**การติดตามผลการดำเนินงานจากรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารแนบ**

**ฝ่ายทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (รอบ 12 เดือน) และ พ.ศ. 2563 (รอบ 6 เดือน)**

| **ข้อเสนอแนะจากรายงานการติดตามและประเมินผลฯ** | **ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะที่ผ่านมา**(ณ เดือนมีนาคม 2563) | **แผนการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**  |
| --- | --- | --- |
| 1. ควรนำเทคนิคการบริหารจัดการความรู้มาขับเคลื่อนอย่างเป็นขั้นตอน ทั่วถึง และจริงจัง เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี โดยพิจารณาความต้องการของส่วนงาน แล้วนำมาวางแผนกลยุทธ์การจัด KM

เพื่อขยายผลให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งบุคลากรภายในส่วนงานต้องร่วมกันออกแบบหรือวางแนวปฏิบัติ โดยมีการติดตามและประเมินผลด้วย |  |  |
| 1. ควรจัดระบบการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นผลงานตามภาระงานเป็นหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
 |  |  |
| 1. การพัฒนาบุคลากร
	1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะทางด้านวิชาการและทักษะทางด้านวิชาชีพควบคู่กัน โดยนำระบบ SWU PSF ที่มหาวิทยาลัยพัฒนาขึ้นมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการสอนของอาจารย์ให้รวดเร็วขึ้น และเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้มีสมรรถนะสูงขึ้นในแต่ละปี เพื่อรองรับหลักสูตรและผู้เรียนในอนาคต และควรสนับสนุนและส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการสอนให้มีคุณภาพที่เหมาะสม และสามารถเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้

โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิต* 1. พัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีทักษะทางวิชาชีพที่ทันสมัย ไม่ใช่เพียงการศึกษาต่อ

แต่ต้องตามให้ทันเทคโนโลยีและดิจิทัลสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรอาจมีทั้งแบบปกติและแบบออนไลน์ มหาวิทยาลัยจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนและเบิกจ่ายได้ทั้งสองระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วมากขึ้น |  |  |
| 1. พัฒนาให้บุคลากรมีกรอบความคิด (mindset) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งผลลัพธ์ที่เป็นผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (internal engagement)
 |  |  |
| 1. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้นำส่วนงานรุ่นใหม่ สามารถนำความรู้ ความสามารถและความกระตือรือร้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานและมหาวิทยาลัยได้อย่างทันการณ์มากขึ้น
 |  |  |
| 1. ส่งเสริมการสร้างความสุขให้แก่บุคลากร ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่พักอาศัยให้ดีขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความผูกพันแก่องค์กร

ในระยะยาว นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก สิ่งเร้ารอบข้างมีผลต่อแรงจูงใจของคนรุ่นใหม่ค่อนข้างสูง |  |  |
| 1. ให้มหาวิทยาลัยจัดทำข้อตกลงระหว่างอธิการบดีกับหัวหน้าส่วนงาน โดยจัดทำแบบฟอร์มติดตามผลการดำเนินงานที่แสดงถึงผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ที่นำเสนอไว้ต่อคณะกรรมการสรรหาฯ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งไว้
 |  |  |
| 1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการติดตามและยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินแบบสมดุล 4 มิติ (BSC) ของมหาวิทยาลัย ที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 2.7 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้ไปศึกษา/อบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือเข้าร่วมประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการ ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด- ตัวชี้วัดที่ 2.9 ร้อยละของบุคลากรประจำสายปฏิบัติการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบทั้งในประเทศและ/หรือต่างประเทศ- ตัวชี้วัดที่ 4.12 ผลการประเมินความโปร่งใสจาก ป.ป.ช. |  |  |

.....................................