

แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ฝ่ายวิชาการ  
ประจำปีการศึกษา 2560

หลักการและเหตุผล

จากผลสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลแห่งชีวิตและความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ ด้วยเครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER ซึ่งฝ่ายวิชาการมีบุคลากรร่วมตอบแบบสอบถามร้อยละ 25 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขคิดเป็นร้อยละ 3.46 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้น และผลของการสำรวจโดยแยกตามกิจกรรมของฝ่ายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความสุขร้อยละ 3.46 โดยกิจกรรมที่ควรมีการส่งเสริมเพิ่มขึ้น Happy Relax ร้อยละ 2.92 และ Happy Money ร้อยละ 2.92

จากผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และภาวะผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.00	.711
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	3.93	.701
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.77	.909
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	3.79	1.130
5. มีหัวหน้าที่ดี	3.85	.987
6. มีทีมงาน/เพื่อร่วมงานที่ดี	4.18	.711
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.93	.827
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.80	.937
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	3.88	.802
รวม	3.90	.63694

ภาวะผู้นำระดับสูง

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)
1. ผู้นำระดับสูงสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป็นหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.67	.925

2. ผู้นำระดับสูง สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี	3.67	.907
3. ผู้นำระดับสูงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในเชิงรุก	3.54	.967
4. ผู้นำระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก	3.61	.963
5. ผู้นำระดับสูงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	3.45	1.034
6. ผู้นำระดับสูงใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นก้าวต่อไปในการปฏิบัติงาน	3.63	.883
7. ผู้นำระดับสูงเป็นต้นแบบของบุคลากร	3.48	1.017
8. โดยรวมท่านมีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้นำระดับสูง	3.51	.970
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.86724</b>

ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ตัวชี้วัด TSU11 ดัชนีความสุขของบุคลากร กลยุทธ์ 4.2 พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ด้วยความสำคัญดังกล่าวฝ่ายวิชาการจึงเล็งเห็นความสำคัญและได้นำมาปรับปรุงแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Worklife) ประจำปีการศึกษา 2560 และดำเนินการโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Worklife) ขึ้น

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของฝ่ายวิชาการ
2. เพื่อกำหนดรูปแบบกิจกรรมของโครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
3. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. เพื่อให้มีการติดตามผลและนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและบุคลากรของฝ่ายวิชาการ จำนวน 18 คน

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

##### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

##### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)



แผนการดำเนินงานโครงสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace : Happy Worklife) ของฝ่ายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2560

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.	โครงการอนุรักษ์และสืบ สานประเพณีสงกรานต์	จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	1.เพื่อให้บุคลากรได้มี ส่วนรวมในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณี สงกรานต์ 2.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความสำนึกในการ แสดงออกซึ่งความ กตัญญูกตเวทีต่อผู้อาวุโส และญาติผู้ใหญ่ที่ตน เคารพนับถือ 3.เพื่อเป็นการเสริมสร้าง ความรัก ความสามัคคี	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80) <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึง พอใจในกิจกรรม ไม่น้อย กว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)	ผู้บริหาร ฝ่าย วิชาการ จำนวน 4 คน บุคลากร ฝ่าย วิชาการ จำนวน 14 คน	มีนาคม – เมษายน 2561	17,000	ขวัญฤดี ฉัตรปวีณ์ เบญจวรรณ
2.	โครงการอนุรักษ์รัก สิ่งแวดล้อมและ เสริมสร้างครอบครัวอุ่น	สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) ครอบครัวดี (Happy	1.เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรม ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2.เพื่อให้บุคลากร ตระหนักและเล็งเห็น	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80) <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b>	ผู้บริหาร ฝ่าย วิชาการ จำนวน 4 คน บุคลากร ฝ่าย วิชาการ จำนวน	พฤศจิกายน 2560 – กรกฎาคม 2561	120,000	ขวัญฤดี ฉัตรปวีณ์ เบญจวรรณ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		family)	คุณค่าของการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม 3. เพื่อส่งเสริม ความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กร 4. เพื่อสร้างความรัก ความเข้าใจ และ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง สมาชิกในครอบครัว 5. เพื่อให้สมาชิกใน ครอบครัวได้ตระหนักถึง ความสำคัญของสถาบัน ครอบครัว	- บุคลากรมีความพึง พอใจในกิจกรรม ไม่น้อย กว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี) -บุคลากรเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของสถาบัน ครอบครัว	14 คน สมาชิกใน ครอบครัวของ บุคลากรฝ่าย วิชาการ			
3.	โครงการลดไขมัน กิน เป็น ลีมน่าย	สุขภาพดี (Happy Body) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	1. เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และดัชนีมวลกาย (น้ำหนักอยู่ในเกณฑ์ ปกติ) 2. เพื่อให้บุคลากรมี	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80) - ร้อยละของบุคลากรที่มี ดัชนีมวลกาย (น้ำหนักอยู่	บุคลากรฝ่าย วิชาการ จำนวน 14 คน	พฤศจิกายน 2560 – กรกฎาคม 2561	18,000	ขวัญฤดี ฉัตรปวีณ์ เบญจวรรณ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ความรู้ด้านโภชนาการ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการดูแล สุขภาพ	ในเกณฑ์ปกติ) (ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80) - ร้อยละของผลการตรวจ สุขภาพประจำปีของ บุคลากร อยู่ในเกณฑ์ ปกติ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึง พอใจในกิจกรรม ไม่น้อย กว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี) - บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ขึ้นเทียบกับผลการตรวจ สุขภาพในรอบปีที่ผ่านมา				
4.	โครงการ Academic Happy Brain & Happy Work-life	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การทำงานดี (Happy Work-life)	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับตัวบ่งชี้และ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่	ผู้บริหาร ฝ่าย วิชาการ จำนวน 4 คน	สิงหาคม 2560 – กรกฎาคม	95,000	ขวัญฤดี ฉัตรปวีณ์ เบญจวรรณ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			<p>เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ตามระบบ AUN QA และ CUPT QA นำไปสู่เกณฑ์ประกันคุณภาพ Exped</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองตามประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>3. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>4. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี</p>	<p>น้อยกว่าร้อยละ 80)</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b></p> <p>- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)</p> <p>- บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน</p>	<p>บุคลากรฝ่ายวิชาการ จำนวน 14 คน</p>	<p>2561</p>		

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			กับผู้อื่นในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม 5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมรู้และเข้าใจถึง บุคลิกภาพที่เป็นจุดด้อย และจุดเด่นของตนเอง และสามารถ นำความรู้ที่ ได้รับไปปรับและพัฒนา บุคลิกภาพของตนเองให้ เหมาะสมและดียิ่งขึ้น					
5.	เข้าร่วมโครงการรู้เลือก รู้กิน รู้ภัย ลดพุง ลดโรค	สุขภาพดี (Happy Body) ไฟรู้ดี (Happy Brain)	จัดระบบดูแลสุขภาพเพื่อ เฝ้าระวังปัญหาสุขภาพ และค้นหาโรคในระยะ เริ่มแรกให้บุคลากร	มีระบบเฝ้าระวังดูแล และติดตามสุขภาพ บุคลากรกลุ่มเสี่ยงและ บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น เทียบกับผลการตรวจ สุขภาพในรอบปีที่ผ่านมา	บุคลากร มหาวิทยาลัย ทักษิณ	ตุลาคม 2560	75,000	คณะพยาบาล ศาสตร์และ ฝ่ายบริหาร กลางและ ทรัพยากร บุคคล
6.	เข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมการออมและ การวางแผนการเงิน	ปลดหนี้/ใช้เงินเป็น (Happy money)	สร้างความตระหนักในให้ บุคลากรนิสิตเห็น ความสำคัญของการ	1. บุคลากร นิสิต ตระหนักและเห็น ความสำคัญของการ	บุคลากรและ นิสิต มหาวิทยาลัย	ธันวาคม 2560	87,000	ฝ่ายบริหาร กลางและ ทรัพยากร



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			วางแผนทางการเงินและ วินัยในการใช้เงิน	วางแผนทางการเงิน 2. บุคลากร นิสิตมีการ วางแผนทางการเงินและ มีวินัยในการใช้เงิน	ทักษิณ			บุคคล/ส่วน งาน/ หน่วยงาน
7.	เข้าร่วมโครงการ Sharing Day : ถอด บทเรียนมหาวิทยาลัย แห่งความสุขกับ หน่วยงานภายนอก	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	สร้างความสัมพันธ์/ เครือข่ายระหว่าง บุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย	มีเครือข่ายการบริหาร มหาวิทยาลัยแห่ง ความสุขหรือการสร้าง องค์กรสุขภาวะ ทั้ง หน่วยงานภายในและ ภายนอกที่สามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ถอดบทเรียนที่เป็นแนว ปฏิบัติที่ดี (good practice) และเป็น ต้นแบบในการพัฒนา หน่วยงานอื่นต่อไป	บุคลากร มหาวิทยาลัย ทักษิณ/ เครือข่าย	กรกฎาคม 2561	70,000	ฝ่ายบริหาร กลางและ ทรัพยากร บุคคล
8.	บุคลากรฝ่ายวิชาการ เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม บริจาคโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์	สังคมดี (Happy Society)	เพื่อเป็นการส่งเสริมการ ให้สังคม และช่วยเหลือ เพื่อนมนุษย์	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ร้อยละของบุคลากรที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 20)	บุคลากร ฝ่าย วิชาการ จำนวน 14 คน	สิงหาคม 2560 - กรกฎาคม 2561	-	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	มิติแห่งความสุข	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจในการร่วมทำ ความดี บริจาคโลหิตเพื่อ ต่อชีวิตเพื่อมนุษย์				

## โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

1. ชื่อโครงการ อนุรักษ์และสืบสานประเพณีสงกรานต์
2. กิจกรรม Happy Soul , Happy Relax
3. ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ คารวะ , สามัคคี , นำพาสังคม
4. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝ่ายวิชาการ

### 5. หลักการและเหตุผล

โครงการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีสงกรานต์ กิจกรรม Happy Soul , Happy Relax เพื่อให้บุคลากรในฝ่ายวิชาการได้ตระหนักถึงความสำคัญของประเพณีสงกรานต์ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีที่ดีงามให้คงอยู่สืบไป พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในฝ่ายวิชาการ

นอกจากนี้การจัดกิจกรรมยังช่วยในการปลูกฝังค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ ในส่วนของคารวะ , สามัคคีและนำพาสังคม

ในปีการศึกษา 2559 ฝ่ายวิชาการได้มีการดำเนินกิจกรรมโครงการ “อนุรักษ์และสืบสานประเพณีสงกรานต์” พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ 4.26 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และอยากให้มีการจัดโครงการในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง

### 6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีสงกรานต์
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสำนึกในการแสดงออกซึ่งความกตัญญูกตเวทีต่อผู้อาวุโสและญาติผู้ใหญ่ที่ตนเคารพนับถือ
3. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี

### 7. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน

บุคลากรฝ่ายวิชาการ จำนวน 14 คน

### 8. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

## ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)

### 9. ระยะเวลาดำเนินการ

มีนาคม – เมษายน 2561

### 10. วิธีการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1. วางแผนการดำเนินงาน กำหนดวันจัดกิจกรรม และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในฝ่ายวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรม	มี.ค. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
2. จัดกิจกรรม - ทำบุญ-ตักบาตรเลี้ยงพระสงฆ์ - สรงน้ำพระและรดน้ำดำหัวขอพรจาก ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลฝ่ายวิชาการ - รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	เม.ย. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
3. เข้าร่วมกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ในเทศกาลวันสงกรานต์ ตามที่มหาวิทยาลัยจัด ทั้งที่วิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง	มี.ค.-เม.ย. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
4. สรุปผลการจัดกิจกรรม	เม.ย. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	

### 11. งบประมาณ

1. ค่าอาหารและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	7,800 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	เป็นเงิน	3,000 บาท
4. ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	เป็นเงิน	200 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

17,000 บาท

(หนึ่งหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

หมายเหตุ : ขอเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ



## 6. วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
2. เพื่อให้บุคลากรตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. เพื่อส่งเสริม ความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
4. เพื่อสร้างความรัก ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว
5. เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว

## 7. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายวิชาการ จำนวน 18 คน  
สมาชิกครอบครัวของบุคลากรฝ่ายวิชาการ

## 8. ตัวชี้วัด

### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)
- บุคลากรเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว

## 9. ระยะเวลาดำเนินการ

พฤศจิกายน 2560 – กรกฎาคม 2561

## 10. วิธีการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1. ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 60	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
2. ประชาสัมพันธ์บุคลากรในฝ่ายวิชาการ เพื่อร่วมโครงการ	พ.ย. 60	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
3. ประชุมเพื่อวางแผนดำเนินกิจกรรม	ธ.ค 60.-มี.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
4. ดำเนินกิจกรรม	ก.พ.-มิ.ย. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
5. สรุปผลการจัดกิจกรรม	ก.ค. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	

### 11. งบประมาณ

1. ค่าอาหารและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	48,600 บาท
2. ค่าที่พัก	เป็นเงิน	32,400 บาท
3. ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการพนักงานขับรถ	เป็นเงิน	1,680 บาท
4. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	เป็นเงิน	6,000 บาท
5. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	31,000 บาท
6. ค่าสาธารณูปโภค	เป็นเงิน	320 บาท
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>		<b>120,000 บาท</b>
		(หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

หมายเหตุ : ขอเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

### 12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
2. บุคลากรได้ตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
4. บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว

### 13. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลโครงการโดยใช้

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ





### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)
- ร้อยละของบุคลากรที่มีดัชนีมวลกาย (น้ำหนักอยู่ในเกณฑ์ปกติ) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)
- ร้อยละของผลการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อยู่ในเกณฑ์ปกติ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)

## 9. ระยะเวลาดำเนินการ

พฤศจิกายน 2560 – กรกฎาคม 2561

## 10. วิธีการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1. เก็บข้อมูลค่าน้ำหนักและวัดองค์ประกอบของร่างกายโดยใช้แบบวิเคราะห์องค์ประกอบของร่างกายและจัดแผนสุขภาพประจำปี	พ.ย. 60	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
2. ประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรม	ธ.ค. 60	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
3. ดำเนินกิจกรรม - ติดตามแผนสุขภาพประจำปี - ให้ความรู้ด้านโภชนาการ และสุขภาพ - บุคลากรออกกำลังกายตามความเหมาะสมของแต่ละคน	ม.ค.-ก.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
4. ชั่งน้ำหนักเพื่อติดตามผลการดำเนินกิจกรรมทุก 4 เดือน	พ.ย. 60-ก.ค. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	
5. รายงานผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านโภชนาการและการออกกำลังกายของบุคลากรในที่ประชุมฝ่ายวิชาการ	ม.ค.-ก.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
6. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ม.ค.-ก.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
7. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม	ก.ค. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	

#### 11. งบประมาณ

1. ค่ารับรองและพิธีการ	เป็นเงิน	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	5,000 บาท
3. ค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี(ลูกจ้าง)	เป็นเงิน	3,000 บาท
4. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	เป็นเงิน	3,560 บาท
5. ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	เป็นเงิน	440 บาท
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>		<b>18,000 บาท</b>
		<b>(หนึ่งหมื่นแปดพันบาทถ้วน)</b>

หมายเหตุ : ขอเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

#### 12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีน้ำหนักรักษาอยู่ในเกณฑ์ปกติ
2. บุคลากรมีความรู้ด้านโภชนาการ “กินอย่างไรไม่อ้วน”

#### 13. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลโครงการโดยใช้

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของร่างกาย
- ผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร



2. เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองตามประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้และเข้าใจถึงบุคลิกภาพที่เป็นจุดด้อยและจุดเด่นของตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น

## 7. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรฝ่ายวิชาการ จำนวน 18 คน

## 8. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน (ระดับดี)

## 9. ระยะเวลาดำเนินการ

สิงหาคม 2560 – กรกฎาคม 2561

## 10. วิธีการดำเนินการกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1. เข้าร่วมโครงการอบรม เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา ตามระบบ AUN QA และ CUPT QA เพื่อนำองค์กรไปสู่เกณฑ์คุณภาพ Exped ของฝ่ายวิชาการ	ก.พ. – มี.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
2. โครงการพัฒนาบุคลิกภาพและสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายวิชาการ	ม.ค. – พ.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	

3. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	ส.ค. 60 – ก.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
4. รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ โดยผ่านที่ประชุมฝ่ายวิชาการ	ส.ค. 60 – ก.ค. 61	บุคลากรฝ่ายวิชาการ	
5. สรุปผลการจัดกิจกรรม	ก.ค. 61	นางสาวขวัญฤดี นางฉัตรปวีณ์ นางเบญจวรรณ	

### 11. งบประมาณ

1. ค่าอาหารและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	32,400 บาท
2. ค่าที่พัก	เป็นเงิน	16,200 บาท
3. ค่าเดินทาง	เป็นเงิน	6,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร	เป็นเงิน	7,200 บาท
5. ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการพนักงานขับรถ	เป็นเงิน	1,680 บาท
6. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	เป็นเงิน	6,000 บาท
7. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	25,000 บาท
8. ค่าสาธารณูปโภค	เป็นเงิน	520 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

95,000 บาท

(เก้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

หมายเหตุ : ขอเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

### 12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ตามระบบ AUN QA และ CUPT QA ก่อให้เกิดความพร้อมในการเขียนรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละภารกิจ ประจำปีการศึกษา 2560 ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา

2. บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับผิดชอบ

4. บุคลากรมีสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

### 13. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลโครงการโดยใช้

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
- การเขียนรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละภารกิจ ประจำปีการศึกษา 2560 ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา