



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2565

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรงรักษาบุคลากร และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิสู่เป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดีนำไปพัฒนาบุคลากรทุกระดับได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรมต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
1. ประวัติสำนักงานอธิการบดี	1
2. ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ สำนักงานอธิการบดี	1
3. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี	1-2
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานอธิการบดี	3
2. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามประเภทบุคลากร	4-5
3. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับตำแหน่ง	6
4. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกคุณวุฒิการศึกษา	7
5. จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	8
6. รายชื่อผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	9-10
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	
1. กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	11
2. กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ตามแผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	12
3. กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด จำแนกตามหน่วยงาน ตามแผน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	13
4. คำอธิบายตัวชี้วัด ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน อธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	14-16
ภาคผนวก	17
- คำนิยาม	18-19
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	20-22

บทนำ

1. ประวัติสำนักงานอธิการบดี

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ.2548 ได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็น 1 ใน 9 แห่ง ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2548 เป็นต้นมา โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 คณะ และ 4 สถาบัน/สำนัก ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการให้บริการ ประสานงาน สนับสนุนงานบริหารและสนับสนุนงานวิชาการ ในทุก ๆ ด้าน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 หน่วยงาน ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารทรัพยากรคนทบุรี กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี กองบริหารทรัพยากรวสุกรี และกองส่งเสริมคุณภาพ

2. ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ สำนักงานอธิการบดี

ปณิธาน “มุ่งมั่นให้บริการที่ดี โดยบริหารจัดการด้วยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ”

วิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานคุณภาพด้านบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และให้บริการอย่างมืออาชีพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ “เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร”

3. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดีให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.2 เป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

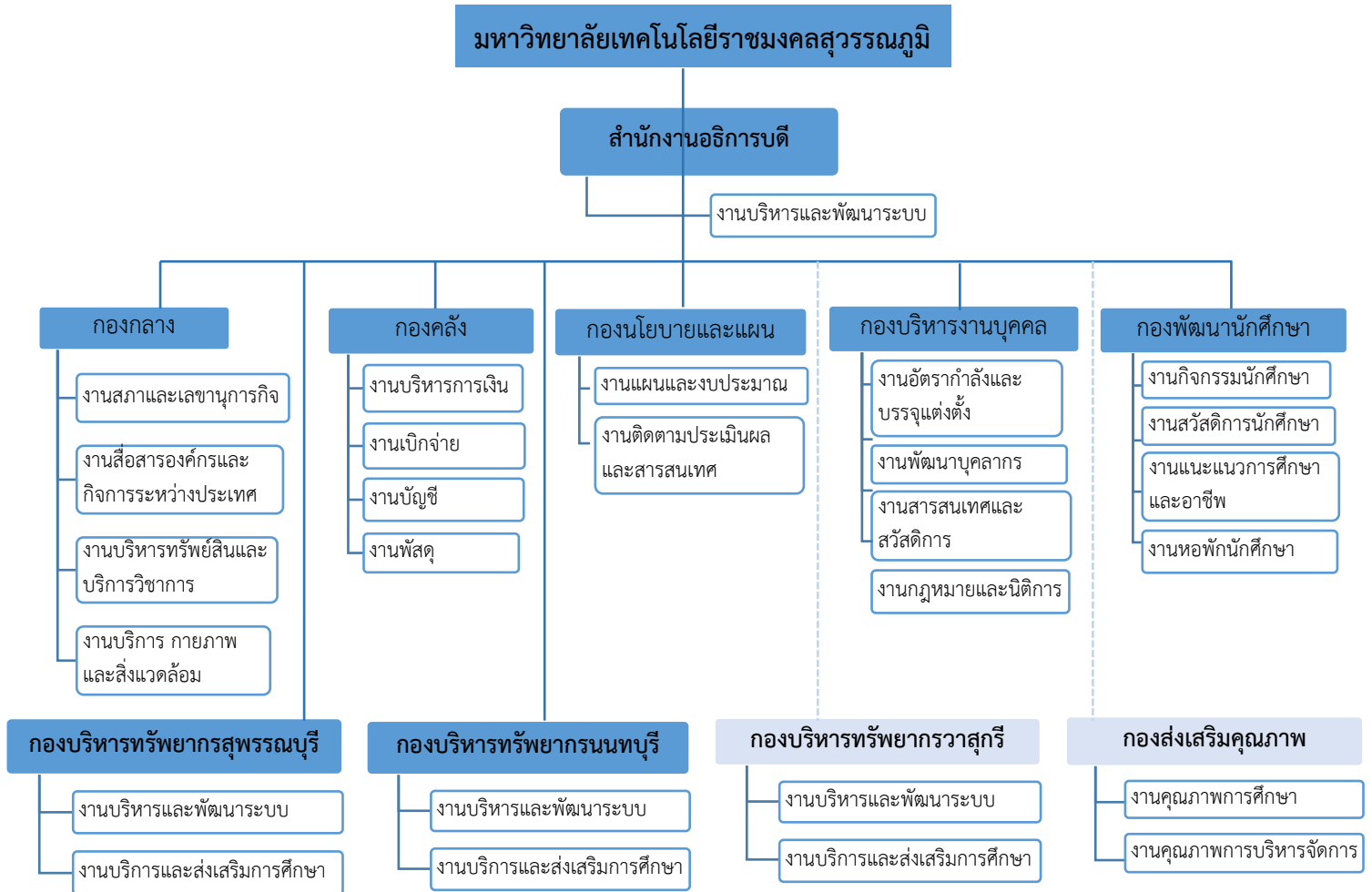
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ
และพันธกิจของหน่วยงาน

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานอธิการบดี

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การแบ่งงานภายในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกาศ ณ วันที่ 19 ธันวาคม 2561 (มติสภามหาวิทยาลัย การประชุมครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2561)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี



■ ส่วนราชการที่จัดตั้งโดย กฎกระทรวง/ประกาศกระทรวง

■ ส่วนราชการที่จัดตั้งเป็นการภายในโดยสภามหาวิทยาลัย

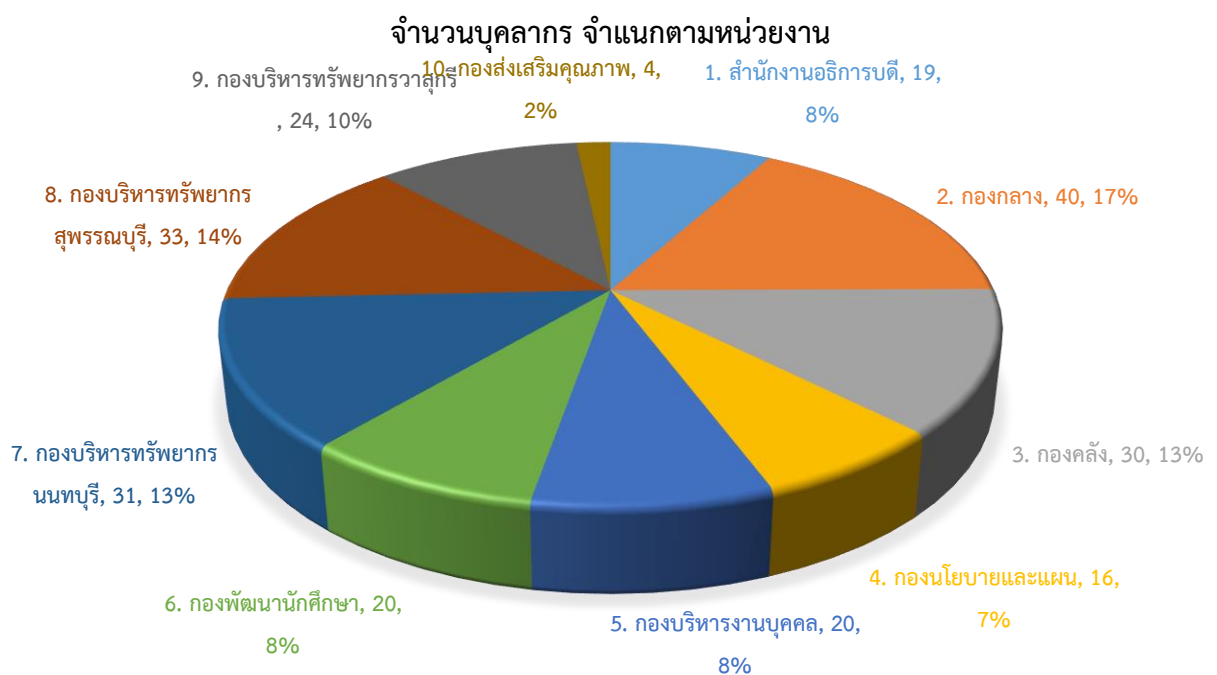
2. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (62-65)	จำนวนคนครอง ณ 1 ต.ค. 64					
		ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวม
1. สำนักงานอธิการบดี	19	6	13	-	-	-	19
2. กองกลาง	47	-	29	-	6	5	40
3. กองคลัง	32	3	26	-	1	-	30
4. กองนโยบายและแผน	16	-	16	-	-	-	16
5. กองบริหารงานบุคคล	21	-	18	2	-	-	20
6. กองพัฒนานักศึกษา	22	2	15	-	-	3	20
7. กองบริหารทรัพยากรนันทบุรี	37	3	15	5	8	-	31
8. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	36	2	17	6	3	5	33
9. กองบริหารทรัพยากรวาสูกีรี	28	1	15	-	7	1	24
10. กองส่งเสริมคุณภาพ	5	-	4	-	-	-	4
รวม	263	17	168	13	25	14	237

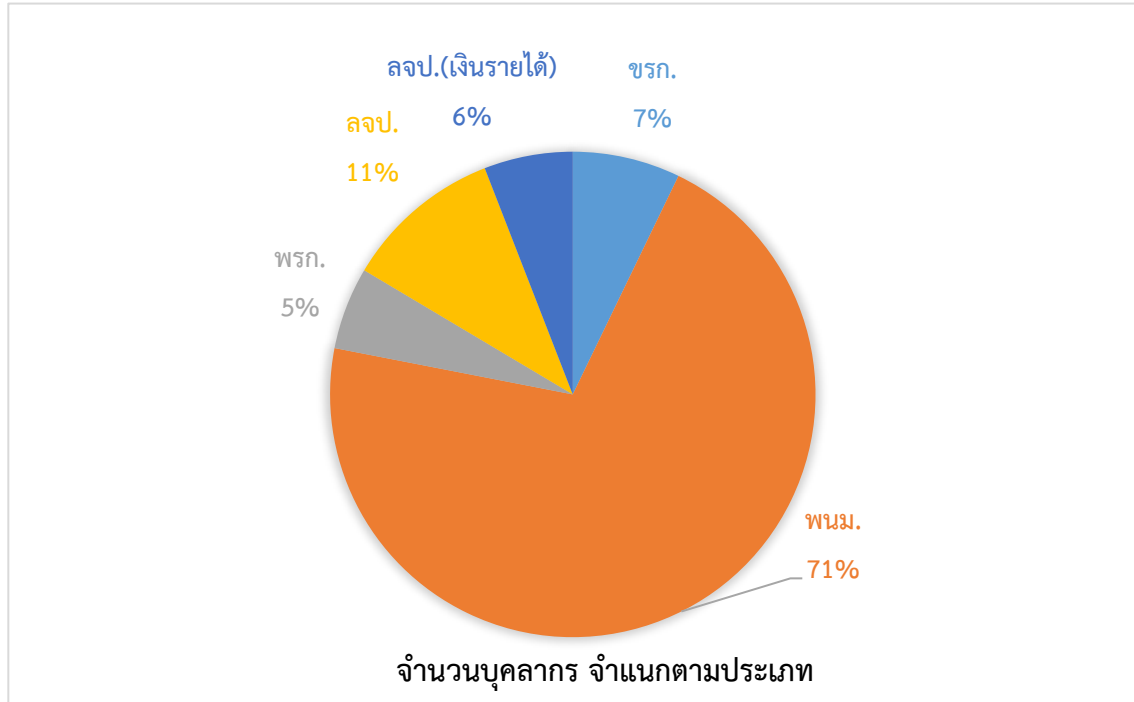
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

หมายเหตุ จำนวนบุคลากรไม่นับรวมผู้อำนวยการกองที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มารักษาราชการแทน/ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

2.1 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน



2.2 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

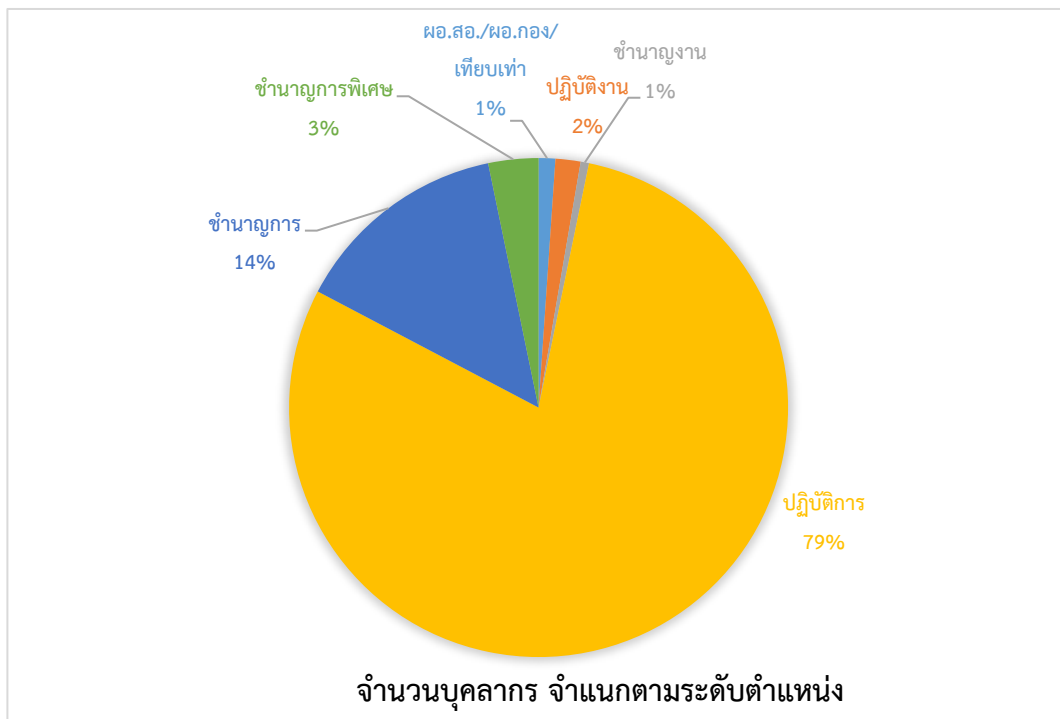


3. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ประเภทผู้บริหาร	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ ลจป.(รต.)	รวม
	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ		
1. สอ.	1	1	-	12	3	1	-	19
2. กก.	-	1	-	25	3	-	11	40
3. กค.	-	-	1	23	5	-	1	30
4. กผ.	-	-	-	15	1	-	-	16
5. กบ.	-	-	-	16	2	-	2	20
6. กพ.	1	-	-	11	4	2	3	20
7. กบน.	-	-	-	15	1	2	13	31
8. กบส.	-	-	-	16	2	1	14	33
9. กบว.	-	1	-	14	1	-	8	24
10. กสค.	-	-	-	-	4	-	-	4
รวม	2	3	1	147	26	6	52	237

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

3.1 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

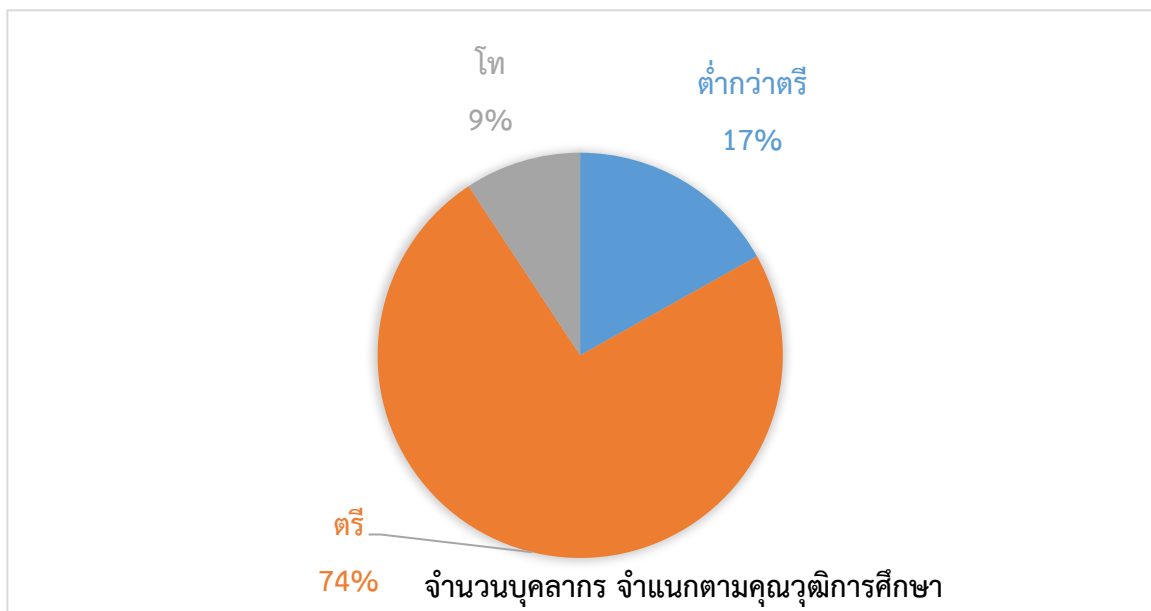


4. จำนวนบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. สำนักงานอธิการบดี	1	13	5	-	19
2. กองกลาง	12	26	2	-	40
3. กองคลัง	-	26	4	-	30
4. กองนโยบายและแผน	-	16	-	-	16
5. กองบริหารงานบุคคล	-	17	3	-	20
6. กองพัฒนานักศึกษา	3	16	1	-	20
7. กองบริหารทรัพยากรนันทบุรี	8	20	3	-	31
8. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	8	21	4	-	33
9. กองบริหารทรัพยากรวาสูกีรี	8	16	-	-	24
10. กองส่งเสริมคุณภาพ	-	4	-	-	4
รวมทั้งสิ้น	40	175	22	-	237

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

4.1 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา



5. จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
2. กองกลาง	-	-	-	1	-	1
3. กองคลัง	-	-	-	1	-	1
4. กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
5. กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-
6. กองพัฒนานักศึกษา	1	-	-	-	-	1
7. กองบริหารทรัพยากรนันทบุรี	-	1	-	1	-	2
8. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	-	-	-	-	-	-
9. กองบริหารทรัพยากรวาสูกีรี	1	-	-	-	-	1
10. กองส่งเสริมคุณภาพ	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	2	1	-	3	-	6

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

6. รายชื่อผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ชื่อ/สังกัด	ตำแหน่งบริหาร
สำนักงานอธิการบดี	
1. นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
2. นางอุบล บริบูรณ์	หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ
กองกลาง	
1. นายอนันท์รัตน์ อยู่สบาย	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองกลาง
2. นายโฆษิต มีคุณกิจ	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานสภาและเลขานุการกิจ
3. นายสุบิน เอกจิตต์	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานสื่อสารองค์กร และกิจการระหว่างประเทศ
4. นางสาวบวรวรรณ เสดางกุล	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานบริหารทรัพย์สิน และบริการวิชาการ
5. นายอนันท์รัตน์ อยู่สบาย	หัวหน้างานบริการ กายภาพ และสิ่งแวดล้อม
กองคลัง	
1. นางสาวอภิญญา สกุฬพราหมณ์	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
2. นางสาววรรณภา แก้วพลอย	หัวหน้างานบริหารการเงิน
3. นางสาวอภิญญา สกุฬพราหมณ์	หัวหน้างานเบิกจ่าย
4. นางสาวภนิดา อັตตะสาระ	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานพัสดุ
5. นางสาววิภา ธรรมจารี	หัวหน้างานบัญชี
กองนโยบายและแผน	
1. นางสาวเบญจวรรณ คลีดิษฐ์	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
2. นางสาวอุศนา องค์กรเวช	หัวหน้างานแผนและงบประมาณ
3. นางสาวรัชชนันท์ ดีมาก	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานติดตามประเมินผล และสารสนเทศ
กองบริหารงานบุคคล	
1. นางสาวภาวิณี ชูწყัย	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
2. นางสาวสมัญญา ตรีรัตนเศรษฐ์	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้ง
3. นางสาวภาวิณี ชูწყัย	หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
4. นางสาวสุนันทา ไบจิต	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานสารสนเทศและสวัสดิการ
5. นางสาวกัศยา สุพล	หัวหน้างานกฎหมายและนิติการ

ชื่อ/สังกัด	ตำแหน่งบริหาร
กองพัฒนานักศึกษา	
1. นางอุทัยชนก โพธิ์งาม	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา
2. นางสาวชวนพิศ เปรมกมล	หัวหน้างานกิจกรรมนักศึกษา
3. นางสิริรัตน์ โปสพสุวรรณ	หัวหน้างานสวัสดิการนักศึกษา
4. นางสาวเมลิณี อัมวงษ์	หัวหน้างานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
5. นางสาววิยะดา นุชพันธุ์	หัวหน้างานหอพักนักศึกษา
กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี	
1. นางณัฐกานต์ ม่วงเขียว	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากร นนทบุรี
2. นางสาวณัฐริกา ทองสัมฤทธิ์	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานบริการและส่งเสริมการศึกษา
3. นางสาวมณฑิรา สาระพันธุ์	หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ
กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	
1. นายปิติชน เปี่ยมบริบูรณ์	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากร สุพรรณบุรี
2. นางอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์	หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ
3. นางจิตติสิริ สรหงษ์	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานบริการและส่งเสริมการศึกษา
กองบริหารทรัพยากรวาสูกีรี	
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจจนลาภ	ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรวาสูกีรี
2. นางสาวยุวดี สุนพยานนท์	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ
3. นายประเสริฐ ประชาดี	ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานบริการและส่งเสริมการศึกษา
กองส่งเสริมคุณภาพ	
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัน สุขสัน	ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพ
2. นางสิริพร เรืองสุรัตน์	หัวหน้างานคุณภาพการศึกษา

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21
ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

- 2.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง
- 2.3 ร้อยละของบุคลากรที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์
- 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรง รักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ
ตัวชี้วัด

- 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- 3.2 ระดับความสุขของบุคลากร
- 3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากร

กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี 2564 (แผน/ผล)	ปี 2565 (แผน)
1 บุคลากรเป็นคนที่ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥ 80 (86.38)	≥ 80
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥ 80 (100)	≥ 80
2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	คน	≥ 53 (198)	≥ 127
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง หมายเหตุ แผนฯ สอ. ปี 64 ไม่ได้กำหนด แต่มีแผนและผลจากแผนฯ มหาวิทยาลัย คือ (≥ 20 / 11.67)	ร้อยละ		≥ 30
	2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง ต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	ร้อยละ	≥ 50 (22.96)	≥ 60
	2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	ร้อยละ	≥ 80 (85.19)	≥ 80
3 ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรง รักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	≥ 80 (79.80)	≥ 80
	3.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับ	3 (3)	4
	3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับ	4 (4)	5

**คำอธิบายตัวชี้วัด ตามบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด/ สูตรการคำนวณ
กลยุทธ์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนที่ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	
1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> <p>1) ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ = $\frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$</p> <p>2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร x 20</p>
1.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\frac{\text{จำนวนการแก้ไขข้อร้องเรียนได้สำเร็จ (เรื่อง)}}{\text{จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100$
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	
2.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยแผนการพัฒนารายบุคคลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น</p> <p>IDP (Individual Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีคุณสมบัติ ความสามารถ และ ศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> <p>ผลรวมของจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ</p>
2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>1. เพื่อให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ไม่นับรวมพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำเงินรายได้ เนื่องจากไม่มีสิทธิในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2. จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 – 2565) ของสำนักงานอธิการบดี จำนวน 222 อัตรา</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของสำนักงานอธิการบดี}}$

ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด/ สูตรการคำนวณ
<p>2.3 ร้อยละของบุคลากรที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์</p>	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>1. ประเภทตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ <ol style="list-style-type: none"> (1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า (2) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า - ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ <ol style="list-style-type: none"> (1) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ (3) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (4) ตำแหน่งระดับชำนาญการ (5) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ - ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ <ol style="list-style-type: none"> (1) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ (2) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน (3) ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน <p>2. คำนวณข้อมูลของบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}}$
<p>2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill</p>	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill ดังนี้</p> <p>Reskill หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อให้ให้เราทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมได้ หรือกระบวนการในการฝึกฝนผู้คน เพื่อให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมได้ หรือการมองหาคนทำงานที่มีทักษะใกล้เคียงกับทักษะใหม่ ที่องค์กรต้องการมากที่สุดและส่งเสริมพัฒนา ทักษะนั้นควบคู่ไปกับทดลองลงมือทำงานจริง</p> <p>Upskill หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาทักษะให้คนทำงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่หรือทักษะที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างความต่างระหว่างทักษะที่บุคลากรมีกับทักษะที่องค์กรต้องการ โดยการ Upskill จะเป็นการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยพัฒนาทักษะควบคู่ไปกับเส้นทางการทำงานปัจจุบัน บุคลากรที่ได้รับการ Upskill อาจจะเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรมานานและมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และผู้รับบริการขององค์กร</p> <p>Newskill หมายถึง การเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เป็นทักษะจำเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่เราไม่เคยรู้มาก่อน</p>

ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด/ สูตรการคำนวณ
	<p>สูตรการคำนวณ</p> <p><u>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill</u> x 100</p> <p>จำนวนบุคลากรทั้งหมด</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรง รักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ</p>	
<p>3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย</p>	<p>สูตรการคำนวณ</p> <p>1) ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ = <u>ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ</u></p> <p>จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด</p> <p>2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย x 20</p>
<p>3.2 ระดับความสุขของบุคลากร</p>	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความสุขของบุคลากร</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> <p>1) ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ = <u>ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ</u></p> <p>จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด</p> <p>2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระดับความสุขของบุคลากร x 20</p> <p>โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนระดับความสุขแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่</p> <p>ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 00.00 - 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)</p> <p>ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 25.00 - 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข (Unhappy)</p> <p>ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 50.00 - 74.99 หมายถึง มีความสุข (Happy)</p> <p>ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 75.00 - 100 หมายถึง มีความสุขมาก (Very Happy)</p>
<p>3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>คำอธิบายตัวชี้วัด</p> <p>ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความคาดหวัง/ ความผูกพันของบุคลากร</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> <p>1) ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ = <u>ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ</u></p> <p>จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด</p> <p>2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อระดับความผูกพันของบุคลากร x 20</p> <p>โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ ได้แก่</p> <p>ระดับ 5 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความผูกพันระดับมากที่สุด</p> <p>ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความผูกพันระดับมาก</p> <p>ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความผูกพันระดับปานกลาง</p> <p>ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความผูกพันระดับน้อย</p> <p>ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ไม่มีความผูกพัน</p>

ภาคผนวก

คำนิยาม

1. ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ

1. **ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม** ได้แก่ คิดสร้างสรรค์/ ใส่ใจนวัตกรรม/ มีวิจรรย์ญาณ/ แก้ปัญหาเป็น/ สื่อสารดี/ เต็มใจร่วมมือ

2. **ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี** ได้แก่ อัปเดตทุกข้อมูลข่าวสาร/ รู้เท่าทันสื่อ/ ครอบรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ/ ฉลาดสื่อสาร

3. **ทักษะชีวิตและอาชีพ** ได้แก่ / มีความยืดหยุ่น/ รู้จักปรับตัว/ ริเริ่มสิ่งใหม่/ ใส่ใจดูแลตัวเอง/ รู้จักเข้าสังคม/ เรียนรู้วัฒนธรรม/ มีความเป็นผู้นำ/ รับผิดชอบหน้าที่/ พัฒนาอาชีพ/ หมั่นหาความรู้รอบด้าน

2. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี)

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกาย ที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม)

มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี)

มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชน ให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย)

รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้)

มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ)

มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย)

มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี)

มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี 2564	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล
1 บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥ 80 (86.38)	กผ.
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥ 80 (100)	กบ.
	1.3 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ร้อยละ	≥ 80 (81)	กบ.
2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	คน	53 (198)	กบ.
	2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	ร้อยละ	≥ 50 (22.96)	กบ.
	2.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	ร้อยละ	≥ 80 (85.19)	กบ.
3 ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรงรักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ	3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	≥ 80 (79.80)	กบ.
	3.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับ	3 (3)	กบ.
	3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับ	4 (4)	กบ.
	3.4 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	≥ 80 (74.68)	กก./ กบน./ กบส./ กบว.

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่ 3.1, 3.2 และ 3.3 ใช้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมารายงานผล ซึ่งไม่ได้จำแนกรายหน่วยงาน

รายงานผลการดำเนินงานจำแนกหน่วยงาน ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.
1 บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กผ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	82.93	85.24	89.26	88.78	92.07	89.75	80.97	81.07	80.05	93.71
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กบ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	-	-	-	-	100	-	-	100	-	-
	1.3 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	กบ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	-	-	-	-	80	-	82	-	-	-
2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	กบ.	คน	เป้าหมาย	5	9	6	4	4	4	6	7	7	1
				ผล	16	42	30	19	16	16	23	15	17	4
	2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	กบ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50
				ผล	14.29	33.33	69.23	0	0	18.18	0	14.29	0	0
	2.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	กบ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	100	64.29	100	87.50	100	85.71	72.73	100	74.07	100

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	หน่วยนับ	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	
3 ส่งเสริม สร้างความผูกพัน เพื่อดำรง รักษา ไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ	3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	กบ.	ร้อยละ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
				ผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	ระดับ	เป้าหมาย	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3
				ผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	ระดับ	เป้าหมาย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4
				ผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.4 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	กก./ กบน./ กบส./ กบว.	ร้อยละ	เป้าหมาย	-	≥ 80	-	-	-	-	-	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-
				ผล	-	69.12	-	-	-	-	-	74.04	78.56	78.80	-

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่ 3.1, 3.2 และ 3.3 ใช้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมารายงานผล ซึ่งไม่ได้จำแนกรายหน่วยงาน

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี