



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 ล่วงหน้าได้ด้วยความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัด 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 - 12
- ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 (จำแนกหน่วยงาน)	13 - 14
- โครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	15 - 16
บทวิเคราะห์	
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	17
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	17 - 18
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	18 - 19
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความ เจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	19
- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566	20 - 22

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	สูงกว่าเป้าหมายและเป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย
1	2	1	1
2	4	4	-
3	4	-	4
4	4	4	-
รวมทั้งสิ้น	14	9	5
ร้อยละ		64.29	35.71

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมายและเป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก	1	1	-
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	2	1	1

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมายและเป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4	4	-
รวมทั้งสิ้น	4	4	-

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมายและเป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร	3	-	3
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	4	-	4

ตารางที่ 5 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมายและ เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	1	1	-
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียง ให้กับมหาวิทยาลัย	3	3	-
รวมทั้งสิ้น	4	4	-

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

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มทรส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน หน่วยงาน		บรรลุ / ไม่บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม				
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย				
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	เป้าหมาย	≥ 80	✓
		ผล	100	
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1.2.1	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย	≥ 80	✗
		ผล	69.09	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง				
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 2.1.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	✓
		ผล	40.33	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 2.1.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	✓
		ผล	41.02	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 2.1.3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 45	✓
		ผล	49.37	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 2.1.4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 35	✓
		ผล	51.81	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ				
เป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร				
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รัก ผูกพันองค์กร				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	✗
		ผล	72.59	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 3.1.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	✗
		ผล	76.75	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 3.1.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 80	✗
		ผล	76.71	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	ระดับ 5	✗
		ผล	ระดับ 4	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย				
เป้าประสงค์ที่ 4 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย				
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย	2	✓
		ผล	2	
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 4.2.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 20	✓
		ผล	27	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 4.2.2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 25	✓
		ผล	46	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 4.2.3	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย	≥ 10	✓
		ผล	12	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	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	40.33	54.76	31.37	41.83	42.55	45.93	23.08	-	-	-	-	-
		ผู้ที่ได้ผศ.ขึ้นไป	223	23	16	64	40.00	62	18					
		ผู้มีคุณสมบัติ	553	42	51	153	94.00	135	78					
2.1.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30
		ผล	41.02	8.33	66.67	43.75	33.33	20.00	55.56	37.50	39.39	39.39	50.00	43.57
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	121	1	8	7	6	2	5	3	13	13	2	61
		กรอบระดับตำแหน่ง	295	12	12	16	18	10	9	8	33	33	4	140
2.1.3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	-	-	-	-	-
		ผล	49.37	59.52	39.22	56.21	48.94	51.11	34.62	-	-	-	-	-
		ผู้เสนอขอ	273	25	20	86	46	69	27					
		ผู้มีคุณสมบัติ	553	42	51	153	94.00	135	78					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.
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.	ค.อ.	ทอ.	บ.ท.	ว.ท.	ว.ส.	ศ.ศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ต.สน.	ส.อ.	ก.ก.	ก.ค.	ก.ผ.	ก.บ.	ก.พ.	ก.บ.น.	ก.บ.ส.	
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	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	100	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 พัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ																					
2.1.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	40.33	54.76	31.37	41.83	42.55	45.93	23.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ผู้ที่ได้ผศ. ขึ้นไป	223	23	16	64	40.00	62	18												
		ผู้มีคุณสมบัติ	553	42	51	153	94.00	135	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	41.02	8.33	66.67	43.75	33.33	20.00	55.56	37.50	39.39	39.39	50.00	66.67	47.83	64.71	39.89	18.75	60.00	18.75	26.67
		ผู้ดำรงตำแหน่ง กรอบระดับตำแหน่ง	121	1	8	7	6	2	5	3	13	13	2	2	11	22	7	3	9	3	4
2.1.3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	≥ 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		ผล	49.37	59.52	39.22	56.21	48.94	51.11	34.62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ผู้เสนอขอ ผู้มีคุณสมบัติ	273	25	20	86	46	69	27												
2.1.4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	≥ 35	
		ผล	51.81	27.27	90.91	50.00	66.67	13.33	61.54	50.00	60.00	46.51	40.00	33.33	44.12	88.57	66.67	37.50	50.00	20.00	38.89
		ผู้เสนอขอ ผู้มีคุณสมบัติ	172	3	10	11	8	2	8	4	18	20	2	2	15	31	12	6	10	3	7
		332	11	11	22	12	15	13	8	30	43	5	6	34	35	18	16	20	15	18	

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 พบว่าบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ผศ. ขึ้นไป มีผล
การดำเนินงานร้อยละ 40.33 (เป้าหมาย ≥ 30)

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม
กรอบระดับตำแหน่ง มีผลการดำเนินงานร้อยละ 41.02 (เป้าหมาย ≥ 30)

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 49.37 (เป้าหมาย ≥ 45)

4. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 51.81 (เป้าหมาย ≥ 35)

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 ทรูมโทรมขาดการซ่อมแซม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ด้านความปลอดภัย เช่น ไฟส่องสว่างในตอนกลางคืน ภาพลักษณ์ขององค์กร

แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น 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 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรม 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 แต่ยังขาดในขั้นตอนที่ 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)

แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งบประมาณ 2563	ปี งบประมาณ 2564	ปี งบประมาณ 2565	ปี งบประมาณ 2566
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม						
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	89.37	89.63	88.06	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		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						
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตราค่าจ้าง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก						
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง	เป้าหมาย		≥ 50	≥ 50	≥ 80
		ผล		100	100	100
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	เป้าหมาย	≤ 6	≤ 6	≤ 8	
		ผล	5.27	3.67	-2.85	
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	เป้าหมาย		≥ 1	≥ 2	
		ผล		2	2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล		81.63	82.52	69.09
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30	≥ 30
		ผล	24.01	27.26	28.38	40.33
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 20	≥ 30	≥ 30
		ผล	10.17	17.63	31.53	41.02
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	เป้าหมาย	≥ 55	≥ 220	≥ 540	
		ผล	139	819	826	

แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งบประมาณ 2563	ปี งบประมาณ 2564	ปี งบประมาณ 2565	ปี งบประมาณ 2566
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ						
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	เป้าหมาย	≥ 14	≥ 20	≥ 20	
		ผล	37.96	10.69	52	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
		ผล	91.75	92.08	93.34	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 60	≥ 75	≥ 45
		ผล	49.39	28.57	41.59	49.37
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	เป้าหมาย	≥ 40	≥ 50	≥ 60	≥ 35
		ผล	43.95	23.38	30.63	51.81
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		85.56	82.16	
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ						
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 24	≥ 24	≥ 24	
		ผล	0	8	10	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 5	≥ 5	
		ผล	16	24	48	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 20	
		ผล		150	180	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ						
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	≥ 80
		ผล		79.80	74	72.59
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4	≥ 80
		ผล		ระดับ 3	ระดับ 4	76.75
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 4	ระดับ 5	≥ 80
		ผล		ระดับ 4	ระดับ 4	76.71
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม						
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80	
		ผล		74.68	65.54	

แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งบประมาณ 2563	ปี งบประมาณ 2564	ปี งบประมาณ 2565	ปี งบประมาณ 2566
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ						
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
		ผล		ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 4
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย						
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย						
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์						
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 40	≥ 20
		ผล		65	27	27
ตัวชี้วัดกลยุทธ์						
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)						
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	เป้าหมาย		≥ 10	≥ 20	2
		ผล		2	2	2
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย						
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 15	≥ 25	≥ 25
		ผล		95	49	46
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		≥ 5	≥ 10	≥ 10
		ผล		14	17	12
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง						
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	เป้าหมาย		ระดับ 1	ระดับ 2	
		ผล		ระดับ 1	ระดับ 1	

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart

มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS แหล่งเรียนรู้
ด้านวิชาชีพ
ราชมงคลสุวรรณภูมิ และเทคโนโลยี

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
กองบริหารงานบุคคล