

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
(ฉบับสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๓๐-๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์ : องค์กรสมัยใหม่ที่ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ : สร้างระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้านผู้บริหาร

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (พ.ศ.)				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๑. พัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงธุรกิจสำหรับผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. จำนวนผู้บริหารที่ผ่านการอบรมทักษะเชิงธุรกิจ (ผู้บริหารทุกระดับ)	๔๐	๔๐	-	-	๑. พัฒนาทักษะการบริหารในเชิงธุรกิจ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารทรัพยากรในเชิงธุรกิจ ภายใต้อความชอบด้วยกฎหมาย ๓. สนับสนุนให้หน่วยงานมีช่องทางการหารายได้ในเชิงธุรกิจ	-กองบริหารงานบุคคล -คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก -งบประมาณ พัฒนาบุคลากร
	๒. จำนวนช่องทางการหารายได้ในเชิงธุรกิจของทุกหน่วยงาน (นับทุกช่องทางที่คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก มีอยู่)	๖	๑๒	๑๘	๒๒		



ด้านสายวิชาการ

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (พ.ศ.)				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๑. เร่งรัดการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอก	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	๓๐	๓๔	๓๘	๔๐	๑. จัดทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ๒. จัดหาแหล่งทุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร ๓. พัฒนารูปแบบหรือช่องทางการสรรหาฯ บุคคลที่มีคุณวุฒิ ป.เอก เข้ามาปฏิบัติงาน ๔. เร่งรัดและติดตามบุคลากรลาศึกษาต่อ ได้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร/แหล่งทุน ภายนอก
๒. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ RUN Skills (Reskills, Upskills, New skills)	๑. จำนวนหลักสูตร Degree และ Non Degree ที่ได้รับการพัฒนา โดยอาศัยความรู้ที่ได้รับจาก RUN Skills	๖	๑๒	๑๘	๒๔	๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพ RUN Skills (Reskills, Upskills, New skills) ตามกลุ่มทักษะที่มหาวิทยาลัยกำหนดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ๒. การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Talent Mobility) ๓. จัดหาแหล่งทุนและสนับสนุนทุนสำหรับฝึกอบรม RUN Skills ๔. สร้างระบบติดตามผลการนำความรู้มาพัฒนาหลังจากผ่านฝึกอบรม	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร/แหล่งทุน ภายนอก



ด้านสายวิชาการ (ต่อ)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (พ.ศ.)				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๓. เร่งรัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร	๑. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑. ให้ความรู้และแนวทางการทำผลงานทางวิชาการ ๒. สร้างระบบพี่เลี้ยง (mentor) ๓. สร้างระบบติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการ ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตตำราและหนังสือ ๕. สนับสนุนการวิจัยและทุนวิจัย ๖. สร้างระบบการให้แรงจูงใจ	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร/กองทุน วิจัย
	๒. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕	๕	๕	๕		
	๓. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	-	-	-	๑		



ด้านสายสนับสนุน

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (พ.ศ.)				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามอัตลักษณ์คนศรีวิชัย	๑. จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้นในแต่ละปี (คน)	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑. ให้ความรู้และแนวทางในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัยในรูปแบบ R2R (Routine to Research) การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ๓. สร้างระบบพี่เลี้ยง (mentor) ๔. สร้างระบบการติดตามการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงาน ตามสายงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล
	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๕	๓๕	๔๕	๕๕	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	-งบประมาณพัฒนา บุคลากร
	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะชีวิต	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติด้วยกระบวนการเชิงธุรกิจ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการวัสดุสิ่งของให้เกิดประโยชน์ ๒. พัฒนาทักษะการคิด เช่น การคิดแบบไคเซ็น (Kaizen) และการคิดแบบอื่น ๆ ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	-คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร



สำหรับบุคลากรทุกประเภท

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (พ.ศ.)				แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/งปม.
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
๑. ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมจรรยาบรรณ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณ ๒. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากร เช่น รีกองค์กร การรับรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป ๓ ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมี BAR (Belonging, Authority, Responsibility) อยู่ในหัวใจ	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร
	๒. จำนวนบุคลากรที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ	๐	๐	๐	๐		
๒. พัฒนาความรู้ในทักษะเชิงธุรกิจ	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมความรู้ในทักษะเชิงธุรกิจ (ไม่นับรวมผู้บริหาร) (คน)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๑. ส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรในทักษะเชิงธุรกิจ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อจัดหารายได้ในเชิงธุรกิจโดยชอบด้วยกฎหมาย	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล -งบประมาณพัฒนา บุคลากร
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในช่องทางการหารายได้ในเชิงธุรกิจของหน่วยงาน	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕		

