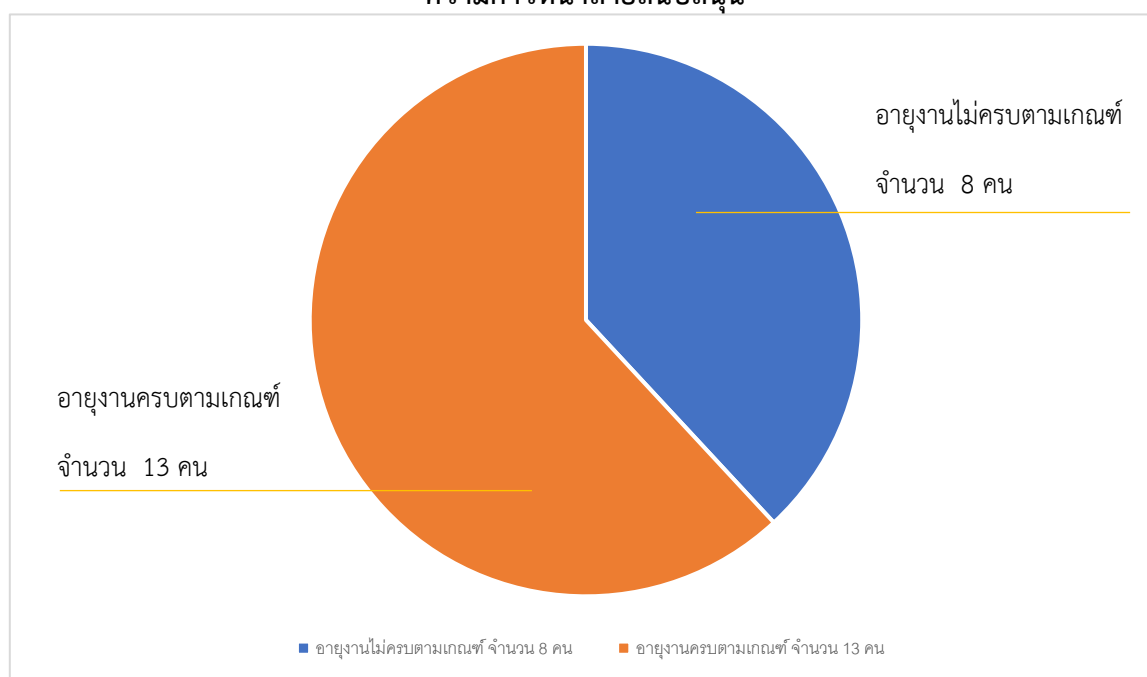
2.8 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ พัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการส่งเสริม พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังภาพต่อไปนี้

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



ความก้าวหน้าสายสนับสนุน



ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนา
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายและวิสัยทัศน์ของคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ และ
มหาวิทยาลัยพะเยามหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมาย ในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้าง
และพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ก่อเกิดประสิทธิผล บุคลากร
มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการที่มุ่งเน้น สมรรถนะบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
							67	68	69	70	71	
5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY	ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ	1. มีวิธีการประเมินทักษะและสมรรถนะบุคลากร 2. มีระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 3. การจัดระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่าง ๆ (staffing levels)	มีมาตรการ	โครงการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะ	50,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา	สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน	โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน	30,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies	สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	1.มีระบบสวัสดิการ 2.มีระบบสิทธิประโยชน์	โครงการสวัสดิการด้านสุขภาพบุคลากร	100,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	5.5.1 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)	ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพัน และการมี	1.มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	มีระบบกลไก และมาตรการ	โครงการพัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร	30,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
							67	68	69	70	71	
		ส่วนร่วมในคณะ (Drivers of ENGAGEMENT) ตามกลุ่มและ ประเภทบุคลากร	2.มีมาตรการขับเคลื่อนความ ผูกพัน		(Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT							
5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิด กว้าง การทำงานที่ให้การ ดำเนินการที่ดี และบุคลากรมี ความผูกพัน	ส่งเสริมให้ หน่วยงานสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสาร ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรที่ ดีร่วมกัน	1. มีระบบและกลไกการ ส่งเสริมวัฒนธรรม 2. มีวัฒนธรรมการสื่อสาร สาขาที่เปิดกว้าง 3. วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ	มีระบบ	โครงการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร (OD)	150,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร
	5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม	ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของคณะ ด้านปัญญาและ นวัตกรรมสุขภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ของชุมชน สู่สากล	1.มีระบบและกลไกส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของคณะ	มีระบบ	โครงการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร (OD)		1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร
5.7 ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาที่ดีและมี ประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผล การปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ ให้ผลการดำเนินการที่ดี	ส่งเสริมการนำผล การประเมินการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในคณะไป ปรับปรุงพัฒนาการ ปฏิบัติงานและนำ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์	1. มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน 2. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise)	มีระบบ	โครงการพัฒนา ระบบการจัดการ ผลการปฏิบัติ งานของบุคลากร	10,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่าย ยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ/บาท	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
							67	68	69	70	71	
	5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	ส่งเสริมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีผลปฏิบัติงานในระดับดี	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะ 2. <u>ด้านการพัฒนา</u> <u>ด้านการประกัน</u> <u>คุณภาพการศึกษา</u> <u>เกี่ยวเกณฑ์</u> <u>คุณภาพการศึกษา</u> <u>เพื่อการ</u> <u>ดำเนินงานที่เป็น</u> <u>เลิศ “Education</u> <u>Criteria for</u> <u>Performance</u> <u>Excellence”</u> <u>(EdPEX)</u> 2. <u>ด้านการพัฒนา</u> <u>ด้านการประกัน</u> <u>คุณภาพการศึกษา</u> <u>ระดับหลักสูตร</u> <u>(AUN QA</u> <u>Overview)</u>	20,000 100,000 100,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
	5.7.3 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา	1.มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรของคณะ	มีระบบ	โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนเพื่อพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง	50,000	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

ส่วนที่ 4

การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4.1 กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

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

ความสำคัญของการประเมินผล การประเมินผลนั้น จำเป็นต่อการดำเนินการ เช่นเดียวกับการติดตาม ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข การขยายขอบเขต หรือ การยุติการดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินผลแผนงานจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าแผนงานที่กำหนดไว้ มีการ ปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดถึงแผนการดำเนินโครงการผลเป็นอย่างไร สำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งการติดตามและประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบถึงสอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร (งบประมาณ) อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลถือเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนงาน และ บุคลากร นอกจากนี้การประเมินผลยังถือเป็นกระบวนการตัดสินใจความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 วิธีการติดตามและประเมินผล

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

การประเมินผล (Evaluation) รวบรวมผลการติดตามความก้าวหน้าของโครงการและการ ประเมินผลโครงการของทุกส่วนงาน เพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณา และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาและ ตั้งงบประมาณประจำปี ซึ่งการประเมินผลเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การประเมินผลเชิงปริมาณ เป็นการ ประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ของโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนดำเนินงาน และจำนวนงบประมาณที่ใช้จริง 2. การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่มีลักษณะเป็นการประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมาย เชิงคุณภาพ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาด้านสาธารณสุขศาสตร์ และมหาวิทยาลัย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล

การประเมินผลโครงการจำเป็นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางในการ วิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 องค์ประกอบดังนี้

1. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)

พิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผนการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และกรอบเวลาที่กำหนดหรือไม่ รวมถึงปัญหา อุปสรรค ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ ดังนี้

1) ผลผลิตเทียบกับเป้าหมาย ช่วงเวลา และสัดส่วนของผลผลิต (Outputs) ถึงการบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

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

3) ทรัพยากรที่ใช้ในช่วงเวลาการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรของโครงการครอบคลุมด้านงบประมาณ เช่น งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวด และแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลา

4) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อทราบระยะเวลาที่ใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาพรวม

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

1) สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโครงการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต

2) ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ โครงการซึ่งนอกจากจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานแล้ว ยังแสดงถึงสมรรถนะ และศักยภาพของทรัพยากรบุคคล และเป็นแนวทางในการปรับขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย

3) ผลผลิตต่อหน่วยเวลา เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตในช่วงเวลา เช่น จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการอบรมอาชีพเสริมนอกภาคเกษตรต่อเดือน จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนต่อตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละปี จำนวนผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในแต่ละ ช่วงไตรมาส

4) การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เช่น การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อลดค่าใช้จ่าย รวมถึงประหยัดพลังงานและค่าสาธารณูปการคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม

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

1) ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างและการบรรลุเป้าหมายส่งผลต่อบุคลากรอย่างไร โดยสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณ และคุณภาพของบุคลากร เช่น การบรรลุเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม

2) ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับมิติการมีส่วนร่วม โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อระดับความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด และการปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดจาก จำนวนบุคลากร ความถี่ระดับและกิจกรรมซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจวางแผนและติดตามผล

3) ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วน ของบุคลากรที่พึงพอใจในการรับบริการ สัดส่วนความพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับความพึงพอใจ ในมาตรการของโครงการ

4) ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยงต่อการบรรลุ เป้าหมายด้านใดด้านหนึ่งหรือเป้าหมายรวมของโครงการหรือไม่ ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากการ เปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโครงการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ทั้งระยะสั้น และระยะยาว

4. เกณฑ์ผลกระทบ (Impacts) เป็นการพิจารณาผลกระทบโดยรวมต่อบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ใน ภาพรวมเป็นผลกระทบระยะยาว ผลกระทบอาจมีทั้งที่มุ่งหวัง (Intended impacts) และผลกระทบที่ไม่ได้ มุ่งหวัง (Unintended impacts) ซึ่งอาจเป็นผลด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพชีวิต เป็นตัวชี้วัดผลกระทบต่อการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย เช่น รายได้ ความเป็นอยู่ โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ สุขอนามัย สภาพแวดล้อม โดยสามารถวัดจากสัดส่วนครัวเรือนหรือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีหรือมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

2) ทักษะและความเข้าใจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยมุ่งเรื่องทัศนคติและความเข้าใจ ของบุคลากรเป้าหมายที่มีต่อโครงการ โดยสามารถวัดระดับ (Scale) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อโครงการ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และมาตรการนโยบายผลประโยชน์ของโครงการ ความพึงพอใจในการรับบริการ และทัศนคติต่อผู้บริหารและโครงการ

3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยให้ความสำคัญเรื่องการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากรโดยเปรียบเทียบระยะก่อนและหลังการดำเนินโครงการ เช่น สัดส่วน ของบุคลากร ที่ยอมรับเทคโนโลยี การลดพฤติกรรมการประพาศมิชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ เป็นต้น

5. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance) เป็นการประเมินความสอดคล้องมุ่งพิจารณาถึง วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้ได้อย่างไร ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการประเมินความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งตอบแนวทางและกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ประเด็นปัญหาหลัก พิจารณาจากจำนวนเรื่องหรือประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้วและที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความ เร่งด่วน รุนแรงของปัญหา

2) มาตรการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยสามารถดูได้จากมาตรการที่ผู้บริหารโครงการนำมาใช้ ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการ และความสอดคล้องกับปัญหาหลัก

3) ความต้องการหรือข้อเรียกร้องของบุคลากร เป็นตัวชี้วัดถึงความต้องการของผู้รับบริการ ในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ เช่น คำร้องเรียน ข้อร้องทุกข์ การแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย หรือได้รับความเสียหายจากการดำเนินโครงการซึ่งจะเป็นตัวชี้ความสอดคล้องในการดำเนินโครงการและสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร

6. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability) เป็นเกณฑ์การพิจารณาที่สืบเนื่องจากความสอดคล้องโดยพิจารณาระดับความต่อเนื่องของกิจกรรมถึงความสามารถในการดำเนินต่อไปได้ โดยไม่มีการใช้งบประมาณจากภายนอกโครงการ นอกจากนี้ยังหมายถึงรวมถึงความสามารถในการขยายกิจกรรมไปยังพื้นที่อื่น ๆ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

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

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

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

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

1) ความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพ เป็นตัวชี้วัดความเป็นธรรมโดยให้ความสำคัญทุกกลุ่มย่อยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร การจัดหาตำแหน่ง มาตรการลดผลกระทบทางสังคมปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่จัดให้แก่บุคลากร

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

3) ความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น (Intergenerational equity) เป็นตัวชี้วัดที่เน้นความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น ระหว่างชนรุ่นปัจจุบันและชนรุ่นอนาคต (Future generation) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดสรร และใช้ประโยชน์ทรัพยากร โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงการที่อาจ ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และผลกระทบด้านสังคม โดยคำนึงถึงชนรุ่นอนาคตซึ่งจะเป็นผู้ได้รับ กระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินโครงการในปัจจุบัน

8. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities) เป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินโครงการเพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินโครงการ จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบด้านลบต่อสังคม หรือชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินโครงการ โดยเป็นการวัดและประเมินเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับการศึกษาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment – EIA) ในช่วงก่อนทำโครงการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับผิดชอบ และมีการชดเชยความเสียหายจากผลกระทบในลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้เสียหาย เพื่อเป็นหลักประกันความเสี่ยงให้กับสังคม และเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้อนุมัติและผู้นำนโยบายโครงการ

2) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบหรือความเสียหายทางด้านการเศรษฐกิจที่เกิดจากโครงการพัฒนาของรัฐในลักษณะของผลกระทบภายนอก (Externalities) ซึ่งสร้างภาระให้กับประชาชน/บุคคล และชุมชนโดยรอบที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนทางสังคม (Social costs)

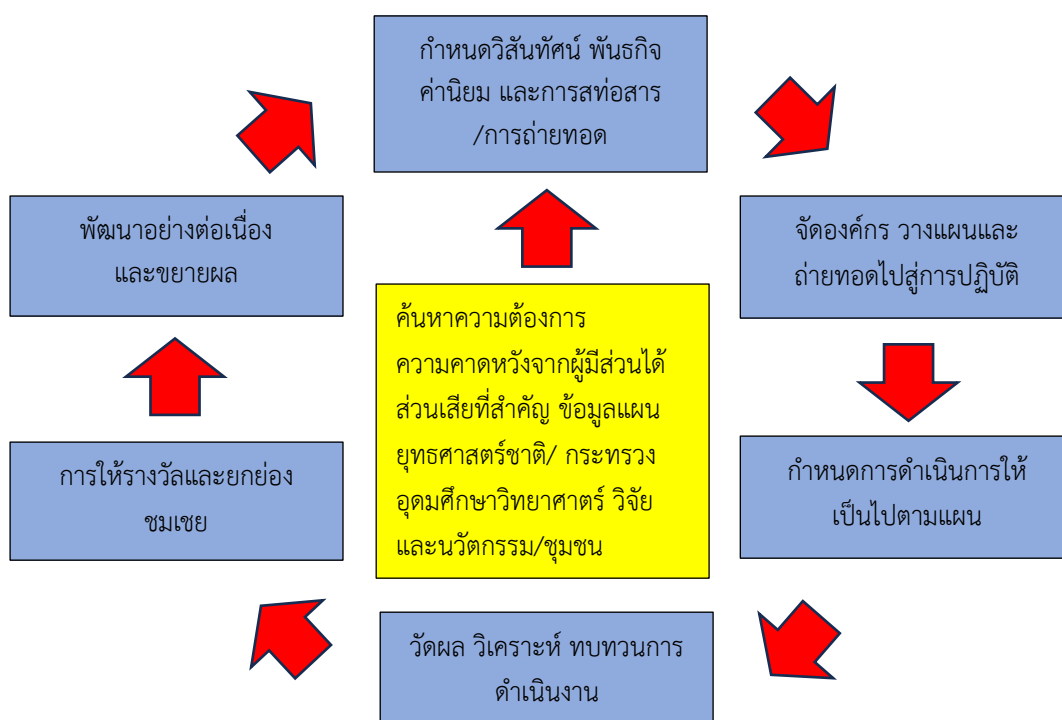
3) ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินโครงการและส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียโครงสร้าง แบบแผนและวิถีการดำเนินชีวิตที่ดี ความเสื่อมถอยของขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความเอื้ออาทร ความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลของชุมชน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

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

4.4 กระบวนการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

การขับเคลื่อนแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนงานใช้ระบบกลไกการนำองค์กรของมหาวิทยาลัย มาใช้กับการดำเนินงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทของคณะสาธารณสุขศาสตร์ในช่วงเวลาต่าง ๆ และได้มีการปรับเปลี่ยนและมีการทบทวนวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทในการพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จำเป็นจะต้องมีการทบทวนแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ในทุกปี

ระบบการนำองค์กรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



4.5 การประเมินความสำเร็จแผนยุทธศาสตร์

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยาแถลงนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ต่อประชาคมมหาวิทยาลัยพะเยา

2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

2. กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็นและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี) ระดับส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ระดับส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์) และระดับบุคคล

2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์)

3. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

1) วางระบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ เชิงบูรณาการที่มุ่งนำเสนอผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยให้มีการประเมินตนเองเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการที่เป็นกลาง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล

3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามตัวชี้วัด และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่ออธิการบดี คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ

4. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.6 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566 - 2570 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน และระดับบุคคล จึงกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ สอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผน

2. การรายงานผล

1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA

2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

5.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

5.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)

6) การรายงานผลการดำเนินโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการประจำปีงบประมาณ)

6.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME

6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย (เมษายน, กันยายน)

4.7 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

1. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้ในระดับ

หลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่าง ๆ

4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล

5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์พลังงาน

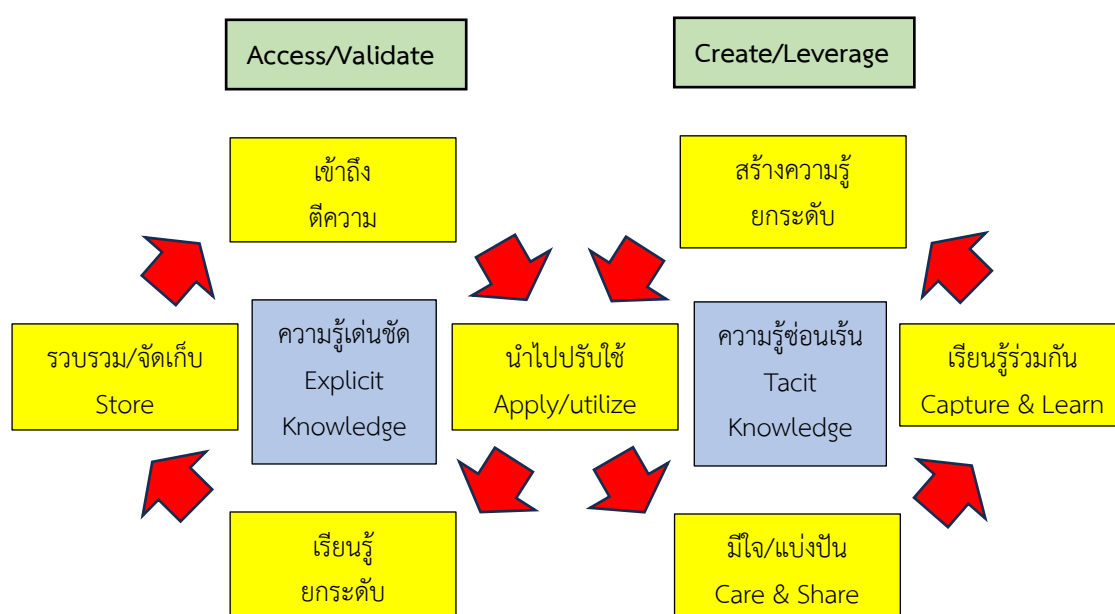
6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

ส่วนที่ 5 การจัดการองค์ความรู้

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดแนวการจัดการความรู้ ดังนี้

5.1 Knowledge Vision

ความรู้ด้านการปฏิบัติงานและข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ปัจจัย คือ



1. พัฒนางองค์ความรู้ (Create/Leverage)

การพัฒนาความรู้เชิงการปฏิบัติงานตามแผน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้

- ระดับ 1 ไม่มีองค์ความรู้
- ระดับ 2 องค์ความรู้ที่ได้ 1-2 เรื่อง
- ระดับ 3 องค์ความรู้ที่ได้ 3-4 เรื่อง
- ระดับ 4 องค์ความรู้ที่ได้ 5-6 เรื่อง
- ระดับ 5 องค์ความรู้ที่ได้ตั้งแต่ 7 เรื่องขึ้นไป

2. พัฒนาการปฏิบัติงานและคุณภาพผลงานตามแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือการจัดทำเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพแผนงาน

ระดับ 1 ไม่มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพงาน

ระดับ 2 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพงาน 1-2 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 3 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือ ตรวจสอบ
คุณภาพงาน 3-4 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 4 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือ ตรวจสอบ
คุณภาพงาน 5-6 กลุ่มภารกิจ

ระดับ 5 มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือมีเครื่องมือ ตรวจสอบ
คุณภาพงานครบทุกกลุ่มภารกิจ

3. การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ (จำนวนช่องทางการเผยแพร่)

ระดับ 1 มีการเผยแพร่จำนวน 1 ช่องทาง

ระดับ 2 มีการเผยแพร่จำนวน 2 ช่องทาง

ระดับ 3 มีการเผยแพร่จำนวน 3 ช่องทาง

ระดับ 4 มีการเผยแพร่จำนวน 4 ช่องทาง

ระดับ 5 มีการเผยแพร่จำนวนตั้งแต่ 5 ช่องทางขึ้นไป

5.2 Knowledge Sharing

กิจกรรม/โครงการแต่ละพันธกิจ

1. การเรียนรู้

1.1 เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

1.2 เรียนรู้จากการฝึกอบรม

1.3 เรียนรู้จากการอ่าน

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.1 กิจกรรมการสร้างสิ่งไร้กระตุนจิตสำนึกถึง Knowledge Management: KM 76

2.2 กิจกรรมการสนทนาในงานสานความรู้

2.3 กิจกรรมองค์ความรู้นำทางสร้างคุณภาพ

2.4 กิจกรรมการแปลงความรู้สู่ชุมชนทรัพยากรความรู้

3. สร้างแรงจูงใจแก่ผู้แบ่งปันความรู้ การให้รางวัลแก่ทีมหรือตัวบุคคล เช่น ประกาศเกียรติคุณ/
สิ่งของต่าง ๆ แก่ผู้ที่สมควร ได้แก่ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้สร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรมความรู้ เป็นต้น

4. การบันทึกข้อมูล

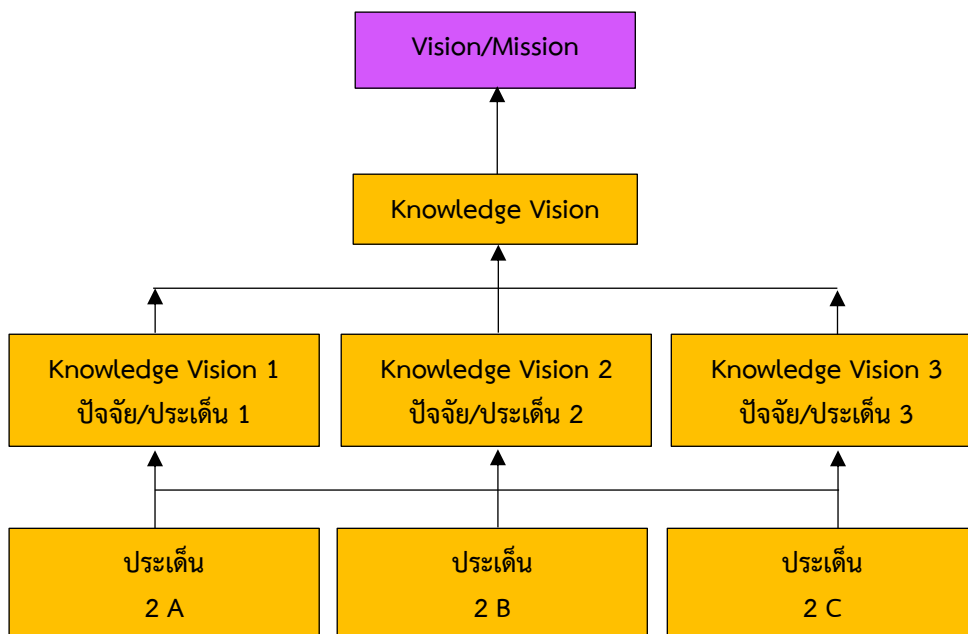
4.1 การเก็บข้อมูลที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.2 กำหนดผู้บันทึก

4.3 กำหนดวิธีการบันทึก/รูปแบบ

4.4 ข้อมูลที่จะบันทึก

5. การวัดผลการดำเนินการ (After Action Review : AAR)



5.3 Knowledge Assets

การสร้างชุมชนทรัพยากรความรู้

1. การสร้าง/ยกระดับความรู้ (ประมวผลเป็นองค์ความรู้)
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้
3. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และแบบตรวจสอบงาน
4. การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ (Knowledge Base)
5. การใช้ความรู้ (Knowledge Acting)
6. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Access) ได้แก่ เอกสาร, คู่มือ เว็บไซต์กลุ่มย่อย
7. การใช้สื่อโดยช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน, Web Site, บอร์ดประชาสัมพันธ์