

ชื่อ	เกณฑ์มาตรฐาน
6.	การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

#### ผลการดำเนินงาน:

ด้วย สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากรขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยที่คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2563 ได้กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไว้ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านสายวิชาการ และ 3) ด้านสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนดังกล่าวตามกรอบคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2563 ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายฯ ซึ่งได้กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย 1 มาตรการ 2 ตัวชี้วัด
2. ด้านสายวิชาการ ประกอบด้วย 3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด
3. ด้านสายสนับสนุน ประกอบด้วย 1 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัย จึงเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2563 เพื่อรับทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำร่างแผนดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้มีมติรับทราบร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 โดยไม่มีข้อเสนอแนะ ต่อมามหาวิทยาลัยได้นำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร ในคราวการประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 คณะกรรมการนโยบายฯ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 โดยมีข้อแก้ไขเพิ่มเติม และมอบให้มหาวิทยาลัยนำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเพื่อพิจารณาต่อไป



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวการประชุมครั้งที่ 187-4/2563 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยต่อไป โดยที่แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ประกอบด้วย 3 ด้าน 5 มาตรการ 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านผู้บริหาร	ประกอบด้วย	1 มาตรการ	2 ตัวชี้วัด
ด้านสายวิชาการ	ประกอบด้วย	3 มาตรการ	5 ตัวชี้วัด
ด้านสายสนับสนุน	ประกอบด้วย	1 มาตรการ	4 ตัวชี้วัด

และมหาวิทยาลัยได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ต่อที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวการประชุมครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2563 เพื่อรับทราบและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรการและตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนต่อไป

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้กำหนดหลักการในการกำกับติดตามและประเมินผลไว้ ดังนี้

1. ระดับหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และรวบรวมผลการดำเนินการเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2. ระดับมหาวิทยาลัย รองอธิการบดี เป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และรวบรวมผลการดำเนินงานสรุปและจัดทำรายงานนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2566 ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 ทำให้การดำเนินการและการติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งเริ่มดำเนินการตามแผนในระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน 2563 และต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2564 ทำให้ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (มิ.ย. – ก.ย. 63) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต.ค. 63 - มิ.ย. 64) ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด ซึ่งสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการได้ ดังนี้

1. เนื่องจากกิจกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นการเน้นทักษะปฏิบัติ จึงทำให้การดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนจำเป็นต้องเลื่อนออกไป และต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)



2. ภาครัฐได้กำหนดมาตรการไม่ให้มีการจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวของคน จำนวนเกินกว่า ๒๐ คน หากเกินกว่า ๒๐ คน ให้ขออนุญาตนายอำเภอท้องที่ ซึ่งต้องมีมาตรการป้องกันโรคที่เพียงพอเพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมได้

3. กิจกรรมบางกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกทักษะวิชาชีพในหน่วยงานเอกชน หรือแม้แต่การจัดทำข้อตกลงหรือการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ( 1 มิ.ย. - 30 ก.ย. 63) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1 ต.ค. 63 - 30 มิ.ย. 64) โดยสรุป ดังนี้

ตัวชี้วัด	รายงานผลการดำเนินการตามแผน			
	งปม. ๖๓ (มิ.ย. - ก.ย. ๖๓)		งปม. ๖๔ (ต.ค. ๖๓ - มิ.ย. ๖๔)	
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร				
(๑) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (คน)	๒๐	-	๒๐	๒๖
(๒) หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (คน)	๓๐	-	๓๐	-
(๓) หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น (คน)	๓๐	๕๐	๓๐	-
๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม หลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร (เตรียมผู้บริหาร)	๔๐	-	๔๐	-
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก	๒๕	๒๔.๑๕	๒๘	๒๖.๖๕
๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางวิชาชีพ	๑๕	-	๑๕	-
๕. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผศ. จากจำนวน อ.	๓๐	๕.๙๓	๓๐	๖.๓๗
๖. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รศ. จากจำนวน ผศ.	๓	๐.๓๕	๕	๐.๖๖
๗. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ศ. จากจำนวน รศ.	ไม่กำหนด	-	ไม่กำหนด	-
๘. จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (คน)	๑๕	๓	๑๕	-
๙. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service mind) (สำหรับบุคลากรปฏิบัติงาน)	๑๐๐	-	๑๐๐	-
๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service mind) (สำหรับหัวหน้างาน/ผอ.สำนักงาน/ผอ.กอง)	๓๐	-	๔๐	-
๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะชีวิต	๓๐	๕๖.๔๖	๔๐	๕๔.๕๓



โดยที่ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2564 ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ควรจัดให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อพบปะอธิการบดี เพื่อเป็นการติดตามบุคลากรเทอมละครั้ง จะได้ทราบปัญหาเป็นรายบุคคลซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการติดตามด้วยระบบออนไลน์ ควรการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่สำเร็จการศึกษา โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจทั้งบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาและไม่สำเร็จการศึกษา ทำให้ทราบประเด็นที่ถูกต้อง

2. บุคลากรสายวิชาการโดยส่วนใหญ่ถามแต่กฎเกณฑ์ แทนที่จะสนใจว่าจะทำอย่างไรถึงจะทำผลงานให้เข้าเป้าเพื่อพัฒนาตัวเองแต่กลับถามให้ตัวเองได้ผ่านตามเกณฑ์ เพราะฉะนั้น mindset จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องสื่อสารให้ได้ว่าจะพัฒนาตัวเองอย่างไรให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาให้ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นรองศาสตราจารย์จะต้องทำแบบเจาะจงตัว ต้องให้คณะวางแผนว่าจะพัฒนาอย่างไร

3. ตัวชี้วัดที่ 9 และ 10 ควรจัดแบบออนไลน์ ในส่วนของวิทยากรก็จะต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการอบรมแบบออนไลน์ด้วย ซึ่งภาคเอกชนก็มีการจัดออนไลน์กันเยอะและควรดำเนินการให้ต่อเนื่อง

4. ผลการดำเนินงานควรนำเข้าสู่สภามหาวิทยาลัย เพื่อให้สภารับทราบซึ่งในสภามหาวิทยาลัยมีการเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้นำเข้าสู่สภามหาวิทยาลัยเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

5. การอบรมในช่วงสถานการณ์เช่นนี้จะไม่สามารถหวังผลเต็มร้อยได้ ทักษะปฏิบัติบางอย่าง เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม หากไม่สามารถทำได้ต้องตัดออก และเมื่อดำเนินการแล้วผลลัพธ์อาจจะได้เพียง 70% หรือ 80% ซึ่งดีกว่าไม่ได้ดำเนินการที่สำคัญก็คือการจัดออนไลน์ค่าใช้จ่ายจะถูกลงและสามารถจัดได้หลายครั้ง ต้องใช้วิกฤติให้เป็นโอกาส

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการปรับเปลี่ยนกิจกรรมของการอบรมเป็นแบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ดำเนินการให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อมีการพบปะอธิการบดี เพื่อติดตามความก้าวหน้า และปัญหาเป็นรายบุคคล เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 ผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings



2. มหาวิทยาลัยกำหนดจัดโครงการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ 9 และ 10 ภายใต้โครงการ “ผู้บริหารระดับต้นกับการบริการด้วยใจ (service Mind)” โดยกำหนดจัดในวันที่ 13 กันยายน 2564 และโครงการ “บุคลากรสายสนับสนุนกับการบริการด้วยใจ (service Mind)” กำหนดจัดในระหว่างวันที่ 14-16 กันยายน 2564 ผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings

#### หมายเลขและรายการเอกสาร

Srivijaya-5.1-6-01	แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566
Srivijaya-5.1-6-02	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563
Srivijaya-5.1-6-03	รายงานการประชุมคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร

