

ข้อ	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 ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 คณะกรรมการนโยบายฯ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 โดยมีข้อแก้ไขเพิ่มเติม และมอบให้มหาวิทยาลัยนำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเพื่อพิจารณาต่อไป



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ 187-4/2563 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 263 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

ต่อมามหาวิทยาลัยได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ต่อที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2563 เพื่อรับทราบและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรการและตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนต่อไป

มหาวิทยาลัยฯ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนโดยมีการจัดประชุมสัมมนา อบรมและสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยในปีการศึกษา 2564 กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดโครงการเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรสายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 7 โครงการ ได้แก่

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง สร้างพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการสร้างผลงานระดับชำนาญการ
2. โครงการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ
3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร เรื่อง การปรับตัวของมหาวิทยาลัยภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง
4. โครงการจัดทำของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ.2564
5. โครงการอบรมบุคลากรสายผู้สอนบรรจุใหม่
6. โครงการเตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
7. โครงการการบริการด้วยใจ(service mind)

ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้กำหนดหลักการในการกำกับติดตามและประเมินผลไว้ ดังนี้



1. ระดับหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และรวบรวมผลการดำเนินการเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2. ระดับมหาวิทยาลัย รองอธิการบดี เป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และรวบรวมผลการดำเนินงานสรุปและจัดทำรายงานนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

ในการนี้ คณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร ในคราวประชุมครั้งที่ 187-8/2563 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 ได้ให้ความเห็นชอบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต.ค. 2563 - ก.ย. 2564) โดยผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บรรลุค่าเป้าหมาย 4 ตัวชี้วัด และไม่บรรลุเป้าหมาย 9 ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด	รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน			
	งบประมาณ 2563		งบประมาณ 2564	
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
1. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร				
(1) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (คน)	20	-	20	26
(2) หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (คน)	30	-	30	41
(3) หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น (คน)	30	50	30	-
2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร (เตรียมผู้บริหาร)	40	-	40	-
3. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	25	24.15	28	27.38
4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางวิชาชีพ	15	-	15	-
5. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผศ. จากจำนวน อ.	10	5.93	10	6.27
6. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รศ. จากจำนวน ผศ.	3	0.35	5	0.69
7. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ศ. จากจำนวน รศ.	ไม่กำหนด	-	ไม่กำหนด	-



ตัวชี้วัด	รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน			
	งบประมาณ 2563		งบประมาณ 2564	
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
8. จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (คน)	15	3	15	-
9. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service Mind) (สำหรับบุคลากรปฏิบัติงาน)	100	-	100	89.89
10. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service Mind) (สำหรับหัวหน้างาน/ผอ.สำนักงาน/ผอ.กอง)	30	-	40	95.00
11. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะชีวิต	30	56.46	40	77.06

โดยที่ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

1. กิจกรรมโดยส่วนใหญ่เน้นทักษะปฏิบัติ จึงทำให้การดำเนินการของกิจกรรมต่างๆไม่เป็นไปตามแผน จำเป็นต้องเลื่อนออกไป และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

2. ภาครัฐได้กำหนดมาตรการไม่ให้มีการจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวของคน จำนวนเกินกว่า 20 คน หากเกินกว่านั้น ให้ขออนุญาตนายอำเภอท้องที่ ซึ่งต้องมีมาตรการป้องกันโรคที่เพียงพอเพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมได้

3. กิจกรรมบางกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น การส่งบุคคลไปฝึกทักษะวิชาชีพในหน่วยงานเอกชน หรือแม้แต่การจัดทำข้อตกลงหรือการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีตัวชี้วัด และมีการแบ่งกลุ่มค่อนข้างชัดเจนแล้ว แต่สิ่งที่ให้สัมฤทธิ์ผลได้เร็วขึ้น คือผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้ ควรจะมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการ ในลักษณะของโปรมอชั่นที่เป็นเชิงรุกในการที่จะสร้างตัวชี้วัดต่างๆ เพราะจากกายภาพและศักยภาพของมหาวิทยาลัยฯ ต้องมีการเข้าถึงชุมชน และอุตสาหกรรมภายในท้องถิ่น จากนั้นจึงนำเอาอุตสาหกรรมในท้องถิ่นเข้าสู่วิชาการ และนำวิชาการไปสร้างผลงานทางวิชาการหรือพัฒนาบุคลากรไปด้วย ซึ่งเหล่านี้เป็นวัฏจักรที่ทำให้เกิดความมั่นคงของชุมชน และความมั่นคงในวิชาชีพ ฉะนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงควรจัดทำแผนรวม (Master Plan) เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาทางด้านบุคลากรทั้งองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และครบวงจร



2. มหาวิทยาลัยฯ ควรมีแนวคิดหรือนโยบายในการจัดทาบุคลากรหรือฟุ่มฟักบุคลากร ให้ไปรองรับเทคโนโลยีหรือวิชาการในศาสตร์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือศาสตร์ที่ถนัดที่สุด เพื่อเป็นการสร้างความโดดเด่น และสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยฯ และขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาชุมชนด้านความเป็นอยู่ และทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วย

3. ในการพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพนักบริหาร ในส่วนของศักยภาพ มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการออกแบบหลักสูตร โดยมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้มองภาพการบริหารให้ทันสมัยมากขึ้น และเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และหลังจากที่มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการพัฒนาบุคลากร ได้มีการตรวจสอบหรือไม่ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นเช่นใดบ้างจากการที่มหาวิทยาลัยฯ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

4. ในส่วนของครูช่าง โดยการที่มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างเงื่อนไขให้ตรงกับทักษะของอาจารย์ ควรกำหนดโควตาหรือสัดส่วนในการกำหนดความเชี่ยวชาญ มีเกณฑ์การประเมินเป็นรูปธรรมและประเมินได้เรื่องนี้ควรจะให้เกิดเป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพราะอาจารย์บางรายมีพื้นฐานที่ไม่ได้เก่งเรื่องวิจัย หากขับเคลื่อนในเรื่องของครูช่างจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ที่เป็นอาจารย์นักปฏิบัติ

5. อาจารย์ที่เก่งทางด้านทักษะปฏิบัติ (ครูช่าง) ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท แต่หากเป็นคุณวุฒิปริญญาโท ก็จะกำหนดว่าเป็นสายใด แต่ปัจจุบันนี้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในการรับ อาจารย์เข้ามาไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ที่เน้นการรับอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งมีทักษะด้านปฏิบัติน้อย ฉะนั้นในการพัฒนาบุคลากร ควรจะให้มีลักษณะของครูช่าง โดยเฉพาะคณะวิศวกรรมศาสตร์ควรที่จะมีครูช่างเพื่อที่จะพัฒนาทักษะปฏิบัติให้กับนักศึกษา

6. ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีการประชาสัมพันธ์ไว้ บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ หรือมีการประชาสัมพันธ์อื่นให้บุคลากรได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทาง ให้กับบุคลากร

7. แผนพัฒนาบุคลากร เป็นแผนที่มีความสำคัญ และมหาวิทยาลัยฯ คงมีการเริ่มจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) โอกาสนี้จึงควรมีการประเมิน ในเรื่องของวิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ 5 ด้านของมหาวิทยาลัยฯ ว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่นใดบ้าง ในอีก 5 ปีข้างหน้า มีประเด็นใดที่ต้องเพิ่มเติม เพื่อที่จะวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฉบับใหม่ และควรมีการถกกันในเรื่องของวิสัยทัศน์ ทิศทาง และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

8. การพัฒนาบุคลากร หรือส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยฯ ควรมีแนวทางกำกับและวิเคราะห์ว่าปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยฯ ในภาพรวมต้องการบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในด้านใดบ้าง จะเป็นจุดที่มหาวิทยาลัยฯ จะได้ส่งเสริมเพิ่มเติมหรือดำเนินการเป็นเรื่องเร่งด่วน และเพื่อเป็นทิศทางในการส่งเสริมบุคลากรที่ต้องการสำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจะต้องวิเคราะห์ในส่วนของการศึกษาที่ส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ เป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศที่ใด ที่จะสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับ จะทำให้บุคลากรมีความตื่นตัว และควรจะ



มีการกำหนดสัดส่วนที่จะส่งเสริมบุคลากรภายในให้มีคุณวุฒิเท่าใด สัดส่วนการรับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก จากภายนอกเข้ามาเท่าใด

9. การอบรมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จะไม่สามารถหวังผลเต็มร้อยได้ ทักษะปฏิบัติบางอย่าง เช่นกิจกรรมละลายพฤติกรรม หากไม่สามารถทำได้ต้องตัดออกและเมื่อดำเนินการแล้วผลลัพธ์อาจได้เพียงร้อยละ 70 หรือร้อยละ 80 ซึ่งดีกว่าไม่ได้ดำเนินการที่สำคัญคือการจัดออนไลน์ค่าใช้จ่ายถูกลงและสามารถจัดได้หลายครั้ง

ทั้งนี้ กองบริหารงานบุคคล ได้นำข้อเสนอแนะจากกรรมการ ไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน การจัดโครงการ อบรม เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร เรื่อง การปรับตัวของมหาวิทยาลัยภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพนักบริหาร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดโดย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งการอบรม ออกแบบ 3 รุ่น ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารทุกระดับมองภาพการบริหารให้ทันสมัย เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาทบทวนตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์จากระดับองค์กรลงไปสู่ระดับหน่วยงาน และรวมไปถึงระดับบุคลากรผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีการกำหนดสัดส่วนเกณฑ์การประเมินบุคลากรให้ตรงกับความถนัดหรือความเชี่ยวชาญ เป็นภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ 1. เน้นภารกิจด้านการจัดการศึกษา 2. เน้นภารกิจด้านการวิจัย 3. เน้นภารกิจด้านยุทธศาสตร์และภารกิจอื่น ทั้งนี้กำหนดให้สัดส่วนเกณฑ์การประเมินดังกล่าว มีการนำไปใช้ในรอบการประเมิน รอบ 1 ปีงบประมาณ 2566 (1 กันยายน 2565-28 กุมภาพันธ์ 2566)

3. มหาวิทยาลัย มีการประชาสัมพันธ์ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยมีการแจ้งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในระดับหน่วยงานทราบ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีการติดตามผลการดำเนินงานทุก ๆ 6 เดือน เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ในการประชุมคณะกรรมการนโยบายและพัฒนาบุคลากร



4. เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการจัดโครงการในลักษณะการจัดออนไลน์ เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค ลดการรวมกลุ่มจำนวนมากได้แก่ โครงการอบรมบุคลากรสายผู้สอนบรรจุใหม่ และโครงการบริการด้วยใจ (service mind) ในส่วนของโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการในลักษณะของการจัดออนไลน์ได้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมการอบรมตรวจหาเชื้อด้วยชุดตรวจ ATK ทุกครั้งก่อนเข้าอบรม การสวมหน้ากากอนามัย จุดบริการวัดอุณหภูมิ และเจลล้างมือ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

หมายเลขและรายการเอกสาร

Srivijaya-5.1-6-01	แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566
Srivijaya-5.1-6-02	รายงานการประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวการประชุมครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2563
Srivijaya-5.1-6-03	รายงานการจัดโครงการบริการด้วยใจ(service mind)
Srivijaya-5.1-6-04	รายงานการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร เรื่อง การปรับตัวของมหาวิทยาลัยภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง

