



การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 โดยมีวิสัยทัศน์ การบริหารทรัพยากรบุคคล : มุ่งพัฒนาพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพันธกิจ ดังนี้

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์

1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก

1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์

2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ

2.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์

3.1 บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์

4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

4.1 วางแผนสร้างความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
<p>1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม <u>เป้าประสงค์</u></p> <p>1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย</p>	<p>กลยุทธ์ 1.1 ทบพวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>1. มหาวิทยาลัย วิเคราะห์และทบทวน วางแผนด้านอัตรากำลัง ทุก ๆ 4 ปี ตามมาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ปัจจุบันมหาวิทยาลัยใช้กรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565)</p> <p>2. มหาวิทยาลัยมีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565) โดยจัดแต่งตั้งคณะกรรมการ ทบทวนกรอบอัตรากำลัง และได้ดำเนินการพิจารณาทบทวน ซึ่งจัดประชุม จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุม ครั้งที่ 1 /2563 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2563 2. ประชุม ครั้งที่ 2 /2563 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2563 3. ประชุม ครั้งที่ 1 /2564 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2564 4. ประชุม ครั้งที่ 2 /2564 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 <p>และ เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2564 ได้รายงานผลการทบทวนให้มหาวิทยาลัยทราบเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2564 ได้นำเรื่องเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการทบทวนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565) ของบุคลากร สายสนับสนุน</p> <p>3. ได้ดำเนินการประชุมการจัดทำโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ และ กรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569) จำนวน 2 ครั้ง 1) ครั้งที่ 1 /2565 วันที่ 17 มกราคม 2565 ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ และ กรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569) และ 2) ครั้งที่ 2/2565 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 ได้ดำเนินการกำหนดแผนการดำเนินการในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 22 อัตรา ผ่านการคัดเลือกได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 19 อัตรา 2. การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เงินงบประมาณ จำนวน 6 อัตรา ผ่านการคัดเลือกได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 3 อัตรา 3. การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศฯ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 โดยมีผู้ได้รับการประเมินและต่อสัญญาจ้างจำนวน 8 คน 4. การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 27 ราย ได้แก่ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ราย และตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 25 ราย 5. การแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 20 คน ได้แก่ ผศ. 18 คน รศ. 2 คน 6. การประเมินการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่พ้นจากการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน 7. ไม่มีการโอนย้ายข้าราชการ 8. การลาออก ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ขอลาออกจากราชการ จำนวน 21 คน เป็นข้าราชการ 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 14 คน พนักงานราชการ 6 คน
<p>2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p><u>เป้าประสงค์</u></p>	<p>กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบแผนการพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. 2563 - 2565 แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2563 ตามหนังสือที่ อว 0656.05/2032 ลงวันที่ 10 กันยายน 2563 และมีการทบทวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปี ในปี 2565 แจกให้บุคลากรทุก</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
<p>2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>หน่วยงานทบทวนตามหนังสือที่ อว 0656.05/ว1947 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 และรายงานผลการทบทวนให้มหาวิทยาลัยรับทราบเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2565 ตามหนังสือที่ อว 0656.05/76 ลงวันที่ 17 มกราคม 2565 ซึ่งมีจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด 1,083 ราย มีผู้ขอขอบทวน จำนวน 1,001 รายคิดเป็นร้อยละ 98.06</p> <p>กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ</p> <p>มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ อย่างต่อเนื่องทุกคณะ และสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานข้อมูล คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา</p> <p>กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง สายวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 91 ราย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 ราย ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 1/2564 จำนวน 213 ตำแหน่ง เมื่อครบเวลารับสมัครมีผู้ที่มีคุณสมบัติ จำนวน 13 ราย ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 1/2564 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จำนวน 14 ตำแหน่ง เมื่อครบเวลารับสมัครไม่มีผู้สมัคร ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 2/2564 จำนวน 203 ตำแหน่ง เมื่อครบเวลารับสมัครมีผู้ที่มีคุณสมบัติ จำนวน 28 ราย มีการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 2/2564 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จำนวน 15 ตำแหน่ง เมื่อครบเวลารับสมัครไม่มีผู้สมัคร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ</p> <p>มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ทางด้านศึกษาต่อ และจัดส่งไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อศักยภาพอาจารย์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยในปีการศึกษา 2564 มีบุคลากรไปศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 ราย 2. มีการประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการไปศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2563 โดยมีการปรับปรุงเอกสารแนบท้าย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการไปศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2563 เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ ตามหนังสือที่ อว 0656.05/ว412 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2564 3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ดูงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกเป็นกลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP - ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน163 ราย - บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 348 ราย - บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 298 ราย
<p>3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ</p> <p><u>เป้าประสงค์</u></p> <p>3.1 บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม</p> <p>มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเป็น Green University โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และมีนโยบายเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานสำนักงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้สำนักงานสีเขียวไปประยุกต์ใช้ และส่งเสริมการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
	<p>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในสำนักงาน ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของสำนักงานภายในมหาวิทยาลัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี 2565 – 2568 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 282/2565 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>กลยุทธ์ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p>มีการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ในส่วนของอัตราค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลัง และได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่ากระทรวงแรงงานกำหนด ทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ</p>
<p>4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย</p> <p><u>เป้าประสงค์</u></p> <p>4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย</p>	<p>กลยุทธ์ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)</p> <p>กองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการศึกษาข้อมูลในการวิเคราะห์ผลเพื่อวางแผนการดำเนินงานสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) ในกลุ่มผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคนบตี หัวหน้าสำนักงานสถาบัน/สำนัก</p> <p>กลยุทธ์ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย</p> <p>มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสร้างบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานของคณะ สร้างบุคลากรต้นแบบสายวิชาการด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ หัวหน้าสาขาวิชาดีเด่น และในส่วนของสายสนับสนุน คือ บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น</p> <p>กลยุทธ์ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินการ
	กองบริหารงานบุคคลมีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลร่วมกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง



คุณธรรมอัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

ค่านิยม ราชมงคลสุวรรณภูมิ

www.rmutsb.ac.th

Responsibility

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart

มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์