รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พ.ศ. 2563 - 2565
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด รวมไปถึงโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัด หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทสรุป	1 - 3
ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	4 - 8
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	9
- ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	10 - 12
- ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (จำแนกหน่วยงาน)	13 - 15
- แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	16 - 18
บทวิเคราะห์	
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานในศวตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	19
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	19 - 20
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	20 - 21
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	21
- ปัญหา/อุปสรรค	22 - 23
- ข้อเสนอแนะ	24 - 25

บทสรุป

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีเป้าหมายการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์ 29 ตัวชี้วัด พบว่ามีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ตัวชี้วัดรวม	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
1	4	4	8	7	1	-	-	100
2	2	9	11	7	-	4	-	63.64
3	3	2	5	-	2	3	-	40.00
4	1	4	5	2	-	3	-	40.00
รวมทั้งสิ้น	**10**	**19**	**29**	**16**	**3**	**10**	**-**	**65.52**

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	4	4	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก	2	2	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2	1	1	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	**8**	**7**	**1**	**-**	**-**	**100**

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	2	1	-	1	-	50.00
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1	1	-	-	-	100

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ	2	2	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3	1	-	2	-	33.33
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	3	2	-	1	-	66.67
รวมทั้งสิ้น	**11**	**7**	**-**	**4**	**-**	**63.64**

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	3	-	1	2	-	33.33
กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	1	-	-	1	-	0
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	1	-	1	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	**5**	**-**	**2**	**3**	**-**	**40.00**

ตารางที่ 5 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	1	-	-	1	-	0

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	1	-	-	1	-	0
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	2	2	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	1	-	-	1	-	0
รวมทั้งสิ้น	**5**	**2**	**-**	**3**	**-**	**40.00**

ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

1. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำแนกศูนย์พื้นที่

ประเภท	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุน	รวมทั้งสิ้น
1. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	174	271	445
2. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี	104	60	164
3. ศูนย์นนทบุรี	186	67	253
4. ศูนย์สุพรรณบุรี	165	77	242
รวมทั้งสิ้น	**629**	**475**	**1,104**

2. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	21	50	0	71
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	20	35	0	55
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	37	135	0	172
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	92	0	113
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	54	71	0	125
6. คณะศิลปศาสตร์	11	75	7	93
รวมทั้งสิ้น	**164**	**458**	**7**	**629**

3. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	49	22	0	0	71
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	37	15	3	0	55
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	119	50	3	0	172
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	85	28	0	0	113
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	85	34	6	0	125
6. คณะศิลปศาสตร์	78	15	0	0	93
รวมทั้งสิ้น	**453**	**164**	**12**	**0**	**629**

4. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	คุณวุฒิการศึกษา			
	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	42	28	71
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	1	24	31	55
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	134	38	172
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	66	47	113
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	82	43	125
6. คณะศิลปศาสตร์	9	69	15	93
รวมทั้งสิ้น	**10**	**417**	**181**	**629**

หมายเหตุ บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภท ขรก. และ ลจช.

5. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. คอ.	0	12	4	0	0	16
2. ทอ.	0	12	5	2	11	30
3. บท.	0	24	6	0	2	32
4. วท.	0	11	5	0	1	17
5. วส.	0	19	1	0	1	21
6. ศศ.	0	11	3	0	0	14
7. สวพ.	0	20	2	0	0	22
8. สวท.	1	33	5	0	0	39
9. สวส.	0	44	0	1	1	46
10. ตสน.	1	4	0	0	0	5
11. สอ.	15	168	13	22	15	233
รวมทั้งสิ้น	**17**	**358**	**44**	**25**	**31**	**475**

6. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./พนม.)						จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ลจป.(รด)	รวมทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า		
1. คอ.	0	0	11	1	0	0	4	**16**
2. ทอ.	0	0	5	7	0	0	18	**30**
3. บท.	0	0	23	1	0	0	8	**32**
4. วท.	0	0	6	5	0	0	6	**17**
5. วส.	0	0	18	1	0	0	2	**21**
6. ศศ.	0	0	8	3	0	0	3	**14**
7. สวพ.	0	0	18	2	0	0	2	**22**
8. สวท.	0	0	27	7	0	0	5	**39**
9. สวส.	5	0	32	7	0	0	2	**46**
10. ตสน.	0	0	3	2	0	0	0	**5**
11. สอ.	2	2	123	49	5	2	50	**233**
รวมทั้งสิ้น	**7**	**2**	**274**	**85**	**5**	**2**	**100**	**475**

7. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คอ.	0	14	2	0	16
2. ทอ.	14	14	2	0	30
3. บท.	2	30	0	0	32
4. วท.	1	14	2	0	17
5. วส.	1	20	0	0	21
6. ศศ.	0	10	4	0	14
7. สวพ.	0	17	3	2	22
8. สวท.	1	34	4	0	39
9. สวส.	7	37	2	0	46
10. ตสน.	0	4	1	0	5
11. สอ.	38	172	23	0	233
รวมทั้งสิ้น	**64**	**366**	**43**	**2**	**475**

8. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน	ประเภท						หมายเหตุ
	ขรก.	พนม.	จลป.	พรก.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น	
1. คอ.	7	0	0	0	0	**7**	ผศ. 5 คน
2. ทอ.	2	0	1	0	0	**3**	ผศ. 2 คน
3. บท.	2	0	0	0	0	**2**	รศ. 1 คน, ผศ. 1 คน
4. วท.	2	0	0	0	0	**2**	ผศ. 1 คน
5. วส.	1	1	0	0	0	**2**	
6. ศศ.	3	0	0	0	0	**3**	ผศ. 1 คน
7. สวพ.	0	0	0	0	0	0	
8. สวท.	0	0	0	0	0	0	
9. สวส.	0	0	0	0	0	0	
10. ตสน.	0	0	0	0	0	0	
11. สอ.	2	1	3	0	0	**6**	
รวมทั้งสิ้น	**19**	**2**	**4**	**0**	**0**	**25**	

9. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	5	13	0	0	0	**18**
2. กก.	0	31	0	5	5	**41**
3. กค.	3	26	0	1	0	**29**
4. กผ.	0	15	0	0	0	**15**
5. กบ.	0	17	2	0	0	**19**
6. กพ.	2	15	0	0	4	**21**
7. กบน.	3	15	5	7	0	**30**
8. กบส.	2	17	6	3	5	**33**
9. กบว.	0	15	0	7	1	**23**
10. กสค.	0	4	0	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**15**	**168**	**13**	**22**	**15**	**233**

10. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./ พนม.)						จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ ลจป.(รด)	รวม ทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
1. สอ.	1	0	12	4	1	1	0	**19**
2. กก.	1	0	25	3	0	0	12	**41**
3. กค.	0	1	23	5	0	0	1	**30**
4. กผ.	0	0	15	1	0	0	0	**16**
5. กบ.	0	0	16	2	0	0	2	**20**
6. กพ.	0	0	11	4	2	0	3	**20**
7. กบน.	0	0	15	2	1	0	15	**33**
8. กบส.	0	0	16	3	0	0	20	**39**
9. กบว.	1	0	14	1	0	0	4	**20**
10. กสค.	0	0	0	4	0	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**3**	**1**	**147**	**29**	**4**	**1**	**57**	**242**

11. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	0	14	4	0	**18**
2. กก.	11	28	2	0	**41**
3. กค.	0	25	4	0	**29**
4. กผ.	0	15	0	0	**15**
5. กบ.	0	16	3	0	**19**
6. กพ.	4	15	2	0	**21**
7. กบน.	7	19	4	0	**30**
8. กบส.	8	21	4	0	**33**
9. กบว.	8	15	0	0	**23**
10. กสค.	0	4	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**38**	**172**	**23**	**0**	**233**

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม															
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์															
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13
		ผล	88.06	89.43	89.63	86.13	88.17	86.97	88.00	-	-	-	-	-	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.5
		ผล	87.26	86.33	77.50	87.72	92.85	87.15	83.50	87.60	88.18	92.00	87.01	90.07	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	
		ผล	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์															
<u>กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก</u>															
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	เป้าหมาย	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	-	-	-	-	-	
		ผล	100	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	เป้าหมาย	≤ 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≤ 8	
		ผล	-2.85	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-2.85	
<u>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</u>						-									
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	เป้าหมาย	≥ 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≥ 2	
		ผล	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	82.52	81.67	100	*50.00*	100	98.33	89.44	*76.67*	80.00	*0*	*0*	*79.33*	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง															
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์		**4**													
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12
		ผล	28.38	30.46	37.74	30.23	22.64	32.76	18.39	-	-	-	-	-	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	31.53	8.33	58.33	6.25	27.78	10.00	33.33	25.00	24.14	21.21	50.00	39.58	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
ตัวชี้วัดกลยุทธ์															
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง															
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	เป้าหมาย	≥ 540	54	43	124	72	81	65	9	24	28	3	127	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1
		ผล	826	80	48	169	81	82	89	14	39	46	1	177	
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ															
2.2.1	จำนวนของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	เป้าหมาย	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	52	10	7	12	3	9	11	-	-	-	-	-	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	≥ 80	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1
		ผล	93.34	90.89	92.57	95.00	97.00	94.45	92.40	91.67	-	92.40	-	-	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ															
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	-	-	-	-	-	
		ผล	41.59	42.42	29.41	50.71	61.96	29.82	25.64	-	-	-	-	-	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	
		ผล	30.63	22.22	75.00	38.10	27.27	7.69	57.14	22.22	32.26	39.39	25.00	27.91	
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	82.16	83.91	62.35	99.02	64.62	84.25	69.16	64	100	100	100	83.26	
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ															
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 24	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.2
		ผล	10	5	0	0	0	5	0	-	-	-	-	-	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 5	0	0	0	1	4	0	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3
		ผล	48	2	0	15	8	23	0	-	-	-	-	-	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	เป้าหมาย	≥ 20	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.1
		ผล	180	15	14	5	83	46	17	-	-	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ															
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์															
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	74.00	81.20	69.40	71.00	75.00	70.00	79.40	74.80	73.60	73.40	76.00	73.60	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
		ผล	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	
		ผล	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์															
กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม															
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15
		ผล	65.54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65.54	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ															
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4	
		ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย															
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์															
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 40	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	1	
		ผล	27	5	7	3	0	4	4	1	0	0	0	3	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์															
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)															
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย	≥ 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		ผล	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย															
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 25	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	
		ผล	49	6	25	14	0	0	4	-	-	-	-	-	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
		ผล	17	4	6	0	0	0	1	0	5	0	0	1	
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้															
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 2	
		ผล	ระดับ 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 1	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (จำแนกทุกหน่วยงาน)

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม																								
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย																								
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																								
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13
		ผล	88.06	89.43	89.63	86.13	88.17	86.97	88.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.5
		ผล	87.26	86.33	*77.50*	87.72	92.85	87.15	83.50	87.60	88.18	92.00	87.01	85.54	94.30	93.19	92.75	88.01	90.21	90.17	90.15	82.68	93.74	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																								
<u>กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก</u>																								
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	เป้าหมาย	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	100	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	เป้าหมาย	≤ 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≤ 8	-	-	-	-	-	-	
		ผล	-2.85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.85	-	-	-	-	-	-	
<u>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</u>																								
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	เป้าหมาย	≥ 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≥ 2	-	-	-	-	-	
		ผล	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	82.52	81.67	100	*50.00*	100	98.33	89.44	*76.67*	80.00	*0*	*0*	80.00	80.00	*0*	80.00	97.00	*0*	*0*	*0*	*60.00*	*0*	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																								
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ																								
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																								
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12
		ผล	*28.38*	30.46	37.74	30.23	*22.64*	32.76	*18.39*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	31.53	*8.33*	58.33	*6.25*	*27.78*	*10.00*	33.33	*25.00*	*24.14*	*21.21*	50.00	33.33	33.33	71.43	*13.33*	*21.43*	100.00	*18.75*	*20.00*	*18.18*	80.00	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																								
<u>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</u>																								
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	เป้าหมาย	≥ 540	54	43	124	72	81	65	9	24	28	3	12	18	18	10	11	12	15	16	12	3	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1
		ผล	826	80	48	169	81	82	89	14	39	46	*1*	17	24	29	15	16	18	21	18	15	4	
<u>กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ</u>																								
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	เป้าหมาย	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	52	10	7	12	3	9	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	หมายเหตุ
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1
		ผล	93.34	90.89	92.57	95.00	97.00	94.45	92.40	91.67	-	92.40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ																								
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	*41.59*	*42.42*	*29.41*	*50.71*	*61.96*	*29.82*	*25.64*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	-	กสค. บุคลากรได้ตำแหน่งชำนาญการครบถ้วนแล้ว ไม่นับเป็นตัวหาร
		ผล	*30.63*	*22.22*	75.00	*38.10*	*27.27*	*7.69*	*57.14*	*22.22*	*32.26*	*39.39*	*25.00*	*14.29*	*26.92*	25.00	100.00	*27.27*	*50.00*	*0*	*30.77*	*30.77*	-	
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	82.16	83.91	*62.35*	99.02	*64.62*	84.25	*69.16*	64	100	100	100	100	*68.29*	100	100	100	100	*73.33*	*60.61*	*78.26*	100	
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ																								
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 24	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.2
		ผล	*10*	5	*0*	*0*	*0*	5	*0*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 5	0	0	0	1	4	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3
		ผล	48	2	0	15	8	23	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษาตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	เป้าหมาย	≥ 20	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/KPI-SP 2.2.1
		ผล	180	15	14	5	83	46	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ																								
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร																								
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																								
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	*74.00*	81.20	*69.40*	*71.00*	*75.00*	*70.00*	*79.40*	*74.80*	*73.60*	*73.40*	*76.00*	*77.00*	*70.00*	*75.00*	*75.40*	*69.00*	*74.20*	*73.80*	*76.20*	*71.40*	*74.00*	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
		ผล	ระดับ 4	*ระดับ 3*	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	*ระดับ 3*	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	*ระดับ 3*	*ระดับ 3*	ระดับ 4	*ระดับ 3*	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	
		ผล	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	*ระดับ 4*	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																								
กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม																								
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15
		ผล	*65.54*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*77.00*	-	-	-	-	*71.6*	*72.33*	*40.65*	-	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ																								
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4	-	-	-	-	-	
		ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4	-	-	-	-	-	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย																								
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ																								
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																								
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 40	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	*27*	5	7	*3*	*0*	*4*	*4*	1	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	3	*0*	*0*	*0*	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																								
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)</u>																								
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย	≥ 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		ผล	*2*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	1	*0*	*0*	*0*	*0*	1	*0*	*0*	*0*	*0*	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย</u>																								
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 25	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	49	6	25	14	*0*	*0*	*4*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	17	4	6	*0*	*0*	*0*	1	*0*	5	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	1	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร</u>																								
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 2	-	-	-	-	-	
		ผล	*ระดับ 1*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*ระดับ 1*	-	-	-	-	-	

แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งปม. 2563	ปี งปม. 2564	ปี งปม. 2565	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม						
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13
		ผล	89.37	89.63	88.06	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.5
		ผล	83.82	85.22	87.26	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		100	100	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		100	100	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
<u>กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก</u>						
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	เป้าหมาย		≥ 50	≥ 50	
		ผล		100	100	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	เป้าหมาย	≤ 6	≤ 6	≤ 8	
		ผล	5.27	3.67	-2.85	
<u>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</u>						
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	เป้าหมาย		≥ 1	≥ 2	
		ผล		2	2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		81.63	*82.52*	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12
		ผล	*24.01*	*27.26*	*28.38*	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 20	≥ 30	
		ผล	10.17	*17.63*	31.53	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
<u>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</u>						
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	เป้าหมาย	≥ 55	≥ 220	≥ 540	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1
		ผล	139	819	826	
<u>กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ</u>						
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	เป้าหมาย	≥ 14	≥ 20	≥ 20	ปี งปม. 65 นับเป็นจำนวนคน
		ผล	37.96	*10.69*	52	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1
		ผล	91.75	92.08	93.34	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งปม. 2563	ปี งปม. 2564	ปี งปม. 2565	หมายเหตุ
<u>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>						
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 60	≥ 75	
		ผล	49.39	*28.57*	*41.59*	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 40	≥ 50	≥ 60	
		ผล	43.95	*23.38*	*30.63*	
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		85.56	82.16	
<u>กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ</u>						
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 24	≥ 24	≥ 24	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.2
		ผล	*0*	*8*	*10*	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 5	≥ 5	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3
		ผล	16	24	48	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 20	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.1
		ผล		150	180	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ						
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		*79.80*	*74*	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4	
		ผล		ระดับ 3	ระดับ 4	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 4	ระดับ 5	
		ผล		ระดับ 4	*ระดับ 4*	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
<u>กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม</u>						
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15
		ผล		*74.68*	*65.54*	
<u>กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ</u>						
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4	
		ผล		ระดับ 3	ระดับ 4	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย						
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 40	
		ผล		65	*27*	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)</u>						
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย		≥ 10	≥ 20	
		ผล		*2*	*2*	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งปม. 2563	ปี งปม. 2564	ปี งปม. 2565	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย						
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 15	≥ 25	
		ผล		95	49	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 5	≥ 10	
		ผล		14	17	
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง						
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 1	ระดับ 2	
		ผล		ระดับ 1	*ระดับ 1*	

บทวิเคราะห์

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 8 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายทั้ง 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 11 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 63.64 และไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 36.36

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 4 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ผศ. ขึ้นไป มีผลการดำเนินงานร้อยละ 28.38 (เป้าหมาย ≥ 30) พบว่ามี 2 คณะที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะศิลปศาสตร์ แต่ในภาพรวมของทุกคณะมีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และยังอยู่ระหว่างการพิจารณาผลงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการดำเนินงานให้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 41.59 (เป้าหมาย ≥ 75) พบว่าอัตราการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงาน แต่มีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งนี้หน่วยงานควรวางแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 30.63 (เป้าหมาย ≥ 60) พบว่าอัตราการเสนอขอกำหนดที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมายคือ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรและกองนโยบายและแผน แต่ในภาพรวมมีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งนี้

หน่วยงานควรวางแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน

4. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.1 จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ มีผลการดำเนินงานจำนวน 10 คน (เป้าหมาย ≥ 24 คน) พบว่าไม่บรรลุเป้าหมายเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่าสายพันธ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในบางคณะไม่สามารถส่งอาจารย์เข้าไปฝังตัวในสถานประกอบการได้ จึงทำให้มีการยกเลิกกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ หน่วยงานที่ได้รับค่าเป้าหมายควรวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อรองรับสถานการณ์ประสานงานหน่วยงานภายนอกองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการร่วมกิจกรรมให้สอดรับกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ปกติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 5 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 40 และไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 60

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวชี้วัดยุทธ์ศาสตร์ที่ 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงานร้อยละ 74 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่ามีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มั่นใจ สามารถปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมากขึ้น

2. ตัวชี้วัดยุทธ์ศาสตร์ที่ 3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงานระดับ 4 (เป้าหมายระดับ 5) พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัย และผู้บริหารของหน่วยงาน ควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มีผลการดำเนินงานร้อยละ 65.54 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่าเป็นการวัดความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาต่อการพัฒนาสุนทรีภาพของอาคารสถานที่ และระบบสาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กองกลาง กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี กองบริหารทรัพยากรวาสุกรี และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบควรนำผลการประเมินมาพิจารณาและสำรวจความต้องการของบุคลากร นักศึกษา

ว่ามีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสุนทรียภาพของอาคารสถานที่ และระบบสาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัยทางด้านใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 5 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 40 และไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 60

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.1 จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงานจำนวน 27 คน (เป้าหมาย ≥ 40 คน) พบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมายจำนวน 4 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานอธิการบดี (กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี) ทั้งนี้ หน่วยงานควรส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) มีผลการดำเนินงานจำนวน 2 คน (เป้าหมาย ≥ 20 คน) พบว่าหน่วยงานที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่ง จำนวน 2 หน่วยงาน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยประกอบกับส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งกองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการศึกษาหาข้อมูลในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) ทั้งนี้ หน่วยงานควรส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.3.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันสามารถใช้งานได้เพียงระบบ HRDrmutsb เท่านั้น ในส่วนของการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ยังไม่สามารถใช้งานในระบบได้ เนื่องจากเป็นระบบสำเร็จรูปจากบริษัทเอกชน การปรับปรุงแก้ไขระบบจึงไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ระบบใหม่ทดแทนระบบเดิมที่ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เพื่อให้สามารถใช้งานบริหารงานบุคคลได้ครอบคลุม ครบถ้วน ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

ปัญหา/อุปสรรค

จากประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ประเด็นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม บรรลุเป้าหมายร้อยละ 100 ส่วนอีก 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายร้อยละ 63.64

1. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ : อัตราการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงานไม่เป็นไปตามแผนฯ โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจำนวนน้อยมาก ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยื่นเสนอค่อนข้างมาก แต่ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาเป็นส่วนใหญ่

2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน : อัตราการเสนอขอกำหนดที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงานไม่เป็นไปตามแผนฯ

3. บุคลากรสายวิชาการที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่าสายพันธ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในบางคณะไม่สามารถส่งอาจารย์เข้าไปฝังตัวในสถานประกอบการได้ จึงทำให้มีการยกเลิกกิจกรรมหรือโครงการ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายร้อยละ 40

1. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานหรือความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสายวิชาการ ต้องมีการติดตามให้ตอบแบบสอบถาม เพราะหากได้ข้อมูลจำนวนที่น้อยก็ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง แก้ไขได้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายร้อยละ 40

1. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานขาดการส่งเสริม หรือกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

2. เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยประกอบกับส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งกองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการศึกษาหาข้อมูลในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

3. เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันสามารถใช้งานได้เพียงระบบ HRDrmutsb เท่านั้น ในส่วนของการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ยังไม่สามารถใช้งานในระบบได้ เนื่องจากเป็นระบบสำเร็จรูปจากบริษัทเอกชน การปรับปรุงแก้ไขระบบจึงไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ : มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการดำเนินงานให้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และหน่วยงานควรวางแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน

2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน : หน่วยงานควรวางแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน

3. บุคลากรสายวิชาการที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ : หน่วยงานที่ได้รับค่าเป้าหมายควรวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อรองรับสถานการณ์ ประสานงานหน่วยงานภายนอกองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการร่วมกิจกรรมให้สอดรับกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ปกติ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

1. ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มั่นใจ สามารถปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมากขึ้น

2. มหาวิทยาลัย และผู้บริหารของหน่วยงาน ควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบควรนำผลการประเมินมาพิจารณาและสำรวจความต้องการของบุคลากร นักศึกษา ว่ามีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสุนทรียภาพของอาคารสถานที่ และระบบสาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัยทางด้านใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

1. หน่วยงานควรส่งเสริม ผลักดัน บุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

2. หน่วยงานควรส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ระบบใหม่ทดแทนระบบเดิมที่ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เพื่อให้สามารถใช้งานบริหารงานบุคคลได้ครอบคลุม ครบถ้วน ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS

งานพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล