

สรุปย่อโดยสังเขป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	177
พนักงานมหาวิทยาลัย	811
พนักงานราชการ	47
ลูกจ้างประจำ	27
ลูกจ้างชาวต่างชาติ	7
ลูกจ้างประจำเงินรายได้	28
รวม	1,094

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
1	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1-31 ต.ค. 65
2.	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 65 - ก.ย. 66
3	โครงการวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	72,000.00	25,280.00	18 ม.ค. 66
4	โครงการเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย มทรส.	900.00	900.00	20 มี.ค. 66
5	โครงการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยคุณธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	84,400.00	35,400.00	ม.ค., ก.ค., ส.ค. 66
6	โครงการเกษียณอายุราชการ	100,000.00	95,522.00	30 ส.ค. 66
7	โครงการวันพระราชทานนาม "ราชมงคล"	27,000.00	27,000.00	18 ก.ย. 66
8	โครงการสุขภาพดีชีวีเปี่ยมสุข	145,400.00	145,303.00	22 ก.ย. 66
9	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	5,000.00	4,980.00	31 ม.ค. 66

ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
10	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างคลังความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ประจำปี การศึกษา 2565	31,200.00	29,610.00	8-12 พ.ค. 66 และ 1 มิ.ย. 66
11	โครงการคนดีคนเด่นของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50,000.00	49,940.00	30 ส.ค. 66
12	โครงการกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมออกกำลังกายต้นแอโรบิค	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกวันอังคารและวัน พุธที่สปี เวลา 17.00 น.

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ก้าวแรกสู่ อาจารย์มืออาชีพ ประจำปี 2566	117,952.00	106,892.00	18-28 เม.ย. 66
2	โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565	21,700.00	20,880.00	22-23 ธ.ค. 65
3	โครงการให้ความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ.	1,980.00	1,980.00	25 ม.ค. 66
4	โครงการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	18,000.00	8,160.00	13-14 มี.ค. 66
5	โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	42,938.40	38,018.40	2 มิ.ย.66
6	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการ เตรียมความพร้อมขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	12,000.00	11,964.00	6 มิ.ย. 66
7	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนางานวิชาการ เรื่อง แนวทางการเขียน หนังสือ/ตำรา ในการขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	175,772.00	164,499.20	10-11 มิ.ย. 66

ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
8	โครงการเสวนา เรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์	25,938.00	25,578.00	14 ก.ย. 66
9	โครงการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบปะผู้บริหารและคณาจารย์	92,477.00	85,143.00	14-15 พ.ย. 65
10	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	64,800.00	53,453.00	กิจกรรมที่ 1 : 23 พ.ค. 66 และ 20 มิ.ย. 66 กิจกรรมที่ 2 : 28-29 มิ.ย. 66

4. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ ประจำปี 2566	19 คน
2	โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565	49 คน
3	โครงการให้ความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ.	170 คน
4	โครงการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	14 คน
5	โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	137 คน
6	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการเตรียมความพร้อมขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	
7	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง แนวทางการเขียนหนังสือ/ตำรา ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	42 คน
8	โครงการเสวนา เรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์	72 คน
9	โครงการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบปะผู้บริหารและคณาจารย์	300 คน
10	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	34 คน

5. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

6. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566



กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด รวมไปถึงโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในการขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

การประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งนี้ สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัด หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ จะเป็น ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานตามบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2567 - 2570 ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

	หน้า
บทสรุป	1 - 2
ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	3 - 7
รายงานผลการดำเนินงานตามบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	8
- ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	9 - 10
- ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 (จำแนกหน่วยงาน)	11 - 12
- โครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	13 - 14
บทวิเคราะห์	
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	15
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	15 - 16
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	17 - 18
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความ เจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	18

บทสรุป

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีเป้าหมายการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 7 กลยุทธ์ 14 ตัวชี้วัด พบว่ามีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
1	2	1	-	1	-	50
2	4	2	-	2	-	50
3	4	-	-	4	-	0
4	4	3	1	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	14	6	1	7	-	50

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก	1	1	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	-	-	1	-	0
รวมทั้งสิ้น	2	1	-	1	-	50

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4	2	-	2	-	50
รวมทั้งสิ้น	4	2	-	2	-	50

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร	3	-	-	3	-	0
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	1	-	-	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	4	-	-	4	-	0

ตารางที่ 5 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	1	-	1	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	3	3	-	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	4	3	1	-	-	100

ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

1. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำแนกศูนย์พื้นที่

ประเภท	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุน	รวมทั้งสิ้น
1. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	175	265	440
2. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี	101	57	158
3. ศูนย์นนทบุรี	189	69	258
4. ศูนย์สุพรรณบุรี	164	74	238
รวมทั้งสิ้น	629	465	1,094

2. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	6	42	0	48
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	17	36	0	53
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	37	136	0	173
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	91	0	112
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	69	79	0	148
6. คณะศิลปศาสตร์	11	77	7	95
รวมทั้งสิ้น	161	461	7	629

3. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	25	23	0	0	48
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	37	14	2	0	53
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	109	61	3	0	173
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	72	39	1	0	112
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	86	54	8	0	148
6. คณะศิลปศาสตร์	77	18	0	0	95
รวมทั้งสิ้น	406	209	14	0	629

4. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	คุณวุฒิการศึกษา			
	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	27	21	48
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	0	23	30	53
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	130	43	173
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	66	46	112
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	93	54	148
6. คณะศิลปศาสตร์	9	68	18	95
รวมทั้งสิ้น	10	407	212	629

หมายเหตุ บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภท ขรก. และ ลจข.

5. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					รวมทั้งสิ้น
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	
1. คอ.	0	13	3	0	0	16
2. ทอ.	0	12	4	2	8	26
3. บท.	0	25	7	0	4	36
4. วท.	0	12	7	0	1	20
5. วส.	0	20	1	0	1	22
6. ศศ.	0	13	3	0	0	16
7. สวพ.	0	16	2	0	0	18
8. สวท.	1	29	2	0	0	32
9. สวส.	0	44	0	1	1	46
10. ตสน.	1	4	0	0	0	5
11. สอ.	14	162	18	21	13	228
รวมทั้งสิ้น	16	350	47	24	28	465

6. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./พนม.)						จ้างตามภาระ (พรง./ลจป./ ลจป.(รด)	รวม ทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
1. คอ.	0	0	12	1	0	0	3	16
2. ทอ.	0	0	5	7	0	0	14	26
3. บท.	0	0	18	7	0	0	11	36
4. วท.	0	0	6	6	0	0	8	20
5. วส.	0	0	18	2	0	0	2	22
6. ศศ.	0	0	9	4	0	0	3	16
7. สวพ.	0	0	13	3	0	0	2	18
8. สวท.	0	0	17	13	0	0	2	32
9. สวส.	5	0	27	12	0	0	2	46
10. ตสน.	0	0	3	2	0	0	0	5
11. สอ.	2	2	118	47	5	2	52	228
รวมทั้งสิ้น	7	2	246	104	5	2	99	465

7. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คอ.	0	14	2	0	16
2. ทอ.	12	12	2	0	26
3. บท.	2	33	1	0	36
4. วท.	1	17	2	0	20
5. วส.	1	21	0	0	22
6. ศศ.	0	12	4	0	16
7. สวพ.	0	15	2	1	18
8. สวท.	0	29	3	0	32
9. สวส.	7	37	2	0	46
10. ตสน.	0	4	1	0	5
11. สอ.	36	170	22	0	228
รวมทั้งสิ้น	59	364	41	1	465

8. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงาน	ประเภท						หมายเหตุ
	ขรก.	พนม.	จลป.	พรก.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น	
1. คอ.	0	0	0	0	0	0	
2. ทอ.	2	0	0	1	1	4	ผศ. 2 คน
3. บท.	4	0	0	0	0	4	ผศ. 3 คน
4. วท.	0	1	0	0	1	2	ผศ. 1 คน
5. วส.	5	0	0	0	1	6	รศ. 1 คน/ ผศ. 3 คน
6. ศศ.	1	0	0	0	0	1	ผศ. 1 คน
7. สวพ.	0	0	0	0	0	0	
8. สวท.	0	1	0	0	0	1	ชำนาญการ 1 คน
9. สวส.	0	0	1	0	0	1	
10. ตสน.	0	0	0	0	0	0	
11. สอ.	3	1	4	0	0	8	ผอ. 1 คน/ ชำนาญ การพิเศษ 1 คน/ ชำนาญการ 2 คน
รวมทั้งสิ้น	15	3	5	1	3	27	

9. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	2	5	0	0	0	7
2. กก.	1	38	0	10	6	55
3. กค.	3	32	1	1	0	37
4. กผ.	0	18	0	0	0	18
5. กบ.	1	18	2	0	0	21
6. กพ.	2	19	0	0	4	25
7. กบน.	3	15	8	7	0	33
8. กบส.	2	17	7	3	3	32
รวมทั้งสิ้น	14	162	18	21	13	228

10. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./ พนม.)						จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ ลจป.(รด)	รวมทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ			
1. สอ.	0	0	4	1	1	1	0	7
2. กก.	2	1	28	8	0	0	16	55
3. กค.	0	1	15	19	0	0	2	37
4. กผ.	0	0	14	4	0	0	0	18
5. กบ.	0	0	16	3	0	0	2	21
6. กพ.	0	0	11	8	1	1	4	25
7. กบน.	0	0	15	1	2	0	15	33
8. กบส.	0	0	15	3	1	0	13	32
รวมทั้งสิ้น	2	2	118	47	5	2	52	228

11. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	0	4	3	0	7
2. กก.	18	34	3	0	55
3. กค.	1	33	3	0	37
4. กผ.	0	18	0	0	18
5. กบ.	0	18	3	0	21
6. กพ.	4	19	2	0	25
7. กบน.	7	22	4	0	33
8. กบส.	6	22	4	0	32
รวมทั้งสิ้น	36	170	22	0	228

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม														
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย														
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก														
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-
		ผล	100	100	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง														
1.2.1	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล	69.09	89.06	75.28	0	75.28	76.81	65.63	65.63	83.23	76.23	0	79.56
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง														
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ														
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ														
2.1.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	-	-	-	-	-
		ผล	37.29	51.11	31.37	38.79	39.60	46.27	22.78	-	-	-	-	-
2.1.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30
		ผล	33.64	8.33	63.64	31.28	54.55	13.33	30.77	37.50	43.33	28.21	40.00	33.54
2.1.3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	-	-	-	-	-
		ผล	33.01	34.88	36.73	44.20	48.24	20.17	12.82	-	-	-	-	-
2.1.4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35
		ผล	28.17	22.22	75.00	25.00	18.18	0.00	60.00	20.00	29.41	35.36	0.00	29.91
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ														
เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร														
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร														
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล	72.59	85.14	70.50	71.02	0.00	73.39	69.29	70.36	76.00	70.51	68.29	73.87
3.1.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล	76.75	88.33	77.66	77.74	0	78.33	80.00	71.22	77.74	74.55	75.83	76.88

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.
3.1.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล	76.71	80	76.52	74.29	0	79.62	72.14	73.52	80.46	74.7	82.86	75.95
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ														
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 5
		ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย														
เป้าประสงค์ที่ 4 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับ														
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)														
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		ผล	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย														
4.2.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ผล	27	2	11	5	0	5	4	0	0	0	0	0
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ผล	46	7	20	13	0	6	0	-	-	-	-	-
4.2.3	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ผล	12	5	5	0	0	1	0	0	1	0	0	0

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (จำแนกทุกหน่วยงาน)

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทร.ส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม																				
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย																				
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตราค่าจ้าง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก																				
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ผล	100	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																				
1.2.1	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือก	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
	ผล	69.09	89.06	75.28	0	75.28	76.81	65.63	65.63	83.23	76.23	0	87.50	70.83	75.00	57.29	87.50	87.50	87.50	83.33
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																				
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ																				
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ																				
2.1.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ผล	37.29	51.11	31.37	38.79	39.60	46.27	22.78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30
	ผล	33.64	8.33	63.64	31.28	54.55	13.33	30.77	37.50	43.33	28.21	40.00	42.86	26.47	59.38	22.22	17.65	47.62	17.65	22.22
2.1.3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ผล	33.01	34.88	36.73	44.20	48.24	20.17	12.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1.4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35
	ผล	28.17	22.22	75.00	25.00	18.18	0.00	60.00	20.00	29.41	35.36	0.00	0.00	31.58	61.11	61.54	23.08	8.33	0.00	23.08
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ																				
เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร																				
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร																				
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
	ผล	72.59	85.14	70.50	71.02	0.00	73.39	69.29	70.36	76.00	70.51	68.29	74.40	74.00	74.53	76.76	69.83	88.57	77.61	68.00
3.1.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
	ผล	76.75	88.33	77.66	77.74	0	78.33	80.00	71.22	77.74	74.55	75.83	81.67	82.08	75.24	80.00	74.00	88.33	76.97	70.83
3.1.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
	ผล	76.71	80	76.52	74.29	0	79.62	72.14	73.52	80.46	74.7	82.86	75.43	80.00	78.78	79.05	69.52	100	79.22	72.86
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ																				
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 5	-	-
	ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 4	-	-

โครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม					
		ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา	หน่วยงานที่ดำเนินการ
1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ ประจำปี 2566	117,952.00	106,892.00	18-28 เม.ย. 66	กบ.
		2	โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565	21,700.00	20,880.00	22-23 ธ.ค. 65	กบ.
2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	โครงการให้ความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ.	1,980.00	1,980.00	25 ม.ค. 66	กบ.
		2	โครงการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	18,000.00	8,160.00	13-14 มี.ค. 66	วส.
		3	โครงการประชุมชี้แจง เรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	42,938.40	38,018.40	2 มิ.ย.66	กบ.
		4	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการเตรียมความพร้อมขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	12,000.00	11,964.00	6 มิ.ย. 66	วส.
		5	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง แนวทางการเขียนหนังสือ/ตำรา ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	175,772.00	164,499.20	10-11 มิ.ย. 66	กบ.
		6	โครงการเสวนา เรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์	25,938.00	25,578.00	14 ก.ย. 66	กบ.
		7	โครงการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบปะผู้บริหารและคณาจารย์	92,477.00	85,143.00	14-15 พ.ย. 65	กบ.

โครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม					
		ลำดับที่	รายละเอียด	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา	หน่วยงานที่ดำเนินการ
3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร	1	โครงการวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	72,000.00	25,280.00	18 ม.ค. 66	กก.
		2	โครงการเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย มทรส.	900.00	900.00	20 มี.ค. 66	กบ.
		3	โครงการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	84,400.00	35,400.00	ม.ค., ก.ค., ส.ค. 66	สอ.
		4	โครงการเกษียณอายุราชการ	100,000.00	95,522.00	30 ส.ค. 66	วท.
		5	โครงการวันพระราชทานนาม "ราชมงคล"	27,000.00	27,000.00	18 ก.ย. 66	กพ.
		6	โครงการสุขภาพดีชีวีเปี่ยมสุข	145,400.00	145,303.00	22 ก.ย. 66	กบ.
4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	1	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	5,000.00	4,980.00	31 ม.ค. 66	คอ.
		2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างคลังความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2565	31,200.00	29,610.00	8-12 พ.ค. 66 และ 1 มิ.ย. 66	กบ.
		3	โครงการคนดีคนเด่นของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50,000.00	49,940.00	30 ส.ค. 66	วท.

บทวิเคราะห์

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน
ในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 2 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50 และไม่บรรลุ
เป้าหมายจำนวน 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.1 ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์
การกำหนดอัตรากำลัง มีผลการดำเนินงานร้อยละ 100 (เป้าหมาย ≥ 80)

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหา
และคัดเลือกบุคลากร

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 69.09 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีหน่วยงานที่
ได้รับการสรรหาบุคลากรฯ จำนวน 9 หน่วยงาน จากทั้งหมดจำนวน 18 หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่มีความพึงพอใจ
ต่อระบบการสรรหาและคัดเลือก บรรลุเป้าหมาย จำนวน 7 หน่วยงาน คือ 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 3) สำนักงานอธิการบดี 4) กองบริหารงานบุคคล 5) กองพัฒนานักศึกษา
6) กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ทั้งนี้ มีหน่วยงานที่มีความพึงพอใจต่อระบบ
การสรรหาและคัดเลือก ไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 11 หน่วยงาน ซึ่งในการสำรวจความพึงพอใจมีการสำรวจ
ทั้งหน่วยงานที่ได้รับการสรรหาฯ และหน่วยงานที่ไม่ได้รับการสรรหาฯ จึงทำให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจน้อย
ส่งผลให้ผลการสำรวจไม่บรรลุเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง ปรับปรุงตัวชี้วัดเพื่อให้สามารถสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการสรร
หาและคัดเลือกบุคลากรได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าใน
สายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 4 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50 และไม่บรรลุ
เป้าหมายจำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ผศ. ขึ้นไป มีผล
การดำเนินงานร้อยละ 37.29 (เป้าหมาย ≥ 30)

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม
กรอบระดับตำแหน่ง มีผลการดำเนินงานร้อยละ 33.64 (เป้าหมาย ≥ 30)

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 33.01 (เป้าหมาย ≥ 45) พบว่าอัตราการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เช่น จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง คลินิกวิชาการ เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ ให้แก่บุคลากรครอบคลุมทุกศูนย์พื้นที่ และมีนโยบายมอบทุกหน่วยงานจัดทำแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้น ติดตามให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 28.17 (เป้าหมาย ≥ 35) พบว่าอัตราการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อยในทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย คือ 1) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร 2) คณะศิลปศาสตร์ 3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) กองคลัง 5) กองนโยบายและแผน โดยจากผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ บุคลากรไม่มีเวลาทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยควรมีผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการให้คำปรึกษาการทำงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานและควรมีแนวทาง ระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดคุณสมบัติในการขอตำแหน่งอย่างชัดเจน

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้บุคลากรเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

1. ปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. มีนโยบายมอบทุกหน่วยงานจัดทำแผนการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามแผนของหน่วยงาน
3. จัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษา เพื่อแนะแนวการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ
4. สร้างระบบพี่เลี้ยงในการทำงานทางวิชาชีพ
5. จัดโครงการอบรม เรื่อง การเขียนผลงานทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 4 ตัวชี้วัด พบว่าไม่บรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 0

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 72.59 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่บรรลุเป้าหมายเกือบทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย คือ คณะครุศาสตร์ อดิศาธรรม และกองพัฒนานักศึกษา โดยจากข้อเสนอแนะสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงเร่งด่วน คือ ความไม่เสถียรและความไม่รวดเร็วของเครือข่ายและระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงานที่มีอายุเกิน 10 ปี ควรจัดหาทดแทน และจัดสรรคุณสมบัติของคอมพิวเตอร์ให้ตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติงาน ครุภัณฑ์เก่าไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ขาดการบำรุงรักษาอาคารและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ห้องน้ำตามอาคารต่างๆ ที่ชำรุด ทรูมโทรคมนาคม การซ่อมแซม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ด้านความปลอดภัย เช่น ไฟส่องสว่างในตอนกลางคืน ภาพลักษณ์ขององค์กร

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มั่นใจ สามารถปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมากขึ้น และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงต่อไป เช่น ควรมีไฟส่องสว่างในตอนกลางคืน ควรทำให้ระบบอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรวดเร็วเพียงพอต่อการใช้งาน ควรจัดสรรคุณสมบัติคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับภาระงานของบุคลากร ปรับปรุงห้องน้ำให้สามารถใช้งานได้ จัดหาครุภัณฑ์ที่ทันสมัยเหมาะแก่การใช้งาน การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการทำงานของผู้บริหาร เป็นต้น

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 76.75 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่าระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่บรรลุเป้าหมายเกือบทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย 6 หน่วยงาน จากทั้งหมด 18 หน่วยงาน คือ 1) คณะครุศาสตร์อดิศาธรรม 2) คณะศิลปศาสตร์ 3) สำนักงานอธิการบดี 4) กองกลาง 5) กองนโยบายและแผน 6) กองพัฒนานักศึกษา โดยจากข้อเสนอแนะสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุขมากที่สุดในมหาวิทยาลัย คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม พร้อมแก้ไขปัญหา สถานที่ทำงานใกล้บ้านได้ดูแลครอบครัว ได้แสดงศักยภาพ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง มหาวิทยาลัย และผู้บริหารของหน่วยงาน ควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องชมเชย เป็นต้น

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มีผลการดำเนินงานร้อยละ 76.71 (เป้าหมาย ≥ 80) พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่บรรลุเป้าหมายเกือบทุกหน่วยงาน มีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย 5 หน่วยงาน จากทั้งหมด 18 หน่วยงาน คือ 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 3) หน่วยตรวจสอบภายใน 4) กองกลาง 5) กองพัฒนานักศึกษา

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง มหาวิทยาลัย และผู้บริหารของหน่วยงาน ควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องชมเชย เป็นต้น

4. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.2.1 มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย

มีผลการดำเนินงานระดับ 4 (ระดับ 5) พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน แต่ยังคงขาดในขั้นตอนที่ 5 คือ การติดตามและประเมินผลในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง ควรมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน 4 ตัวชี้วัด พบว่าบรรลุเป้าหมายจำนวน 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) มีผลการดำเนินงาน จำนวน 2 คน (เป้าหมาย จำนวน 2 คน)

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.1 จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงาน จำนวน 27 คน (เป้าหมาย ≥ 20 คน)

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงาน จำนวน 46 คน (เป้าหมาย ≥ 25 คน)

4. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงาน จำนวน 12 คน (เป้าหมาย ≥ 10 คน)

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart

มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์



งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
กองบริหารงานบุคคล