



รายงานการประเมินตนเอง
ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล
สำนักงานมหาวิทยาลัย
ประจำปีการศึกษา 2561

ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ส่วนที่ 1 การนำระบบคุณภาพสากลมาใช้ในการจัดการทั่วทั้งองค์กร (EdPEx/TQA)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำระบบคุณภาพสากลมาใช้ในการจัดการทั่วทั้งองค์กร (EdPEx/TQA)

ผลการดำเนินงาน

ปีการศึกษา 2561 ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินงานตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด ปีที่ 2 และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (OP)

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของฝ่าย โดยมีการจัดประชุมระหว่างหัวหน้าฝ่ายกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากวิทยากรในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีการปรับปรุง ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างองค์กรเหลือเพียง 5 หน้า และใช้แบบฟอร์มตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
2. ลักษณะองค์กร (P1) ปรับปรุงข้อมูล การบริการที่สำคัญ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ระบบสารสนเทศ กฎระเบียบ ตารางผู้รับบริการ ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ให้มีความกระชับและสอดคล้องกับหน่วยงาน
3. สถานะการณ์ขององค์กร (P2) ปรับปรุงข้อมูลบริบทเชิงกลยุทธ์

2. การประเมินตนเองหมวด 1-6

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีภารกิจในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้ใช้แนวทางที่ สกอ.กำหนด ปีที่ 1 ตามพันธกิจที่รับผิดชอบ ในส่วนของการ Implement ใช้วิธีสร้างความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ EdPEx ทั้งการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมิน (TQA/EdPEx Assessor) ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ โดยพัฒนาควบคู่ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับฝ่าย ซึ่งได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 เป็นต้นมา ในปีการศึกษา 2561 ได้รับผิดชอบในการดำเนินงาน 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงาน ดังนี้

ระดับมหาวิทยาลัย

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEx ในหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวดที่ 5 บุคลากรและร่วมจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระดับฝ่าย

1. การประเมินตนเองตามเกณฑ์หมวด 1-6 คือ การนำองค์กร กลยุทธ์ ลูกค้า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ บุคลากร และระบบปฏิบัติการ โดยมีการระบุ โอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI)
2. วิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI) ตามหมวดต่าง ๆ จำนวน 8 เรื่อง หากเรื่องใดที่มีผลกระทบมากและทำง่าย จะนำมาพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพลำดับต้น ๆ
3. จัดทำแผนพัฒนาองค์กร (Action Plan for Improvement) ในกระบวนการงาน จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้
เรื่องที่ต้องเนื่องจากปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 เรื่อง

- การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้าที่สำคัญกลุ่มอื่นที่เป็นระบบ (กระบวนการสื่อสารทิศทางการนำองค์กรของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย)

- การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบและการได้รับรองมาตรฐาน (การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
เรื่องดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3 เรื่อง

- การสรรหาบุคลากรใหม่ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร
- การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากร

- การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การพิจารณาขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ)

สรุปผลความสำเร็จในการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561 สามารถบรรลุตามตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตัวชี้วัดที่สำคัญในหมวด 7

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตัวชี้วัดของผลลัพธ์ในหมวด 7 และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

- 1) การสนับสนุนกระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุน/กระบวนการ หมวด 1-6 จำนวน 14 ตัวชี้วัด
- 2) กระบวนการบริหารจัดการส่วนงาน/หน่วยงาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 8 ตัวชี้วัด
- 3) ตัวชี้วัดเฉพาะริบทของส่วนงาน จำนวน 4 ตัวชี้วัด

รายงานผลลัพธ์ของจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด พบว่า

- ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 61.54

- ตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มสูงขึ้น (เฉพาะตัวชี้วัดที่มีข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี) จำนวน 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 7.69 ของจำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าแนวโน้ม จำนวน 13 ตัวชี้วัด

4. การทบทวนแผนพัฒนาองค์กร และรายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdEx

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการนำแผนพัฒนาองค์กรมาบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย การทบทวนแผนพัฒนาองค์กร มีหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้าในการบริหารและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ โดยนำเสนอแนะหรือ OFI ของคณะกรรมการประเมิน/ผลการประเมินตนเอง มาหารือร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานในที่ประชุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. รายงานผลการพัฒนาองค์กรตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด (SAR)

มีการรายงานผลการพัฒนาองค์กรและจัดทำรายงานการประเมินตนเองรอบปีการศึกษา

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561					กรรมการ ประเมิน
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน อิงเกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย	
	ระดับ 3	ระดับ 3	1	ระดับ 3	3	บรรลุ	3

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
EdPEX-HR1	โครงสร้างองค์กรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล-ฉบับปรับปรุง (EdPEXTSU8)
EdPEX-HR2	การประเมินตนเองหมวด 1-6 (EdPEX TSU2)
EdPEX-HR3	ผลการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI) (EdPEX TSU4)
EdPEX-HR4	แผนพัฒนาองค์กร (EdPEXTSU5)
EdPEX-HR5	รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กร (EdPEXTSU7)
EdPEX-HR6	รายงานการบรรลุตัวชี้วัดตามเป้าหมายแผนพัฒนาคุณภาพ
EdPEX-HR7	สรุปผลการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ปีการศึกษา 2561 (EdPEXTSU12)

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

1. โครงร่างองค์กร (OP)

- ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ระบุองค์ประกอบทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม จำแนกตามกลุ่มบุคลากร
- การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การนำระบบ IT มาใช้ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ระบุเฉพาะเครื่องมือ

2. การประเมินตนเองหมวด 1-6

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์ ตอบคำถามให้เห็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (Approach) ครบ PDCA (ส่วนใหญ่ประเมินตนเองยังไม่ครบกระบวนการ)

3. ผลการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI)

-

4. แผนพัฒนาองค์กร (Action Plan for Improvement)

-

5. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กร

ความสอดคล้องในการรายงานผลการพัฒนากับแผนพัฒนาองค์กร (กรอบเวลา)

6. สรุปผลการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ในปีการศึกษา 2561

การรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน เช่น หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระบุอยู่ในระหว่างดำเนินการ ปีการศึกษา 2561-2562 ผลการดำเนินงาน ปี 2561 ดำเนินการแล้ว

ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ (หมวด 7)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลลัพธ์ (หมวด 7)

ผลการดำเนินงาน

จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด พบว่า

1. ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 61.54
2. ตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มสูงขึ้น จำนวน 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 7.69 ของจำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าแนวโน้ม
จำนวน 13 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	จำนวน	ร้อยละ
ตัวชี้วัดทั้งหมด	13	100
การบรรลุเป้าหมาย		
- บรรลุเป้าหมาย	8	61.54
- ไม่บรรลุเป้าหมาย	5	38.46
การวิเคราะห์แนวโน้ม (เฉพาะตัวชี้วัดที่มีข้อมูลย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี)		
- แนวโน้มสูงขึ้น	1	7.69
- แนวโน้มคงที่	2	15.38
- แนวโน้มไม่ชัดเจน (ขึ้นๆ ลงๆ)	1	7.69
- แนวโน้มลดลง		
ตัวชี้วัดที่คงที่ที่ระดับสูงสุด (เช่น ร้อยละ 100)	1	7.69
ตัวชี้วัดที่ยังไม่มีแนวโน้ม (ตัวชี้วัดใหม่)	7	53.85
คะแนนผลการประเมิน	ระดับ 3	

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561					กรรมการ ประเมิน
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน อิงเกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย	
		ระดับ 3	3	ระดับ 3	3	บรรลุ	

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
---------	----------------------

ผลการรวมการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

ส่วนที่ 2.1 ผลลัพธ์ (หมวด 7) รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก (ฉ-1) ระดับความสำเร็จของกระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน (ฝ่ายบริหารกลาง และทรัพยากรบุคคล)

ผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยประเมินบรรยากาศการทำงานของบุคลากรทุกระดับผ่านระบบ Happy Nomiter 1 ครั้งต่อปี โดยบรรยากาศในการทำงานอยู่ในด้านการทำงานดี (Happy Worklife) ซึ่งฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลการประเมินตามกลุ่มสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งผลการประเมินในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงได้มีการกำหนดกระบวนการสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาโดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและผลการ ประเมินจากบุคลากรที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา นำผลจากการวิเคราะห์มาจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงานแล้วดำเนินการตามแผน ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาระบบอย่างเป็นรูปธรรม

จากการประเมินตนเองของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล หมวด 5 บุคลากร หัวข้อ 5.2 ก (3) การประเมินความผูกพัน ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ได้กำหนดเป็นโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI) และบรรจุในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2561 - 2562 มีเป้าหมายให้กระบวนการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกชั้นเป็นระบบ และมีผลการประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย มีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ
2. วิเคราะห์และทบทวนกระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกชั้นที่เป็นระบบ
3. ดำเนินการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกชั้น
4. การประเมินผลกระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร
5. ทบทวนกระบวนการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกชั้น

ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561 สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนดตามแผนพัฒนาคุณภาพ (ร้อยละ 20 ของกระบวนการทั้งหมด)

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		ระดับ 3		ระดับ 3		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก(ฉ-1)-1	ผลการประเมินบรรยากาศการทำงาน ปีการศึกษา 2561
7.3ก(ฉ-1)-2	แผนพัฒนาคุณภาพการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ปีการศึกษา 2561-2562

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก (ฉ-2) ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร
(ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล)

ผลการดำเนินงาน

กระบวนการด้านบุคลากรใหม่ การสรรหา คัดเลือก การจ้าง/การบรรจุ รับผิดชอบโดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ดำเนินการภายใต้ข้อบังคับ ประกาศ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการรับบุคลากรใหม่ มีดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการ/กรอบอัตรากำลัง โดยคณะทำงานบริหารอัตรากำลัง
2. กำหนดผู้รับผิดชอบในการสรรหา คือ 1) สายคณาจารย์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกโดยคณะกรรมการสรรหาระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอธิการบดีเป็นประธาน 2) สายสนับสนุน ดำเนินการสรรหาคัดเลือกโดยคณะกรรมการสรรหาระดับส่วนงาน
3. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 1) สายคณาจารย์ คุณสมบัติปริญญาเอก ยกเว้นบางสาขาที่มีความจำเป็นไม่สามารถสรรหาผู้มีวุฒิปริญญาเอกได้ สามารถเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบ/อาจารย์ประจำหลักสูตรตามเกณฑ์สกอ. ความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านการตรวจสอบสุขภาพจิต 2) สายสนับสนุน คุณสมบัติระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรอบมาตรฐานตำแหน่ง ความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านการตรวจสอบสุขภาพจิต
4. การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรใหม่ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย สมัครด้วยตนเองหรือผ่านระบบ e-Recruitment System Thaksin University
5. กำหนดเครื่องมือ/วิธีการคัดเลือก 1) สายคณาจารย์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ปฏิบัติการสอน 2) สายสนับสนุน ใช้วิธีการสอบข้อเขียน/สอบปฏิบัติ สัมภาษณ์
6. ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการ
7. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ บุคลากรใหม่ทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศจากฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล
8. การทดลองงาน บุคลากรใหม่ทุกคนจะปฏิบัติงานในช่วงทดลองงานสัญญาแรก 2 ปี สัญญาที่สอง 3 ปี กำหนดเงื่อนไขในการประเมินเพื่อต่อสัญญาที่ชัดเจน มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีส่วนบุคลากรใหม่ที่ผ่านการทดลองงานสูง (7.3ก-3)
9. ประเมินผลการทดลองงานและบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย จนถึงอายุครบเกษียณ 60 ปี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ จะต้องมีการวางแผนการคัดเลือก และสามารถรับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน มีกระบวนการที่รวดเร็วไม่ล่าช้า จากการประเมินตนเองของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล หมวด 5 บุคลากร หัวข้อ 5.1 ก (2) บุคลากรใหม่ ได้กำหนดเป็นโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI) และบรรจุในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2561 - 2562 มีเป้าหมายให้มหาวิทยาลัย

สามารถบรรลุบุคลากรได้ทันตามความต้องการและความจำเป็นของส่วนงาน โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ
2. วิเคราะห์และทบทวนกระบวนการสรรหาและคัดเลือก
3. นำวิธีสู่การปฏิบัติ
4. ประเมินผลวิธีการสรรหาและคัดเลือก
5. ทบทวนวิธีการสรรหาและคัดเลือก

ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561 สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนดตามแผนพัฒนาคุณภาพ (ร้อยละ 20 ของกระบวนการทั้งหมด)

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		ระดับ 3		ระดับ 3		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก(จ-2)-1	หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ.2561
7.3ก(จ-2)-2	แผนพัฒนาคุณภาพการสรรหาบุคลากรใหม่ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร ปีการศึกษา 2561-2562

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก (ฉ-3) ระดับความสำเร็จของกระบวนการพิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
(ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล)

ผลการดำเนินงาน

การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการรับผิดชอบโดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ภายใต้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2558 กระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้

1. ส่วนงานวิชาการรับเรื่องและกลั่นกรอง
2. ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลรับเรื่องและกลั่นกรองและเสนอสภาวิชาการกลั่นกรอง
3. สภาวิชาการกลั่นกรอง
4. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
5. ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานการประชุมเสนอคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการรับรอง
6. ทราบตามกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
7. จัดส่งผลงานทางวิชาการให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ประเมิน
8. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน
9. ประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
10. ประชุมกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อพิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
11. แจ้งผู้ขอปรับปรุงแก้ไขผลงานทางวิชาการ (บางกรณี)
12. ผู้ขอปรับปรุงแก้ไขผลงานทางวิชาการ
13. จัดส่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินใหม่
14. จัดประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ครั้งที่ 2
15. ประชุมกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการครั้งที่ 3 เพื่อพิจารณาผลการประเมินเสนอสภามหาวิทยาลัย
16. ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติแต่งตั้ง
17. เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (กรณีศาสตราจารย์)

18. ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลเสนอคำสั่งแต่งตั้ง แจ้งผลการประเมินให้ผู้ขอตำแหน่งและส่วนงาน วิชาการต้นสังกัดทราบ และประชาสัมพันธ์การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการให้ทราบโดยทั่วกัน

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นภาระหน้าที่หนึ่งที่สำคัญของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความตื่นตัวทางวิชาการ ความพร้อม และศักยภาพด้านวิชาชีพ นอกจากเป็นการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องแล้วยังพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันทางด้านวิชาการ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จากการประเมินตนเองของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล หมวด 5 บุคลากร หัวข้อ 5.2ข(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้กำหนดเป็นโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญ (OFI) และบรรจุในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2561 - 2562 มีเป้าหมายให้สามารถติดตามแผนการดำเนินงานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเป็นรายบุคคลได้เนื่องจากกระบวนการพิจารณาการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการยังไม่มีระบบที่สามารถติดตามแผนการดำเนินงาน มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ
2. วิเคราะห์และทบทวนวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการ
3. จัดทำแผนการพัฒนาระบบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนาระบบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
5. ประเมินผล/ประสิทธิผลการพัฒนาระบบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
6. ทบทวนกระบวนการพัฒนาระบบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561 สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนดตามแผนพัฒนาคุณภาพ (ร้อยละ 16 ของกระบวนการทั้งหมด)

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		ระดับ 3		ระดับ 3		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก(ฉ-3)-1	ขั้นตอนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
7.3ก(ฉ-3)-2	แผนพัฒนาคุณภาพการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก (ฉ-4) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผน (ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล)

ผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดกรอบความจำเป็นและทิศทางการพัฒนาบุคลากรทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2561-2580 โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 ระดับ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงาน ฝ่าย งาน ในระดับมหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นแผนที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของมหาวิทยาลัย ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล) มีการถ่ายทอดแผนและแปลงแผนสู่การปฏิบัติทั้งระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน ฝ่าย งาน รวมทั้ง การกำกับติดตามผลการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำตามแผน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำ

ในส่วนของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยดำเนินการโดยฝ่ายวิชาการ ซึ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนรู้ เช่น โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน : หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างสื่อออนไลน์แบบ Flipped Classroom เป็นต้น ซึ่งผลการพัฒนาบุคลากรสายคณาจารย์ บรรลุเป้าหมายตามแผน ร้อยละ 100

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จัดโครงการและกิจกรรมในการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพตามแผนปฏิบัติการประจำปี เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนผลงานวิเคราะห์จากงานประจำเพื่อใช้ข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน โครงการเตรียมและพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ รุ่นที่ 1 ซึ่งผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน บรรลุเป้าหมายตามแผน ร้อยละ 100

ทั้งนี้ การจัดโครงการดังกล่าว ได้รับข้อเสนอแนะดังนี้

1. ระยะเวลาการจัดไม่เหมาะสมเนื่องจากผู้เข้าร่วมโครงการมีภาระกิจซ้ำซ้อน
2. เนื้อหาที่จัดยังไม่ตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่ม
3. ยังไม่มีระบบการติดตามหลังจากการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		ร้อยละ 80		ร้อยละ 100		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก(ฉ-4)-1	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2561-2565
7.3ก(ฉ-4)-2	ผลการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน พบว่า ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา ร้อยละ 0.08 อย่างไรก็ตาม จะได้นำผลไปพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงานต่อไป

ปีการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ
2561	2.93
2560	3.01
2559	-

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
	ค่าเฉลี่ย 3.01	ค่าเฉลี่ย 3.20		ค่าเฉลี่ย 2.93		ไม่บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก-6	ผลความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานของฝ่ายบริหารกลางฯ ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก-8 ระดับความผูกพันของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ระดับความผูกพันของบุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล พบว่า ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด แต่สูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา ร้อยละ 0.11 คาดว่าจะมีแนวโน้มที่สูงขึ้นในปีถัดไป ซึ่งจะมีการจัดทำแผนพัฒนาของฝ่ายต่อไป

ปีการศึกษา	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน
2561	3.51
2560	3.40
2559	3.50

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
ค่าเฉลี่ย 3.50	ค่าเฉลี่ย 3.40	ค่าเฉลี่ย 3.70		ค่าเฉลี่ย 3.51		ไม่บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก-8	ผลความผูกพันของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ดัชนีความสุขของบุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล พบว่า ไม่บรรลุเป้าหมาย และมีค่าเฉลี่ยที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา 0.20 หากพิจารณารายปัจจัยการประเมิน ปรากฏว่า ปัจจัย Happy Money และ Happy Relax เป็นปัจจัยที่ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาความสุขของฝ่ายต่อไป

ปีการศึกษา	ค่าเฉลี่ยความสุข
2561	65.10
2560	65.30
2559	66.50
2558	-

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
	ร้อยละ 65.30	ร้อยละ 66		ร้อยละ 65.10		ไม่บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก-9-1	แผนการดำเนินงานการสร้างองค์กรแห่งความสุข ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561
7.3ก-9-2	รายงานผลการจัดกิจกรรม ปีการศึกษา 2561
7.3ก-9-3	แผนการดำเนินงานการสร้างองค์กรแห่งความสุข ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2562
7.3ก-9-4	ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก-10 ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา พบว่า มีแนวโน้มดีอย่างต่อเนื่อง คือ สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ทุกปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรทั้งในด้านการวางแผน ติดตาม และประเมินผลภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำพาองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางแสดง ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

ปีการศึกษา	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนเข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ
2561	1	1	100
2560	1	1	100
2559	1	1	100
2558	1	1	100

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100		ร้อยละ 100		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก-10-1	ข้อมูลการพัฒนาตนเองของหัวหน้าฝ่าย
7.3ก-10-2	รายงานการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สมรรถนะสากล)
7.3ก-10-3	แผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3ก-11 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ด้านบุคลากรได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของฝ่ายซึ่งเป็นแผนที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน และมีเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผน คือ บุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมสัมมนา อย่างน้อย คนละ 1 ครั้ง และมีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านที่ประชุมฝ่ายปีละ 2 ครั้ง (รอบ 9 เดือนและ รอบ 12 เดือน) ประกอบกับฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านสมรรถนะสากล (IT) เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคลากรบางคนไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ เนื่องจากมีพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร จึงทำให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดได้น้อยกว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ ณ จังหวัดสงขลาและพัทลุง

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงาน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

ปีการศึกษา	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนบุคลากรเข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ
2561	20	19	95
2560	21	19	90.47
2559	25	20	80
2558	25	25	100

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
ร้อยละ 80	ร้อยละ 90.47	ร้อยละ 90.47		ร้อยละ 95		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.3ก-11-1	ข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากร
7.3ก-11-2	รายงานผลการดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน (สมรรถนะสากล)
7.3ก-11-3	แผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4ก-1 ระดับการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร

ผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้กำหนดช่องทาง การสื่อสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของผู้นำองค์กร ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ระหว่างบุคลากรและผู้รับบริการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อองค์กรในเชิงบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ ทำให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย การสื่อสารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ในการกำหนดประเด็นหลัก ๆ ที่ต้องการสื่อสาร ตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี และสื่อสารถึงผู้รับบริการอย่างทั่วถึง

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำการประเมินผลการรับรู้ การสื่อสารของผู้นำองค์กร ผ่าน เครื่องมือประเภทแบบสำรวจผลการรับรู้ การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการประเมินจะ ช่วยให้ทราบถึงประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรในปัจจุบันและพัฒนาศือสารองค์กรให้ตอบสนองต่อ ผู้รับบริการมากยิ่งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัย การรับรู้ข่าวสารของมหาวิทยาลัยตามทัศนะของผู้รับบริการ และภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยใน ทัศนะของผู้รับบริการ

การสำรวจครั้งนี้ได้ใช้ช่องทางการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านหน้าเว็บไซต์มหาวิทยาลัยโดยให้ผู้รับบริการ ดำเนินการตอบแบบสอบถาม และเปิดช่องทางการตอบแบบสอบถามผ่านระบบหน้าเว็บไซต์ โดยได้ทำการ สัมภาษณ์ระหว่างวันที่วันที่ 1 – 30 พฤษภาคม 2562 บุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 21 คน จากบุคลากรทั้งหมด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีระดับผลการรับรู้ ค่าเฉลี่ย 3.88

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		ค่าเฉลี่ย 3.00		ค่าเฉลี่ย 3.88		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.4ก-1-1	แบบประเมินการสื่อสารของผู้นำระดับสูง
7.4ก-1-2	ผลการประเมินของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4ก-2 ผลการประเมินผู้นำระดับสูง

ผลการดำเนินงาน

การประเมินผู้นำระดับสูง ดำเนินการประเมินด้วยเครื่องวัดความสุข Happynometer Online ของมหาวิทยาลัยมหิดล ในประเด็นแบบสอบถาม 6 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน
2. ผู้นำระดับสูงสามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี
3. ผู้นำระดับสูงสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในเชิงรุก
4. ผู้นำระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก
5. ผู้นำระดับสูงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร
6. ผู้นำระดับสูงเป็นต้นแบบของบุคลากร

โดยกำหนดเป้าหมายผู้ตอบแบบประเมิน ร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมดในสำนักงาน

ผลการประเมินผู้นำระดับสูงขอฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล พบว่า ไม่บรรลุเป้าหมาย และมีค่าเฉลี่ยที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา 0.08 ดังนี้

ปีการศึกษา	ผลการประเมิน
2561	3.57
2560	3.63
2559	3.75
2558	-

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
3.75	3.63	ค่าเฉลี่ย 3.65		ค่าเฉลี่ย 3.57		ไม่บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.4ก-2	ผลการประเมินผู้นำของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4ก-3 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
โดย ปปช. (TSU05)

ผลการดำเนินงาน

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องกฎหมาย และมีจริยธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนี้

- กำหนดนโยบายการดำเนินงานของฝ่าย โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามโครงสร้างการบริหารองค์กร
- สื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรผ่านที่ประชุมบุคลากรของฝ่าย
- กำกับติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงานผ่านที่ประชุมบุคลากร
- รายงานผู้บังคับบัญชาตามแผนงาน กรณีพบการปฏิบัติที่ขัดต่อหลักกฎหมาย จริยธรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- ทบทวน ปรับปรุง เสนอข้อบังคับ และออกระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้มุ่งเน้นให้การบริหารและการดำเนินงานของฝ่ายถูกต้องตามหลักกฎหมายและจริยธรรมผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินโดยการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย สำนักงาน สตง. สำนักงาน ปปช. เป็นต้น

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งที่ 3787/2561 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2561 โดยมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินฯ เพื่อจัดส่งให้ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานลงข้อมูลในระบบ ITAS ตามกรอบเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด ประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ อยู่ในระหว่างดำเนินการ

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
		80 คะแนน		อยู่ในระหว่าง ดำเนินการ		ไม่บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
---------	----------------------

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4ข-2 ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ปีงบประมาณ)

ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ปรากฏว่า บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งในปีการศึกษา 2561 ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการใหม่จากเดิม โดยได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาว่า ไม่ควรนับจำนวนโครงการ ปีการศึกษา 2561 ได้ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย จำนวน 8 ตัวชี้วัด เพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์ของฝ่าย ผลการดำเนินงาน ปรากฏว่า บรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล	บรรลุ/ไม่บรรลุ
1.	ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานโดยการนำระบบคุณภาพสากลมาใช้บริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	บรรลุ
2.	ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	บรรลุ
3.	ระดับการรับรู้ข่าวสารและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ	ค่าเฉลี่ย 3	ค่าเฉลี่ย 4.83	บรรลุ
4.	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	ระดับ 3	ระดับ 3	บรรลุ
5.	ร้อยละของความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	ร้อยละ 90	ร้อยละ 97.06	บรรลุ
6.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของหน่วยงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	บรรลุ
7.	กิจกรรมเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในฝ่าย	ระดับ 3	ระดับ 3	บรรลุ
8.	ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย 3.50	ค่าเฉลี่ย 4.23	บรรลุ

ผลการประเมินคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน 2 ปี ย้อนหลัง(ถ้ามี)		ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2561				
2559	2560	ค่าเป้าหมาย	คะแนน ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนอิง เกณฑ์	การบรรลุ เป้าหมาย
	94.29	ร้อยละ 95		ร้อยละ 100		บรรลุ

รายการหลักฐานอ้างอิง

หมายเลข	รายการหลักฐานอ้างอิง
7.4ข-2-1	แผนปฏิบัติการปีการศึกษา 2561
7.4ข-2-2	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2561 รอบ 12 เดือน
7.4ข-2-3	รายงานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2561 รอบ 6 เดือน
7.4ข-2-4	รายงานการประชุมการดำเนินงานติดตามแผน
7.4ข-2-5	รายงานตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

ผลการประเมิน

Strengths (จุดแข็ง)

-

Areas for Improvement (เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้)

-