

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

(ฉบับสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๘๗-๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๓)

ด้านผู้บริหาร

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖		
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารมหาวิทยาลัย	๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร					๑. จัดทำหลักสูตรรองรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในทางการบริหารงานมหาวิทยาลัย โดยเน้นให้ความรู้ทางด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ (๑) การกำหนดนโยบายและแผนงาน (๒) การบริหารงบประมาณและการคลัง (๒) การบริหารงานบุคคล (๓) การบริหารวิชาการ (๔) การบริหารกิจการนักศึกษา (๕) กฎหมายสำหรับผู้บริหาร (๖) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (๗) การบริหารภาคธุรกิจเพื่อปรับใช้ในการบริการที่ก่อให้เกิดรายได้ ๒. ทักษะการปฏิบัติ ทักษะชีวิต และมีทักษะการคิด 7 Thinking Skills ๓. มีทักษะการวางแผน การจัดการความเสี่ยง การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก หมายเหตุ ๑. หลักสูตรระดับต้น เน้นวิชาการเป็นหลัก ๒. หลักสูตรระดับกลาง เน้นนโยบายและวิชาการ ๓. หลักสูตรระดับสูง เน้นนโยบาย	-กองบริหารงานบุคคล -งบประมาณ -กองทุนพัฒนาบุคลากร
	๑.๑ ผู้บริหารระดับสูง	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐		
	๑.๒ ผู้บริหารระดับกลาง	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐		
	๑.๓ ผู้บริหารระดับต้น	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐		
	๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร (เตรียมผู้บริหาร)	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐		



ด้านสายวิชาการ

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖		
๑. เร่งรัดการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก	๒๕	๒๘	๓๑	๓๔	๑. จัดทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ๒. จัดหาแหล่งทุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร ๓. พัฒนารูปแบบหรือช่องทางการสรรหาฯ บุคคลที่มีคุณวุฒิ ป.เอก เข้ามาปฏิบัติงาน	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร/แหล่งทุน ภายนอก
๒. พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางวิชาชีพ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑. จัดทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมถึงองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. จัดหาแหล่งทุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร เช่น Research Fellowship ๓. การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Talent Mobility)	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร/แหล่งทุน ภายนอก



ด้านสายวิชาการ (ต่อ)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖		
๓. พัฒนาด้านทางวิชาการ	๑. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑. ให้ความรู้และแนวทางการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งกับบุคลากรทุกคน ๒. สร้างระบบพี่เลี้ยง (mentor) และระบบการติดตาม การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง	- คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล - งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร/กองทุน วิจัย
	๒. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	๓	๕	๕	๕	- การเขียนตำราและหนังสือ - การเขียนบทความวิจัย ๓. สนับสนุนการผลิตตำราและหนังสือ ๔. สนับสนุนการวิจัยและทุนวิจัย	
	๓. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	-	-	-	๑	๕. สร้างระบบการให้แรงจูงใจ	



ด้านสายสนับสนุน

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖		
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามอัตลักษณ์คณศรีวิชัย	๑. จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (คน)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑. ให้ความรู้และแนวทางในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัยในรูปแบบ R2R (Routine to Research) และการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ๓. สร้างระบบพี่เลี้ยง (mentor) และระบบการติดตามการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	-คณฯ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service mind) (สำหรับบุคลากรปฏิบัติงาน)	๑๐๐	๑๐๐			๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการให้บริการที่ดีด้วย Service mind ๒. สร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลการให้บริการด้วยใจ	-คณฯ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร
	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service mind) (สำหรับหัวหน้างาน/ผอ.สำนักงาน/ผอ.กอง)	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐		
	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะชีวิต	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๑. พัฒนาทักษะการคิด 7 Thinking Skills ๒. ส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน ๓. เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความสามัคคี ความรับผิดชอบ และมีทัศนคติเชิงบวก ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการสื่อสารทักษะปฏิบัติ และเทคโนโลยีดิจิทัล ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	-คณฯ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร

