



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ สุขภาพและการกีฬา

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568



.....



หลักการและเหตุผล

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินทุน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป เนื่องจากการแสวงหาแหล่งเงินทุนสามารถหาได้ไม่ยาก รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งที่สามารถสร้างเลียนแบบหรือดัดแปลง ปรับปรุงหรือแก้ไขให้ทันสมัยได้ตลอดเวลาเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ “สร้างคน” เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน รวมทั้ง “สร้างความภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้” องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนา “ความรู้ความสามารถ” บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปอย่างมีระบบ กลไกที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาหลักสูตรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน ในขณะเดียวกัน คณะฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรด้วย ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ของคณะฯ โดยแบ่งหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น ๓ ด้าน คือ

๑. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร(Managerial Competency)
๒. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)
๓. การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์(Vision competency)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มีเป้าหมายและทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จขององค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๔. เพื่อให้กระบวนการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

แผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ระยะ ๕ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำทักษะปฏิบัติ พัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิต

ปณิธาน

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬาได้น้อมนำพระราชดำรัสของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศ อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นปณิธานในการดำเนินงานตั้งแต่ก่อตั้งคณะฯ สืบมาจนปัจจุบัน

“ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และ เกียรติยศ จะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

วิสัยทัศน์

เป็นคณะระดับแนวหน้าด้านนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬาภายในปี ๒๕๖๘
The front tier faculty on social innovation in health and sports science by ๒๐๒๕

นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา (Social Innovation in Health and Sports Science)
หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ วิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาพและการกีฬา การเป็นผู้ประกอบการ อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตและสันติสุข (นวัตกรรมสังคม แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ๑. ระดับสร้างงานวิจัย นวัตกรรมหรือต้นแบบ ๒. ถ่ายทอด/ขยายผล ๓. สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก)

แนวหน้า หมายถึง เป็นแนวหน้าของประเทศ ที่มีคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๘ ตัวชี้วัดของคณะ นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา เฉลี่ยไม่น้อยกว่าระดับ ๔ (ตัวชี้วัด ๘ ตัว)

๑. นิสิตและบัณฑิตที่ เป็นผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา
๒. รางวัลผู้ประกอบการ/นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา
๓. งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสำหรับการสร้างผู้ประกอบการ และนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพ
๔. บุคลากรที่ใช้ความเชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม งานภาคราชการ หรือการสร้างนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา (Talent mobility)
๕. ระบบนิเวศน์เพื่อเร่งสร้างผู้ประกอบการ และนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา
๖. โปรแกรม/หลักสูตรเฉพาะสำหรับพัฒนานวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา
๗. งบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการของคณะฯ
๘. ความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการกับภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจ และภาคราชการ (Faculty- Industry & Community linkage)

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

จำนวนนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา และจำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร

พันธกิจ (MARE)

๑. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน ที่มีสมรรถนะตามศาสตร์เฉพาะ และด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Produce manpower equipping with professional competency and core competency of social innovation / entrepreneur in health and sports science (M)

๒. บริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมสังคมและการร่วมพัฒนาผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Provide academic services to transfer social innovation and co-create entrepreneur in health and sports science (A)

๓. วิจัยแบบมุ่งเป้าควบคู่กับวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Conduct targeted research as well as research on social innovation/entrepreneur in health and sport science (R)

๔. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ Improve management system and mechanism aiming to performance excellence (E)

สมรรถะหลัก (CI/SI: CS-I^๒)

๑. การทำงานร่วมกับชุมชน (Community Involvement)

หมายถึง คุณลักษณะในการทำงานเชิงวิชาการร่วมกันระหว่างบุคลากรกับชุมชน บนหลักการพื้นฐานของการร่วมคิดร่วมทำแบบหุ้นส่วน (Partnership) เกิดประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) มีการใช้ความรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Scholarship) และเกิดผลกระทบต่อสังคมที่ประเมินได้ (Social impact) ผ่านการทำวิจัยร่วมกันนั้น ต้องร่วมกันพัฒนาโจทย์และวิธีการที่ครอบคลุมทั้งในเชิงวิชาการและประเด็นของชุมชน บูรณาการกับการเรียนการสอนนั้น ต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการเรียนรู้ของนิสิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีเป้าหมายสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ดีขึ้น

๒. นวัตกรรมสังคม (Social Innovation)

หมายถึง คุณลักษณะในการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยการนำทรัพยากร เทคโนโลยี องค์กรความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไข และบรรเทาความรุนแรง ผลกระทบที่เกิดขึ้น การส่งเสริมสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเป็นผู้ประกอบการ ร่วมสร้างสังคมวิถีใหม่ รวมถึงการแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองในเชิงสถาบันที่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น อย่างหลากหลาย ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ดีขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร (TOP^๒)

เป็นทีม (Team)

คำจำกัดความ พฤติกรรมที่หล่อหลอมในการทำงานร่วมกัน เกิดการทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับคณะ

เปิดกว้าง (Open)

คำจำกัดความ พฤติกรรมที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรมความรู้ รวมถึงการมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และสร้างทัศนคติเชิงบวกในคณะ

สร้างสุขภาพ/อย่างมืออาชีพ (Promoted health/Professional)

หมายถึง พฤติกรรมที่หล่อหลอมให้บุคลากรส่งเสริมสุขภาพและความอยู่ดีมีสุข รวมถึงความเป็นมืออาชีพ (วิชาชีพ) มุ่งเน้นผลลัพธ์ ยึดข้อตกลง มุ่งเป้าหมายการเติบโตขององค์กร มุ่งเน้นเป้าหมายและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ค่านิยมร่วม (CRS^๒)

คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result focus) มีจิตอาสา (Service mind) นำพาสังคม (Social responsibility)

กลยุทธ์ (SMART)

๑. ยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Staff core competency enhancement on community involvement and social innovation/entrepreneur in health and sport science (S)

๒. แสวงหาแนวทางสร้างสรรค์ในการพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะเฉพาะ และ นวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Creative approach for full range of manpower development in competency of professional and social innovation/entrepreneur in health and sports science (MD)

๓. ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการวิจัยและบริการวิชาการแบบมุ่งเป้า และการสร้างนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา Faculty-party linkage in academic services and research for social innovation/entrepreneur in health and sport science (AR)

๔. ร่วมสร้างคุณภาพทั่วทั้งองค์กร Co creating for the total quality organization (การนำองค์กร: ตามสถานการณ์และความพร้อมของบุคลากร / บุคลากร: สุขภาพดี มีความสุข และเป็นบุคคลเรียนรู้ / การดำเนินงาน: มุ่งสู่ความเป็นเลิศ / งบประมาณ : พึ่งพาตนเองได้ / ทิศทางมหาวิทยาลัย: เชื่อมโยงสู่คณะ) (T)

นโยบายการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร

ข้อ ๑ การเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่เพื่อฝึกอบรม การดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ด้านการวิจัยในประเทศแก่บุคลากร การสอบขึ้นทะเบียนและต่อใบประกอบวิชาชีพ โดยการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ สนับสนุน ๑ ครั้ง ต่อคน และการต่อใบประกอบวิชาชีพสนับสนุนทุกกรณี

๑.๑ บุคลากรสายวิชาการ สนับสนุนอัตราคนละ ๒๘,๐๐๐ บาท ต่อสองปีงบประมาณ

๑.๒ บุคลากรสายสนับสนุน สนับสนุนอัตราคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อสองปีงบประมาณ

ข้อ ๒ การเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ เพื่ออบรม การดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือ ประสบการณ์ด้านการวิจัยในต่างประเทศหรือการเดินทางไปนำเสนองานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งสถานที่จัดประชุมจัดในประเทศไทย หรือสถานที่จัดประชุมต่างประเทศ สนับสนุนอัตราคนละไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาทต่อสองปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

๒.๑ การอบรม การดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้านการวิจัย ในต่างประเทศ หรือการเดินทางไปนำเสนองานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ สนับสนุนอัตราคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๒.๒ การอบรม การดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้านการวิจัย ในต่างประเทศ กรณีการนำเสนอผลงานทางวิชาการในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติที่เป็นการนำเสนอ บทความฉบับเต็ม สนับสนุนอัตราคนละ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๒.๓ การอบรม การดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้านการวิจัย ในต่างประเทศ กรณีนำเสนอผลงานทางวิชาการในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ต้องเลือกตีพิมพ์ในวารสารที่งานประชุมวิชาการกำหนด หลังเดินทางกลับและทำกิจกรรมต่อยอดร่วมกับต่างประเทศ อาทิ เช่น การสัมมนา บรรยายพิเศษ อบรมระยะสั้น สนับสนุนอัตราคนละ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

แผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ระยะ ๕ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

ด้านพัฒนาบุคลากร

๑. สมรรถนะหลัก (SI-CI: CS-I^๒)

Social innovation

กิจกรรม/โครงการ

๑. ประเมิน พัฒนา และประเมินผลทักษะนวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ
๒. จัดระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมนวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละนวัตกรรมสังคมหรือผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา (ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ)
๒. ร้อยละรางวัลผู้ประกอบการ/นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา (ต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา)
๓. ร้อยละทรัพย์สินทางปัญญาที่จดอนุสิทธิบัตร (ต่อบุคลากร)

Community involvement

กิจกรรม/โครงการ

๑. จัดการความรู้การทำงานร่วมกับชุมชน
๒. จัดระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับชุมชน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละบุคลากรที่ใช้ความเชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม งานภาคราชการ (Talent mobility) หรือ การสร้างนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา

๒. กลยุทธ์ SMART

S: ยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา
เป้าประสงค์

จัดระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมนวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ

ตัวชี้วัด

๑. รางวัลผู้ประกอบการ /นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา (TSU๐๓)
๒. ร้อยละรางวัลผู้ประกอบการ/นวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬา(ต่อบุคลากร)
(TSU๐๓)

M: แสวงหาแนวทางสร้างสรรค์ในการพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะเฉพาะด้านวิชาชีพ
และ สมรรถนะนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา

เป้าประสงค์

กำลังคนทุกช่วงวัยเข้าถึงโปรแกรม/หลักสูตรของคณะ

ตัวชี้วัด

๑. ถ่ายทอดศักยภาพทางวิชาการสู่การพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง

T: ร่วมสร้างคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

เป้าประสงค์

การดูแลบุคลากร

- การส่งเสริมสุขภาพ
- การพัฒนาสมรรถนะ (หลัก และวิชาชีพ)
- การสร้างสุข
- เรียนรู้

กิจกรรม/โครงการ

๑. ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากรเพื่อยกระดับการร่วมพัฒนา (Co-creation)

อย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด

๑. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร
๒. ดัชนีความสุขของบุคลากร
๓. ระดับความผูกพันของบุคลากร

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยสู่คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา
ด้านบุคลากร

เป้าหมาย O๑ พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็น
ผู้ประกอบการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
TSU๐๓ รางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards) หรือ ด้านนวัตกรรมสังคมของนิสิตและบัณฑิต	๖	๗	๘	๙	๑๐	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

เป้าหมาย O๓ บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
SIU๐๗ บุคลากรของมหาวิทยาลัย แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent/Academic Mobility Consultation) (ตัวชี้วัดกลุ่ม ๒)	๒๐.๕๑	๒๒	๒๔	๒๖	๒๘	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
SIU๐๘ งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/ นวัตกรรมเพื่อพัฒนา ความเป็น	๒.๔๐	๒.๔๒	๒.๔๔	๒.๔๘	๒.๕๐	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ผู้ประกอบการของสถาบันอุดมศึกษา Technological / Innovative Development Funding) (ตัวชี้วัดกลุ่ม ๒)						
SIU๐๙ ความร่วมมือเพื่อพัฒนา ผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมกับภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรม ของสถาบันอุดมศึกษา (University – Industry Linkage) (ตัวชี้วัดกลุ่ม ๒)	๕๐	๕๒	๕๔	๕๖	๕๘	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

เป้าหมาย O๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายคณะ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
SIU๑๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล (๗.๓ก-๓) (๑) ระดับชาติ (๒) ระดับนานาชาติ	๑๕.๓๘ ๒.๕๖	๑๖.๐๐ ๓	๑๖.๓๐ ๓.๕	๑๗.๐๐ ๔	๑๗.๕๐ ๔.๕	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ผช.ฝ่ายพัฒนานิสิตฯ ผช.ฝ่ายสื่อสารฯ

จำนวนบุคลากรของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			จำนวน (รวม)
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
สายวิชาการ (๓๗ คน) (ลาศึกษาต่อ ๓ คน)				
ตำแหน่งบริหาร (๕ คน)				
คณบดี	-	-	๑	๑
รองคณบดี	-	๑	๑	๒
ผู้ช่วยคณบดี	-	-	๒	๒
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (๖ คน)				
รศ.	-	-	๓	๓
ผศ.	-	-	๓	๓
อาจารย์	-	๑๕	๑๑	๒๖
อยู่ระหว่างขอกำหนดตำแหน่ง			ผศ. ๘/รศ.๑	
บุคลากรสายสนับสนุน (๑๗ คน)				
นักวิชาการ	๒	๓	-	๕
นักวิทยาศาสตร์	๒	๒	-	๔
จนท.บริหารงาน	๕	๒	-	๗
ผู้ปฏิบัติงานบริการ	-	-	-	๑
คณบดีและตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการ				
-ศ:รศ:ผศ:อ = ๐.:๓.:๓๑ (๑:๑:๑๐) (ร้อยละ ๐:๘.๑:๘.๑:๘๓.๘) อาจารย์วุฒิมการศึกษ โท:เอก = ๑๖:๒๑ (๑:๑.๓๑)				
สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุน				
-ชำนาญการ:ปฏิบัติการ = ๒.:๑๕ (๑:๗.๕)				

อัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิ

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	๑๔	๒๑	๓๕
พนักงานพิเศษ	-	๒	-	๒
รวม	-	๒๖	๒๑	๔๗

อัตรากำลังสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิ

ประเภทบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย	๐	๖	๕	๐	๑๑
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๑	๕	๐	๐	๖
รวม	๑	๑๑	๕	๐	๑๗

แผนพัฒนาบุคลากรสายคณาจารย์ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๘

ที่	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา		ตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
		โท	เอก	อ	ผศ	รศ	ศ					
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์												
๑	นายบุญเรือง ขาวนวล	•		✓						ผศ		
๒	นางสาวปัทมา รักแก้ว	•		✓						ผศ		
๓	นางเสาวนีย์ โปษกะบุตร	•		✓						ผศ		
๔	นางพิริยลักษณ์ เพชรห้วยลึก	•		✓								
๕	นางสาววิชชาดา สิมลา	•		✓					ใบวิชาชีพ			
๖	นางสาวชไมพร ทองเพชร	•		✓					ใบวิชาชีพ	ผศ		
๗	นางวัลลภา เขยบัวแก้ว		•	✓					เกษียณ			
๘	นายวันลก ดิษสุวรรณ		•	✓								
๙	นายบุญญพัฒน์ ไชยเมล์		•			✓					ศ	
๑๐	นางสาวดุชนีย์ สุวรรณคง		•		✓						รศ	
๑๑	นายสมเกียรติยศ วรเดช		•		✓			รศ				ศ
๑๒	นายตัม บัญรอด		•	✓					ใบวิชาชีพ/ ผศ		รศ	
๑๓	นางสาวสุดตมา สุวรรณมณี*	•		✓					ใบวิชาชีพ		ผศ	
สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย												
๑๔	นางสาวโสเมศรี เตชรัตน์		•			✓						
๑๕	นางสาวสุภาพร เมขสวี		•	✓					ผศ			
๑๖	นางสาวสุพานต์ มณีโลกย์		•	✓				ผศ				
๑๗	นายสุธีร์ อินทร์รักษา	•		✓								
๑๘	นางสาวธิติมา ณ สงขลา		•	✓				ผศ				
๑๙	นางสาววันเพ็ญ ทองสุข		•	✓					ผศ			
๒๐	นายธนาวัฒน์ รักกลม*	•		✓				ผศ				รศ
๒๑	นางสาวนวรรณ บัวเจริญ*	•		✓					ผศ			
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา												
๒๒	นายชำนาญ ชินสีห์		•		✓							รศ
๒๓	นายดุสิต พรหมอ่อน	•		✓					ผศ			

ที่	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา		ตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
		โท	เอก	อ	ผศ	รศ	ศ					
๒๔	นางสาวธราภรณ์ สุนทร	•		✓						ผศ		
๒๕	นางเพ็ญพักตร์ หนูผุด		•	✓					ผศ			
๒๖	นายวิทยา เหมพันธ์		•	✓					ผศ			
๒๗	ว่าที่ ร.ต.ญ. กฤตยา เพชรจันทร์	•		✓						ผศ		
สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย												
๒๘	นางสาวกุสุมาลย์ น้อยผา		•			✓						
๒๙	นางสาวนิตา น้อยเต็น		•	✓					ผศ			รศ
๓๐	นางสาวศิริรัตน์ ศรีรักษา	•		✓					ผศ	ป.เอก		ใบวิชาชีพ
๓๑	นางสาวปิยะนุช สุวรรณรัตน์	•		✓						ผศ		
๓๒	นางสาวชวนชม ขุนเอียด*	•		✓								
๓๓	นางสาวสุภาภรณ์ กำลังมาก		•	✓						ผศ	หลัง ป. เอก	
๓๔	นางสาวพิรุณรัตน์ แซ่ลิ้ม		•	✓					ผศ	หลัง ป. เอก		
๓๕	นางสาวสุพัตรา พรหมอินทร์		•	✓						ผศ		
๓๖	นางสาวศรสวรรค์ คงภักดี		•	✓						ผศ		
๓๗	นางสาวยมล พิทักษ์ภาวศุทธิ		•	✓					ผศ			

*อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ

ความต้องการการพัฒนา/ความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการ

๑. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เติบโตในตำแหน่งทางวิชาการ และมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น
๒. มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับความต้องการของคณะฯ และการนำความรู้และประสบการณ์ถ่ายทอดแก่ลูกค้ำและลูกค้ำกลุ่มอื่น
๓. การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น สะดวกสบายมากขึ้น มีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารสนับสนุนอย่างเต็มที่และการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน
๔. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึง การสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน
๕. ได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม และอยู่ใกล้ภูมิลำเนา
๖. คณะฯ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทราบเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

ความต้องการความช่วยเหลือจากคณะฯ

๑. ลาพักเพื่อเขียนตำรา/เวลาในการทำผลงานทางวิชาการ
- ๒ งบประมาณของสาขาวิชาให้มากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
๔. ทุนสนับสนุนการฝึกอบรม
๕. ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรในห้องเรียน
๖. จัดงบประมาณสนับสนุน / จัดผู้สอน
๗. ค่าใช้จ่ายในการอบรมแต่ละครั้ง
๘. การบริหารเวลา
๙. ทุนการวิจัย
๑๐. เวลาในการทำวิจัย
๑๑. ทุนในการฝึกอบรมระยะสั้น ๓ เดือน
๑๒. การดูแลด้านภาระงาน

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา			ตำแหน่ง		ความก้าวหน้า			๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘
		<ตรี	ตรี	โท	พนักงาน	ลูกจ้าง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ					
๑	นางสาววิภาวรรณ อ่อนประเสริฐ		•		✓			♦				ชำนาญ		
๒	นางสาวสุกฤดาภรณ์ วรรณราย		•		✓			♦				ชำนาญ		
๓	นายขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์			•	✓			♦			ชำนาญพิเศษ			
๔	นางขวัญตา เพ็ชรรัตน์		•			✓								
๕	นางจุไรรัตน์ เล่าแก้วหนู		•		✓			♦					ชำนาญ	
๖	นางเสาวลักษณ์ ขาวเมือง		•		✓			♦					ชำนาญ	
๗	นางสาวขวัญใจ ณ ไพร		•			✓								
๘	นายสมหมาย คงนวล	•				✓								
๙	นางสาวอาทิตย์ยา จันทระ			•		✓								
๑๐	นายจิรวุฒิ ศรีใหม่		•			✓								
๑๑	นายวิทวัส หมายดี		•		✓			♦						ชำนาญ
๑๒	นางสาวอรณี ศรียา		•		✓			♦			ใบวิชาชีพ			ชำนาญ
๑๓	นางสิรินทร ทองตั้ง			•	✓			♦			ใบวิชาชีพ	ชำนาญ		
๑๔	นางวรินทร์ทิพย์ คงฤทธิ์		•		✓			♦				ชำนาญ		
๑๕	นางอรนุช กำเนิด			•	✓			♦			ชำนาญพิเศษ			
๑๖	นายติณณ สุวรรณศิริ		•		✓			♦					ชำนาญ	
๑๗	นางสาวสิตานัน แข็งแรง		•			✓								

ความต้องการ/ความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

๑. ได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม และอยู่ใกล้ภูมิลำเนา
๒. การทำงานเป็นทีม เต็มความสามารถ การช่วยเหลือกัน
๓. การบริหารที่มีทิศทางชัดเจน กล้าเปลี่ยนแปลง การจัดการที่มีความคล่องตัว เป็นระบบ และพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
๕. มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความคิดริเริ่ม
๖. มีระบบส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และมอบหมายภาระงานเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดชั่วโมงการ ปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น และให้ความอิสระในการทำงาน
๗. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
๘. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่น่าอยู่ ปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

ความต้องการความช่วยเหลือจากคณะฯ

๑. งบประมาณการสนับสนุน
๒. ภาษาอังกฤษ / ภาษาอื่นๆ
๓. ระบบความคิดให้ได้เห็นมุมมอง หรือกรณีตัวอย่างจากองค์กรที่มีประสบความสำเร็จ
๔. พี่เลี้ยงในการทำขำนาญการ
๕. ต้องการความเข้าใจในลักษณะงานและปริมาณงาน เพื่อการบริหารจัดการเวลาในการทำผลงาน

เข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๖. การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษทุกสัปดาห์
๗. ทุนและเวลาในการจัดทำงานวิจัย
๘. ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ
๙. เวลาในการพัฒนาตนเอง / ฝึกอบรม

โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้านบริหารจัดการ

1. โครงการ เรื่อง KM System as Solid Foundation for Higher Education Excellence
2. โครงการการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ
3. โครงการซักซ้อมความเข้าใจงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ
4. หลักสูตร "ความก้าวหน้าการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน : Advanced Routine to Happiness (AR2H)
5. การใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน (e-Performance) แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน
6. โครงการ "การพัฒนางานประจำสู่นวัตกรรมทำให้บริการงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย
8. การทดสอบทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Level 2)
9. การอบรมสัมมนาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
10. โครงการพัฒนาทักษะสากลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
11. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
12. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเขียนรายงานประวัติและผลงานของอาจารย์เพื่อยื่นขอการประเมิน TPSF

ด้านการเรียนการสอน

1. โครงการเตรียมความพร้อมก่อนการขอรับรองสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ Thailand PSF (Teaching Professional Standards Framework-TPSF)
2. การเขียนรายงานประวัติและผลงานของอาจารย์เพื่อยื่นขอรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน
3. การจัดการเรียนรู้และวิธีวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
4. การออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
5. กิจกรรมแนะนำโครงการ Road to TSU Proud Academy

ด้านการบริการวิชาการ/การวิจัย

1. โครงการการวิจัยเชิงวิชาการและการตีพิมพ์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. โครงการอบรม การวิจัยในชั้นเรียน
3. โครงการอบรมการวิจัยในมนุษย์
4. การสื่อสารเพื่อการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานและระบบยื่นขอพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยทักษิณ