



## แผนปฏิบัติการ

# ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

สำนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปีการศึกษา ๒๕๕๘

## คำนำ

แผนปฏิบัติการ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน เอกสารดังกล่าว ประกอบด้วยส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงาน ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ และส่วนที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑  
ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงาน

## โครงสร้างองค์กรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

### P๑ ลักษณะองค์กร

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหาร มหาวิทยาลัยและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

### ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

#### (๑) หลักสูตรและบริการ (เฉพาะภารกิจและบริการหลัก)

พันธกิจหลัก	บริการหลัก
๑.๑ การสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณมหาวิทยาลัย</li> <li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li> <li>- งานประชุม</li> <li>- งานประสานงานส่วนกลางมหาวิทยาลัย</li> <li>- ฐานข้อมูลบุคลากร</li> <li>- การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย</li> <li>- งานสื่อสารองค์กร</li> </ul>
๑.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา คัดเลือก</li> <li>- ระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ</li> <li>- ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</li> <li>- ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (การมอบหมายงาน/การจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ/การเพิ่มเงินเดือนประจำปี)</li> <li>- การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</li> <li>- ระบบพิทักษ์คุณธรรม/วินัย/จรรยาบรรณ/การร้องทุกข์</li> </ul>
๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร</li> <li>- การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร</li> <li>- การพัฒนาผู้บริหาร และการเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับงานบริหาร</li> </ul>

#### (๒) วิสัยทัศน์และพันธกิจ จุดประสงค์

ปรัชญา	ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม
ปณิธาน	มุ่งมั่นพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

<b>พันธกิจ</b>	สร้างความเข้มแข็งด้านการสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>	๑. พัฒนาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน
<b>ค่านิยม</b>	๑. พร้อมให้บริการ ทำงานอย่างมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม ๒. ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
<b>สมรรถนะหลักขององค์กร</b>	การพัฒนาาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีความสุขและพึงพอใจในการรับบริการ
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>	มีจิตบริการที่ดี มีความตื่นตัว กระตือรือร้น และสร้างความพึงพอใจในทุกบริการ

(๓) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลมีบุคลากร จำนวน ๒๕ คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๒๒ คน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ๓ คน

ข้อมูลบุคลากร	สายสนับสนุน (๒๕ คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒๒	๘๘
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	๓	๑๒
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาเอก	-	-
ปริญญาโท	๙	๓๖
ปริญญาตรี	๑๔	๕๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๘

## ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร
พนักงานมหาวิทยาลัย	ผลจากการสำรวจความสุจริตที่ ๙ <i>Happy Work Life</i> (ความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคลากรฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล) ปรากฏว่า ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรในด้านระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ และความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๐๐
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	

## (๔) สินทรัพย์

ด้าน	ข้อมูล
อาคารสถานที่	<p>๑. วิทยาเขตสงขลา อาคารสำนักงานอธิการบดี (อาคาร ๗) มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา เลขที่ ๑๔ ถนนกาญจนวนิช หมู่ที่ ๔ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา</p> <p>๒. วิทยาเขตพัทลุง ชั้น ๑ อาคารบริหารและสำนักงานกลาง มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง เลขที่ ๒๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง</p> <p>๓. กรุงเทพมหานคร ชั้น ๑๔ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร</p>
เทคโนโลยี	<p>๑. ระบบที่ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- ระบบการลา</li> <li>- ระบบการรับสมัครงานออนไลน์</li> <li>- ระบบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ (สกอ.)</li> <li>- ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สกอ.)</li> </ul> <p>๒. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- ระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์</li> </ul>
อุปกรณ์	อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอุปกรณ์สำนักงานและการสื่อสาร
สิ่งอำนวยความสะดวก	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย ดังนี้
	<p>๑. ห้องประชุม พร้อมอุปกรณ์การประชุม</p> <p>๒. ยานพาหนะบริการ และระบบรักษาความปลอดภัย</p>

## (๕) กฎระเบียบ ข้อบังคับ

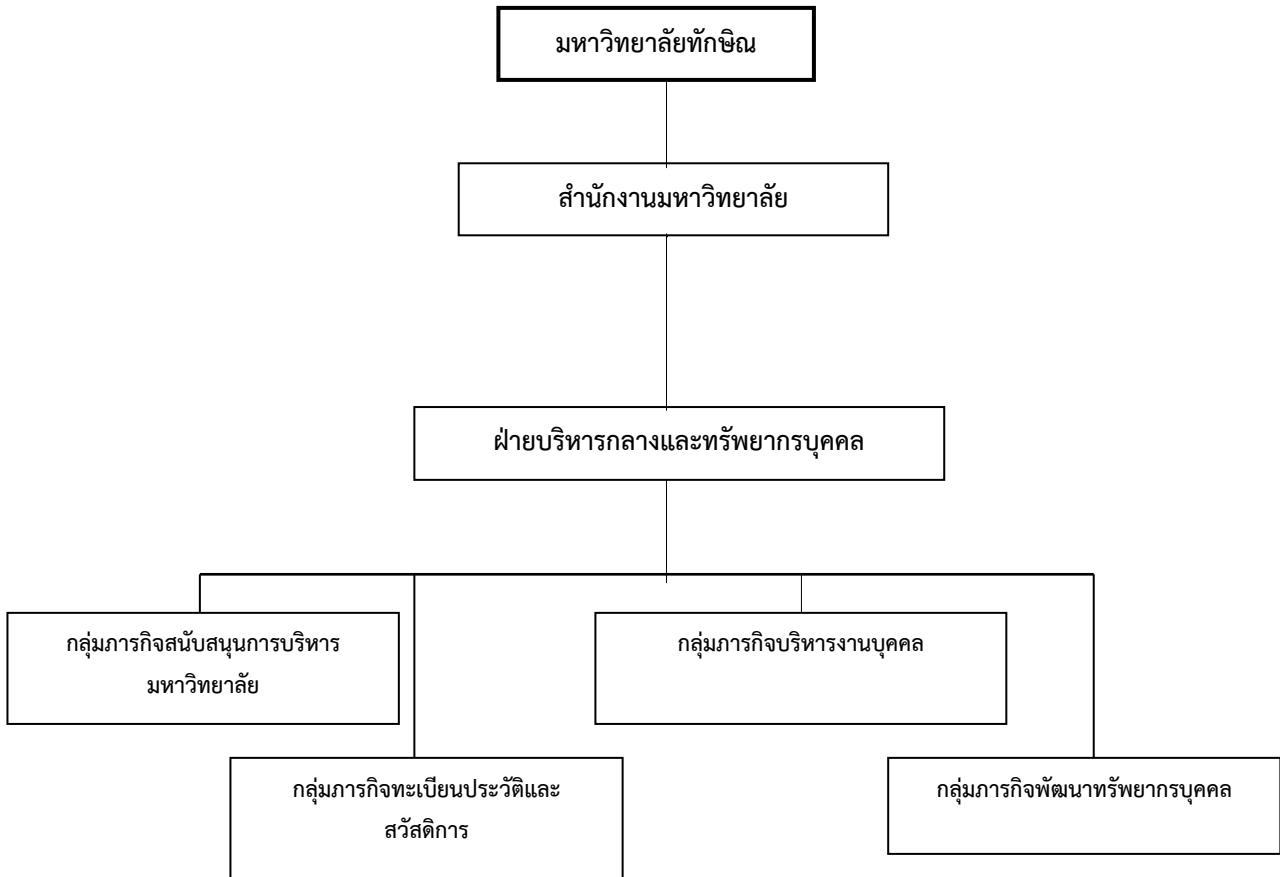
กฎหมาย กฎระเบียบ	เนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมาย	หน่วยงานที่กำกับดูแลรักษาตามกฎหมาย
๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ
๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑	การบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.)
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๗ ฉบับลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗	การสรรหา คัดเลือก	ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ
๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ ๕. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ ๖. ประกาศคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง เกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๕	ระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ
๗. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ๘. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (การมอบหมายงาน/การจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ/การ	ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ

กฎหมาย กฎระเบียบ	เนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมาย	หน่วยงานที่กำกับดูแลรักษาตามกฎหมาย
<p>๙. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ระหว่างการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๘ (วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘)</p> <p>๑๐. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ระหว่างการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๘ (วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘)</p> <p>๑๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๑๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๑๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>เพิ่มเงินเดือนประจำปี)</p>	
<p>๑๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗</p>	<p>การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p> <p>- ระบบพิทักษ์คุณธรรม/วินัย/จรรยาบรรณ/การร้องทุกข์</p>	<p>ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยทักษิณ</p>

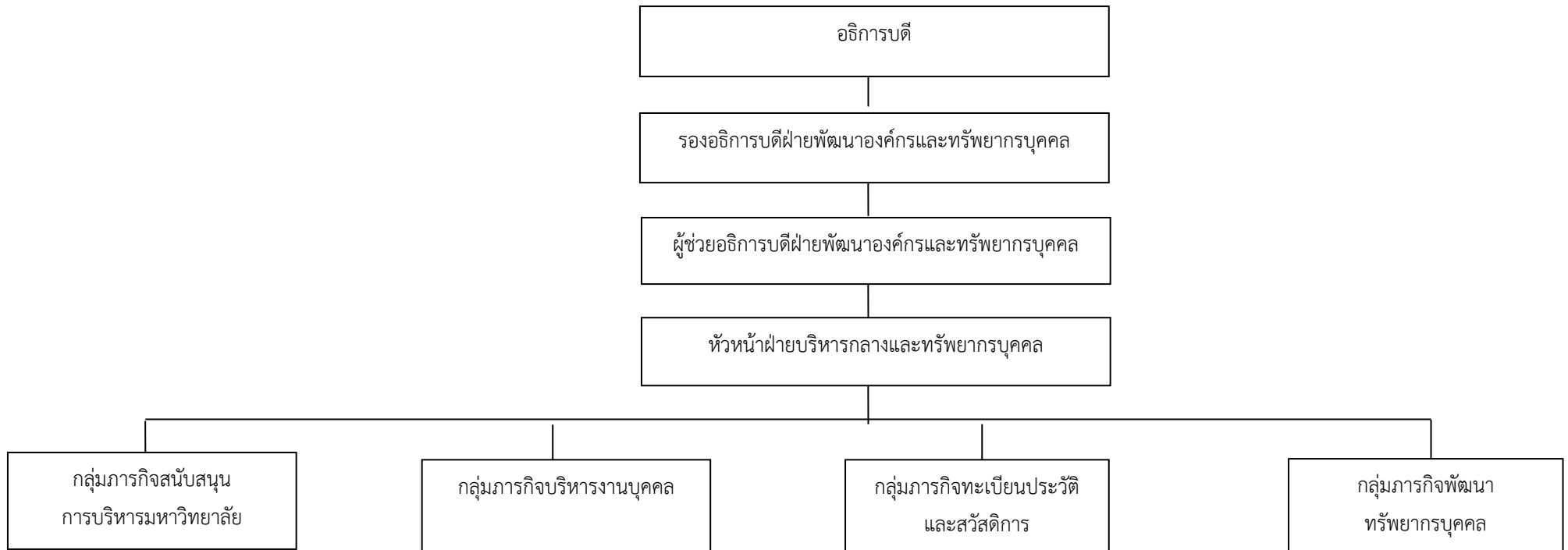


**ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร****(๑) โครงสร้างองค์กร**

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มีสายบังคับบัญชาจากอธิการบดี และรองอธิการบดีที่เกี่ยวข้องดังแสดงตามโครงสร้างต่อไปนี้

**แผนภาพโครงสร้างองค์กร (Organization Chart)**

## แผนภาพโครงสร้างการบริหาร (Administration Chart)



## (๒) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภารกิจหลัก	ลูกค้ำหลัก	ความต้องการและความคาดหวัง
๑.๑ การสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย	<p>ผู้บริหาร</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล</li> <li>- การปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนด</li> <li>- การสื่อสารที่มุ่งสร้างความภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</li> <li>- การเสริมสร้างการมีความสุขในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การประสานงานที่มุ่งเน้นการบริการรวมบริการประสานภารกิจ</li> </ul>
๑.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>ผู้บริหาร</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย</p> <p>ทายาทผู้รับผลประโยชน์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเที่ยงตรง ยืดหยุ่นและสามารถปรับเข้ากับภาวะการณ์ในปัจจุบัน</li> <li>- ความพึงพอใจต่อระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ d</li> <li>- บุคลากรสามารถทำงานทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่โดยการสมัครใจ</li> <li>- บุคลากรที่ผ่านการสรรหา คัดเลือก เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ เป็นคนดีและคนเก่ง</li> </ul>
๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>ผู้บริหาร</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร</li> <li>- ความก้าวหน้าของบุคลากรในการสายงานที่รับผิดชอบ</li> </ul>

## (๓) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

## คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	บทบาทที่มีต่อการบริหารหลักสูตร	บทบาทและความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม
<b>ผู้ส่งมอบ</b>		
บริษัท/ร้านค้า/ตัวแทนจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์	บริการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์	ช่วยให้การบริหารจัดการและการส่งมอบงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ลดต้นทุน
ผู้ผลิตและจัดทำเอกสาร	บริการเช่าเล่ม สำเนาเอกสาร	
บริษัทประกันชีวิต	บริการประกันชีวิตต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย	
ธนาคารต่าง ๆ	บริการให้สินเชื่อต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย	
<b>คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ</b>		
ในประเทศ - มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์บุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับปริญญาเอก	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
<b>คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ</b>		
ในประเทศ	-	-
ต่างประเทศ	-	-

P๒. สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพด้านการแข่งขัน

(๑) ลำดับในการแข่งขัน

-

(๒) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

๑. การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานด้านการจัดการศึกษาเพื่อรองรับกรอบมาตรฐานที่เป็นสากลและการพัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงาน

(๓) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

-

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

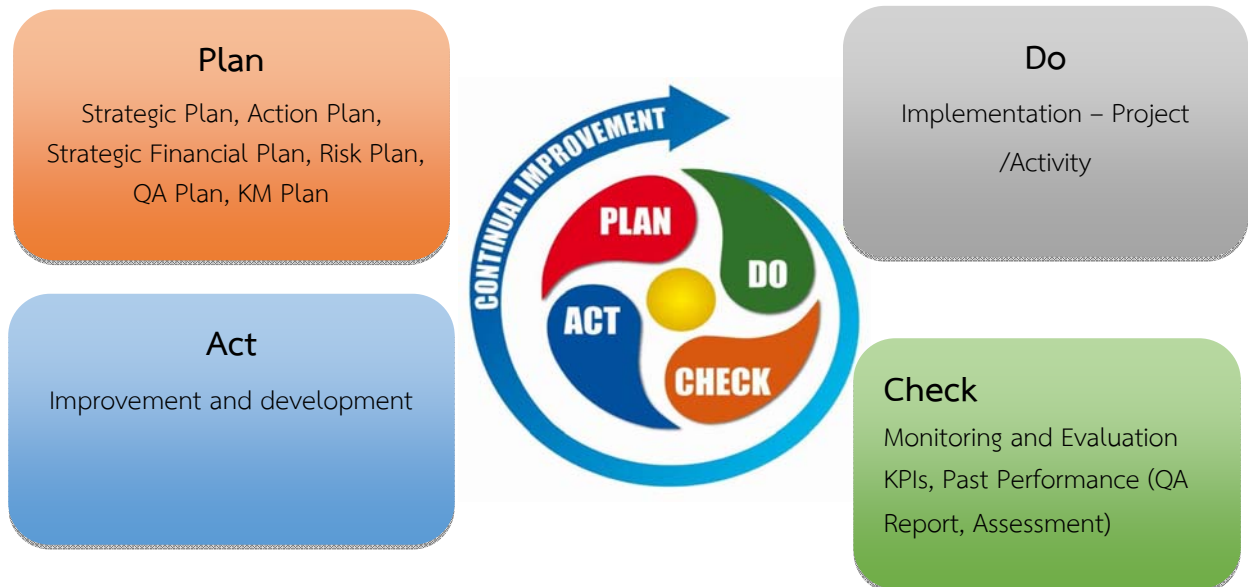
ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (จุดอ่อน)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (จุดแข็ง)
ด้านหลักสูตรและบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่สำคัญ</li> <li>- การพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล</li> </ul>	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร
ด้านการปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</li> <li>- การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้สามารถปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้คล่องตัว</li> </ul>

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (จุดอ่อน)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (จุดแข็ง)
ด้านบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรของฝ่ายให้เป็นผู้มืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-

### ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยใช้วงจร PDCA



## ส่วนที่ ๒

แผนกลยุทธ์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล





กลยุทธ์/โครงการ	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		
กลยุทธ์ ๖.๒ สร้างระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยและพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง												
๑.การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace:: Happy Work-life)	ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (TSU ๑๗)	-	๓	๓.๒๕	๓.๕๑	- ศึกษาปัจจัยและแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) : Happy Work-life	✓					ผู้ช่วยอธิการบดี / ปุณญาดา สุวรรณมณี
						- จัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) : Happy Work-life	✓					
						- จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและกิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความผูกพันกับองค์กร	✓	✓	✓	✓		พยอม ธานี
						- พัฒนาระบบประเมินดัชนีความสุขบุคลากรของมหาวิทยาลัย		✓				
						- ประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่าย/ประสานการประเมินดัชนีความสุขจากทุกส่วนงาน ฝ่าย งาน ของมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓		

กลยุทธ์/โครงการ	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๒.การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย (KPI ก 6.2)	-	๒.๗๕	๓.๐๐	๓.๒๕	- การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เอื้อต่อระบบการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยในกำกับ	✓		-	-	รองอธิการบดี /ผู้ช่วย อธิการบดี หัวหน้าฝ่ายฯ / พิธีษฐ์
						- การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๗	✓	✓			อ้อยอุสา ฉัตรทอง
						- การถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๗ และแปลงแผนสู่การปฏิบัติ	✓	✓			อ้อยอุสา ฉัตรทอง
						- การดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๗ และการประเมินผลสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผน	✓	✓	✓	✓	อ้อยอุสา ฉัตรทอง
						- การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับการก้าวสู่การเป็น <i>e_University</i> -- ระบบสารสนเทศบุคลากร -- ระบบ <i>e-Performance</i> -- ระบบ <i>e- Happy Workplace</i> -- ระบบรับสมัครบุพนักงานออนไลน์	✓	✓	✓	✓	
						- การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัย	-	✓	✓	✓	

กลยุทธ์/โครงการ	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๓. การพัฒนาและบ่มเพาะ ค่านิยมหลัก (Thaksin Core Value) และวัฒนธรรมองค์กร มหาวิทยาลัยทักษิณ	ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะ ของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	-	-	๓.๐๐	๓.๒๕	- การกำหนดค่านิยมหลัก (Thaksin Core Value) พฤติกรรมและเครื่องมือวัด พฤติกรรมตามค่านิยมหลัก	✓				รองอธิการบดี / ผู้ช่วย อธิการบดี / ปณญาดา สุวรรณมณี
						- การจัดทำคู่มือและถ่ายทอดค่านิยมหลัก สู่บุคลากร/นิสิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	✓	✓	✓	✓	
						- การจัดทำแผนเสริมสร้าง/ปลูกฝังค่านิยม หลักแก่บุคลากร	✓				
						- การจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้าง ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรตามแผน	-	✓	✓	✓	
						- การพัฒนาระบบการประเมินพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก					
						- การประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะที่ สอดคล้องกับค่านิยมหลัก	-	-	✓	✓	
						- การเชื่อมโยงค่านิยมหลักกับสมรรถนะ หลักของบุคลากรในองค์กร			✓	✓	

กลยุทธ์/โครงการ	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		
กลยุทธ์ ๖.๓ เสริมสร้างความพร้อมในระบบสนับสนุนทุกด้านเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ						-						
๑. การสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมภาพลักษณ์ ม.ทักษิณ						- การจัดทำแผนการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย	✓					ผู้ช่วยอธิการบดี/ ทัศนีย์ศรีจันทร์
						- การจัดตั้งฝ่ายสื่อสารองค์กรเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย		✓				
						- การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓		
						- การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร การผลิตสื่อ ของที่ระลึก เพื่อการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย -- การพัฒนา web site ๒ ภาษา -- การจัดทำวิดีโอทัศน์แนะนำมหาวิทยาลัย	✓	✓				
- การประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ			✓	✓								

## ประเด็นยุทธศาสตร์ของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

## ๑. พัฒนาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

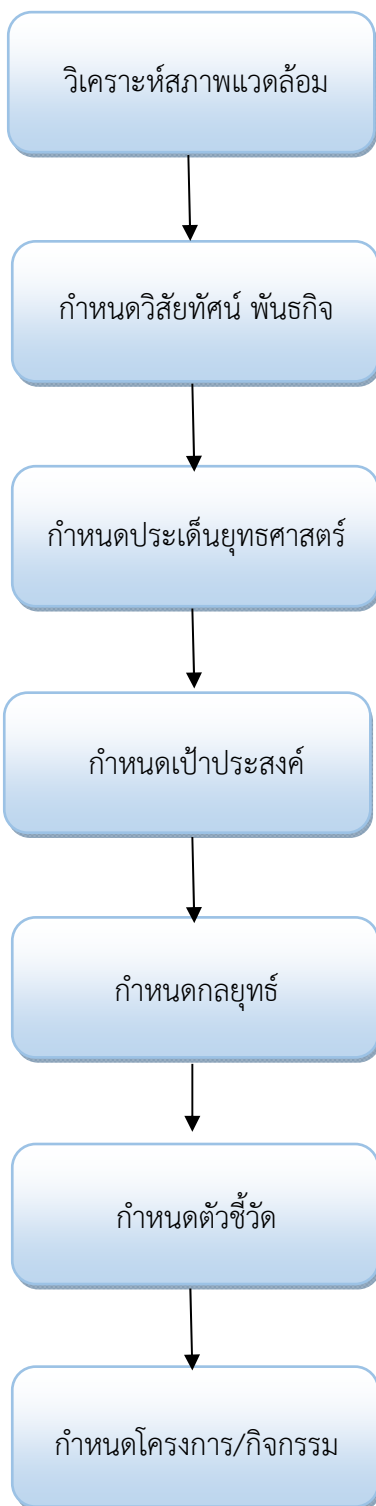
กลยุทธ์/โครงการ	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. การพัฒนามาตรฐานภาระงานบุคลากรสายสนับสนุน	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	๗๐	๑๐๐	-	-	- ประสานและร่วมวิเคราะห์ภาระงาน (Job Description) และกระบวนการหลัก (Core Process) ของบุคลากรสายสนับสนุน	✓				ลลิตา นันทวงศ์
						- ประสานและร่วมวิเคราะห์ขั้นตอนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓			
						- ประสานและร่วมกำหนดค่ากลางเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานภาระงาน (Load Unit) รวมทั้งตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓			
						- นำเสนอมาตรฐานภาระงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ทดลองใช้และประเมินผล		✓	✓		
๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานหลัก (Core Process) และจัดทำมาตรฐานภาระงานของฝ่ายฯ	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	๘๐	๑๐๐	-	-	- ศึกษา วิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานหลัก (Core Process) เพื่อปรับปรุงพัฒนา ลดขั้นตอน	✓				ปุณญาตา สุวรรณมณี / ลลิตา นันทวงศ์
						- วิเคราะห์ขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓				
						- จัดทำมาตรฐานภาระงาน (Load Unit) หลัก ของฝ่าย	✓				
๓. การปรับปรุง Web site ฝ่าย	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	๗๐	๑๐๐	-	-	- วางแผนการสร้างเว็บไซต์ฯ	✓	✓			สุรศักดิ์ วงศ์สันติ
						- ออกแบบโครงร่าง					
						- พัฒนาและปรับปรุงข้อมูล					
						- ติดตั้งลงใน Web Browser					
						- ติดตามและตรวจสอบ					

## ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ  - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากล	๘๐	๘๕	๙๕	๑๐๐	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายฯ	✓				อ้อยอุสา ฉัตรทอง/ พยอม จันมี
						- พัฒนาบุคลากรตามแผน	✓	✓	✓	✓	
		- การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	✓	✓	✓	✓					
		- การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายฯ	✓	✓	✓	✓					
๒. การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ( <i>Happy Workplace</i> ): <i>Happy Work-life</i> )	- ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่ายฯ	-	๓	๓.๒๕	๓.๕๑	- ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) : Happy Work-life	✓				ปุณญาตา สุวรรณมณี
- จัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) : Happy Work-life	✓										
- จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข /กิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความผูกพันกับองค์กร		✓	✓	✓							
- ประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่าย		✓	✓	✓							

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	เป้าหมายตัวชี้วัด				โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐		๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	-	-	๓.๐๐	๓.๒๕	- การถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยมสู่การปฏิบัติของบุคลากร	✓				หัวหน้าฝ่าย/ ปทุมญาดา สุวรรณมณี
						- การจัดทำแผนเสริมสร้าง/ปลูกฝังค่านิยมหลักแก่บุคลากร	✓				
						- การจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรตามแผนฝ่ายฯ/แผนมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	
						- การประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรฝ่ายฯ ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรม			✓	✓	
						- การเชื่อมโยงค่านิยมหลัก (Thaksin Core Value) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในฝ่ายฯ			✓	✓	

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ปีการศึกษา ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐





## ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘



ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ									
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.							
๑) โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข : การสร้างสุขภาวะในองค์กร ม.ทักษิณ		✓															ปฎิญาดา	๕๐๐,๐๐๐						
๒) การพัฒนาระบบประเมินดัชนีความสุขบุคลากรของมหาวิทยาลัย		✓																				ปฎิญาดา	๒,๐๐๐	
๓) การประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัย / ประสานการประเมินดัชนีความสุขจากทุกส่วนงาน ฝ่าย งานของมหาวิทยาลัย		✓															ปฎิญาดา	๒,๐๐๐	*ดำเนินการปีการศึกษา 2559					
<b>๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย</b>																								
<b>ตัวชี้วัดหลัก</b> ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (KPI ก ๖.๒) (ค่าเป้าหมาย ๓.๐๐)																								
๑) การพัฒนาผู้บริหาร																								
- โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง		✓															อ้อยอุสา	๒,๕๕๐,๐๐๐						
๒) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ																								
- โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ		✓																			เพ็ญฉาย	๔๐,๐๐๐		
๓) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน																								
- โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน		✓															อ้อยอุสา	๓๐,๐๐๐						



ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ		
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.
๗) การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เอื้อต่อระบบการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยในกำกับ	✓														พิสิษฐ์	-	
๓. การพัฒนาและบ่มเพาะค่านิยมหลัก (Thaksin Core Value) และวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยทักษิณ																	
ตัวชี้วัดหลัก ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเป้าหมาย ๓.๐๐)																	
๑) โครงการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่สมรรถนะหลัก มหาวิทยาลัยทักษิณ		✓													ธิดา	-	
๒) โครงการสร้างค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ																	
- โครงการเกษียณอายุราชการ	✓			↔											อ้อยอุสา	๒๐๐,๐๐๐	
- โครงการเจริญปัญญากับพระภิกษุ		✓								↔					ปยุตญาตา	๑๐๐,๐๐๐	เปลี่ยนแปลงเป็นโครงการบรรยายพิเศษ หลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัวและการปรับใช้กับการทำงานในขนาดของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	✓											↔			อ้อยอุสา/ ทัศนีย์	๒๐๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ		
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.
กลยุทธ์ ๖.๓ เสริมสร้างความพร้อมในระบบสนับสนุนทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีสาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ๕) การประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรเพื่อเสริม ภาพลักษณ์การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการรับใช้สังคมที่มี คุณภาพสูงและสมบูรณ์แบบ																	
๑) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย																	
- การจัดทำตรวยประจำปีใหม่และสมุด บันทึก	✓															ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๒๒๐,๐๐๐
- การจัดประกวดออกแบบ PowerPoint Template		✓														ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐
- การจัดทำของที่ระลึก จำนวน ๓ รายการ	✓															ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐
๒) การเผยแพร่ผลงานและบทบาทของ มหาวิทยาลัย																	
- การจัดทำรายงานประจำปี		✓														ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ				
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.		
- การจัดทำจดหมายข่าว TSU Newsletter (รูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์)	✓															ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๒๐๐,๐๐๐		
- การจัดทำวีดิทัศน์เพื่อสื่อสารบทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม และ/หรือการสื่อสารอัตลักษณ์ของบัณฑิต		✓														ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๐๐,๐๐๐		
- การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมการกุศล		✓														ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๘๐,๐๐๐		
<b>ยุทธศาสตร์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล</b>																			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</b>																			
<b>๑. การปรับปรุง Website ฝ่ายฯ</b>																			
<u>ตัวชี้วัดหลัก</u>																			
ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน																			
๑) ศึกษาและวางแผนการสร้างเว็บไซต์	✓																สุรศักดิ์	-	
๒) ออกแบบโครงร่าง	✓																สุรศักดิ์	-	
๓) พัฒนาและปรับปรุงข้อมูล	✓																สุรศักดิ์	-	
๔) ติดตั้งลงใน Web Browser	✓																สุรศักดิ์	-	
๕) ติดตามและตรวจสอบ	✓																สุรศักดิ์	-	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน</b>																			
<b>๑. พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร</b>																			
<u>ตัวชี้วัดหลัก</u>																			

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ		
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ																	
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากล																	
๑) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสำนักงาน		✓									←→				พยอม	๒๐,๐๐๐	
๒) โครงการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (โปรแกรม Infographic)		✓											↔		พยอม	๑๐,๐๐๐	
๓) โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน		✓					↔								อ้อยอุสา	๓๕๐,๐๐๐	
<b>๒. การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Worklife)</b>																๑๕,๐๐๐	
<u>ตัวชี้วัดหลัก</u> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่ายฯ																	
๑) โครงการลดพุง ลดโรค		✓					←→								ปณญาตา		
๒) โครงการขยับกาย สบายอูรา		✓					←→								ปณญาตา		
๓) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสำนักงาน		✓					←→								อ้อยอุสา / ปณญาตา		
๔) ประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่าย	✓												↔		ปณญาตา		
<b>๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร</b>																	
<u>ตัวชี้วัดหลัก</u> ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร																	
๑) โครงการสร้างเครือข่ายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล		✓					←→								เพ็ญฉาย/ สำราญ	๓๐,๐๐๐	



ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙						ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	หมายเหตุ	
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.				ก.ค.
๒) โครงการรณรงค์ห้าห้วบุคลากรอาวุโสเนื่องในวันผู้สูงอายุของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	✓										↔				ปฎิญาดา		
๓) โครงการ “ถวายเทียนพรรษา กีฬาสยามัคคี” ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	✓													↔	ปฎิญาดา		

## ส่วนที่ ๔

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

## สรุปผลการดำเนินงาน

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มีพันธกิจหลัก คือ การสร้างความเข้มแข็งด้านการสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จัดทำแผนกลยุทธ์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการถ่ายทอดแผนสู่บุคลากร แปลงแผนพัฒนาฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

ปีการศึกษา ๒๕๕๘ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ และยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน จำนวน ๓๖ โครงการ/กิจกรรม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗
  - บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๓๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
  - ไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๐ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
๒. ยังไม่ดำเนินการ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

### การปรับแผนปฏิบัติการประจำปี

(ตามหนังสือที่ ศธ ๖๔.๐๑/๑๕๘๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙)

๑. ตัดกิจกรรมการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/ประสานการประเมินดัชนีความสุขของทุกส่วนงาน ฝ่าย งานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากจะดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๕๙
๒. เปลี่ยนแปลงชื่อโครงการ
  - เดิม** โครงการเจริญปัญญากับพระภิกษุ
  - เป็น** โครงการบรรยายพิเศษ หัวข้อ “หลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัวและการปรับใช้กับการทำงานในอนาคตของมหาวิทยาลัยทักษิณ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ (สิงหาคม ๒๕๕๘ – กรกฎาคม ๒๕๕๙)

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ																					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล พึ่งพาตนเองได้																					
๑. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติ																-					
ตัวชี้วัดหลัก ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติ / EdPEX																					
- ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของส่วนงาน	✓		←————→											สุรศักดิ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- การประเมินองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	✓		←————→											อุทัยวรรณ/ สุรศักดิ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- จัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	✓		←————→											อุทัยวรรณ	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
กลยุทธ์ ๖.๒ สร้างระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยและพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง																					
๑. การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Work-life)																-					
ตัวชี้วัดหลัก ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (TSU ๑๗) (ค่าเป้าหมาย ๓.๐๐)																					
๑) โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข : การสร้างสุขภาวะในองค์กร ม.ทักษิณ		✓	←————→											ปณญาดา	๕๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
๒) การพัฒนาระบบประเมินดัชนีความสุขบุคลากรของมหาวิทยาลัย		✓							←————→					ปณญาดา	๒,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	✓			

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ	ไม่บรรลุ
๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย																						
ตัวชี้วัดหลัก ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (KPI ก ๖.๒) (ค่าเป้าหมาย ๓.๐๐)																ความพึงพอใจของบุคลากร ค่าเฉลี่ย ๓.๐๐						
๑) การพัฒนาผู้บริหาร																-	-					
- โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง		✓							↔						อ้อยอุสา	๒,๕๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
๒) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ																-	-					
- โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ		✓													เพ็ญญา	๔๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
๓) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน																-	-					
- โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน		✓													อ้อยอุสา	๓๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (Show & Share)		✓													อ้อยอุสา	๒๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- โครงการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้บริหารระดับอำนวยการ (สายสนับสนุน)		✓													อ้อยอุสา	๒๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	-				✓
- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน		✓													อ้อยอุสา	๑๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- โครงการการนำเสนอแบบมืออาชีพ		✓													อ้อยอุสา	๑๕,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	-				✓
๓) การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการก้าวสู่การเป็น e-university																						
- ระบบรับสมัครงานออนไลน์	✓														ผู้ช่วยอธิการบดี/ ปัญชรธัมม์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ											
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ	ไม่บรรลุ									
- ระบบสารสนเทศบุคลากร	✓		←														บุญศรีศรี	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓										
- ระบบ e-performance		✓	←														บุญศรีศรี/ธิดา	๖๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	✓										
๔) โครงการจัดทำคู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ทักษิณ		✓	←														ผู้ช่วยอธิการบดี/วรรณภา	๑๕,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	✓										
๕) โครงการปรับปรุงมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของสายคณาจารย์	✓		←														ปณญาดา	๕,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	✓										
๖) การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เอื้อต่อระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับ	✓		←														พิสิษฐ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓										
<b>๓. การพัฒนาและบ่มเพาะค่านิยมหลัก (Thaksin Core Value) และวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยทักษิณ</b>																															
<i>ตัวชี้วัดหลัก</i> ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเป้าหมาย ๓.๐๐) (ปีการศึกษา ๒๕๕๙)																															
๑) โครงการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ		✓	←														ธิดา	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓										
๒) โครงการสร้างค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ																															
- โครงการเกษียณอายุราชการ	✓		↔																					อ้อยอุสา	๒๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
- โครงการบรรยายพิเศษ ในหัวข้อ “หลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัว และการปรับใช้กับการทำงานในอนาคตของมหาวิทยาลัยทักษิณ”		✓	↔														ปณญาดา	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๗	✓										
- โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	✓		↔														อ้อยอุสา/ทัศนีย์	๒๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓										

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ			
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
กลยุทธ์ ๖.๓ เสริมสร้างความพร้อมในระบบสนับสนุนทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีสาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ๕) การประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรเพื่อเสริม ภาพลักษณ์การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการรับใช้สังคมที่มี คุณภาพสูงและสมบูรณ์แบบ																							
๑) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย																							
- การจัดทำบัตรอวยพรปีใหม่และสมุด บันทึก	✓					↔									ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๒๒๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
- การจัดประกวดออกแบบ PowerPoint Template		✓					↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
- การจัดทำของที่ระลึก	✓						↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๒) การเผยแพร่ผลงานและบทบาทของ มหาวิทยาลัย																							
- การจัดทำรายงานประจำปี		✓											↔	↔	ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	✓				
- การจัดทำจดหมายข่าว TSU Newsletter (รูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อ อิเล็กทรอนิกส์)	✓							↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๒๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
- การจัดทำวีดิทัศน์เพื่อสื่อสารบทบาทของ มหาวิทยาลัยด้านการวิจัยเพื่อรับใช้ สังคม และ/หรือการสื่อสารอัตลักษณ์ ของบัณฑิต		✓						↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	ผู้ช่วย อธิการบดี/ นนทพัทธ์	๑๐๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ				
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ	ไม่บรรลุ		
- การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมการกุศล		✓														ผู้ช่วยอธิการบดี/นนทพัทธ์	๑๘๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
ยุทธศาสตร์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล																								
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ																								
๑. การปรับปรุง Website ฝ่ายฯ (๒ ภาษา)																								
ตัวชี้วัดหลัก																								
ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน																								
๑) ศึกษาและวางแผนการสร้างเว็บไซต์	✓															สุรศักดิ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๒) ออกแบบโครงร่าง	✓															สุรศักดิ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๓) พัฒนาและปรับปรุงข้อมูล	✓															สุรศักดิ์	-	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๔) ติดตั้งลงใน Web Browser	✓															สุรศักดิ์	-		ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๕) ติดตามและตรวจสอบ	✓															สุรศักดิ์	-		ร้อยละ ๑๐๐	✓				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน																								
๑. พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร																								
ตัวชี้วัดหลัก																								
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ																								
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากล																								
๑) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสำนักงาน		✓														พยอม	๒๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	-					✓
๒) โครงการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (โปรแกรม Infographic)		✓														พยอม	๑๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				
๓) โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน		✓														อ้อยอุสา	๓๕๐,๐๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓				



ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ		พ.ศ. ๒๕๕๘					พ.ศ. ๒๕๕๙					ผู้รับผิดชอบหลัก	งบประมาณ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	ประเมินความสำเร็จ	ดำเนินการแล้ว		อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
	ต่อเนื่อง	ใหม่	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.					มิ.ย.	ก.ค.			บรรลุ	ไม่บรรลุ
<b>๒. การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Worklife)</b>															๑๕,๐๐๐							
<i>ตัวชี้วัดหลัก</i> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่ายฯ																						
๑) โครงการลดพุง ลดโรค		✓													ปณญาดา		บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๑๐๐	✓			
๒) โครงการชียกกาย สบายอุรา		✓													ปณญาดา		บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	✓			
๓) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสำนักงาน		✓													อ้อยอุสา / ปณญาดา		บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๕.๗๑	✓			
๔) ประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรในฝ่าย	✓														ปณญาดา		ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
<b>๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร</b>																						
<i>ตัวชี้วัดหลัก</i> ระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร																						
๑) โครงการสร้างเครือข่ายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล		✓													เพ็ญญา/ สำราญ	๓๐,๐๐๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๙๐.๙๙	✓			
๒) โครงการรณรงค์ให้บุคลากรอาวุโสเนื่องในวันผู้สูงอายุของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	✓														ปณญาดา		ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓			
๓) โครงการ “ถวายเป็นพระราชกุศล” ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	✓														ปณญาดา		บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐	บุคลากรเข้าร่วม ร้อยละ ๘๖.๙๕	✓			



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล โทร. (๖๓) ๗๒๑๐

ที่ ศธ ๖๔.๐๑/ ๗๑๐๐

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง พิจารณาแผนฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

ตามที่ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและนำไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ นั้น

ในการนี้ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการบริหาร มหาวิทยาลัยและทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ โดยวิเคราะห์แผนการดำเนินงานตามจุดเน้นหรือยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๗) และพิจารณาจากภาระงานที่เป็นจุดเน้น หรือเป็น KPI และพันธกิจของฝ่าย เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางอุทัยวรรณ จันทร์โชติ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล

อนุมัติ

(อาจารย์สายพิน วิไลรัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ

คารวะ ปัญญา สามัคคี มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคุ้มค่า นำพาสังคม



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล โทร. (๖๓) ๗๒๑๐

ที่ ศธ ๖๔.๐๑/๑๕๗๗

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง การปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมเพื่อบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย

ตามหนังสือที่ ศธ ๖๔.๐๒/ว ๐๒๑๓ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ฝ่ายแผนงานได้ส่ง  
(ร่าง) แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อตรวจสอบความ  
ถูกต้องของข้อมูล นั้น

บัดนี้ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ได้ตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวแล้ว และมีความ  
ประสงค์จะปรับปรุงกิจกรรม/โครงการ หน้าที่ ๓๕ ดังนี้

๑. ตัดกิจกรรม ๖.๒.๑.๑๓ กิจกรรมการประเมินดัชนีความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัย/  
ประสานการประเมินดัชนีความสุขของทุกส่วนงาน ฝ่าย งานของมหาวิทยาลัย  
เนื่องจากจะดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๕๙
๒. เปลี่ยนแปลงชื่อโครงการ ๖.๒.๑.๒๓ จากเดิม โครงการเจริญปัญญากับพระภิกษุ  
เป็น โครงการบรรยายพิเศษ ในหัวข้อ “หลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัวและการปรับ  
ใช้กับการทำงานในอนาคตของมหาวิทยาลัยทักษิณ”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(อาจารย์สายพิน วิไลรัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

กณีนมหลวงมหาวิทยาลัยทักษิณ

การวะ ปัญญา สำนึกดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ดี มีความคุ้มค่า นำพาสังคม