



# แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปี พ.ศ. 2563–2567

---

Human Resources

## คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ทบทวนวิสัยทัศน์ และปรับแผนกลยุทธ์ 5 ปี (ปีงบประมาณพ.ศ.2563–2567) โดยนำระบบ OKRs (Objectives and Key Results) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมาย ตัววัดผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่วนงาน หน่วยงานทุกระดับต้องกำหนดเป้าหมาย (Objective) ที่สนับสนุน เชื่อมโยง และสอดคล้องกัน สามารถวัดผลในเชิงคุณภาพและแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งได้นำเกณฑ์การกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กลุ่ม 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) มาเป็นกรอบเพื่อใช้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ **“มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567”** ประกอบด้วย 01 พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนาวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ 02 พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ 03 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้ 04 ยกระดับคุณภาพชีวิต ในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 05 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย จึงได้ทบทวน ปรับปรุง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563–2567 ได้จัดทำควบคู่กับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพ และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ฉบับนี้ จะช่วยสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาวที่สำคัญของมหาวิทยาลัย รวมทั้งช่วยเสริมสร้างและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยทักษิณ

2563

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	3
ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยทักษิณ	4
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปี พ.ศ. 2563 – 2567	7
ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	19

## บทสรุปผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จ ที่จะร่วมผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีขีดความสามารถสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งการรักษาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563–2567 จัดทำให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563–2567 ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ 2) พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้น การพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ 3) บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้ ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567 ขึ้น ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะรองรับการทำงาน Digital University 2) แผนบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสนับสนุน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับมหาวิทยาลัย และทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงานหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน

## ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยทักษิณ

### 1. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา เริ่มก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ.2511 ในนามของวิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ปี พ.ศ.2517 ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ.2535 กำหนดชื่อใหม่เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ ปี พ.ศ. 2539 ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ปี พ.ศ.2548 ขยายเป็น 2 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง และในปี พ.ศ.2551 ได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

### 2. ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยม

#### ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

#### ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

#### ค่านิยม

มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นนวัตกรรม จริยธรรมและความโปร่งใส สร้างประโยชน์ให้สังคม

### 3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

#### วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567

#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน

**ค่านิยม** มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นนวัตกรรม จริยธรรมและความโปร่งใส สร้างประโยชน์ให้สังคม

## เป้าหมาย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรและชีวภาพ
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

## ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
หลักสูตรและบริการ	SC1 การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ  SC2 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสังคมที่ตอบสนองความต้องการของสังคมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง  SC3 การนำองค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรมสังคมไปสู่การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ภาคใต้	SA1 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์และมีผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกับชุมชน/สังคมภาคใต้  SA2 มีเครือข่ายความร่วมมือกับ	SO1 การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต/รองรับคนทุกช่วงวัย  SO2 การพัฒนาหลักสูตร โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิต
การปฏิบัติการ	SC4 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ SC5 การสร้างความมั่นคงทางการเงิน	ชุมชนในการจัดการศึกษาและการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เข้มแข็ง	SO3 การปรับตัว/การปรับเปลี่ยนสู่การทำงานแบบ Digital Transformation/ Digital University
การสร้างประโยชน์ให้สังคม	SC6 การสนับสนุนการสร้างสังคมและชุมชนเข้มแข็ง		
บุคลากร	SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ		

## 4. ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีบุคลากร จำนวน 1,153 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 500 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 653 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลบุคลากร	สายวิชาการ (500 คน)		สายสนับสนุน (653 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษา</b>				
ปริญญาเอก	287	57.40	5	0.77
ปริญญาโท	203	40.60	150	22.97
ปริญญาตรี	10	2.00	347	53.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	151	23.12
<b>ประเภทบุคลากร</b>				
ข้าราชการ	9	1.80	13	1.99
พนักงานมหาวิทยาลัย	408	81.60	376	57.58
พนักงานวิทยาลัย	6	1.20	6	0.92
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	75	15.00	238	36.45
ลูกจ้างของวิทยาลัย	2	0.40	-	-
ลูกจ้างของส่วนราชการ	-	-	20	3.06
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)</b>				
ศาสตราจารย์	1	0.20	-	-
รองศาสตราจารย์	20	4.00	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	151	30.20	-	-
อาจารย์	328	65.60	-	-
<b>ตำแหน่งวิชาการ (สายสนับสนุน) (N=386)</b>				
ชำนาญการพิเศษ	-	-	6	1.55
ชำนาญการ	-	-	63	16.32
ชำนาญงาน	-	-	5	1.30
ปฏิบัติการ	-	-	305	79.02
ปฏิบัติงาน	-	-	7	1.81
<b>สัดส่วน สายวิชาการ : สายสนับสนุน</b>	<b>1 : 1.31</b>			
<b>ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563</b>				

#### 5. สมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creativity and Innovation เน้น Social Innovation</li> <li>- Entrepreneurial skills</li> <li>- การจัดการศึกษาแบบ Competency-Based หรือ Outcome- Based Education (OBE)</li> <li>- การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> <li>- Digital Technology</li> </ul>



เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการแผน/ชุดโครงการวิจัย บริหารงานวิจัย/สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม</li> <li>- การแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</li> <li>- สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม - การสร้างงานวิจัยพื้นฐานและบูรณาการ</li> <li>- Collaboration</li> </ul>
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแสวงหาทุนบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก</li> <li>- การพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น</li> <li>- การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคม สู่อุตสาหกรรมเชิงพื้นที่</li> <li>- Collaboration</li> <li>- การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน</li> <li>- การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (Talent Mobility)</li> </ul>
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญา เพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์</li> </ul>
5. การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศและยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการองค์กรมุ่งสู่ Performance Excellence</li> <li>- ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม</li> </ul>
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงาน/การบริการ</li> <li>- ICT literacy/Digital Technology</li> <li>- การประสานงาน</li> </ul>

## 6. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 เป็นแผนสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาวของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้จัดทำควบคู่กับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย 2) แผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนบุคลากรในส่วนที่ 2 ดำเนินการหลังจากกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 5 ปี ของมหาวิทยาลัยแล้วเสร็จ โดยมีรองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัย และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติของทุกส่วนงาน หน่วยงาน

สำหรับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 มีดังนี้



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
<b>1. แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์</b>									
<b>สายคณาจารย์</b>									
1) พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ	1.1 พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคม/การเป็นผู้ประกอบการ และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1.1.1 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างนวัตกรรม 1.1.2 การจัดการศึกษาแบบ WIL 1.1.3 การจัดการเรียนการสอนแบบ Non-degree 1.1.4 การจัดการศึกษาระดับสมรรถนะหรือ Outcome-Based Education (OBE) 1.1.5 การส่งเสริมคณาจารย์เพื่อจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานวิชาการ - รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคคล - ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา - ฝ่ายวิชาการ - สำนักบมเพาะ - ส่วนงานวิชาการ	1. อาจารย์ที่ได้รับพัฒนาด้านนวัตกรรมสังคม/การเป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50
	1.2 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และ	1.2.1การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง TPSF	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานวิชาการ	2. อาจารย์ประจำที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ -	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
	สมรรถนะสากล ของอาจารย์	-Teaching Professional Standard Framework 1.2.2 การพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาของอาจารย์ 1.2.3 การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 1.2.4 การพัฒนาอาจารย์ในการ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์	- ฝ่ายวิชาการ - สำนักคอมพิวเตอร์ - ส่วนงานวิชาการ	3. อาจารย์ที่ผ่าน เกณฑ์ ภาษาอังกฤษ	ร้อยละ -	ร้อยละ 25	ร้อยละ 27	ร้อยละ 29	ร้อยละ 31
				4. อาจารย์ที่ผ่าน การทดสอบ สมรรถนะด้าน ICT	ร้อยละ -	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
2) พัฒนา งานวิจัยเพื่อ สร้างนวัตกรรม ที่ตอบโจทย์การ พัฒนาเชิงพื้นที่ และเพิ่มขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ของประเทศ โดยเน้นการ พัฒนาด้าน สังคม เศรษฐกิจ	2.1 พัฒนา ศักยภาพนักวิจัยให้ สามารถจัดการ แผน/ชุด โครงการวิจัย บริหารงานวิจัย/ สร้างผลงานวิจัย/ งานสร้างสรรค์/ นวัตกรรมสังคม ตอบสนอง ยุทธศาสตร์การวิจัย พื้นที่และประเทศ	2.1.1 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัยและ นวัตกรรม เช่น TSU Publication Clinic, TSU Social Innovator 2.1.2 การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ รุ่นกลาง รุ่นอาวุโส และนัก บริหารจัดการแผน/ชุด โครงการวิจัยให้มีความสามารถ ในการแข่งขันระดับประเทศ เช่น Pilot acceleration of integrated Research การ จัดทำแผนงานสำคัญ (Flagship)	- รองอธิการบดีที่ รับผิดชอบงานวิจัย และบริการวิชาการ - สถาบันวิจัยและ พัฒนา . ส่วนงานวิชาการ	5. อาจารย์ ประจำ/นักวิจัยที่ ได้รับเงินทุนวิจัย หรืองาน สร้างสรรค์จาก แหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ 30	ร้อยละ 32	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38
				6. อาจารย์ ประจำ/นักวิจัยที่ มีงานวิจัย/งาน สร้างสรรค์ตีพิมพ์ เผยแพร่ใน ระดับชาติ นานาชาติ	ร้อยละ 74/22	ร้อยละ 76/24	ร้อยละ 80/25	ร้อยละ 83/26	ร้อยละ 85/27

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร		<p>และการพัฒนาข้อเสนอชุด โครงการวิจัย</p> <p>2.1.3 การสร้างนักวิจัยแกนนำ เชิงยุทธศาสตร์ Spearhead Strategy</p> <p>2.1.4 การ Coaching นักวิจัย</p> <p>2.1.5 การพัฒนาผู้ติดตามและ ประเมินแผนงานวิจัย</p> <p>2.1.6 การสร้างพี่เลี้ยงนักวิจัย</p> <p>2.1.7 การพัฒนาอาจารย์ นักวิจัย ที่มีทักษะสูงตอบโจทย์ อุตสาหกรรม เช่น Talent Mobility</p> <p>2.1.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม</p>							
	2.2 การพัฒนา นักวิจัยมืออาชีพ เพื่อแสวงหาทุน วิจัยจากภายนอก	<p>2.2.1 การพัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัยพิชิตทุน PMU</p> <p>2.2.2 Empowering the research and social Innovation Teamwork</p>		7. อาจารย์ ประจำ/นักวิจัยที่ มีผลงานวิจัย/งาน สร้างสรรค์ที่ ก่อให้เกิด นวัตกรรมสังคม	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
		2.2.3 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการ		8.บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30
3) บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้	3.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถสร้างงานบริการวิชาการด้วยนวัตกรรมสังคม	3.1.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านบริการวิชาการเพื่อสังคม - การสร้างผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม - การเข้าถึงแหล่งทุนบริการวิชาการ - การบริการวิชาการแบบหารายได้ 3.1.2 การพัฒนาคณาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการรับใช้สังคม 3.1.3 การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้สามารถเป็นที่ปรึกษา/คณะทำงานให้หน่วยงานภายนอก	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานวิจัยและบริการวิชาการ - สสช - สำนักบ่มเพาะ - ส่วนงานวิชาการ	9.บุคลากรขึ้นทะเบียน/แต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา/คณะทำงานระดับชาติ/นานาชาติ	ร้อยละ 3.65	ร้อยละ 3.65	ร้อยละ 3.70	ร้อยละ 3.75	ร้อยละ 4
				10. บุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากแหล่งภายนอก	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22	ร้อยละ 25	ร้อยละ 27	ร้อยละ 30
4) ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการ	4.1 พัฒนา ศักยภาพและความสามารถ	4.1.1 การบริหารจัดการและการตลาด	- สถาบันทักษิณคดีศึกษา	11.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ/	20	40	60	80	90

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
พัฒนา นวัตกรรมสังคม บนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	บุคลากรในการ บริหารจัดการ ทรัพยากรศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิ ปัญญา เพื่อสร้าง รายได้ และเพิ่ม มูลค่าเชิงพาณิชย์	4.1.2 การนำชมพิพิธภัณฑ์คติชน วิทยามืออาชีพ	- คณะศิลปกรรม ศาสตร์ - สำนักส่งเสริมการ บริการวิชาการ	ขีดความสามารถ ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ทางศิลปะและ วัฒนธรรม ภูมิ ปัญญาเพื่อสร้าง รายได้และเพิ่ม มูลค่าเชิงพาณิชย์					
5) การบริหาร จัดการเพื่อการ ดำเนินงานที่ เป็นเลิศและ ยั่งยืน	5.1 พัฒนาระบบ บริหารทรัพยากร มนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ สู่ มหาวิทยาลัยแห่ง ความสุข มี วัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็ง	5.1.1 การพัฒนาระบบบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคล - ระบบ Talent Management - Talent Mobility - Adjunct Assignment 5.1.2 โครงการเสริมสร้าง มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) : มหาวิทยาลัยสุภาพะ (Happy Workplace) 5.1.3 โครงการบ่มเพาะและ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตาม	- รองอธิการบดีที่ รับผิดชอบงานบุคคล - ฝ่ายบริหารกลาง และทรัพยากรบุคคล - ส่วนงาน หน่วยงาน งาน	12. ดัชนีความสุข ของบุคลากร - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	ร้อยละ 76.50	ร้อยละ 76.50	ร้อยละ 77	ร้อยละ 77	ร้อยละ 77
				13.ความพึงพอใจ ด้านบรรยากาศ การทำงาน	ค่าเฉลี่ย 3.85	ค่าเฉลี่ย 3.85	ค่าเฉลี่ย 3.87	ค่าเฉลี่ย 3.87	ค่าเฉลี่ย 4.00

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ค่านิยมหลัก (Core Value) ของ มหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
<b>2. แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>									
1. พัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถ อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก	1.1 การพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง	1.2 การพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือก	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานแผน - รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคคล - ฝ่ายแผนงาน - ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	14. อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 57	ร้อยละ 57.5	ร้อยละ 58	ร้อยละ 59	ร้อยละ 60
				15. บุคลากรที่สรรหาได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	2. เตรียม/พัฒนาผู้บริหาร/ผู้นำในอนาคต	2.1 การพัฒนาสมรรถนะ/ขีดความสามารถของผู้บริหารระดับสูงด้านการนำองค์กร/การบริหารจัดการองค์กรตามแนวทาง EdPEX	2.2 การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารระดับอำนวยการ (สายคณาจารย์)	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคคล - ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา - ส่วนงาน	16. ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการนำองค์กร/การบริหารจัดการองค์กรตามแนวทาง EdPEX	ร้อยละ 73	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85
17. ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านกฎระเบียบ และธรรมาภิบาล					ร้อยละ 83	ร้อยละ 85	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88	ร้อยละ 90
2.3 การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารระดับอำนวยการ (สายสนับสนุน)		2.4 การพัฒนาผู้บริหารด้าน							

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
		กฎระเบียบ และธรรมาภิบาล 2.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การบริหารจัดการองค์การกับ Illinois State University (เลื่อน การเดินทาง จากสถานการณ์ COVID-19)		18. ผู้บริหารที่มี ผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย ตาม TOR	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
	3. พัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้มี ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้าง นวัตกรรม (Creativity and Innovation) ใน การปรับปรุง/ พัฒนากระบวนการ ทำงาน/การบริการ และการปฏิบัติงาน รองรับการเป็น Digital University	๓.๑ การคิดเชิงระบบ ความคิด สร้างสรรค์และการสร้าง นวัตกรรม ในการปรับปรุง/ พัฒนากระบวนการทำงาน/การ บริการ ๓.๒ การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยี เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงานในยุค Digital Disruption และการเป็น Digital University 3.3 ทักษะการสื่อสารเพื่อการ ประสานงาน	- รองอธิการบดีที่ รับผิดชอบงานบุคคล - ฝ่ายบริหารกลาง และทรัพยากรบุคคล - สำนักคอมพิวเตอร์ - ส่วนงาน หน่วยงาน งาน	19 บุคลากรสาย สนับสนุน กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
				20. บุคลากรสาย สนับสนุนที่ผ่าน การทดสอบ สมรรถนะด้าน ICT	ร้อยละ 20	ร้อยละ 35	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
	4. สนับสนุน และ ดำรงรักษาบุคลากร ที่มีความรู้	4.1 การพัฒนาระบบบริหาร ค่าตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงาน (Performance-	- รองอธิการบดีที่ รับผิดชอบงานบุคคล	21. อาจารย์ ประจำที่ดำรง	ร้อยละ 34	ร้อยละ 35	ร้อยละ 36	ร้อยละ 37	ร้อยละ 38



เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2563	2564	2565	2566	2567
ความสามารถให้อยู่ กับมหาวิทยาลัย และทำงานด้วย ความทุ่มเทอย่าง ต่อเนื่อง	Based Payment ) และ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน Competency-Based Payment) 4.2 การพัฒนาระบบบริหาร ผลงาน (Performance Management System) 4.3 การส่งเสริมและพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4.3.1 การเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 4.3.2 พิธีเลี้ยงการทำผลงาน ทางวิชาการ 4.3.3 การทำผลงานเชิง วิเคราะห์ สังเคราะห์ 4.3.4 Show & Share แนว ปฏิบัติที่ดี 4.4 การสร้างระบบการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ สร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยจน เป็นที่ประจักษ์/มีผลการ	- ฝ่ายบริหารกลาง และทรัพยากรบุคคล	ตำแหน่งทาง วิชาการ						
				22. บุคลากรสาย สนับสนุนที่มี ตำแหน่งชำนาญ การ ชำนาญการ พิเศษ	ร้อยละ 18.35	ร้อยละ 18.40	ร้อยละ 18.45	ร้อยละ 18.50	ร้อยละ 18.53
				23.ระดับความ ผูกพันของ บุคลากร (7.3ก- 10) - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.00
				24.อาจารย์ที่ ได้รับรางวัล ระดับชาติ นานาชาติ	9/2	9/2	10/4	12/5	15/6

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
					2563	2564	2565	2566	2567	
		ปฏิบัติงาน/สมรรถนะดีเด่นในแต่ละด้าน 4.5 การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัล ระดับชาติ นานาชาติ								
	5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5.1 โครงการปรับปรุงและพัฒนา ระบบสารสนเทศบุคลากร 5.2 โครงการพัฒนาระบบ e-Performance	- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคคล - สำนักคอมพิวเตอร์	25. ระดับความพร้อมใช้ (service availability) ของระบบสารสนเทศบุคลากรที่ยอมรับได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 87	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 98	

ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2567 ที่สอดคล้องกับกรอบ  
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

HR Scorecard	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)</b>	
1. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์	- มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2563-2567 ที่เชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2563 - 2567
2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	- มีกลยุทธ์ในการวางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 1. แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 2. แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์)
3. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (การได้มา พัฒนาและรักษา)	- แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 4 โครงการ 4.1-4.5
4. การสร้างและการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	- แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ 2 โครงการ 2.1-2.5
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</b>	
1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) (เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา)	- มีมาตรการในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เช่น การสรรหา การคัดเลือก กำหนดตัวชี้วัด บุคลากรที่สรรหาได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด
2. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประกอบการตัดสินใจได้	- มีกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดตัวชี้วัด ระดับความพร้อมใช้ (service availability) ของระบบสารสนเทศบุคลากรที่ยอมรับได้
3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนงานเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value for Money)	- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยประมาณ ร้อยละ 50

HR Scorecard	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567
4. นำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีมาตรการ โครงการในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร โครงการ e-Performance เป็นต้น
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</b>	
1. การรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย	- แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 4 โครงการ 4.1-4.5
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล	-
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายองค์กร	- 1.แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกล 2. แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ความคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่าง เชื่อมโยงกับผลตอบแทน	- แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 4 โครงการ 4.2
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
1. การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถหลัก คุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม	- มีระบบการร้องทุกข์ โดยมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระบบจัดการข้อร้องเรียน
2. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	
1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศ การทำงาน	- โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace: Happy Worklife) กำหนดตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจด้านบรรยากาศ การทำงาน
2.การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	- มีมาตรการในการสร้าง/ปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

HR Scorecard	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567
3. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร บุคลากรและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง	- โครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) : มหาวิทยาลัยสุขภาวะ (Happy Workplace)

### ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปี พ.ศ.2563 - 2567 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2567 ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการใน 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงาน ฝ่าย งาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ จะดำเนินการดังนี้

1. ถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ปี พ.ศ.2563 - 2567 สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมคณบดี ผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ

2. การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ในลักษณะ Rolling Plan ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี

3. มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด

-----



# มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

140 หมู่ 4 ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

โทรศัพท์ 0 7431 7600

มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

222 หมู่ 2 ต.บ้านพร้าว อ.ป่าพะยอม จ.พัทลุง 93210

โทรศัพท์ 0 7460 9600