

แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาศูนย์กลางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒	การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางฯ	
	๑. กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน	๓
	๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๔
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕
	ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๖

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยทักษิณ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัยและสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่และสืบสานสู่สังคมโลก การดำเนินการกิจเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีจิตบริการ มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างเหมาะสม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สภาพแวดล้อมของการอุดมศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร การแข่งขันในตลาดแรงงาน การลดลงของจำนวนนักศึกษา รวมถึงการปฏิรูปการอุดมศึกษาในระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การให้บริการ การวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่มุ่งสู่ “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (TSU Core Values) เพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในสถาบัน มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการส่งเสริมการวิจัย จะช่วยสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

ดังนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยทักษิณสามารถก้าวสู่การเป็น “องค์กรสมรรถนะสูง” (High Performance Organization) ที่มีบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและนโยบายการอุดมศึกษาแห่งชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
๒. เพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑
๓. เพื่อพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมขององค์กร (TSU Core Values) และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
๔. เพื่อส่งเสริมระบบการบริหารจัดการบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
๒. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการจัดการนวัตกรรม ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย
๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีจิตบริการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมตามหลัก TSU Core Values
๔. หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. มหาวิทยาลัยทักษิณมีภาพลักษณ์ที่เข้มแข็งในฐานะ “องค์กรสมรรถนะสูง” ที่ขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

๒. จัดอบรมหลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การวิจัย และบริการวิชาการ

๓. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาประสบการณ์

๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ของบุคลากรแนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น Data Literacy, AI for Education, Digital Communication และการบริหารงานแบบ Agile

๒. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกทักษะจริงในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และการจัดการความรู้

๓. สนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๓ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมขององค์กรแนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วม (TSU Core Values) ผ่านโครงการอบรมการสื่อสารภายใน และกิจกรรมองค์กร

๒. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๓. พัฒนาเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์ที่ ๔ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลแนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

๒. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. เชื่อมโยงผลการพัฒนาเข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อสร้างแรงจูงใจและการเติบโตในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

ประเด็น	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๙
๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	≥ ๘๐%
๒. ประสิทธิภาพของโครงการพัฒนา	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการพัฒนาบุคลากร	≥ ๘๐% ระดับ “มาก” ขึ้นไป
๓. การนำความรู้ไปใช้จริง	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้/ทักษะจากการพัฒนาในการทำงานจริง	≥ ๗๐%
๔. การพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	≥ ๖๐%
๕. การปลูกฝังค่านิยมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม TSU Core Values อยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไป	≥ ๘๐%

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทิศทางชัดเจนและเป็นระบบ โดยอ้างอิงตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ซึ่งมุ่งสู่ “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

แผนปฏิบัติการฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากผลการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และทิศทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจในแต่ละด้าน ตลอดจนส่งเสริมค่านิยมองค์กร (TSU Core Values) เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. การออกแบบรายวิชาออนไลน์ทางด้านความเป็นผู้ประกอบการ โดยใช้ระบบ MOOC	๘												ฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้
๒.โครงการชำนาญการสายสนับสนุน ครั้งที่ ๑	๒๘-๒๙												ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทางด้านความเป็นผู้ประกอบการ	๒๙-๓๐												ฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้
๔. Finance management for entrepreneurs		๔											ฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๕. AI Prototyping และ เครื่องมือการทดสอบ Prototype		๖-๗											ฝ่ายวิชาการและ การเรียนรู้
๖. โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ ครั้งที่ ๑		๗-๘											ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๗. การจัดบรรยายภาคการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทางด้ าน ความเป็น ผู้ประกอบการ		๑๕-๑๖											ฝ่ายวิชาการและ การเรียนรู้
๘. โครงการเสริมพลังผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ครั้ งที่ ๓		๒๑-๒๓											ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๙. โครงการทบทวนแผน กลยุทธ์ของสำนั กงาน วิทยาเขตสงขลา		๒๘-๒๙											สำนั กงานวิทยา เขตสงขลา
๑๐.โครงการชำนาญการ สายสนับสนุน ครั้ งที่ ๒			๒-๓										ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพพนักงานขับรถประจำปี ๒๕๖๘			๒๔-๒๕										สำนักงานวิทยาเขตสงขลา
๑๒. โครงการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีและเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร สำนักงานวิทยาเขตสงขลา "สุขสันต์ สานสัมพันธ์ สามัคคี” ครั้งที่ ๒			๒๖										สำนักงานวิทยาเขตสงขลา
๑๓.โครงการชำนาญการสายสนับสนุน ครั้งที่ ๓					๑๒-๑๓								ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๔. โครงการเสริมพลังผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๔					๒๖-๒๘								ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๕. โครงการเสริมพลังผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๕								๒๘-๓๐					ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑๖. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ครั้งที่ ๒								↔					ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๑๗. โครงการ TSU Move ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑				↔									ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๑๘. โครงการ TSU Move ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒										↔			ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๑๖. โครงการทบทวนแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	↔												ฝ่ายคลังและ บริหารสินทรัพย์
๒๐. โครงการจัดการความรู้ การชี้แจงระเบียบประกาศ แนวปฏิบัติด้านการเงิน	←					→							ฝ่ายคลังและ บริหารสินทรัพย์
๒๑. โครงการศึกษาดูงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง				↔									ฝ่ายคลังและ บริหารสินทรัพย์

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
และบริหารสินทรัพย์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘													
๒๒. โครงการอบรม AI สำหรับการปฏิบัติงาน			↔										ฝ่ายกิจการนิสิต
๒๓. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘		↔											สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง
๒๔. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรของกลุ่มภารกิจ สังกัดสำนักงานวิทยาเขตพัทลุง		↔											สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง
๒๕. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ซักซ้อมอพยพหนีไฟ				↔	↔								สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง
๒๖. โครงการพัฒนาองค์กร สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง							↔	↔					สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘			๒๕๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
เขตพัทลุง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘													
๒๗. โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามแนวคิด “คนปลอดภัย งานมีคุณภาพ”					↔								สำนักงานวิทยาเขตพัทลุง

หมายเหตุ: กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม