

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

ในด้านของการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดประชุม สัมมนา อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ รวมถึงทักษะในด้านต่าง ๆ โดยในปีการศึกษา 2565 กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดโครงการเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 12 โครงการ ได้แก่

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การปฏิบัติงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “พัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแบบก้าวกระโดด”
3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ”
4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาผลงานวิชาการจากงานประจำเพื่อขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บทบาทของผู้บังคับบัญชากับการพัฒนางานบริการให้มีประสิทธิภาพ”
6. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงเรื่อง “การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ”
7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออมและการวางแผนทางการเงินของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ
8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลเพื่อการเปลี่ยนแปลง
9. โครงการ การบริการด้วยใจ (Service mind)



10. โครงการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ
11. โครงการจัดทำของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี พ.ศ. 2565
- 12.โครงการอบรมหลักสูตร สร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบและการเป็นเจ้าขององค์กร

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้กำหนดหลักการในการกำกับติดตามและประเมินผลไว้ ดังนี้

1. ระดับหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และรวบรวมผลการดำเนินการเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2. ระดับมหาวิทยาลัย รองอธิการบดี เป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และรวบรวมผลการดำเนินงานสรุปและจัดทำรายงานนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

ในการนี้ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ 124-1/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1ต.ค. 2564-30 ก.ย. 2565) โดยผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บรรลุค่าเป้าหมาย 6 ตัวชี้วัด จาก 11 ตัวชี้วัด และอีก 2 ตัวชี้วัด ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน			
	งบประมาณ 2565		งบประมาณ 2566 (6เดือน) (1 ต.ค.65-31 มี.ค.66)	
	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
1. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร				
(1) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (คน)	20	20	20	-
(2) หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (คน)	30	37	30	-
(3) หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น (คน)	30	54	30	-
2. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร (เตรียมผู้บริหาร)	40	45	40	-





ตัวชี้วัด	รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน			
	งบประมาณ 2565		งบประมาณ 2566 (6เดือน) (1 ต.ค.65-31 มี.ค.66)	
	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ
3. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	31	28.12	34	28.78
4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางวิชาชีพ	15	5	15	-
5. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ผศ. จากจำนวน อ.	10	6.32	10	5.73
6. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง รศ. จากจำนวน ผศ.	5	1.28	5	0.96
7. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ศ. จากจำนวน รศ.	ไม่กำหนด	-	1	-
8. จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (คน)	15	-	15	-
9. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service Mind) สำหรับบุคลากรปฏิบัติงาน	ไม่มีกำหนด	-	ไม่กำหนด	-
10. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service Mind) สำหรับหัวหน้างาน/ผอ.สำนักงาน/ผอ.กอง	50	87.34	60	-
11. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะชีวิต	50	68.33	60	-



โดยในที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

**ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร**

งานที่เป็นงานให้ความรู้ หรือการอบรม จะได้ตามเป้าหมาย แต่ที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย คือการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

**ข้อเสนอแนะ**

งานที่เป็นงานให้ความรู้ หรือการอบรม จะได้ตามเป้าหมาย แต่ที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย คือการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลงานที่ส่ง อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวโน้มในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากเดิม

**ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 บรรลุค่าเป้าหมาย 6 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 54.55 ไม่บรรลุเป้าหมาย 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 45.54 จากตัวชี้วัดที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 11 ตัวชี้วัด และไม่มีการกำหนดค่าเป้าหมาย 2 ตัวชี้วัด

ทั้งนี้ กองบริหารงานบุคคล ได้นำข้อเสนอแนะจากกรรมการ ไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน โดยเพิ่มเติมโครงการเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแก่บุคลากร การเป็นวิทยากรให้ความรู้ตามคณะต่าง ๆ รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

**หมายเลขและรายการเอกสาร**

Srivijaya-5.1-6-01	แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566
Srivijaya-5.1-6-02	รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวการประชุมครั้งที่ 224-1/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566

