

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ

พ.ศ.
2568



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 25670 โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลมีทิศทางที่ชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกันกับค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) (T: Talent = มีปัญญาปฏิบัติการ S: Synergy = สานพลังสู่ความสำเร็จ U: University for Change = สร้างสรรค์สังคม) ซึ่งคือ ความคิด ความเชื่อ ความฝัน แรงบันดาลใจ และวิถีหล่อหลอมที่ตกผลึกเป็นวัฒนธรรมร่วมแห่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พร้อมก้าวสู่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้วยความมุ่งมั่น แน่วแน่และศรัทธา ผ่าน TSU Move – เคลื่อนเปลี่ยนสู่นาคต” และค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล

SCI-NEXT: Move to Excellence

S	Science Citizen	รักและภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
C	Creative	มีความคิดสร้างสรรค์
I	Innovation Heart	มุ่งมั่นนวัตกรรม
N	New Knowledge	ค้นหาค้นคว้าความรู้ใหม่
E	Ethics	มีจริยธรรมและธรรมาภิบาล
X	eXcellence	มีระบบการทำงานที่เป็นเลิศ
T	Team Smart	ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติขององค์กรและเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงเพื่อขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน ด้วยวิทยาศาสตร์สร้างสรรค์ภายในปี 2570” โดยมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ 6 ด้าน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จำนวน 27 ตัวชี้วัด จำนวนโครงการและงบประมาณรายละเอียดแสดงดังตาราง

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ
1. บริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง	3	20,000	1	2
2. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและรักษาบุคลากรอย่างยั่งยืน	4	160,000	2	4
3. ยกระดับระบบการประเมินผลการทำงานให้ทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง	2	ไม่ใช้ งบประมาณ	1	2

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการ
4. สร้างระบบนิเวศการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรแบบรอบด้านผ่านค่านิยม SCI-NEXT	2	455,000	2	2
5. บริหารจัดการวินัยและระบบอุทธรณ์อย่างยุติธรรมและโปร่งใส	3	5,000	2	3
6. พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน	9	1,161,000	1	5
รวม	23	1,801,000	9	18

สำหรับการติดตามและประเมินผลของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการผ่านการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานทุก 6 เดือนและ 12 เดือน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบความคืบหน้าและสามารถปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายของยุคสมัยได้อย่างยั่งยืน

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

- พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก.....1
- แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล พ.ศ. 2566 – 2570.....2

บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล.....8
- อัตรากำลังบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล.....16

บทที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568

- บริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง.....18
- พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและรักษาบุคลากรอย่างยั่งยืน.....20
- ยกระดับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง.....22
- สร้างระบบนิเวศการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกกระดับเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรแบบรอบด้านผ่านค่านิยม SCI-NEXT.....24
- บริหารจัดการวินัยและระบบอุทธรณ์อย่างยุติธรรมและโปร่งใส.....26
- พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน.....28

บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568.....33

บทที่ 1 บทนำ

พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก

พันธกิจ	1) จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตกำลังคนเน้นสมรรถนะในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ 2) ผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคมด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่โดดเด่น 3) บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างสังคมอุดมปัญญาในพื้นที่ภาคใต้และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้ด้วยฐานความรู้เชิงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5) บริหารจัดการคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล สู่ความเป็นเลิศ
วิสัยทัศน์	มุ่งสู่คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืนด้วยวิทยาศาสตร์สร้างสรรค์ ภายในปี 2570 คณะชั้นนำ คือระดับ 1-5 ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมสังคม เทคโนโลยี คือ ผลงานทางวิทยาศาสตร์ในรูปแบบทรัพย์สินทางปัญญา สิ่งประดิษฐ์และวิธีการ นวัตกรรมสังคม คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเป็นผู้ประกอบการ วิทยาศาสตร์สร้างสรรค์ คือ องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม
ค่านิยม	SCI-NEXT: Move to Excellence S Science Citizen รักและภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ C Creative มีความคิดสร้างสรรค์ I Innovation Heart มุ่งเน้นนวัตกรรม N New Knowledge ค้นหาองค์ความรู้ใหม่ E Ethics มีจริยธรรมและธรรมาภิบาล X eXcellence มีระบบการทำงานที่เป็นเลิศ T Team Smart ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
วัฒนธรรม	องค์กรแห่งการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้วยระบบการทำงานที่เป็นเลิศ โดยขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันด้วยความรักและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล
สมรรถนะหลัก	CC1 มีองค์ความรู้เชิงลึกด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคม CC2 มีการบริการวิชาการเป็นที่รู้จักและยอมรับในพื้นที่ การบูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่นเพื่อการประยุกต์

แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรที่โดดเด่น มีความยืดหยุ่น รองรับผู้เรียนทุกช่วงวัยและตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยเน้นการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 1	1. พัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ 2. พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ	
กลยุทธ์ที่ 1.1	พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ รองรับการจัดการเรียนรู้	
กลยุทธ์ที่ 1.2	พัฒนากลไกการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคน และทักษะที่จำเป็นศตวรรษที่ 21	
กลยุทธ์ที่ 1.3	พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์รองรับหลักสูตรหลายรูปแบบ (SCI-Next Academy Digital Platform)	
กลยุทธ์ที่ 1.4	ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชน สถานประกอบการ ภาครัฐภาคอุตสาหกรรมเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมสังคมหรือมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	
กลยุทธ์ที่ 1.5	พัฒนานิสิตให้มีสมรรถนะทางด้านนวัตกรรมสังคม ทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	
กลยุทธ์ที่ 1.6	พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคมและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	
กลยุทธ์ที่ 1.7	สร้างระบบสนับสนุนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นทางด้านนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ	
กลยุทธ์ที่ 1.8	สร้างแรงจูงใจผู้เรียนในการที่เข้าศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล	
ผลลัพธ์เด่น	2566	■ (F1) ระบบนิเวศสนับสนุนการเรียนรู้
	2567	■ (F2) หลักสูตรระยะสั้นสำหรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย การเรียนรู้ตลอดชีวิต (รองรับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหลักสูตรในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล และมหาวิทยาลัย) ■ (F3) SCI Next Academy ในรูปแบบออนไลน์ (การ Upskill Reskill ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตามอัธยาศัย)
	2568	■ (F4) หลักสูตร Cluster แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ■ (F5) หลักสูตรระยะสั้นสำหรับโครงการ Phattalung Learning City (พัทลุงเมืองแห่งการเรียนรู้) ■ SciDI Learning Digital Platform ระยะที่ 1 (รองรับการจัดการเรียนการสอนของ SCI Next Academy ในรูปแบบออนไลน์) ■ (F6) SCI Student Innovation Hub (รองรับการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม ผู้ประกอบการ ให้กับนิสิต)

	2569	▪ (F7) หลักสูตร Pre-degree ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ▪ (F8) หลักสูตรแบบ Double Degree/Dual Degree หลักสูตร 2+2 หลักสูตร 3+1 ▪ (F9) หลักสูตร Cluster ระดับบัณฑิตศึกษา ▪ (F10) หลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการจากหน่วยงานอื่น เช่น ภาคเอกชน อุตสาหกรรม ▪ SciDI Learning Digital Platform ระยะที่ 2 (รองรับการจัดการเรียนการสอนของ SCI Next Academy ในรูปแบบออนไลน์)
	2570	▪ (F11) SciDI Learning Digital Platform ระยะที่ 3 (รองรับการจัดการเรียนการสอนของ SCI Next Academy ในรูปแบบออนไลน์)

ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนางานวิจัยเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคม เน้นการวิจัยที่ตอบโจทย์เชิงพื้นที่ การวิจัยพื้นฐานที่นำไปสู่เทคโนโลยี พร้อมใช้ด้วยฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์แบบสร้างสรรค์	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 2	2.1 องค์กรความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2.2 เพิ่มผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่/อ้างอิงในระดับชาติและนานาชาติให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	
กลยุทธ์ที่ 2.1	พัฒนาศักยภาพนักวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลให้สร้างผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมสังคมและพัฒนาผู้ประกอบการตอบสนองยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ	
กลยุทธ์ที่ 2.2	รวมกลุ่มนักวิจัยคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลแบบบูรณาการ (SciDI-Researcher and Innovator Hub) เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย/ศูนย์วิจัย และศูนย์วิจัยเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทาง (SciDI-Excellence Research Center)	
กลยุทธ์ที่ 2.3	เพิ่มผลผลิตจำนวนงานวิจัยคุณภาพสูงทั้งด้านการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยเชิงพาณิชย์ เพื่อสามารถการแข่งขันได้บนเวทีโลก	
กลยุทธ์ที่ 2.4	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนางานวิจัยเชิงพื้นที่โดยบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างสาขาวิชา	
กลยุทธ์ที่ 2.5	สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล	
ผลลัพธ์เด่น	2566	▪ (F12) ระบบนิเวศสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรม
	2567	▪ (F13) SciDI-Researcher and Innovator Hub กลไกการรวมกลุ่มนักวิจัย คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลแบบบูรณาการ ▪ (F14) SciDI Researcher Academy (การพัฒนานักวิจัย) ▪ (F15) Research Proposal Bank System คลังข้อเสนอโครงการ
	2568	▪ SciDI Research Center ศูนย์วิจัยเฉพาะทางคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ระยะที่ 1

		■ SciDI Research Open-data system ระยะที่ 1 ระบบข้อมูลแบบเปิด สำหรับการเข้าถึงข้อมูลการวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ■ (F16) Future Lab ห้องปฏิบัติการวิจัยแห่งอนาคตแบบสหสาขาวิชา
	2569	■ (F17) SciDI Research Center ศูนย์วิจัยเฉพาะทางคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ระยะที่ 2 ■ SciDI Research Open-data system ระยะที่ 2 ระบบข้อมูลแบบเปิด สำหรับการเข้าถึงข้อมูลการวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล
	2570	■ (F18) SciDI Research Open-data system ระยะที่ 3 ระบบข้อมูลแบบเปิด สำหรับการเข้าถึงข้อมูลการวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3	บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและผู้ประกอบการ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นำไปสู่การต่อยอดเชิงพาณิชย์	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 3	บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่	
กลยุทธ์ที่ 3.1	การสร้างกลไกงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ (Research Utilization) และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมผ่านการบริการวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลและการจัดตั้งศูนย์วิจัยชุมชนที่มีการนำองค์ความรู้จากคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลลงไปถ่ายทอดให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่	
กลยุทธ์ที่ 3.2	การสร้างผลประโยชน์ร่วมจากงานบริการวิชาการร่วมกับชุมชน การค้นหาองค์ความรู้ และผู้ให้ความรู้ (Knowledge Seeker/ Knowledge Provider)	
กลยุทธ์ที่ 3.3	การจัดตั้ง SCI Next Holding Company ที่รองรับนโยบาย TSU Holding Company เพื่อการจัดการหน่วยธุรกิจภายในคณะและมีเชื่อมโยงไปยังหน่วยธุรกิจระดับมหาวิทยาลัย	
กลยุทธ์ที่ 3.4	พัฒนาอาจารย์/นักวิจัยที่มีทักษะสูงตอบโจทย์อุตสาหกรรม ร่วมกับโครงการ TSU Talent Mobility Program ของมหาวิทยาลัย	
กลยุทธ์ที่ 3.5	พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างเทคโนโลยี/นวัตกรรมด้วยการจัดตั้ง SCI Next Academic Service Center	
กลยุทธ์ที่ 3.6	พัฒนาระบบบริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเพิ่มช่องทางการให้บริการวิชาการในรูปแบบออนไลน์ (Academic Service Digital Platform)	
กลยุทธ์ที่ 3.7	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ท้องถิ่น และชุมชนในการบริการวิชาการโดยบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างสาขาวิชาเพื่อพัฒนาชุมชนและผู้ประกอบการ	
ผลลัพธ์เด่น	2566	■ (F19) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 1 หลักสูตร Cluster 1 พื้นที่
	2567	■ (F20) SCI Next Academic Service Center (บริการวิชาการ/ให้คำปรึกษา)

		▪ (F21) ศูนย์วิจัยชุมชน (มีการนำองค์ความรู้จากคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ลงไปถ่ายทอดให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่)
	2568	▪ (F22) การหารายได้จากการบริการวิชาการ และ IP เพื่อการเพิ่มมูลค่าจากองค์ความรู้จากการบริการวิชาการ ▪ SCI Next Holding Company ระยะที่ 1 ▪ Academic Service Digital Platform การบริการวิชาการแบบออนไลน์ ระยะที่ 1
	2569	▪ Academic Service Digital Platform การบริการวิชาการแบบออนไลน์ ระยะที่ 2 ▪ SCI Next Holding Company ระยะที่ 2
	2570	▪ (F23) Academic Service Digital Platform การบริการวิชาการแบบออนไลน์ ระยะที่ 3 ▪ (F24) SCI Next Holding Company ระยะที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 4	บูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้และนำไปสู่การเรียนรู้ระดับนานาชาติ	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 4	บูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้	
กลยุทธ์ที่ 4.1	สร้างระบบสนับสนุนและพัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	
กลยุทธ์ที่ 4.2	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปสู่ระดับนานาชาติ	
กลยุทธ์ที่ 4.3	พัฒนาทักษะความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับบุคลากรและนิสิตเพื่อบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเพื่อทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้	
ผลลัพธ์เด่น	2566	▪ (F25) ศูนย์ ACL ที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ
	2567	▪ (F26) สื่อการเรียนรู้ระดับสากลในรูปแบบดิจิทัลในการเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านวิทยาศาสตร์สร้างสรรค์
	2568	▪ แหล่งรวมสารสนเทศทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ระยะที่ 1 ▪ ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนโดยคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ระยะที่ 1
	2569	▪ (F27) แหล่งรวมสารสนเทศทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ระยะที่ 2 ▪ ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนโดยคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ระยะที่ 2
	2570	▪ (F28) ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนโดยคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ระยะที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลสู่ระดับนานาชาติบนฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 5	5.1 เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 5.2 เติบโตอย่างยั่งยืนในทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติบนฐานความเป็นท้องถิ่น	
กลยุทธ์ที่ 5.1	สร้างระบบกลไกและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนทุกพันธกิจให้เป็นสากลเพื่อรองรับการก้าวสู่นานาชาติ	
กลยุทธ์ที่ 5.2	ขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับนานาชาติ	
กลยุทธ์ที่ 5.3	ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะของนิสิตและบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลให้มีทักษะสากลของพลเมืองโลก (Globalization Citizenship)	
ผลลัพธ์เด่น	2566	▪ (F29) เครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ
	2567	▪ กลไกและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนพันธกิจให้เป็นสากล ระยะที่ 1
	2568	▪ กลไกและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนทุกพันธกิจเป็นสากล ระยะที่ 2 ▪ เครือข่ายความร่วมมือ Strategic Partner
	2569	▪ กลไกและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนทุกพันธกิจให้เป็นสากล ระยะที่ 3 ▪ เครือข่ายความร่วมมือ Strategic Partner
	2570	▪ (F30) กลไกและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนทุกพันธกิจให้เป็นสากล ระยะที่ 4 ▪ (F31) เครือข่ายความร่วมมือ Strategic Partner

ยุทธศาสตร์ที่ 6	บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเชิงรุกเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรรอบด้าน	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 6	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 2. พัฒนาระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร	
กลยุทธ์ที่ 6.1	สร้างระบบนิเวศการทำงานร่วมกันผ่านค่านิยม Sci-NEXT	
กลยุทธ์ที่ 6.2	เปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการภายในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล	
กลยุทธ์ที่ 6.3	พัฒนาระบบฟังเสียงลูกค้าเชิงลึก (Deep – Analysis VOC system)	
กลยุทธ์ที่ 6.4	พลิกโฉมการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กรคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล	
กลยุทธ์ที่ 6.5	การพัฒนาระบบ KM ของคณะที่เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนานวัตกรรม	
กลยุทธ์ที่ 6.6	พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อก้าวสู่ Smart Faculty และการเป็น Green and Clean Faculty	
กลยุทธ์ที่ 6.7	การใช้เครื่องมือพัฒนาคุณภาพองค์กร EdPEx ลงสู่การปฏิบัติของบุคลากร	
ผลลัพธ์เด่น	2566	▪ (F32) KM-CoP
	2567	▪ (F33) ระบบ Deep-Analytics VOC /VOS (ระบบรับฟังเสียง และวิเคราะห์ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงลึก) ▪ (F34) ระบบ Realtime OKRs Dashboard System ข้อมูลตัวชี้วัดแบบ Realtime ▪ (F35) EdPEx200

	2568	■ SCI-Data Center ระยะที่ 1 ■ (F36) SciDI-Knowledge Asset Warehouse (คลังสินทรัพย์ความรู้) ■ (F37) EdPEX250
	2569	■ SciDI-Data Center ระยะที่ 2 ■ (F38) EdPEX300
	2570	■ (F39) SciDI-Data Center ระยะที่ 3 ■ (F40) TQC/TQC+/TQA

บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

การประเมินทักษะ สมรรถนะ การรับรอง และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และการประเมินอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลต่อไป สำหรับวิธีการในการประเมินในแต่ละด้านมีดังนี้:

1.1 การประเมินทักษะ

- 1) การทดสอบ: เช่น การทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลโดยการทดสอบทั้งแบบทฤษฎีและปฏิบัติ
- 2) การประเมินจากผลการปฏิบัติงาน: เช่น ผลงานนวัตกรรมหรือการพัฒนาเทคโนโลยีต่างที่เกี่ยวข้อง

1.2 การประเมินสมรรถนะ

- 1) การใช้กรอบสมรรถนะ: คำนิยมของมหาวิทยาลัยทักษิณและคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล
- 2) การประเมิน 360 องศา: การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับบุคลากร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การประเมินการรับรอง

- 1) การรับรองจากองค์กรภายนอก: เช่น การประเมิน Thailand-PSF การผ่านการสอบของสมาคมวิชาชีพ การได้รับการรับรองจากบริษัทหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 2) การใช้มาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล: เช่น การรับรองตามมาตรฐานห้องปฏิบัติการรับรองมาตรฐานของวิจัย การได้รับการรับรองด้านความปลอดภัยของข้อมูล หรือการได้รับใบประกาศด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ

1.4 การประเมินจำนวนบุคลากรที่จำเป็น

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการในอนาคต: การประเมินจำนวนบุคลากรในแต่ละระดับของตำแหน่งงานที่จำเป็นในอนาคต เช่น ตำแหน่งด้านวิจัย, การพัฒนาเทคโนโลยี, หรือการบริหารจัดการ
- 2) การใช้แบบจำลองการทำนาย: การใช้แบบจำลองในการทำนายจำนวนบุคลากรที่จำเป็นตามความต้องการของโครงการต่าง ๆ และการเติบโตของเทคโนโลยี
- 3) การสำรวจความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน: การประเมินว่ามีบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะเพียงพอที่จะทำงานในแต่ละระดับหรือไม่ รวมถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

1.5 การวางแผนการพัฒนา

- 1) การจัดอบรมและฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ: โดยเน้นการพัฒนาในทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในอนาคต เช่น ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้งานเครื่องมือใหม่ ๆ
- 2) การพัฒนาผู้บริหารและผู้นำ: การฝึกอบรมเพื่อให้มีทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทีมงาน

- 3) **การพัฒนาเส้นทางอาชีพ:** การกำหนดเส้นทางอาชีพสำหรับบุคลากรในแต่ละระดับและ การสนับสนุนเพื่อให้สามารถเติบโตได้ในองค์กร

2. การสรรหาบุคลากรใหม่

การทำให้มั่นใจว่าบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัลเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมอง วัฒนธรรม และวิถีคิดของชุมชน และการทำให้บุคลากรใหม่เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการที่คำนึงถึงความหลากหลายทางด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนา และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง วิธีที่สามารถใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดำเนินการดังนี้

2.1 การสร้างกลยุทธ์การสรรหาที่หลากหลาย

- 1) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการสรรหาบุคลากร
- 2) การใช้วิธีการสรรหาที่เปิดกว้างและไม่มีอคติ: การตรวจสอบขั้นตอนการคัดเลือกที่สามารถ ลดอคติ และการสัมภาษณ์ที่เป็นมาตรฐาน

2.2 การส่งเสริมการทำงานร่วมกับความหลากหลาย

- 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่าง: ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความเคารพในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เพศ ความเชื่อ และภูมิหลังต่าง ๆ โดยส่งเสริม การเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลายจากบุคลากรทุกคน
- 2) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น: การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถ แลกเปลี่ยนมุมมอง และแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในมุมมองที่ แตกต่างกัน

2.3 การรับประกันการเข้าถึงวัฒนธรรมองค์กร

- 1) การเลือกบุคลากรที่มีความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร: การคัดเลือก บุคลากรที่มีค่านิยมและวิถีคิดที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น การส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน การเคารพในความหลากหลาย หรือการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการเรียนรู้
- 2) การต้อนรับและแนะนำองค์กร: การต้อนรับที่ช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถเข้าใจและปรับตัว กับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น เช่น การมีคู่มือการทำงาน การแนะนำผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน
- 3) การมีระบบพี่เลี้ยง: การมอบหมายพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่เพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวได้เร็ว ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์กรและรู้จักแนวทางการทำงานขององค์กร
- 4) การติดตามและให้ข้อเสนอแนะ: การติดตามผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ในช่วงแรกและ ให้คำแนะนำในการพัฒนาตัวเอง เพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะสามารถเข้ากับทีมและวัฒนธรรมของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา

การให้โอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านวิชาการ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวและ พัฒนาตนเองต่อไป โดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง

2.5 การสร้างช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใส

- 1) การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากทุกคน: การเปิดช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี เช่น การจัดการประชุมสม่ำเสมอที่ทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน หรือการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
- 2) การสนับสนุนให้มีความหลากหลายในการเป็นผู้นำ: การมอบโอกาสในการเป็นผู้นำแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมความหลากหลายในการตัดสินใจและการเป็นตัวแทนในองค์กร

2.6 การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- 1) การประเมินผลจากบุคลากร: การทำแบบสำรวจเพื่อประเมินว่าองค์กรมีความหลากหลายและสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างได้จริงหรือไม่
- 2) การปรับปรุงนโยบายตามผลการประเมิน: การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์หรือวิธีการที่ใช้ในการส่งเสริมความหลากหลายและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

3. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสมดุลในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันการขาดแคลนบุคลากรหรือการลดจำนวนของบุคลากร โดยจะมีวิธีการที่สามารถดำเนินการได้ในหลายมิติ ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์และประเมินความต้องการบุคลากร

- 1) การประเมินทักษะและขีดความสามารถที่จำเป็น: ทำการประเมินทักษะและขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบันและอนาคต โดยการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและแนวโน้มการพัฒนาของสาขาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล
- 2) การทบทวนอัตรากำลังงานและขีดความสามารถของบุคลากร: การประเมินจำนวนบุคลากรที่คณะมีในปัจจุบันและตรวจสอบว่ามีการขาดแคลนหรือเกินความจำเป็นในบางสาขา
- 3) การทำแผนพัฒนาความสามารถ: การสร้างแผนพัฒนาทักษะที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาว เช่น การฝึกอบรมเฉพาะทาง การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเสริมสร้างความสามารถในด้านต่าง ๆ

3.2 การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- 1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะตามแนวโน้มและเทคโนโลยีใหม่: เมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เปลี่ยนแปลง บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) การใช้ระบบคลาวด์ และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาในยุคดิจิทัล
- 2) การจัดเตรียมแผนการสื่อสารและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง: การจัดเตรียมแผนการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างองค์กร ระบบงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว
- 3) การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและทักษะการจัดการความเปลี่ยนแปลง: การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการปรับตัวและจัดการกับความเปลี่ยนแปลง เช่น การเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3.3 การจัดการการเพิ่มและลดจำนวนบุคลากร

- 1) การเตรียมแผนสำรองเมื่อมีการเพิ่มหรือลดบุคลากร: การมีแผนสำรองในกรณีที่ต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความต้องการในระยะยาว และการวางแผนเพื่อรับมือกับการขาดแคลนหรือเพิ่มบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การใช้เทคโนโลยีในการช่วยในการบริหารบุคลากร: การใช้เทคโนโลยีในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เช่น การใช้ระบบ HR Analytics เพื่อให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในความต้องการบุคลากรล่วงหน้าและปรับแผนได้ทันเวลา
- 3) การสื่อสารอย่างโปร่งใสในช่วงการเปลี่ยนแปลง: การให้ข้อมูลที่ชัดเจนกับบุคลากรเมื่อมีการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร รวมถึงการมีการปรับตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงบทบาทภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและลดความวิตกกังวล

3.4 การเตรียมความพร้อมในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หรือสถานที่ทำงาน

- 1) การมีแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง: เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือสถานที่ทำงาน มีแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้และสามารถทำงานร่วมกันได้ในสภาพแวดล้อมใหม่
- 2) การให้การสนับสนุนบุคลากรในช่วงการเปลี่ยนแปลง: การให้การสนับสนุนด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม
- 3) การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การมีการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างทีมผู้บริหาร และบุคลากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3.5 การพัฒนาและปรับปรุงระบบงานและเทคโนโลยี

- 1) การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่: เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีการทำงาน เช่น การนำซอฟต์แวร์หรือระบบใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมในทันที
- 2) การพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงทางเทคโนโลยี: การมีแผนรับมือเมื่อมีการล้มเหลวของเทคโนโลยีหรือมีความจำเป็นต้องปรับระบบเทคโนโลยี โดยมีการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

3.6 การประเมินและติดตามผล

- 1) การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: ติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรในช่วงการเปลี่ยนแปลง เช่น ประเมินการสื่อสาร
- 2) การตรวจสอบความพร้อมในระยะยาว: การประเมินความพร้อมของบุคลากรในระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อวัดความสำเร็จในการดำเนินงานของบุคลากรและเพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนาทั้งตัวบุคลากรและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม การส่งเสริมหรือการปรับปรุงการทำงานในอนาคต

4.1 การตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

การตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรมีทิศทางในการทำงานและสามารถวัดความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความโปร่งใสและสามารถวัดผลได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 การให้ข้อเสนอแนะและการพัฒนา

หลังจากการประเมินผลแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและสร้างสรรค์แก่บุคลากร เพื่อช่วยให้เขาสามารถปรับปรุงและพัฒนาในการทำงานในอนาคต ข้อเสนอแนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ:

- ข้อเสนอแนะในด้านที่ต้องการการพัฒนา: อาจรวมถึงการแนะนำให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือปรับปรุงทักษะบางอย่างที่จำเป็น
- ข้อเสนอแนะในด้านที่ทำได้ดี: ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจและเห็นถึงความสำเร็จจากผลงานที่ได้ทำไป

4.4 การตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาในอนาคต

หลังจากการประเมินและการให้ข้อเสนอแนะ บุคลากรควรตั้งเป้าหมายการพัฒนาในอนาคตให้เหมาะสมกับจุดที่ต้องการพัฒนา เช่น การเพิ่มทักษะในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4.5 การติดตามผลการพัฒนา

การติดตามผลการพัฒนาหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้วจะช่วยให้บุคลากรมีเข้าใจถึงองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมตรวจสอบความคืบหน้า การให้คำแนะนำเพิ่มเติม หรือการจัดอบรมเพิ่มเติม

4.6 การให้รางวัลและการส่งเสริม

เพื่อกระตุ้นและรักษาความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือโดดเด่นควรได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากองค์กร เช่น การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องในที่ประชุม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

5. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีนโยบายที่สนับสนุนสิทธิประโยชน์ของบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึงช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

5.1 สภาพแวดล้อมของการทำงาน

- 1) **การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน:** การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการสนับสนุนทางด้านสังคมและอารมณ์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการรับฟังความเห็นจากบุคลากรทุกระดับ
- 2) **การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความสมดุล:** การจัดพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เช่น การจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนที่เหมาะสม การจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการสนับสนุนการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 3) **การใช้เทคโนโลยีและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ:** การจัดให้มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซอฟต์แวร์ที่รองรับการทำงานจากระยะไกล และเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2 นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

- 1) **การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม:** การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เช่น การประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลและการยอมรับผลงาน
- 2) **สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม:** การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิในการลาเพื่อการศึกษาต่อ การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีประโยชน์
- 3) **การส่งเสริมการให้รางวัลและการยอมรับ:** การมีระบบการให้รางวัลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เช่น การยกย่องชมเชย รางวัลต่าง ๆ ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

6. ความผูกพันของบุคลากร

การสร้างความผูกพันของบุคลากรต้องมาจากการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยอมรับผลงานบุคลากร รวมถึงการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมุ่งมั่นและมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

6.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

- 1) **การสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส:** สร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ทุกคนรับรู้เป้าหมาย ทิศทาง และความคาดหวังขององค์กร สร้างความรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมและมีค่าในองค์กร
- 2) **ส่งเสริมความเคารพและการให้เกียรติ:** สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ หรือฐานะ ใช้หลักการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟัง

6.2 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร

- 1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ: โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทั้งด้านวิชาการและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตในองค์กร
- 2) การให้คำแนะนำ: ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้พัฒนาการทำงาน

6.3 การให้รางวัลและการยอมรับ

- 1) ระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม: การมีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและยุติธรรมซึ่งช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงความคาดหวังและวิธีการวัดผลการทำงานของตนเอง
- 2) การให้รางวัลและการยอมรับที่เหมาะสม: การยอมรับและให้รางวัลบุคลากรที่ทำงานดีอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการประกาศยกย่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

6.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

- 1) การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน: การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การให้วันหยุดที่เหมาะสม หรือการทำงาน Work from Home กรณีที่มีเหตุการณ์จำเป็น
- 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้มีความร่วมมือกัน: ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดี และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากกันและกันได้อย่างสะดวก

6.5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่ออนาคตขององค์กร โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร การแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

6.6 การดูแลและสร้างความผูกพันในระยะยาว

- 1) การติดตามผลและการให้คำแนะนำหลังการประเมิน: การติดตามผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ในกรณีที่บุคลากรทำงานได้ไม่ดี เพื่อกระตุ้นให้พวกเขาพัฒนาและปรับปรุง
- 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร: การสร้างสัมพันธ์ที่ดีและการให้คำปรึกษากับบุคลากรในระยะยาว เพื่อให้รู้สึกว่าการจ้างงานมีความสำคัญและสนับสนุนในทุกขั้นตอน

7. วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

กระบวนการทางวินัยและการร้องทุกข์มีความสำคัญในการสร้างคามยุติธรรมและเป็นระเบียบในองค์กร โดยต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม การมีระบบการตรวจสอบ การให้โอกาสในการอุทธรณ์ และการมีช่องทางในการร้องทุกข์เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

7.1 กระบวนการดำเนินงานทางวินัย

- 1) กำหนดมาตรฐานและข้อบังคับวินัย: ระเบียบและนโยบายที่มหาวิทยาลัยทักษิณกำหนด

- 2) การสื่อสารระเบียบวินัย: สื่อสารกฎระเบียบ รวมถึงบุคลากรต้องการทำความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

7.2 การรักษาวินัย

- 1) การติดตามและตรวจสอบพฤติกรรม: จัดทำระบบการตรวจสอบและติดตามพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เช่น การรายงานผลการทำงานหรือการตรวจสอบประวัติการทำงานในช่วงเวลาที่กำหนด
- 2) การให้คำแนะนำ: เมื่อพบพฤติกรรมที่ผิดปกติ อาจเริ่มต้นด้วยการให้คำแนะนำหรือเตือนบุคลากรเพื่อให้มีโอกาสปรับปรุงก่อนที่จะเข้าสู่ขั้นตอนการลงโทษทางวินัย

7.3 การดำเนินการทางวินัย

- 1) การสืบสวนข้อเท็จจริง: ก่อนที่จะมีการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัย ต้องทำการสืบสวนหรือตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีความชัดเจนและตรงตามความจริง
- 2) การตัดสินใจลงโทษ: เมื่อมีการตรวจสอบเสร็จสิ้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการลงโทษ เช่น การเตือน การตัดเงินเดือน การพักงาน หรือการเลิกจ้าง ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการกระทำผิด
- 3) การแจ้งผลการดำเนินการ: บุคลากรต้องได้รับการแจ้งผลการดำเนินการทางวินัยในลักษณะที่โปร่งใสและเป็นธรรม

7.4 การอุทธรณ์

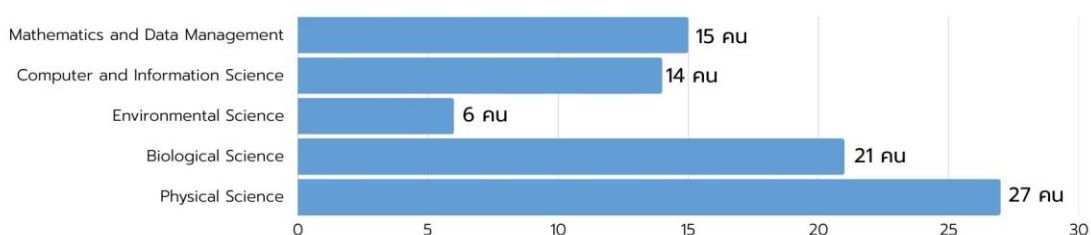
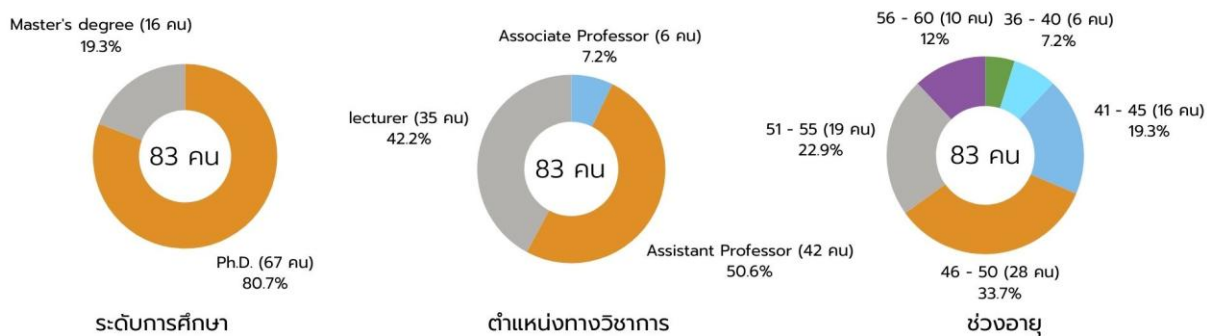
- 1) การยื่นคำร้องอุทธรณ์: บุคลากรสามารถยื่นคำร้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบ เช่น คณะกรรมการตรวจสอบวินัย ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 2) การพิจารณาคำร้องอุทธรณ์: คณะกรรมการจะพิจารณาคำร้องอุทธรณ์และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง โดยอาจมีการสืบสวนหรือพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติม
- 3) การตัดสินใจและการแจ้งผลการอุทธรณ์: คณะกรรมการจะตัดสินใจว่าคำร้องอุทธรณ์นั้นเป็นไปตามข้อบังคับหรือไม่ หากคำร้องอุทธรณ์ได้รับการอนุมัติ การลงโทษอาจถูกยกเลิกหรือปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม

7.5 การร้องทุกข์

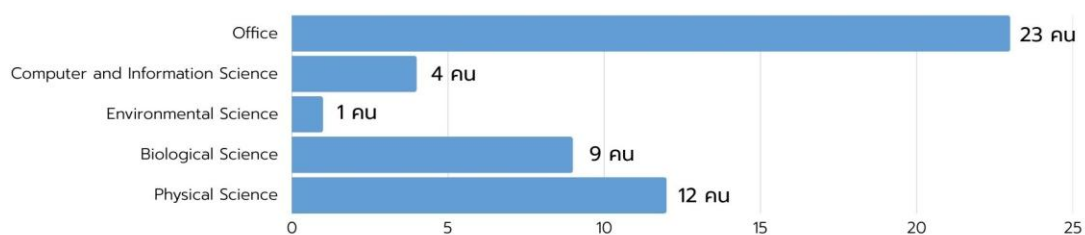
- 1) การยื่นคำร้องทุกข์: บุคลากรสามารถยื่นคำร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอ เช่น การถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรม การละเมิดสิทธิ โดยคำร้องทุกข์ต้องส่งผ่านช่องทางที่องค์กรกำหนด เช่น คำร้องออนไลน์หรือการยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2) การพิจารณาและสอบสวน: คำร้องทุกข์จะถูกพิจารณาโดยผู้ที่รับผิดชอบการจัดการร้องทุกข์ ซึ่งอาจมีการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
- 3) การตัดสินใจและการแจ้งผลการร้องทุกข์: เมื่อพิจารณาคำร้องทุกข์แล้ว คำตอบจะถูกส่งกลับไปยังบุคลากรที่ยื่นคำร้องพร้อมกับการตัดสินใจและผลการพิจารณาที่เหมาะสม

อัตรากำลังบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล

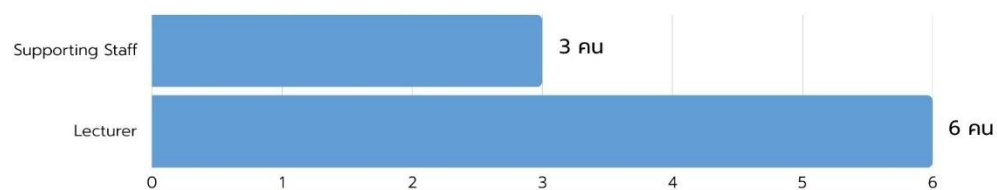
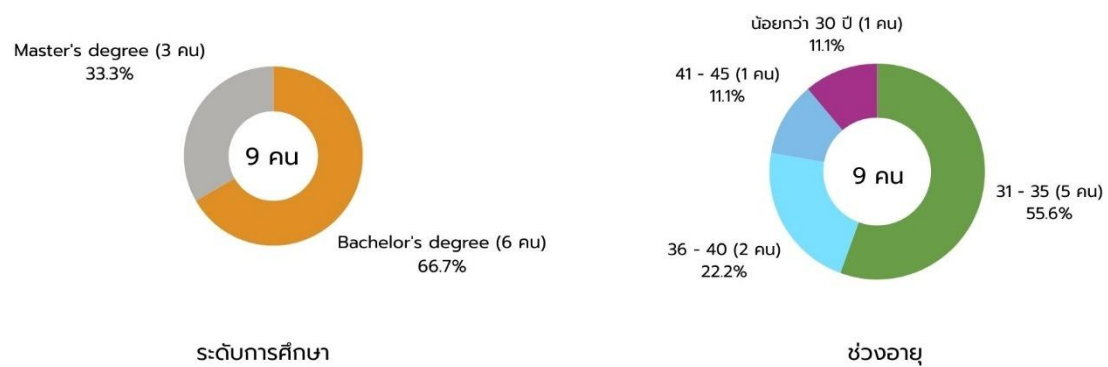
● อัตรากำลังสายวิชาการ



● อัตรากำลังสายสนับสนุน



- อัตรากำลังโครงการ วมว.



บทที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทุกมิติของคณะฯ โดย การเสริมสร้างความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว และทักษะที่ตอบโจทย์ ความต้องการใหม่ๆ ในยุค ดิจิทัล	HR1 ร้อยละของบุคลากร ที่มีทักษะและสมรรถนะ สายวิจัย	30%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
1.1 ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจของคณะ	HR2 ร้อยละของ อัตรากำลังที่มีตาม มาตรฐานหลักสูตร	100%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
1.2 ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำ และผู้บริหารที่มีศักยภาพ สูง	HR3 จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการพัฒนาภาวะ ผู้นำ	5 คน		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง							
1.1 ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของคณะ	1.1.1 กิจกรรมการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	1.1.2 กิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อรองรับอนาคต	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
1.2 ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง	1.1.3 Leadership Development สำหรับผู้บริหารและบุคลากรศักยภาพสูง	20,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	3 โครงการ	20,000					

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและรักษาบุคลากรอย่างยั่งยืน						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
เพื่อให้มั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของคณะฯ และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ยังคงทำงานต่อเนื่อง	HR4 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรประจำปี	90%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
	HR5 ระดับความผูกพันของบุคลากร	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					
2.1 การสร้างกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	HR6 อัตราการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง	100%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
2.2 การพัฒนาบุคลากรใหม่ผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	HR7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและการต้อนรับ	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
2.3 การรักษาบุคลากรที่มีทักษะและคุณภาพ	HR8 อัตราการลาออกของบุคลากรที่มีทักษะสูง	0%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
	HR9 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและรักษาบุคลากรอย่างยั่งยืน							
2.1 การสร้างกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	2.1.1 กิจกรรมค้นหาคนเก่ง สร้างอนาคตประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรเชิงรุก	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
2.2 การพัฒนาบุคลากรใหม่ผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	2.2.1 SciDi Buddy: ก้าวแรกสู่คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
2.3 การรักษาบุคลากรที่มีทักษะและคุณภาพ	2.3.1 SciDi Connect สร้างสัมพันธ์ แบ่งปันพัฒนา	10,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- คณบดี - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	2.3.2 ทุนสนับสนุนการเผยแพร่และนำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	150,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม - ภารกิจสนับสนุนวิจัยและบริการวิชาการ	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	4 โครงการ	160,000					

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
1. เพื่อพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ทันสมัยและเหมาะสมกับ บริบทใหม่ของคณะ วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ดิจิทัล 2. เพื่อส่งเสริมการนำผล การประเมินไปใช้พัฒนา ศักยภาพบุคลากรและสร้าง แรงจูงใจ	HR10 ผลการประเมิน คณะฯ	90		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					
3.1 ปรับปรุงระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับบริบทและ เป้าหมายของคณะฯ	HR11 ระดับความเชื่อมั่น ของบุคลากรต่อความ โปร่งใสและเป็นธรรมของ ระบบประเมิน	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
3.2 ใช้ข้อมูลและ AI วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและ การตัดสินใจ	HR12 จำนวนการตัดสินใจ ด้านการบริหารบุคลากรที่ ใช้ข้อมูลเป็นฐาน	1		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง							
3.1 ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของคณะฯ	3.1.1 ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผล	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
3.2 ใช้ข้อมูลและ AI วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการตัดสินใจ	3.2.1 HR Analytics สำหรับการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - หัวหน้าสำนักงานฯ - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	2 โครงการ	-					

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรแบบรอบด้านผ่านค่านิยม SCI-NEXT						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
1. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็งและขับเคลื่อน ด้วยค่านิยม SCI-NEXT	HR13 ระดับการรับรู้และ นำค่านิยม SCI-NEXT ไป ใช้ในการทำงาน	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
2. สร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ร่วมกันและคุณภาพองค์กร	HR14 ระดับความพึงพอใจ ด้านบรรยากาศในการ ทำงาน	4.20		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					
4.1 ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม SCI-NEXT ให้เป็น แนวทางหลักในการทำงาน	HR15 จำนวนผลงาน KM ที่ได้รับรางวัล	3		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
4.2 สร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เอื้อต่อความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม	HR16 จำนวนนวัตกรรมที่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรแบบรอบด้านผ่านค่านิยม SCI-NEXT							
4.1 ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม SCI-NEXT ให้เป็นแนวทางหลักในการทำงาน	4.1.1 กิจกรรม Open Forum & Idea Sharing - KM Day	5,000			- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
4.2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.1.2 จัดพื้นที่ทำงานแบบเปิด (Open Workspace) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	450,000			- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการเรียนรู้แบบบูรณาการและธุรกิจนวัตกรรม - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	2 โครงการ	455,000					

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการวินัยและระบบอุทธรณ์อย่างยุติธรรมและโปร่งใส						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
เพื่อสร้างระบบการบริหาร จัดการวินัยและการอุทธรณ์ ที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	HR17 ระดับความเข้าใจ ของบุคลากรเกี่ยวกับ กระบวนการทางวินัยและ อุทธรณ์	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
	HR18 จำนวนข้อร้องเรียน ด้านธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร และจำนวนข้อ ร้องเรียนด้านจรรยาบรรณ ต่อคณาจารย์และบุคลากร	0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					
5.1 พัฒนาระบบการติดตาม และตรวจสอบการ ดำเนินการทางวินัย	HR19 ร้อยละข้อร้องเรียน ที่ดำเนินการแก้ไขแล้ว เสร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนด	100%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
5.2 ส่งเสริมการฝึกอบรม เกี่ยวกับจรรยาบรรณ กฎระเบียบและวินัย	HR20 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับข้อมูลความรู้ เกี่ยวกับจรรยาบรรณ กฎระเบียบและวินัย	90%		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
5.3 ส่งเสริมการสื่อสารและ ความโปร่งใสในการจัดการ วินัย	HR21 ความพึงพอใจของ บุคลากรในการสื่อสาร เกี่ยวกับกระบวนการทาง วินัย	4.0		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการวินัยและระบบอุทธรณ์อย่างยุติธรรมและโปร่งใส							
5.1 พัฒนาระบบการติดตามและตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย	5.1.1 การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบและรายงานการกระทำผิดวินัย	5,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - หัวหน้าสำนักงานฯ	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
5.2 ส่งเสริมการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณกฎระเบียบและวินัย	5.2.1 การจัดทำคู่มือหรือเอกสารเกี่ยวกับระเบียบวินัยให้เข้าถึงได้	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - หัวหน้าสำนักงานฯ	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
5.3 ส่งเสริมการสื่อสารและความโปร่งใสในการจัดการวินัย	5.3.1 การประชาสัมพันธ์ข้อบังคับและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร - หัวหน้าสำนักงานฯ	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	3 โครงการ	5,000					

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน						
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์					ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล - ภารกิจบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน - สาขาวิชา/หลักสูตร - สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้รับผิดชอบในการกำกับและติดตาม - รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา องค์กร
1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่คณะวิจัย 2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	HR22 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมสังคม - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	ร้อยละ 10		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ					
6.1 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคมและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	HR23 ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ Thailand PSF	ร้อยละ 20		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
6.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี	HR24 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม	ร้อยละ 50		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
6.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสนับสนุนด้านการวิจัยและนวัตกรรม	HR25 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านสมรรถนะ Digital	ร้อยละ 50		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2568			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
		ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ		
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน						
6.4 สนับสนุนและส่งเสริม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตของบุคลากรและพัฒนา บุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	HR26 ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละ 55		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		
	HR27 ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่เข้าร่วม โครงการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	ร้อยละ 50		☐ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ		

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน							
6.1 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคมและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	6.1.1 กิจกรรมการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการ	20,000			- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - สาขาวิชา/หลักสูตร - ภารกิจสนับสนุนวิชาการและการเรียนรู้	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	6.1.2 โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านเพื่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	ใช้งบประมาณร่วมกับ 6.1.1			- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - สาขาวิชา/หลักสูตร - ภารกิจสนับสนุนวิชาการและการเรียนรู้	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	6.1.3 โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามมาตรฐาน ThailandPSF	ใช้งบประมาณร่วมกับ 6.1.1			- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - สาขาวิชา/หลักสูตร - ภารกิจสนับสนุนวิชาการและการเรียนรู้	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน							
6.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี	6.2.1 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถเผยแพร่และอ้างอิงในระดับนานาชาติ	150,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม - สาขาวิชา/หลักสูตร - การกิจสนับสนุนวิจัยและบริการวิชาการ (งานยุทธศาสตร์และวิจัย)	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	6.2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการวิจัยและนวัตกรรม	ใช้งบประมาณร่วมกับ 6.2.2		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม - สาขาวิชา/หลักสูตร - การกิจสนับสนุนวิจัยและบริการวิชาการ (งานยุทธศาสตร์และวิจัย)	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
6.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสนับสนุนด้านการวิจัยและนวัตกรรม	6.2.3 โครงการอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรสนับสนุน	5,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - การกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ช่วงเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
		แผน	ผล				
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรชั้นนำในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมอย่างยั่งยืน							
6.4 สนับสนุนและส่งเสริมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรและพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	6.4.1 กิจกรรมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากร	980,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - สาขาวิชา/หลักสูตร - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	6.4.2 Path to Professorship: เตรียมตัวสู่อีกขั้นของตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	6,000		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	6.4.3 Support to Success: การเติบโตในสายสนับสนุน	ใช้งบประมาณร่วมกับ 6.4.2		1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและดิจิทัลองค์กร - ภารกิจบริหารทั่วไป	☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ระหว่างดำเนินการ ☐ ไม่ได้ดำเนินการ	
	9 โครงการ	1,161,000					

บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568

ขั้นที่ 1 การนำสู่การปฏิบัติ

การนำแผนบริหารและทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568 ไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการถ่ายทอดผ่านการประชุมบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนแต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้งการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับสาขาวิชา/หลักสูตรในตัวชี้วัดที่ระดับสาขาวิชา/หลักสูตรมีส่วนในการดำเนินการ รวมถึงข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ในระดับที่บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การกำกับดูแล

การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้มีการจัดทำรายงานผลแจ้งให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

ขั้นที่ 3 การประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน ครอบคลุมในเชิงปริมาณและคุณภาพ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผลจากการสำรวจจะดำเนินการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนในแต่ละรอบเวลา เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานในปีต่อไป



Faculty of Science and Digital Innovation
Thaksin University

222, Papayom District, Phatthalung 93210

<https://scidi.tsu.ac.th> 

 +66(0) 74609607  science@tsu.ac.th  scidi.tsu