



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พ.ศ. 2563 - 2565



- ✚ ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 8/2563 เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
- ✚ ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 12/2563
เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2563

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 และปรับให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2564 จึงได้มีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนข้อมูลประกอบอื่น ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สัดส่วนคุณวุฒิของบุคลากร จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ของหน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีสัมฤทธิ์ผล

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ช่วยให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1. ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	2
2. ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และจุดเน้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ	3
3. วิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	4
4. ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ภูมิ	4
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. เหตุผลและความจำเป็น	5
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3.1 พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
3.2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ภูมิ	8
3.3 ข้อมูลบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ	
3.3.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	11
3.3.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	16
3.3.3 ข้อมูลนักศึกษา	17
3.3.4 สัดส่วนอาจารย์ 1 คน : FTES นักศึกษา จำแนกราย สาขาวิชาตามคณะ	19
3.3.5 จำนวนความถี่ช่วงอายุงานของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย	19
3.3.6 จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ เกษียณอายุราชการ ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565	20
4. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	21
4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	24
4.2 การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการดำเนินงาน (TOWS Matrix)	27
4.3 เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	
4.4.1 หัวข้อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย	
ปี พ.ศ. 2563 - 2565	33
4.4.2 สาขาวิชาในการพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรสายวิชาการ	
ไปศึกษาต่อที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	35
4.4.3 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติ	
เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	36
4.4.4 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติ	
เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	37
บทที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	
 สุวรรณภูมิ	
- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	41
สุวรรณภูมิ	
- ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2564	
กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565	42
- สรุปความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565	
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มี	
ความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	44
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพ	
ของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	45
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อ	
ดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	46
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นักศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อ	
สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	47
- ตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร	
บุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565	61

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

- คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 637/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
กลั่นกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 64
- คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 739/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ 66
- จำนวนนักศึกษาคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา
2560 - 2562 69
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 แผนงานบุคลากรภาครัฐ 70
- รายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 73
- แสดงเงินในกองทุนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 74
- ข้อมูลรายรับ - รายจ่าย กองทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 77
- ข้อมูลรายรับ - รายจ่าย กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบระหว่างปี 2560 - 2563 79
- ข้อมูลสวัสดิการบุคลากรแต่ละประเภทของมหาวิทยาลัย 80
- จำนวนผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ปี พ.ศ. 2559 - 2561 83

บทที่ 1

บทนำ

1. ประวัติมหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

แต่เดิมพื้นที่จัดการศึกษา จำนวน 3 แห่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรกรรมพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ได้มีพระราชบัญญัติโอนกิจการบางส่วนของกรมอาชีวศึกษาไปเป็นของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษารวม 28 แห่ง ซึ่งรวมวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ดังกล่าวด้วย พร้อมกันนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาและตั้งเป็น วิทยาเขตทั้ง 28 แห่งในปีเดียวกัน ดังนั้น วิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยา และวิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี จึงสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา

ต่อมาในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และต่อมาในปี พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เฉพาะวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค รวม 17 วิทยาเขต ส่งผลให้ทั้ง 3 วิทยาเขตเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี และวิทยาเขตนนทบุรี ตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศจัดตั้งวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 แห่ง คือวิทยาเขตเชียงราย วิทยาเขตสกลนคร วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตศรีวิชัย นับเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อกำเนิด วิทยาเขตสุพรรณบุรีซึ่งเป็นพื้นที่จัดการศึกษา แห่งที่ 4 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ขยายการศึกษาออกไปในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ จนถึง 35 วิทยาเขต รวมทั้งมีศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และมีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ในทุกวิทยาเขต การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตต่าง ๆ มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการค่อนข้างมาก เพราะแม้ว่าวิทยาเขตจะเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ แต่ก็เป็น การเปิดในนามของคณะซึ่งตั้งอยู่ที่ศูนย์กลางฯ จังหวัดปทุมธานีเป็นหลัก ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการสนองตอบความต้องการของประชาชนในแต่ละภูมิภาค ดังนั้นหลังจากที่ประเทศไทยมีกฎหมายการศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีมาอยู่ในสังกัดเดียวกัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดซึ่งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ออกเป็น 9 กลุ่ม และเสนอพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อจัดตั้ง

เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจำนวน 9 แห่งนั้น ซึ่งเกิดจากการรวมทั้ง 4 วิทยาเขตเข้าด้วยกัน คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสுகีรี วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยมีที่ตั้งสำนักงานอธิการบดี อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และหลังจากที่กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการระดับคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีผลใช้บังคับแล้ว ทั้ง 4 แห่ง วิทยาเขตได้หลอมรวมเป็นมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งคณะ สถาบัน สำนัก ลงในพื้นที่ทั้ง 4 พื้นที่ เพื่อให้สะดวกในการสื่อสาร ระหว่างภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จึงเรียกทั้ง 4 พื้นที่ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสுகีรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี ตามลำดับ ประกอบด้วย

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์สุพรรณบุรี
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์นนทบุรี
6. คณะศิลปศาสตร์ มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
10. สำนักงานอธิการบดี มีสำนักงานอยู่ที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา

2. ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปรัชญา

“พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูง ให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ และตรงตามความต้องการของตลาดงาน และทิศทางการพัฒนาของประเทศ”

ปณิธาน

“มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

อัตลักษณ์

“บัณฑิตนักปฏิบัติที่เป็นคนดี มีความรู้ รักสุ้งาน”

เอกลักษณ์

“แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี”

จุดเน้น

“พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีขั้นสูง ตอบสนองอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรม 4.0 และเทคโนโลยีดิจิทัล และบริหารจัดการ และการท่องเที่ยว”

3. วิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูง”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัย

4. ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2564

1. พัฒนาคุณภาพบัณฑิตและกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ
2. พัฒนาเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมสร้างความเข้มแข็ง ให้มหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม และประเทศ
3. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง

เป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
2. สร้างและพัฒนางานด้านวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. พัฒนาขีดความสามารถในการบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนและสถานประกอบการ
4. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บุคลากร นักศึกษา รวมทั้งชุมชนและท้องถิ่นได้รับความรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการสู่การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เหตุผลและความจำเป็น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีเป้าหมายผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และพัฒนากำลังคนทางด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีทักษะชีวิตและการทำงาน สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการของตลาดงาน และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้การบริหารจัดการแบบบูรณาการและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จ จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง

2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย

3. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ผ่านมาได้ดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2564 โดยคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) เป็นฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ “มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

3.1 พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

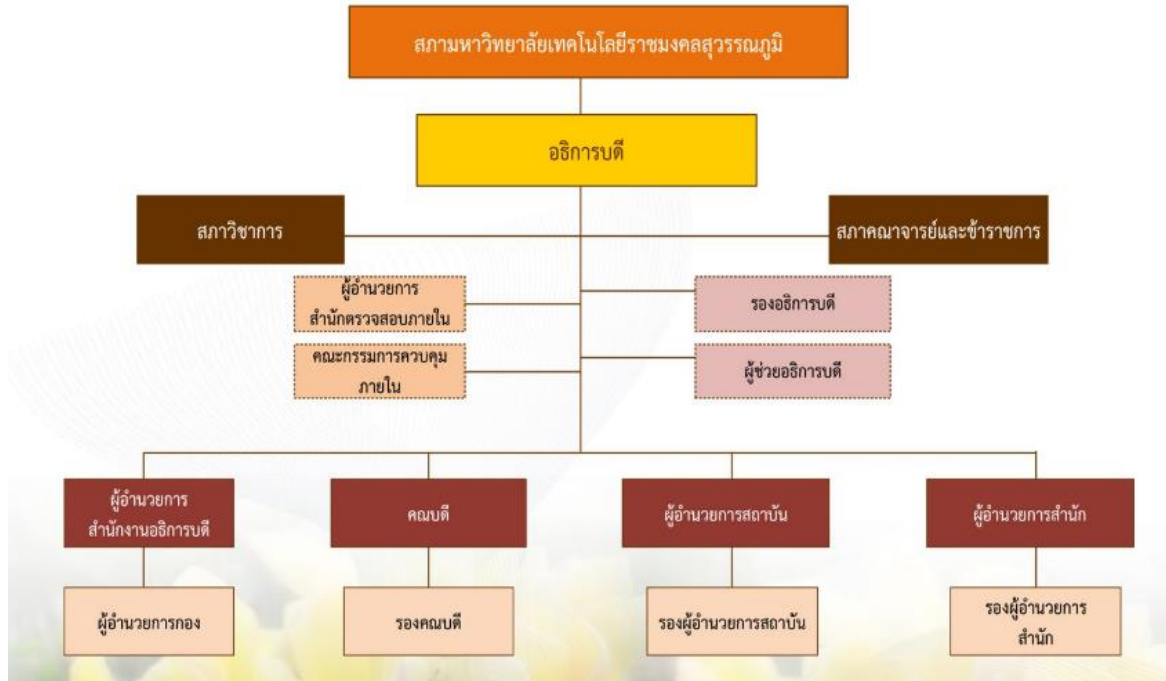
1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

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



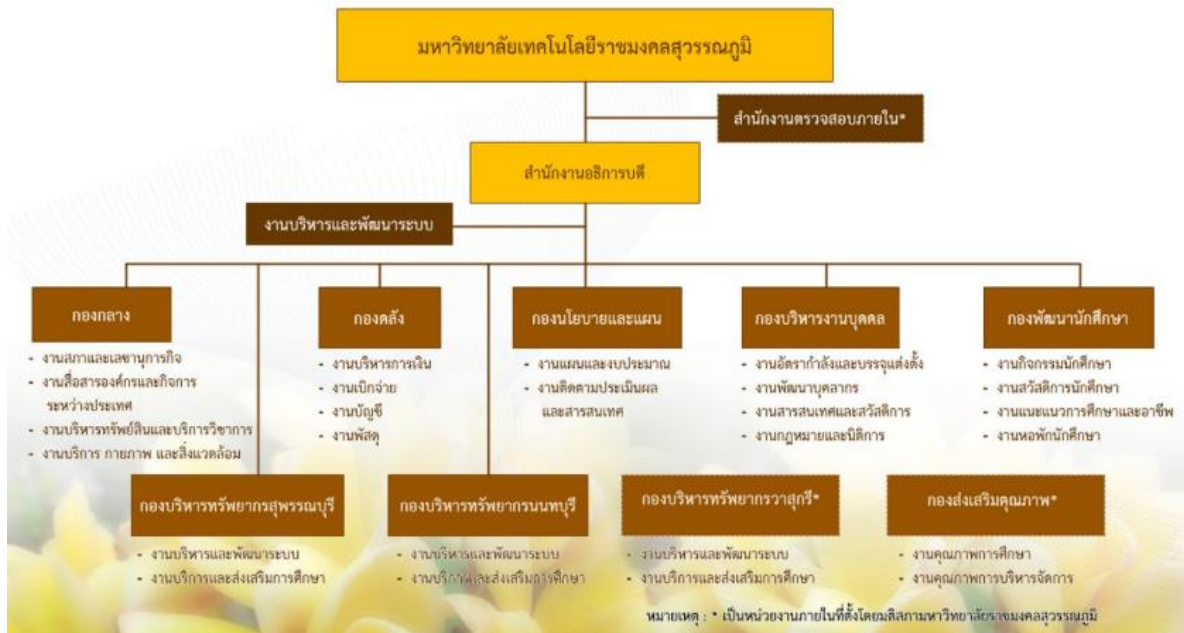
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน



แผนภูมิโครงสร้างสรุปการแบ่งงานภายในสำนักงานคณบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
(ปีงบประมาณ 2562 - 2565)



แผนภูมิโครงสร้างสรุปการแบ่งงานภายในสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
(ปีงบประมาณ 2562 – 2565)



แผนภูมิโครงสร้างสรุปการแบ่งงานภายในสถาบัน/สำนัก
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
(ปีงบประมาณ 2562 – 2565)



3.3 ข้อมูลบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

3.3.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	28	6	-	-	5	42	-	-	33	48	-	-	81
ทอ.	32	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	30	-	-	62
บท.	8	19	-	-	20	66	-	-	5	13	-	-	15	37	-	-	48	135	-	-	183
วท.	7	21	-	-	3	23	-	-	16	20	-	-	3	18	1	-	29	82	1	-	112
วส.	4	13	-	-	-	-	-	-	51	31	-	-	5	16	-	-	60	60	-	-	120
ศศ.	8	32	-	1	3	5	-	1	5	13	-	2	2	23	1	1	18	73	1	5	97
รวม	59	115	-	1	26	94	-	1	105	83	-	2	30	136	2	1	220	428	2	5	655
รวมศูนย์	175				121				190				169								

บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา			ศูนย์วาสุกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	2	25	7	-	32	15	2	57	22	81
ทอ.	2	39	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	39	21	62
บท.	-	22	5	-	79	7	-	11	7	-	43	9	-	155	28	183
วท.	-	15	13	-	21	5	-	22	14	1	17	4	1	75	36	112
วส.	-	13	4	-	-	-	1	62	19	-	12	9	1	87	32	120
ศศ.	4	31	6	1	8	-	2	13	5	1	24	2	8	76	13	97
รวม	6	120	49	1	108	12	5	133	52	2	128	39	14	489	152	655
รวมศูนย์	175			121			190			169						

บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์วาสุกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	20	13	1	-	44	3	-	-	64	16	1	-	81
ทอ.	35	21	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	21	6	-	62
บท.	20	6	1	-	69	17	-	-	15	2	1	-	39	13	-	-	143	38	2	-	183
วท.	24	3	1	-	24	2	-	-	29	7	-	-	19	3	-	-	96	15	1	-	112
วส.	15	2	-	-	-	-	-	-	58	22	2	-	16	4	1	-	89	28	3	-	120
ศศ.	37	3	1	-	7	2	-	-	17	3	-	-	27	-	-	-	88	8	1	-	97
รวม	131	35	9	-	100	21	-	-	139	47	4	-	145	23	1	-	515	126	14	-	655
รวมศูนย์	175				121				190				169								

3.3.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

หน่วย งาน	ศูนย์ทันตรา					ศูนย์वासกรี					ศูนย์นนทบุรี					ศูนย์สุพรรณบุรี					รวมทั้งสิ้น					
	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	12	2	-	-	-	12	4	-	-	16
ทอ.	-	12	4	4	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	4	4	12	32
บท.	-	2	-	-	-	-	16	5	-	1	-	1	-	-	1	-	6	-	-	-	-	25	5	-	2	32
วท.	-	5	5	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	11	5	-	1	17
วส.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	14	1	-	-	-	4	-	-	-	-	18	1	1	-	20
ศศ.	-	10	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	11	3	-	-	14
สวพ.	-	12	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	1	-	-	13
สวท.	1	22	2	-	-	-	5	-	-	-	-	4	1	-	-	-	3	2	-	-	1	34	5	-	-	40
สวส.	-	18	-	-	-	-	9	-	-	-	1	7	-	2	-	-	10	-	-	1	1	44	-	2	1	48
ตสน.	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	-	-	5
สอ.	4	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	14	-	-	-	18
กก.	2	29	-	8	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	29	-	8	7	46
กค.	3	26	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	26	-	1	-	30
กผ.	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	16
กบ.	1	17	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	17	1	-	-	19
กพ.	2	15	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	15	-	-	4	21
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	15	6	10	-	-	-	-	-	-	3	15	6	10	-	34
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	18	7	3	5	2	18	7	3	5	35

หน่วย งาน	ศูนย์ทันตรา					ศูนย์वासுகี					ศูนย์นนทบุรี					ศูนย์สุพรรณบุรี					รวมทั้งสิ้น					
	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม
กบว.	-	-	-	-	-	2	14	-	9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	14	-	9	1	26
กสค.	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5
รวม	14	207	15	13	25	2	44	5	9	2	4	44	10	12	1	2	57	12	3	6	22	352	42	37	34	487
รวม ศูนย์	274					62					71					80										

บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา			ศูนย์วาสุกรี			ศูนย์นันทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	12	2	-	14	2	16
ทอ.	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	17	-	32
บท.	-	2	-	1	21	-	1	1	-	-	6	-	2	30	-	32
วท.	1	9	1	-	-	-	-	3	-	-	3	-	1	15	1	17
วส.	1	-	-	-	-	-	-	15	-	-	4	-	1	19	-	20
ศศ.	-	11	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	13	1	14
สวพ.	-	9	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	4	13
สวท.	-	22	3	-	4	1	-	5	-	1	4	-	1	35	4	40
สวส.	2	15	1	2	7	-	4	6	-	1	9	1	9	37	2	48
ตสน.	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5
สอ.	1	16	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	16	1	18
กก.	16	26	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	26	4	46
กค.	1	25	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25	4	30
กผ.	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	16
กบ.	-	18	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	1	19
กพ.	4	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	17	-	21
กบน.	-	-	-	-	-	-	10	21	3	-	-	-	10	21	3	34
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	24	3	8	24	3	35
กบว.	-	-	-	9	16	1	-	-	-	-	-	-	9	16	1	26
กสค.	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5
รวม	41	212	21	12	48	2	15	53	3	10	64	6	78	377	32	487
รวมศูนย์	274			42			71			80						

บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก. / พนม.)									จ้างตามภาระ (พรก. / ลจป. / ลจป. (รด))	รวม
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
คอ.	-	-	-	12	-	-	-	-	-	4	16
ทอ.	-	-	-	12	-	-	-	-	-	20	32
บท.	-	-	-	25	-	-	-	-	-	7	32
วท.	-	-	-	11	-	-	-	-	-	6	17
วส.	-	-	-	18	-	-	-	-	-	2	20
ศศ.	-	-	-	11	-	-	-	-	-	3	14
สวพ.	-	-	-	12	-	-	-	-	-	1	13
สวท.	-	-	-	35	-	-	-	-	-	5	40
สวส.	-	1	-	44	-	-	-	-	-	3	48
ตสน.	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	5
สอ.	-	-	-	15	3	-	-	-	-	-	18
กก.	-	-	-	29	1	-	-	-	1	15	46
กค.	-	1	-	26	2	-	-	-	-	1	30
กผ.	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	16
กบ.	1	-	-	17	1	-	-	-	-	-	19
กพ.	-	-	-	15	2	-	-	-	-	4	21
กบน.	-	-	-	15	2	1	-	-	-	16	34
กบส.	-	-	-	18	2	-	-	-	-	15	35

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก. / พนม.)									จ้างตามภาระ (พรก. / ลจป. / ลจป. (รด))	รวม
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
กบว.	-	-	-	14	2	-	-		-	10	26
กสค.	-	-	-	5	-	-	-		-	-	5
รวม	1	2	-	354	16	1	-		1	112	487
รวมทั้งสิ้น	375										

หมายเหตุ สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย 655 : 487 เท่ากับ 1 : 0.74

3.3.3 จำนวนนักศึกษาจำแนกตามคณะ ศูนย์พื้นที่ และระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2563 จากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน)

คณะ	ศูนย์หัตถรา			ศูนย์वासुกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.บัณฑิต	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.บัณฑิต	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	117	225	-	55	460	-	90	172	685	-	90	947
ทอ.	-	520	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	520	7	-	527
บท.	106	492	-	396	1,872	70	11	567	-	97	1,020	-	-	610	3,951	70	-	4,631
วท.	-	322	-	-	-	-	-	165	-	-	52	-	-	-	539	-	-	539
วส.	-	154	-	-	-	-	-	1,461	7	-	676	15	-	-	2,291	22	-	2,313
ศศ.	-	291	-	-	-	-	-	139	-	-	136	-	-	-	566	-	-	566
รวม	106	1,779	7	396	1,872	70	128	2,557	7	152	2,344	15	90	782	8,552	99	90	9,523
รวมศูนย์	1,892			2,338			2,692			2,601								

3.3.4 สัดส่วนอาจารย์ 1 คน : FTES นักศึกษา จำแนกรายสาขาวิชาตามคณะ

สังกัด	จำนวนอาจารย์ (คน)	จำนวนนักศึกษา (FTES)	สัดส่วนอาจารย์จำนวน 1 คน ต่อนักศึกษา (FTES)
รวมทั้งสิ้น	655	8,697.01	1 : 13
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	81	624.83	1 : 8
1. สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	7	42.06	1 : 6
2. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	23	178.19	1 : 8
3. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	10	88.96	1 : 9
4. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	17	71.10	1 : 4
5. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	14	65.34	1 : 5
6. สาขาวิชาเทคนิคศึกษา	10	179.18	1 : 18
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	62	332.86	1 : 5
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร	14	90.91	1 : 7
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมง	11	45.69	1 : 4
3. สาขาวิชาพืชศาสตร์	15	63.94	1 : 4
4. สาขาวิชาสัตวศาสตร์	10	59.49	1 : 6
5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	12	72.83	1 : 6
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	183	3,400.33	1 : 19
1. สาขาวิชาการเงินและเศรษฐศาสตร์	13	281.79	1 : 22
2. สาขาวิชาการจัดการ	49	1,028.16	1 : 21
3. สาขาวิชาการตลาด	20	371.15	1 : 19
4. สาขาวิชาการบัญชี	48	1,147.50	1 : 24
5. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจเกษตร	5	6.81	1 : 1
6. สาขาวิชาระบบสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	48	564.92	1 : 12
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	112	1354.76	1 : 12
1. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	23	392.83	1 : 17
2. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	41	449.58	1 : 11
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	38	421.89	1 : 11
4. สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ	10	90.46	1 : 9

สังกัด	จำนวนอาจารย์ (คน)	จำนวนนักศึกษา (FTES)	สัดส่วนอาจารย์จำนวน 1 คน ต่อนักศึกษา (FTES)
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	120	1,458.53	1 : 12
1. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	13	137.72	1 : 11
2. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	10	93.36	1 : 9
3. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	26	402.09	1 : 15
4. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	27	381.86	1 : 14
5. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	24	206.78	1 : 9
6. สาขาวิชาสถาปัตยกรรม	20	236.72	1 : 12
คณะศิลปศาสตร์	97	1,525.70	1 : 16
1. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	16	171.17	1 : 11
2. สาขาวิชาภาษา	60	978.49	1 : 16
3. สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	21	376.04	1 : 18

หมายเหตุ

- ข้อมูลจำนวนอาจารย์ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จากกองบริหารงานบุคคล
- ข้อมูลสรุป FTES จำแนกตามรายสาขาวิชา ประจำปีการศึกษา 2562 ณ วันที่ 30 มกราคม 2563 จากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : จำนวนนักศึกษา 487 : 9,523 เท่ากับ 1 : 19.55

3.3.5 จำนวนความถี่ช่วงอายุงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

อายุงาน	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุน	รวม
น้อยกว่า 1 ปี	27	12	39
1 - 5 ปี	218	185	403
6 - 10 ปี	145	228	373
11 - 15 ปี	46	5	51
16 - 20 ปี	32	5	37
21 - 25 ปี	89	24	113
มากกว่า 25 ปี	98	28	126
รวม	655	487	1,142

3.3.6 จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2565

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
คอ.	1	-	1	3	-	3	7	-	7
ทอ.	3	2	5	6	-	6	3	1	4
บท.	3	-	3	4	1	5	3	-	3
วท.	2	-	2	3	-	3	3	-	3
วส.	-	-	-	5	-	5	2	-	2
ศศ.	1	-	1	2	-	2	3	-	3
สวพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สวท.	-	-	-	-	1	1	-	-	-
สวส.	-	2	2	-	-	-	-	-	-
ตสน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กก.	-	2	2	-	1	1	-	1	1
กค.	-	-	-	-	-	-	-	1	1
กบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กพ.	-	-	-	-	-	-	-	1	1
กบน.	-	-	-	-	2	2	-	2	2
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กบว.	-	-	-	-	2	2	-	1	1
กสค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	10	6	16	23	7	30	21	7	28

4. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้การ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจประเมินคุณภาพภายในและภายนอก และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย ได้ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

4.1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง และเหตุผลสนับสนุน

จุดแข็ง	เหตุผลสนับสนุน
S1 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้น และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย 2563-2565 มีตัวชี้วัดที่กำหนดชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
S2 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลกำหนดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน	มหาวิทยาลัยกำหนดการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังระยะยาว
S3 กฎ ระเบียบ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากร และการกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกกลุ่ม
S4 มีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภูมิจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง
S5 การทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการทำงานเป็น Teams โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ	มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจตามหลักการกระจายอำนาจ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จนถึงทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย
S6 มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเข้าสู่การเป็น Green University	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย 2563-2565 มีตัวชี้วัดที่กำหนดชัดเจนตามหลักเกณฑ์ของGreen University นำไปสู่การเติบโตของมหาวิทยาลัยอย่างสมดุลและยั่งยืน
S7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ สามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	จากสถิติความถี่ช่วงอายุงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี

4.1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน และเหตุผลสนับสนุน

จุดอ่อน	เหตุผลสนับสนุน
W1 ขาดระบบการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	มหาวิทยาลัยสรรหาบุคลากรโดยใช้วิธีการสอบแข่งขันเพียงอย่างเดียว
W2 ขาดแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่กำหนดเป้าหมายที่ต้องการและแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการพิจารณา ยังไม่ได้บังคับใช้
W3 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยขาดการกำกับติดตามการดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	
W4 ขาดฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากร แต่ยังไม่มียระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง
W5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานสมรรถนะของมหาวิทยาลัยยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการผลักดันให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	
W6 การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	การประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีเกณฑ์คะแนน 1.91 ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (บรรลุเป้าหมาย 5 คะแนน)
W7 ทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ผลการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านวิชาชีพร้อยละ 61.36 และด้านภาษาอังกฤษ ร้อยละ 58.49 ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด (บรรลุเป้าหมายร้อยละ 70)

จุดอ่อน	เหตุผลสนับสนุน
W8 ภาวะเปรียบเทียบเรื่องการบริหารงานบุคคล สายสนับสนุนไม่ครอบคลุมและไม่สามารถนำมาปรับคุณสมบัติและฐานเงินเดือนได้ทำให้ไม่สนใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	มีกฎ ระเบียบเรื่องการศึกษาต่อของสายสนับสนุน เช่นเดียวกับสายวิชาการ แต่ไม่พบกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการปรับเงินเดือนเมื่อมีคุณสมบัติที่สูงขึ้น มีเพียงการบันทึกคุณสมบัติในแฟ้มประวัติเท่านั้น
W9 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยลดลงจึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมาย	

4.1.3 การวิเคราะห์โอกาส และเหตุผลสนับสนุน

โอกาส	เหตุผลสนับสนุน
O1 การเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	สามารถใช้เทคโนโลยีทดแทนบุคลากร
O2 การปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้เกิดความชัดเจนในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	
O3 ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตราที่ 1/35 ให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการ	
O4 จากสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเมืองนำอยู่อัจฉริยะ	จากสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเมืองนำอยู่อัจฉริยะ โดยแนวโน้มการขยายตัวของประชากรในเขตเมืองส่งผลให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างงาน จัดการสิ่งแวดล้อมของเมืองให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคมโดยมีคุณภาพ

โอกาส	เหตุผลสนับสนุน
	<p>ชีวิต สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการที่ดี อีกทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การขนส่งและพลังงานจะเป็นโอกาส ในการพัฒนาเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในภูมิภาคให้เป็นเมืองอัจฉริยะ ซึ่งใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ทันสมัย และชาญฉลาดในการยกระดับการบริหารจัดการเมืองในมิติต่างๆ อาทิ การพัฒนา เศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่ง การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอนุรักษ์ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม การใช้ชีวิต และการบริหารจัดการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการให้มีการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ</p>

4.1.4 การวิเคราะห์อุปสรรค และเหตุผลสนับสนุน

อุปสรรค	เหตุผลสนับสนุน
<p>T1 วิฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่งผลต่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p>	<p>สถานการณ์จำนวนนักศึกษาเทียบกับกลุ่ม 9 ราชมงคล ทั้งรับตรงและTCAS</p>
<p>T2 เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ผลการได้รับอนุมัติให้ใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินด้านหารพัฒนาบุคลากรที่ลดลงเทียบแต่ละปี - ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินด้านการพัฒนาบุคลากร</p>
<p>T3 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงานบุคคล ระบบ คือ ระบบ 2 ราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลซับซ้อน</p>	

4.2 การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการดำเนินงาน (TOWS Matrix)

จากผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis สามารถนำไปสังเคราะห์และสรุปเชื่อมโยงกับการกำหนด TOWS Matrix ได้ดังนี้

4.2.1 ตารางสรุป SWOT Analysis

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>S1 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้น และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</p> <p>S2 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลกำหนดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน</p> <p>S3 กฎ ระเบียบ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>S4 มีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ</p> <p>S5 การทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการทำงานเป็น Teams โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ</p> <p>S6 มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเข้าสู่การเป็น Green University</p> <p>S7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ สามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>W1 ขาดระบบการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W2 ขาดแผนพัฒนามูลค่าการระยะยาวที่กำหนดเป้าหมายที่ต้องการและแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>W3 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยขาดการกำกับติดตามการดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ</p> <p>W4 ขาดฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง</p> <p>W5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานสมรรถนะของมหาวิทยาลัยยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการผลักดันให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>W6 การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>W7 ทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>W8 กฎระเบียบเรื่องการบริหารงานบุคคลสายสนับสนุนไม่ครอบคลุมและไม่สามารถนำมาปรับคุณวุฒิและฐานเงินเดือนได้ทำให้ไม่จูงใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนางานที่รับผิดชอบ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	W9 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยลดลงจึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมาย
โอกาส	อุปสรรค
<p>O1 การเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นได้โดยใช้ระบบการศึกษา Online</p> <p>O2 การปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้เกิดความชัดเจนในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>O3 ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตราที่ 35/1 ให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ มีความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการ</p> <p>O4 จากสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเมืองนำอยู่อัจฉริยะ</p> <p>O4 จากสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเมืองนำอยู่อัจฉริยะ</p>	<p>T1 วิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่งผลต่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>T2 เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>T3 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยของรัฐ-มีการบริหารงานบุคคล ระบบ คือ ระบบ 2 ราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลซับซ้อน</p>

4.2.2 ตารางแสดง TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">Internal Factor</p> <p style="text-align: center;">External Factor</p>	<p style="text-align: center;">Internal Strengths (S)</p> <p>S1 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน</p> <p>S2 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลกำหนดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน</p> <p>S3 กฎ ระเบียบ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>S4 มีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ</p> <p>S5 การทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการทำงานเป็น Teams โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ</p> <p>S6 มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อ เข้าสู่การเป็น Green University</p> <p>S7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ สามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S8 ผลงานวิจัย/การบริการวิชาการ ที่เป็นที่ยอมรับในชุมชน</p>	<p style="text-align: center;">Internal Weaknesses (W)</p> <p>W1 ขาดระบบการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W2 ขาดแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่กำหนดเป้าหมายที่ ต้องการและแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>W3 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยขาดการกำกับ ติดตามการดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ</p> <p>W4 ขาดฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัย ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และ ยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง</p> <p>W5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐาน สมรรถนะของมหาวิทยาลัยยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการ ผลักดันให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>W6 การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>W7 ทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานและพัฒนางานที่รับผิดชอบ</p> <p>W8 กฎระเบียบเรื่องการบริหารงานบุคคลสายสนับสนุน ไม่ครอบคลุมและไม่สามารถนำมาปรับคุณวุฒิและฐาน เงินเดือนได้ทำให้ไม่มุ่งใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>W9 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยลดลงจึงทำให้ การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมาย</p>
<p style="text-align: center;">External Opportunities (O)</p> <p>O1 การเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรสามารถพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้ที่จำเป็นได้โดยใช้ระบบ การศึกษา Online</p> <p>O2 การปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของ ประเทศ ส่งผลให้เกิดความชัดเจนในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>O3 ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตราที่ 35/1 ให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ มีความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศ ทางวิชาการ</p> <p>O4 จากสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) กำหนดให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเมืองนำอยู่ อัจฉริยะ</p>	<p style="text-align: center;">SO เชิงรุก</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (S1, S3, S6, O2, O3) พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ (S6, S3, S5, O2) สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย (S1, S3, S6) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (S6, O4) ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการ ที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ (S7, O2) 	<p style="text-align: center;">WO เชิงแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการ ตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่ เกี่ยวข้อง (W4, W5, O1) พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความ หลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (W1, O1)
<p style="text-align: center;">External Threats (T)</p> <p>T1 วิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่งผลต่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัยและ บุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>T2 เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>T3 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานบุคคล 2 และพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผล ระบบ คือ ระบบราชการให้การบริหารงานบุคคลซับซ้อน</p>	<p style="text-align: center;">ST เชิงรับ</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรตาม IDP เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง (S1, S3, T1) พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (S4, T3) 	<p style="text-align: center;">WT เชิงป้องกัน</p> <ol style="list-style-type: none"> ทบทวน อัตราค่าจ้าง และวางแผนการสรรหาและ คัดเลือก (W9, T1) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความ สำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) (W8, T3)

4.3 เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
การบริหาร อัตรากำลัง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม 2. การจัดสรรอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการคืนให้กับคณะ/หน่วยงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง
การพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 2. การพิจารณาการกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
ความก้าวหน้า ในสายงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น 2. จัดหาที่เลี้ยงในการเขียนเสนอขอตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
การจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์กองทุนสวัสดิการภายในและการจัดสวัสดิการภายในให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 2. การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของบุคลากร
การบริหาร ค่าตอบแทน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม 2. การพิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
อื่น ๆ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน 2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย

4.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

4.4.1 หัวข้อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2563 - 2565

กลุ่มผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง (อธิการบดี/ รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยอธิการบดี/ คณบดี/ ผู้อำนวยการสถาบัน,สำนัก/ รองคณบดี/ รองผู้อำนวยการสถาบัน,สำนัก)

อายุการปฏิบัติงานบริหาร			
1 - 2 ปี	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	7 - 8 ปี
<ul style="list-style-type: none"> - คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ - การบริหารจัดการภายในองค์กร - กลยุทธ์การทำแผนยุทธศาสตร์ - จริยธรรมและจรรยาบรรณผู้บริหาร - การคิดเชิงบวกเพื่อความสำเร็จ (Positive Thinking for Success) - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ - ภาษาอังกฤษสำหรับนักบริหาร - การบริหารแผน,เงิน,คน - การบริหารงานบุคคลต่างวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ - จิตวิทยา การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร - ศิลปะการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จ - เทคนิคการสอนงานให้ประสบความสำเร็จ (Coaching for Success) - 5 รูปแบบการคิดเชิงกลยุทธ์ (5 Strategic Thinking Enhancement) - การบริหารข้อมูลและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - การบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงานเพื่อการพัฒนางาน - ศิลปะการพูดในที่สาธารณะอย่างมืออาชีพ (Public Speaking Mastery) - การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) - Image & Personal Branding 	<ul style="list-style-type: none"> - Smart Work & Smart Health - วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บริหารรุ่นเก่าสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่ - การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planing Management)

ผู้บริหารตามสายอาชีพ Career Path (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/ ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ หัวหน้าสาขาวิชา/ หัวหน้างาน)

อายุการปฏิบัติงานบริหาร					
1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 15 ปี	15 - 20 ปี	20 - 25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
<ul style="list-style-type: none"> - คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ - การบริหารจัดการภายในองค์กร - กลยุทธ์การทำแผนยุทธศาสตร์ - จริยธรรมและจรรยาบรรณผู้บริหาร - การคิดเชิงบวกเพื่อความสำเร็จ (Positive Thinking for Success) - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ - ภาษาอังกฤษสำหรับนักบริหาร - การบริหารแผน,เงิน,คน 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ - จิตวิทยา การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร - ศิลปะการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จ - เทคนิคการสอนงานให้ประสบความสำเร็จ (Coaching for Success) - 5 รูปแบบการคิดเชิงกลยุทธ์ (5 Strategic Thinking Enhancement) - การบริหารข้อมูลและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงานเพื่อการพัฒนางาน - ศิลปะการพูดในที่สาธารณะอย่างมืออาชีพ (Public Speaking Mastery) - การบริหารงานบุคคลต่างวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - Image & Personal Branding - การบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ - การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planing Management) 	<ul style="list-style-type: none"> - Smart Work & Smart Health - วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บริหารรุ่นเก่าสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่

กลุ่มสายวิชาการ

อายุการทำงาน					
1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 15 ปี	15 - 20 ปี	20 - 25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
<ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ - ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ - บทบาทการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ - การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพในสาขาวิชาชีพที่สอน - พัฒนางานด้านวิชาการ (แผนการสอน เทคนิคและวิธีการสอน การออกข้อสอบ การประเมินผล) - การทำเอกสารประกอบการสอน - พัฒนาด้านงานวิจัย (เค้าโครงงานวิจัย การเผยแพร่) - การผลิตสื่อการสอน - พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพในสาขาวิชาชีพที่สอน - การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - จิตวิทยาการเรียนการสอน - เทคนิคการสอนในระดับอุดมศึกษา - การประกันคุณภาพการศึกษา - IQ & EQ กับการพัฒนาตนเองและสร้างคุณค่าในการทำงาน (IQ & EQ for Self Development) - ทักษะทางภาษา / ICT - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพในสาขาวิชาชีพที่สอน - การนำเสนออย่างมืออาชีพ (Professional Presentation Skill) - การเขียนบทความทางวิชาการ - การจัดทำผลงานทางวิชาการ - การพัฒนาหลักสูตร - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเรียนการสอนในยุคดิจิทัล - เทคนิคการสอน และผลิตสื่อด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ - การจัดการเรียนการสอนสำหรับสังคมฐานความรู้ - การเป็นวิทยากร - กระบวนการอย่างมืออาชีพ - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน - การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเป็นพลเมือง - การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน Creativity Based Learning (CBL) - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - Smart Work & Smart Health - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้

กลุ่มสายสนับสนุน

อายุการทำงาน					
1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 15 ปี	15 - 20 ปี	20 - 25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
<ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ - พัฒนาศักยภาพในวิชาชีพที่ตรงกับสายงาน - ระเบียบงานสารบรรณ - การมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ - การประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน - ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล - ความรู้ด้านงบประมาณและพัสดุ - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - มนุษย์สัมพันธ์ และจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน) - การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การพัฒนางาน - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (Technology Application) - ทักษะการทำงานเป็นทีม - IQ & EQ กับการพัฒนาตนเองและสร้างคุณค่าในการทำงาน (IQ & EQ for Self Development) - งานวิจัยสถาบัน (การเขียนข้อเสนอโครงการ เพื่อขอทุนวิจัย) 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ - การคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน - เทคนิคการถ่ายทอด สอน งาน และติดตามงาน - เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลง - การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ (ตามตำแหน่งงาน) - เทคนิคการนำเสนอ - ทักษะการนำเสนอบทความวิจัย - การพัฒนาบุคลิกภาพสู่การบริการที่ดี - การสร้างผลงานสู่ตำแหน่งสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 P "Professional People Professional Performance" (พนักงานมืออาชีพสู่ความสำเร็จในการทำงาน) - เทคนิคการทำงานเชิงรุก - ทักษะการนำเสนอต่อสาธารณะ - การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผลงาน - การพัฒนาทักษะการบริหารงาน - พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน - การบริหารกระบวนการสร้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน - ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน - การบริหารข้อมูลและเวลาเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ - การสร้างทีมวิจัยและกำหนดหัวข้อวิจัย - EQ เพิ่มความสำเร็จของคนและงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - Smart Work & Smart Health

อายุการทำงาน					
1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 15 ปี	15 - 20 ปี	20 - 25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
<ul style="list-style-type: none"> - การนิเทศงานเฉพาะตำแหน่ง - ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป - การคำนวณด้วย Microsoft Excel - การทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน - เจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 		<ul style="list-style-type: none"> - นวัตกรรมในหน่วยงานเพื่อพัฒนางาน 		

4.4.2 สาขาวิชาในการพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

ด้วยมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อสามารถพัฒนาหน่วยงาน ในการลาศึกษาต่อซึ่งมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติวิจัย แล้วแต่กรณี และได้รับการพิจารณาปรับคุณวุฒิเมื่อสำเร็จการศึกษา และจากการประชุมหารือการกำหนดสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษาต่อ (ซึ่งประกอบไปด้วยรองอธิการบดี และรองคณบดีด้านวิชาการและวิจัยทุกคณะร่วมกัน พิจารณาสาखाวิชาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษา) เมื่อที่ 27 มิถุนายน 2561 มีมติเห็นชอบการกำหนดสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษาต่อ โดยเป็นสาขาวิชาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และตอบสนองต่ออุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ 10 อุตสาหกรรม ทั้งนี้ การพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ ให้พิจารณาจากความสอดคล้องของเนื้อหารายวิชาในหลักสูตรกับสาขาวิชาดังกล่าว มิใช่พิจารณาจากชื่อหลักสูตร ดังนี้

1. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมเครื่องกล
2. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมยานยนต์
3. สาขาวิชาด้านไฮดรอลิกส์และนิวส์เมติก
4. สาขาวิชาด้านหุ่นยนต์และระบบควบคุม
5. สาขาวิชาด้านแมคคาทรอนิกส์
6. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมระบบราง
7. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมไฟฟ้า
8. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
9. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมโทรคมนาคม
10. สาขาวิชาด้านระบบอัตโนมัติ
11. สาขาวิชาด้านเครื่องมือวัดและควบคุม
12. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมวัสดุ
13. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมโลหะการ
14. สาขาวิชาด้านวิศวกรรมการผลิต
15. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีการขึ้นรูปวัสดุและนวัตกรรมการผลิต
16. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีชาญฉลาด (Artificial Intelligent, Machine Learning, Intelligence Application, Internet of Thing, Data Science etc.)
17. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีชีวภาพ

18. สาขาวิชาด้านผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ
19. สาขาวิชาด้านนวัตกรรม (Innovation)
20. สาขาวิชาด้านการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Microelectronics, Embedded System etc.)
21. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Twin, Block Chain, Virtual Reality etc.)
22. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีบูรณาการ (Conservational System, Digital Platform, Mesh Application and Service Architecture etc.)
23. สาขาวิชาด้านสื่อสร้างสรรค์ และแอนิเมชัน
24. สาขาวิชาด้านเครื่องจักรกลเกษตร และเครื่องจักรกลอาหาร
25. สาขาวิชาด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
26. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช
27. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีการผลิตสัตว์
28. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
29. สาขาวิชาด้านเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร
30. สาขาวิชาด้าน Food technology and Engineering
31. สาขาวิชาด้านการแปรรูปอาหาร และความปลอดภัยทางอาหาร
32. สาขาวิชาด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
33. สาขาวิชาด้านการตลาดดิจิทัล
34. สาขาวิชาด้านการจัดการโรงแรม การท่องเที่ยว และการบริการ

4.4.3 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การจำแนกรายคณะของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

หน่วยงาน	พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565		
	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.
คอ.	19	-	-	10	-	-	7	4	-
ทอ.	10	-	-	12	2	-	5	4	-
บท.	45	1	1	36	11	-	18	7	-
วท.	18	-	-	42	5	-	2	9	-
วส.	9	2	-	32	9	-	28	7	1
ศศ.	8	-	-	16	-	-	20	-	-
รวม	109	3	1	148	27	-	80	31	1
รวมทั้งสิ้น	113			175			112		

4.4.4 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
คอ.	-	-	-	-	8	-	-	4	-
ทอ.	-	6	-	-	2	-	-	4	-
บท.	-	2	-	-	1	-	-	9	-
วท.	-	5	-	-	2	-	-	4	-
วส.	-	9	-	-	-	-	-	1	-
ศศ.	-	7	-	-	2	-	-	-	-
สวพ.	-	3	-	-	4	-	-	2	-
สวท.	-	24	-	-	4	-	-	2	-
สวส.	-	25	-	-	2	-	-	7	-
ตสน.	-	4	-	-	-	-	-	-	-
สอ.	1	7	1	-	-	-	-	-	-
กก.	-	12	-	-	7	-	-	1	-
กค.	-	9	-	-	5	-	-	12	-
กผ.	-	4	-	-	6	-	-	4	-
กบ.	-	5	-	-	8	-	-	1	-
กพ.	-	11	2	-	-	-	-	-	-
กบน.	-	-	1	-	2	-	-	5	1
กบส.	-	4	2	-	-	-	-	9	-
กบว.	-	6	-	-	2	-	-	3	-
กสค.	-	4	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	147	6	-	55	-	-	68	1
รวมทั้งสิ้น	154			55			69		

บทที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานในสังกัด และนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2564 - 2565 ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์

1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

- 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก
- 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

- 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์

2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ

2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์

3.1 บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์

4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ

1. สมรรถนะสูง บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น แตกต่าง และเป็นที่ยอมรับในองค์กร และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างความรู้พร้อมในการแข่งขัน และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อยดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

- ความคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา

- การสื่อสารและการร่วมมือ

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

- ความรู้ด้านสารสนเทศ
- ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

- ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
- ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
- การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้
- ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

2. หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา (Good Governance University) มหาวิทยาลัยที่บริหารจัดการภารกิจหลักโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับ ตั้งแต่สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารหัวหน้าหน่วยงาน และระดับบุคคล โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย (University Social Responsibility : USR) ผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ คือ 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 7) หลักความเสมอภาค (Equity) 8) หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 9) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และ 10) หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

3. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาในการดำรงชีวิตที่ยึดหลัก ความพอเหมาะ พอดี ความมีเหตุมีผล และไม่ประมาท

4. อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ 10+2 อุตสาหกรรม ประกอบด้วย

First S-curve

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- 5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

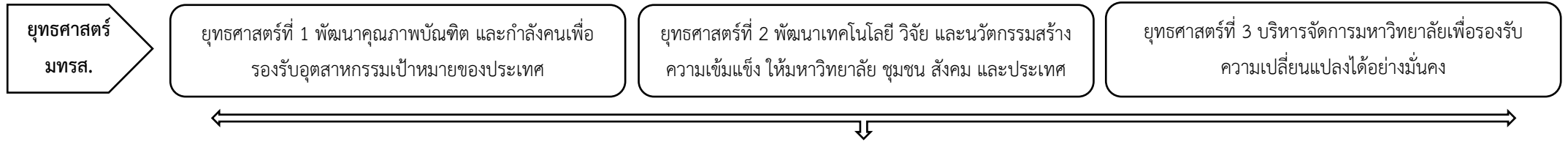
New S-curve

6. หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics)
7. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
8. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
9. อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
10. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)
11. อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
12. อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา

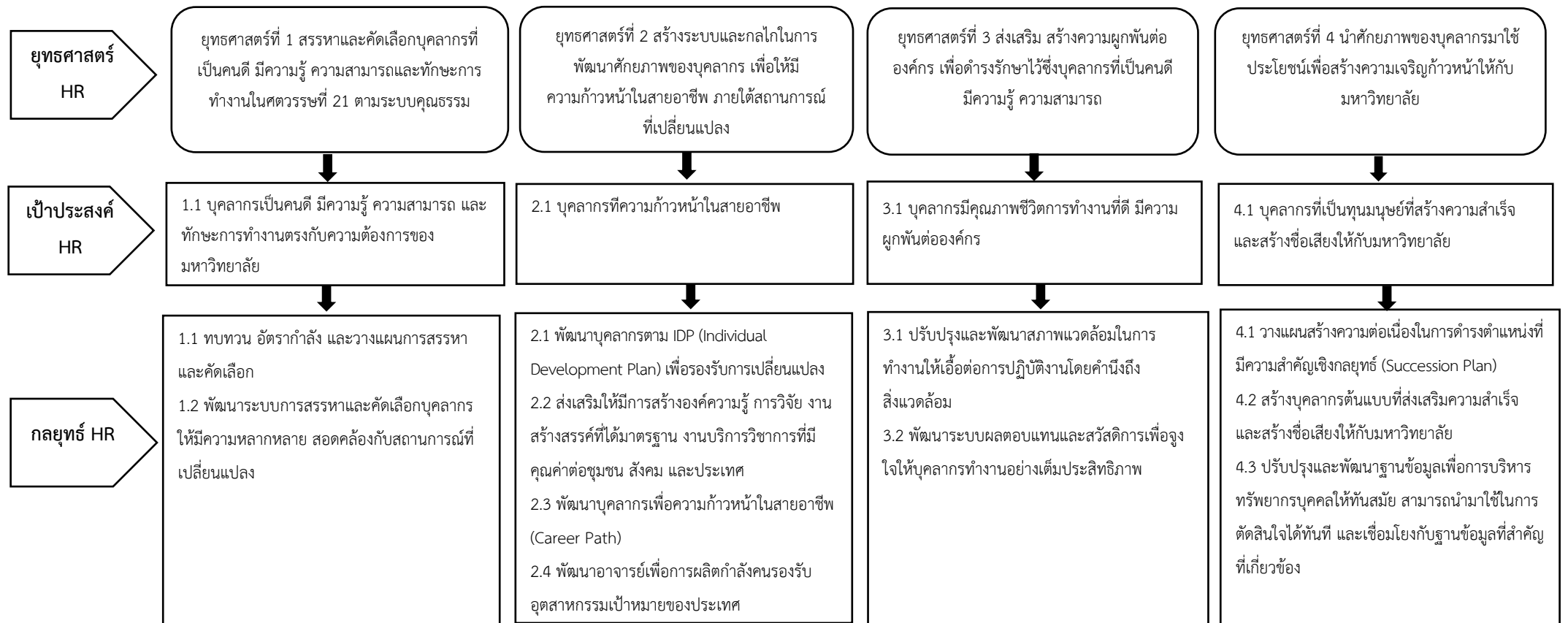
5. มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) มหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการอนุรักษ์ด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในการเรียนการสอน การวิจัย และในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการทำงานในบรรยากาศที่มีความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประหยัดพลังงาน อันก่อให้เกิดผลดีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนของชาติ โดยการจัดอันดับของ University of Indonesia (UI) มีเกณฑ์การประเมิน 6 ด้าน คือ 1) ที่ตั้งและโครงสร้างพื้นฐาน Setting And Infrastructure 2) การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ Energy and Climate Change 3) การจัดการของเสีย Waste Management 4) การจัดการน้ำ Water Usage 5) การขนส่งที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม Transportation และ 6) ความสามารถในการให้การศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน Education

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2565 กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564 - 2565

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ : มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีชั้นสูง



วิสัยทัศน์ การบริหารทรัพยากรบุคคล : มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



**สรุปความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565**

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565		
1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์					
		1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	≥80/89.37	≥ 80	≥ 80	
		1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	≥80/83.82	≥ 80	≥ 80	
		1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	-	≥ 80	≥ 80	
		1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	-	≥ 80	≥ 80	
		ตัวชี้วัดกลยุทธ์					
		กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตราค่าจ้าง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก					
		1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง	-	≥ 50	≥ 50	
		1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อนจากปีก่อน	≤ 6	≤ 6	≤ 8	
		กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
		1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	-	≥ 1	≥ 2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	-	≥ 80	≥ 80			
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม							
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชุมทบทวนอัตราค่าจ้างตามนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยการกำหนดคุณวุฒิตามมาตรฐานตำแหน่ง ก.พ.อ. และตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ประเมินอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณงาน กิจกรรม สร้างองค์ความรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างข้อสอบโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ 							

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม

7. โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565		
2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์					
		2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	≥30/24.01	≥ 30	≥ 30	
		2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	≥5/10.17	≥ 20	≥ 30	
		ตัวชี้วัดกลยุทธ์					
		กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
		2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	≥55/139	≥ 220	≥ 540	
		กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ					
		2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	≥14/37.96	≥ 20	≥ 20	
		2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	≥80/91.75	≥ 80	≥ 80	
		กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
		2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	≥30/49.39	≥ 60	≥ 75	
		2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	≥40/43.95	≥ 50	≥ 60	
		2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	-	≥ 80	≥ 80	
		กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ					
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	≥ 24/0	≥ 24	≥ 24			

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565
		2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ	≥ 5/6	≥ 5	≥ 5
		2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	-	≥ 20	≥ 20

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1. แผนงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan)
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง
3. โครงการคลินิกวิจัย (RUS Research Clinic)
4. มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ
5. โครงการจัดอบรมให้แนวทางในการเขียนตำรา/หนังสือ วิจัยฯ มีกิจกรรมที่จะติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ
6. มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
7. โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสูงบุคลากรของมหาวิทยาลัย
9. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพและปฏิบัติการโดยการฝังตัวในสถานประกอบการ อาทิ Embedded or Sabbatical leave
10. โครงการพัฒนาอาจารย์ร่วมกับพันธมิตรหลัก
11. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565		
3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์					
		3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	-	≥ 80	≥ 80	
		3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 3	ระดับ 4	
		3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 4	ระดับ 5	
		ตัวชี้วัดกลยุทธ์					
		กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม					
		3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	-	≥ 80	≥ 80	
		กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 3	ระดับ 4			
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม							
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ							
1. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว							
2. โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office							
3. โครงการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย							

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	
4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์				
		4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	-	≥ 20	≥ 40
		ตัวชี้วัดกลยุทธ์				
		กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)		-		
		4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	-	≥ 10	≥ 20
		กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย				
		4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	-	≥ 15	≥ 25
		4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	-	≥ 5	≥ 10
		กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง				
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	-	ระดับ 1	ระดับ 2		
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม						
ยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย						
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ						
2. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์						
3. กิจกรรม สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย						
4. โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารคลื่นลูกใหม่						

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2564 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ
คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ มีการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและยืดหยุ่น การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะตัวของนักศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อความสนใจใฝ่รู้และต่อศักยภาพในการแสวงหาความรู้ของนักศึกษา โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม สร้างองค์ความรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างข้อสอบ
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

$$\text{สูตรการคำนวณ : } \frac{\text{จำนวนการแก้ไขข้อร้องเรียนได้สำเร็จ (เรื่อง)}}{\text{จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.4 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

$$\text{สูตรการคำนวณ : } \frac{\text{จำนวนการแก้ไขข้อร้องเรียนได้สำเร็จ (เรื่อง)}}{\text{จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตราค่าลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.1 ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนด อัตราค่าลัง

$$\text{สูตรการคำนวณ : } \frac{\text{จำนวนสาขาวิชาที่เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าลัง}}{\text{จำนวนสาขาวิชาทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.2 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อนจากปีก่อน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ผลรวมของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐเงินงบประมาณและงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้}}{\text{ผลรวมของงบประมาณรายจ่ายงบดำเนินงานเงินงบประมาณและงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. ประชุมทบทวนอัตรากำลังตามนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยการกำหนดคุณวุฒิตามมาตรฐานตำแหน่ง ก.พ.อ. และตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
2. ประเมินอัตรากำลังที่มีอยู่ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และกองนโยบายและแผน

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.2.1 จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้

คำอธิบายตัวชี้วัด : -

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (คณะ สถาบัน/ สำนัก/กอง) ต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

คำอธิบายตัวชี้วัด : เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ พัฒนางองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ระดับนานาชาติ ทั้งนี้ไม่นับรวมอาจารย์ในกลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อาจารย์อัตราจ้างและอาจารย์พิเศษ เนื่องจากไม่มีสิทธิในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เข้าในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง

คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน พัฒนางองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ไม่นับรวมพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำเงินรายได้ เนื่องจากไม่มีสิทธิในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565) จำนวน 295 อัตรา

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เข้าในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยแผนการพัฒนารายบุคคลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น

IDP (Individual Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

สูตรการคำนวณ : ผลรวมของจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : แผนงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP Individual Development Plan)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการ ที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงคุณภาพผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ ที่นำไปใช้ประโยชน์ เทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมดที่ได้รับทุนวิจัย ทำวิจัยในปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมดที่ได้รับทุนวิจัย ทำวิจัย ในปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง
2. โครงการคลินิกวิจัย (RUS Research Clinic)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : สถาบันวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.2.2 ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : พิจารณาผลของความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการวิชาการ และวิชาชีพ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นโดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการบริการทางวิชาการ และวิชาชีพ} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อรองรับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ตำแหน่งวิชาการได้แก่

- ศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์

การแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วให้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติและให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน

การแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแล้วให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ (อ้างอิงจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

$$\text{สูตรการคำนวณ: } \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ขึ้นในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ

2. โครงการจัดอบรมให้แนวทางในการเขียนตำรา/หนังสือ วิทยฯ มีกิจกรรมที่จะติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ
การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ และกองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสาย
สนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. ประเภทตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552

- ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ

(1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(2) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ

(1) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(3) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(4) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(5) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

- ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

(2) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน

(3) ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

2. คำนวณข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นใน
แต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ เข้าในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. มีระบบที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
2. โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัด และกองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill ดังนี้

Reskill หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อที่จะให้เราทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมได้ หรือ กระบวนการในการฝึกฝนผู้คน เพื่อให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมได้ หรือการมองหาคนทำงานที่มีทักษะใกล้เคียงกับทักษะใหม่ ที่องค์กรต้องการมากที่สุดและส่งเสริมพัฒนา ทักษะนั้นควบคู่ไปกับทดลองลงมือทำงานจริง

Upskill หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะให้คนทำงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่หรือทักษะที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างความต่างระหว่างทักษะที่บุคลากรมีกับทักษะที่องค์กรต้องการ โดยการ Upskill จะเป็นการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยพัฒนาทักษะควบคู่ไปกับเส้นทางการทำงานปัจจุบัน บุคลากรที่ได้รับการ Upskill อาจจะเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรมานานและมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และผู้รับบริการขององค์กร

Newskill หมายถึง การเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เป็นทักษะจำเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่เราไม่เคยรู้มาก่อน

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสูงบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.1 จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การนับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการฝังตัวในสถานประกอบการ ให้นับเฉพาะอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรที่ตอบสนองการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ของการฝังตัวในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการฝังตัวในสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพและปฏิบัติการโดยการฝังตัวในสถานประกอบการ อาทิ Embedded or Sabbatical leave

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.2 จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมไทยให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น (Talent Mobility) หมายถึง การที่อาจารย์นำความรู้ ความสามารถไปช่วยพัฒนาภาคอุตสาหกรรมหรือที่ภาคธุรกิจเอกชน โดยอาจารย์ไปปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนา การแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและวิศวกรรม การวิเคราะห์ทดสอบและระบบมาตรฐานการสร้างและการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ฯลฯ การนับจำนวนอาจารย์ตามตัวชี้วัดนี้ให้นับเฉพาะผู้ที่ไปปฏิบัติงานตามโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ : ผลรวมของจำนวนคณาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาอาจารย์ร่วมกับพันธมิตรหลัก

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย

คำอธิบายตัวชี้วัด : การนับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ได้แก่

First S-curve

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

New S-curve

6. หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics)
7. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
8. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
9. อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
10. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

11. อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ

12. อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

เป้าประสงค์ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนระดับความสุขแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 00.00 - 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)

ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 25.00 - 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข (Unhappy)

ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 50.00 - 74.99 หมายถึง มีความสุข (Happy)

ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 75.00 - 100 หมายถึง มีความสุขมาก (Very Happy)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความคาดหวัง/ ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความผูกพันระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความผูกพันระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความผูกพันระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความผูกพันระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ไม่มีความผูกพัน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว
2. โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองกลาง

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
 ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.2.1 มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย
 คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการจัดสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกได้ตามความต้องการ และเพื่อ
 เป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกันให้อยู่กับองค์กร

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษา ข้อมูล แนวคิดการจัดสวัสดิการรูปแบบ Flexible Benefit
2	นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้เพื่อออกแบบให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัย
3	นำเสนอคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง
4	ดำเนินการ
5	ติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับ
 มหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.1 จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับ
 มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการ
 ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องใน
 การดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผู้อำนวยการกอง
2. หัวหน้าสำนักงานคนบตี
3. หัวหน้างาน

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารคลื่นลูกใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.3.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงและพัฒนา นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การตัดสินใจของผู้บริหาร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สูตรการคำนวณระดับความสำเร็จ

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	มีฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
2	มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคล
3	มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นปัจจุบันครบถ้วน
4	มีระบบฐานข้อมูลครบถ้วน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้และเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5	มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ที่ ๖๓๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

จากการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามข้อเสนอแนะของกรรมการ และนำเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง

เพื่อให้การปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ตามข้อเสนอแนะของกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฏี สุขฉายี) | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดี (นายพงศวิทย์ วุฒิวิริยะ) | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์กิตติ บุญเลิศนรินทร์) | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดี (นางชลอ หนูอินทร์) | กรรมการ |
| ๖. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) | กรรมการ |
| ๗. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิทย์ วงษ์เย็น) | กรรมการ |
| ๘. รองอธิการบดี (นายจิระวัฒน์ ใจอ่อนนุ่ม) | กรรมการ |
| ๙. รองอธิการบดี (นายอนุรักษ์ เมฆพะโยม) | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้ช่วยอธิการบดี (นางสาวศศิگانต์ สุวรรณประทีป) | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ จำรัสจรุงผล) | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายอนนท์ บุชาพันธ์) | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายเรืองสิน ปลื้มปิ่น) | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชระ กัญจนกาญจน์) | กรรมการ |

๑๕. คณบดี ...

- | | |
|---|---------------------|
| ๑๕. คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร | กรรมการ |
| ๑๖. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. นางสาวภาวิณี ชูบุญ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ๑. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๒. พิจารณากลับกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ก่อนเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิพิจารณาอนุมัติ

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ที่ ๗๓๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เพื่อให้การจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน สอดคล้องกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎิ์ สุขฉายี) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม เจนวิไลศิลป์ (คอ.) | กรรมการ |
| ๓. นายคมสันต์ งามขำ (คอ.) | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ นลวชัย (ทอ.) | กรรมการ |
| ๕. นางสาวเสนห์ บัวสนธิ (ทอ.) | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริญา แต่งอ่อน (บท.) | กรรมการ |
| ๗. นายคณัสนันท์ สงวนสัตย์ (บท.) | กรรมการ |
| ๘. นายสรชัย ขวรางกูร (วท.) | กรรมการ |
| ๙. นางวิชนี มัธยม (วท.) | กรรมการ |
| ๑๐. นายธานี สมวงษ์ (วส.) | กรรมการ |
| ๑๑. นายภาสพิรุฬห์ วัชรศรีสำเร็จ (วส.) | กรรมการ |
| ๑๒. นายสัมพันธ์ สุกใส (ศศ.) | กรรมการ |
| ๑๓. นายนันท์ เพชรบุรี (ศศ.) | กรรมการ |
| ๑๔. นางสาวอ้อมใจ บุญหนุน (สวพ.) | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวขวัญฤทัย ภาคพิจารณ์ (สวพ.) | กรรมการ |
| ๑๖. นายภักดี รัตนวิจิตรสกุล (สวท.) | กรรมการ |
| ๑๗. นายวุฒิชัย กสิพันธ์ (สวท.) | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี กรุดพันธ์ (สวส.) | กรรมการ |
| ๑๙. นางสาวขวัญใจ ... | |

๑๙. นางสาวขวัญใจ พุ่มแย้ม (สวส.)	กรรมการ
๒๐. นางสาวพิมพ์นารา เอกชัยรุ่งโรจน์ (ตสน.)	กรรมการ
๒๑. ว่าที่ร้อยตรี จรยุทธ โช๊ะมาลี (สอ.)	กรรมการ
๒๒. นางสาวนารี สุวรรณะ (กก.)	กรรมการ
๒๓. นางสาวนิศาชล พรหมสาขา ณ สกลนคร (กค.)	กรรมการ
๒๔. นางสาวพรวิไล เย็นวัฒนา (กผ.)	กรรมการ
๒๕. นางสาวชวนพิศ เปรมกมล (กพ.)	กรรมการ
๒๖. นางสาวมณฑิรา สาระพันธ์ (กบน.)	กรรมการ
๒๗. นางอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์ (กบส.)	กรรมการ
๒๘. นางสาวยุวดี สุนพยานนท์ (กบว.)	กรรมการ
๒๙. นายเสกสรร คงพิงทรัพย์ (กสค.)	กรรมการ
๓๐. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๓๑. นางสาวภาวิณี ชูწყัย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๒. นางสาวสุนันทา ไบชิต	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. นางสาวกัญญา สุปล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. นางสาวสมัญญา ตรีรัตนาศรฐ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ๑. ทบทวนและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๒. ทบทวนและวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดของ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๓. จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลั่นกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้ความเห็นชอบ

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

จำนวนศึกษาคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 - 2562

(ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน)

จำนวนนักศึกษาคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560

คณะ	ทันตรา		วาสุกรี			นนทบุรี			สุพรรณบุรี			รวม
	ปวส.	ป.ตรี	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.บัณฑิต	
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	47	-	-	-	-	90	307	-	106	534	87	1,171
เทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	-	847	-	-	-	-	-	-	-	-	-	847
บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	136	553	527	2,622	93	24	628	-	164	1,397	-	6,144
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	411	-	-	-	-	149	-	-	91	-	651
วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	48	-	-	-	-	1,443	10	-	716	-	2,217
ศิลปศาสตร์	-	363	-	-	-	-	160	-	-	208	-	731
รวม	183	2,222	527	2,622	93	114	2,687	10	270	2,946	87	11,761
รวมทั้งสิ้น	2,405		3,242			2,811			3,303			

ข้อมูล ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2561

จำนวนนักศึกษาที่อยู่จำแนกตามระดับการศึกษา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561

คณะ	ทันตรา			วาสุกรี			นนทบุรี			สุพรรณบุรี				รวม
	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.บัณฑิต	
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	17	-	-	-	-	-	80	262	-	91	520	-	59	1,029
เทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	-	704	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	708
บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	134	525	-	483	2,330	87	18	665	-	145	1,264	-	-	5,651
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	407	-	-	-	-	-	167	-	-	72	-	-	646
วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	102	-	-	-	-	-	1,453	8	-	734	6	-	2,303
ศิลปศาสตร์	-	316	-	-	-	-	-	157	-	-	143	-	-	616
รวม	151	2,054	4	483	2,330	87	98	2,704	8	236	2,733	6	59	10,953
รวมทั้งสิ้น	2,209			2,900			2,810			3,034				

ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2562

จำนวนนักศึกษาคงอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2562

คณะ	ทันตรา			วาสุกรี			นนทบุรี			สุพรรณบุรี				รวม
	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.บัณฑิต	
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	117	225	-	55	460	-	90	947
เทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	-	520	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	527
บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	106	492	-	396	1,872	70	11	567	-	97	1,020	-	-	4,631
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	322	-	-	-	-	-	165	-	-	52	-	-	539
วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	154	-	-	-	-	-	1,461	7	-	676	15	-	2,313
ศิลปศาสตร์	-	291	-	-	-	-	-	139	-	-	136	-	-	566
รวม	106	1,779	7	396	1,872	70	128	2,557	7	152	2,344	15	90	9,523
รวมทั้งสิ้น	1,892			2,338			2,692			2,601				

ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 แผนงานบุคลากรภาครัฐ

(ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 แผนงานบุคลากรภาครัฐ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			
		งบประมาณ รายจ่าย	งบประมาณ รายจ่ายจาก เงินรายได้	รวม	งบประมาณ รายจ่าย	งบประมาณ รายจ่าย (เพิ่มเติม)	งบประมาณ รายจ่ายจาก เงินรายได้	รวม	งบประมาณ รายจ่าย	งบประมาณ รายจ่ายจาก เงินรายได้	รวม
	จัดสรร	897,819,500	274,226,700	1,172,046,200	849,269,700	54,545,200	262,764,000	1,166,578,900	835,135,200	238,800,000	1,073,935,200
	งบลงทุน	241,154,500	29,294,200	270,448,700	248,396,700	-	6,648,700	255,045,400	224,208,200	5,359,000	229,567,200
	งบดำเนินงาน	656,665,000	244,932,500	901,597,500	600,873,000	54,545,200	256,115,300	911,533,500	610,927,000	233,441,000	844,368,000
	แผนบุคลากรภาครัฐคิดเป็นร้อยละของจัดสรรทั้งสิ้น	55.69	10.51	45.12	51.92	100.00	9.55	44.63	60.66	8.45	49.05
	แผนบุคลากรภาครัฐคิดเป็นร้อยละของจัดสรรไม่รวมงบลงทุน	76.14	11.76	58.65	73.39	100.00	9.79	57.11	82.92	8.64	62.38
	รวมทั้งสิ้น	500,004,800	28,811,500	528,816,300	440,972,900	54,545,200	25,085,100	520,603,200	506,571,300	20,166,800	526,738,100
	งบบุคลากร	178,735,600	4,325,800	183,061,400	174,975,100	-	4,104,000	179,079,100	169,498,600	3,888,000	173,386,600
1	เงินเดือน	152,766,300	-	152,766,300	149,198,800	-	-	149,198,800	143,829,200	-	143,829,200
1.1	อัตราเดิม	132,740,700	-	132,740,700	130,741,600	-	-	130,741,600	127,614,800	-	127,614,800
1.2	เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	9,758,400	-	9,758,400	9,944,400	-	-	9,944,400	8,466,000	-	8,466,000
1.3	เงินค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งทางวิชาการ	9,758,400	-	9,758,400	8,512,800	-	-	8,512,800	7,706,400	-	7,706,400
1.4	เงินค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ	-	-	-	-	-	-	-	42,000	-	42,000
1.5	เงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ไม่มีวาระ	254,400	-	254,400	-	-	-	-	-	-	-
1.6	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ไม่มีวาระ	254,400	-	254,400	-	-	-	-	-	-	-
2	ค่าจ้างประจำ	11,221,800	4,325,800	15,547,600	11,057,600	-	4,104,000	15,161,600	10,300,500	3,888,000	14,188,500
2.1	อัตราเดิม	11,221,800	4,325,800	15,547,600	11,037,300	-	4,104,000	15,141,300	10,300,500	3,888,000	14,188,500
2.2	เงินเพิ่มค่าจ้างประจำ	-	-	-	20,300	-	-	20,300	-	-	-
3	ค่าจ้างชั่วคราว	1,959,200	-	1,959,200	1,994,900	-	-	1,994,900	1,806,000	-	1,806,000
3.1	ค่าจ้างชั่วคราว	1,959,200	-	1,959,200	1,994,900	-	-	1,994,900	1,806,000	-	1,806,000
4	ค่าตอบแทนพนักงานราชการ	12,788,300	-	12,788,300	12,723,800	-	-	12,723,800	13,562,900	-	13,562,900
4.1	ค่าตอบแทนพนักงานราชการ	12,788,300	-	12,788,300	12,723,800	-	-	12,723,800	13,562,900	-	13,562,900
	งบดำเนินงาน	12,765,900	7,724,400	20,490,300	10,171,200	-	5,907,600	16,078,800	8,190,900	4,791,700	12,982,600
1	ค่าตอบแทน	12,343,700	7,724,400	20,068,100	9,658,200	-	5,907,600	15,565,800	7,665,000	4,791,700	12,456,700
1.1	ค่าเช่าบ้าน	-	444,000	444,000	-	-	576,000	576,000	672,000	576,000	1,248,000
1.2	ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	-	-	-	71,400	-	-	71,400	71,400	-	71,400
1.3	ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	166,100	-	166,100	-	-	-	-	-	-	-
1.4	เงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระ	7,752,000	3,680,400	11,432,400	7,886,400	-	988,800	8,875,200	3,576,000	561,600	4,137,600
1.5	เงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ไม่มีวาระ	-	1,113,600	1,113,600	176,400	-	1,382,400	1,558,800	187,200	724,800	912,000
1.6	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระ	-	-	-	-	-	-	-	2,971,200	561,600	3,532,800
1.7	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ไม่มีวาระ	-	-	-	-	-	-	-	187,200	590,400	777,600
1.8	ค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ	2,520,000	1,572,000	4,092,000	-	-	2,046,000	2,046,000	-	1,777,300	1,777,300
1.9	ค่าตอบแทนเหมาจ่ายแผนการจัดหารถประจำตำแหน่ง	1,905,600	914,400	2,820,000	1,524,000	-	914,400	2,438,400	-	-	-
2	ค่าใช้สอย	422,200	-	422,200	513,000	-	-	513,000	525,900	-	525,900
2.1	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	422,200	-	422,200	513,000	-	-	513,000	499,500	-	499,500
2.2	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	-	-	-	-	-	-	-	26,400	-	26,400
	งบเงินอุดหนุน	308,503,300	16,761,300	325,264,600	255,826,600	54,545,200	15,073,500	325,445,300	328,881,800	11,487,100	340,368,900
1	เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร	308,503,300	13,992,500	322,495,800	255,826,600	54,545,200	12,680,900	323,052,700	328,881,800	9,094,700	337,976,500
1.1	อัตราเดิม	307,564,500	13,431,800	320,996,300	252,263,800	54,545,200	12,680,900	319,489,900	326,308,100	9,094,700	335,402,800
1.2	อัตราใหม่	-	560,700	560,700	-	-	-	-	-	-	-
1.3	อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราเกษียณฯ	327,200	-	327,200	2,427,600	-	-	2,427,600	1,178,100	-	1,178,100
1.4	อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราว่าง	156,800	-	156,800	142,800	-	-	142,800	-	-	-
1.5	เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	454,800	-	454,800	992,400	-	-	992,400	1,395,600	-	1,395,600
2	เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากรโครงการหอพักสวัสดิการนักศึกษา	-	216,000	216,000	-	-	216,000	216,000	-	216,000	216,000
1.1	ค่าจ้างประจำ	-	216,000	216,000	-	-	216,000	216,000	-	216,000	216,000
3	เงินอุดหนุนกองทุนสวัสดิการ	-	2,552,800	2,552,800	-	-	2,176,600	2,176,600	-	2,176,400	2,176,400

รายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562

ประกอบไปด้วย งบแสดงฐานะการเงิน/ รายงานรายได้และค่าใช้จ่าย/ งบกระแสเงินสด
(ข้อมูลจากกองคลัง)

- รายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2560

1. งบแสดงฐานะการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2560

รายการ	จำนวนเงิน *
สินทรัพย์หมุนเวียน	469,731,922.64 บาท
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	3,252,017,536.77 บาท
หนี้สินหมุนเวียน	(123,620,243.93) บาท
หนี้สินไม่หมุนเวียน	(455,801,114.79) บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,142,328,100.69 บาท
ทุน	1,489,078,058.94 บาท
รายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสะสม	1,653,250,041.75 บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,142,328,100.69 บาท

*หมายเหตุ:- เป็นตัวเลขแสดงฐานะการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2560 หลังรายการปรับปรุง

2. รายงานรายได้และค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ 2560

รายการ	จำนวนเงิน
รายได้	1,364,003,412.28 บาท
ค่าใช้จ่าย	(1,157,766,646.37) บาท
รายการอื่น ๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน	(427,906.33) บาท
รายได้สูง/(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่าย	205,808,859.58 บาท

3. งบกระแสเงินสด ประจำปีงบประมาณ 2560

รายการ	จำนวนเงิน
กระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน	(162,660,887.19) บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมการลงทุน	96,176,019.05 บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมจัดหาเงิน	- บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559	207,314,494.51 บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 กันยายน 2560	140,829,626.37 บาท

- รายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2561

1. งบแสดงฐานะการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายการ	จำนวนเงิน
สินทรัพย์หมุนเวียน	868,020,958.87 บาท
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	3,038,958,632.96 บาท
หนี้สินหมุนเวียน	(90,779,129.51) บาท
หนี้สินไม่หมุนเวียน	(516,955,931.06) บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,299,244,531.26 บาท
ทุน	1,489,078,058.94 บาท
รายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสะสม	1,810,166,472.32 บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,299,244,531.26 บาท

2. งบรายได้และค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายการ	จำนวนเงิน
รายได้	1,324,247,217.64 บาท
ค่าใช้จ่าย	(1,168,165,632.47) บาท
รายการอื่น ๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน	(774,166.05) บาท
รายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่าย	155,307,419.12 บาท

3. งบกระแสเงินสด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายการ	จำนวนเงิน
กระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน	382,563,706.35 บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมการลงทุน	(235,862,729.02) บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมจัดหาเงิน	- บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560	140,829,626.37 บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 กันยายน 2561	287,530,603.70 บาท

- รายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2562

1. งบแสดงฐานะการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

รายการ	จำนวนเงิน
สินทรัพย์หมุนเวียน	1,061,163,347.93 บาท
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	2,970,845,493.33 บาท
หนี้สินหมุนเวียน	(117,065,148.41) บาท
หนี้สินไม่หมุนเวียน	(564,125,914.23) บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,350,817,778.62 บาท
ทุน	1,489,078,058.94 บาท
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม	1,861,739,719.68 บาท
สินทรัพย์สุทธิ	3,350,817,778.62 บาท

2. งบรายได้และค่าใช้จ่าย สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2562

รายการ	จำนวนเงิน
รายได้	1,248,811,705.65 บาท
ค่าใช้จ่าย	(1,175,481,006.12) บาท
รายการอื่น ๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน	(4,577,866.74) บาท
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่าย	68,752,832.79 บาท

3. งบกระแสเงินสด สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2562

รายการ	จำนวนเงิน
กระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน	319,408,256.08 บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมการลงทุน	(286,421,795.38) บาท
กระแสเงินสดจากกิจกรรมจัดหาเงิน	- บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561	287,530,603.70 บาท
เงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562	320,517,064.40 บาท

แสดงเงินในกองทุนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562

(ข้อมูลจากกองคลัง)

ตารางที่ 26 แสดงเงินในกองทุนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2562 (วันที่ 30 กันยายน ของทุกปี)

ลำดับที่	ประเภทกองทุน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2560
1	กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มทร.ส.	9,681,034.50	12,317,578.75	10,092,007.88
2	กองทุนส่งเสริมกิจการนักศึกษาและกีฬามหาวิทยาลัย	189,691.61	137,620.31	137,047.13
3	กองทุนสหกิจศึกษา	4,702,889.35	5,211,857.95	4,200,012.78
4	กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มทร.สพ.	125,512.63	99,014.45	44,899.90
5	กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย	529,063,927.22	482,625,712.46	428,678,041.49
6	กองทุนพัฒนาบุคลากร	5,211,075.94	4,861,226.30	3,788,079.53
7	กองทุนส่งเสริมการบริการทางวิชาการ	6,592,420.50	6,610,419.23	6,180,611.16
8	กองทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารจัดการงานฟาร์ม	5,160,862.38	4,240,344.74	3,066,363.16
	รวม	560,727,414.13	516,103,774.19	456,187,063.03

ที่มา : กองคลัง

ข้อมูลรายรับ - รายจ่าย กองทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562

(ข้อมูลจากกองคลัง)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

กองทุนพัฒนาบุคลากร

รายรับ-รายจ่าย

สำหรับรอบระยะเวลา 12 เดือน สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2560

	ปี 2560	ปี 2559	(หน่วย:บาท) เพิ่มขึ้น/ลดลง
รายรับ			
เงินที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนด้านวิทย			
เงินที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2560 (เงินงบประมาณ)	-	4,031,400.00	(100.00)
เงินที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2560 (เงินรายได้)	6,322,900.00	7,893,300.00	(19.90)
รายได้ดอกเบี้ย	54,353.85	22,826.22	100.00
รวมรายรับ	<u>6,377,253.85</u>	<u>11,947,526.22</u>	(46.62)
รายจ่าย			
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาเอก	3,309,480.92	4,273,000.00	(22.55)
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาโท	1,127,600.00	909,600.00	23.97
ค่าเบี้ยเลี้ยงปริญญาเอก/ปริญญาโทในประเทศ	800,800.00	898,400.00	(10.86)
ค่าเบี้ยเลี้ยงปริญญาเอกต่างประเทศ	385,650.00	953,277.00	(59.54)
ค่าสืบก้นหัวข้อวิทยานิพนธ์	70,000.00	100,000.00	(30.00)
ค่าใช้จ่ายในการนำเสนอผลงาน	67,070.00	502,011.30	(86.64)
ค่าใช้จ่ายเดินทางไปศึกษาดูงาน	327,165.32	420,646.00	(22.22)
โครงการร่วมมือให้ทุนระหว่างสกว.คปกและมทรส.	254,000.00	127,000.00	100.00
ค่าสอบประมวล/ค่าสอบวัดคุณสมบัติ	-	9,000.00	(100.00)
ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต	-	2,000.00	(100.00)
รวมรายจ่าย	<u>6,341,766.24</u>	<u>8,194,934.30</u>	(22.61)
รายรับสูงกว่ารายจ่าย	<u>35,487.61</u>	<u>3,752,591.92</u>	(99.05)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 กองทุนพัฒนานุเคราะห์
 รายรับ-รายจ่าย
 สำหรับรอบระยะเวลา 12 เดือน สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2561

	ปี 2561	ปี 2560	(หน่วย:บาท) เพิ่มขึ้น/ลดลง
รายรับ			
เงินที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนด้านวิทย์			
เงินที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2561 (เงินรายได้)	5,600,000.00	6,322,900.00	(11.43)
รายได้ดอกเบี้ย	44,697.11	54,353.85	(17.77)
รวมรายรับ	<u>5,644,697.11</u>	<u>6,377,253.85</u>	(11.49)
รายจ่าย			
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาเอก	3,286,300.00	3,309,480.92	(0.70)
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาโท	541,800.00	1,127,600.00	(51.95)
ค่าเบี้ยเลี้ยงปริญญาเอก/ปริญญาโทในประเทศ	426,800.00	800,800.00	(46.70)
ค่าเบี้ยเลี้ยงปริญญาเอกต่างประเทศ	-	385,650.00	(100.00)
ค่าสืบก้นหัวข้อวิทยานิพนธ์	30,000.00	70,000.00	(57.14)
ค่าใช้จ่ายในการนำเสนอผลงาน	-	67,070.00	(100.00)
ค่าใช้จ่ายเดินทางไปศึกษาดูงาน	190,450.34	327,165.32	(41.79)
โครงการร่วมมือให้ทุนระหว่างสกว.คปกและมทรส.	-	254,000.00	(100.00)
ค่าลงทะเบียนเข้ารับการอบรม	88,000.00	-	100.00
ค่าสอบประมวล/ค่าสอบวัดคุณสมบัติ	6,000.00	-	100.00
ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต	2,200.00	-	100.00
รวมรายจ่าย	<u>4,571,550.34</u>	<u>6,341,766.24</u>	(27.91)
รายรับสูงกว่ารายจ่าย	<u>1,073,146.77</u>	<u>35,487.61</u>	100.00

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 กองทุนพัฒนาบุคลากร
 รายรับ-รายจ่าย
 สำหรับรอบระยะเวลา 12 เดือน สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2562

	ปี 2562	ปี 2561	(หน่วย:บาท) เพิ่มขึ้น/ลดลง
รายรับ			
เงินที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนด้านวิทยุ			
เงินที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2562 (เงินรายได้)	1,498,000.00	5,600,000.00	(73.25)
รายได้ดอกเบี้ย	47,517.05	44,697.11	6.31
รับเงินคืนทุนการศึกษาจากการผิดสัญญาทุน	364,982.59	-	100.00
รวมรายรับ	<u>1,910,499.64</u>	<u>5,644,697.11</u>	(66.15)
รายจ่าย			
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาเอก	1,054,300.00	3,286,300.00	(67.92)
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาปริญญาโท	277,600.00	541,800.00	(48.76)
ค่าเบี้ยเลี้ยงปริญญาเอก/ปริญญาโทในประเทศ	180,400.00	426,800.00	(57.73)
ค่าสีบค้นหัวข้อวิทยานิพนธ์	20,000.00	30,000.00	(33.33)
ค่าใช้จ่ายเดินทางไปศึกษาดูงาน	-	190,450.34	(100.00)
ค่าใช้จ่ายเดินทางไปฝึกอบรม	12,000.00	-	100.00
โครงการร่วมมือให้ทุนระหว่างสกว.คปกและมทรส.	16,350.00	-	100.00
ค่าลงทะเบียนเข้ารับกรอบรม	-	88,000.00	(100.00)
ค่าสอบประมวล/ค่าสอบวัดคุณสมบัติ	-	6,000.00	(100.00)
ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต	-	2,200.00	(100.00)
รวมรายจ่าย	<u>1,560,650.00</u>	<u>4,571,550.34</u>	(65.86)
รายรับสูงกว่ารายจ่าย	<u>349,849.64</u>	<u>1,073,146.77</u>	(67.40)

ข้อมูลรายรับ - รายจ่าย กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบระหว่างปี 2560 - 2563 (ข้อมูลจากกองคลัง)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ								
กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย								
รายรับ-รายจ่าย								
เปรียบเทียบระหว่างปี 2560 - 2563								
รายรับ	ปี 2563 ณ 30 พ.ค. 63			ปี 2562			ปี 2561	ปี 2560
	งปม.	งปร.	รวม	งปม.	งปร.	รวม		
รายรับจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย	37,906,692.11	5,091,320.41	42,998,012.52	45,832,042.42	4,117,582.56	49,949,624.98	61,567,777.91	78,723,841.96
รายรับเบิกเกินส่งคืน	580,378.98	22,695.18	603,074.16	1,375,114.20	-	1,375,114.20	302,231.23	290,094.38
เงินรายได้มหาวิทยาลัยจ่ายสมทบ	-	-	-	-	260,618.00	260,618.00	1,560,034.00	2,446,065.00
รายได้ดอกเบี้ย	5,060,500.18	435,757.83	5,496,258.01	9,082,083.36	146,585.91	9,228,669.27	6,432,577.56	8,641,041.02
รวมรายรับ	43,547,571.27	5,549,773.42	49,097,344.69	56,289,239.98	4,524,786.47	60,814,026.45	69,862,620.70	90,101,042.36
รายจ่าย								
ประกันสังคม (775 คน)	4,270,175.00	352,312.00	4,622,487.00	6,547,141.00	588,937.00	7,136,078.00	7,174,109.00	6,789,276.00
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(พนักงาน 3 % สมทบ 5%)	1,541,126.27	30,470.00	1,571,596.27	5,674,115.04	132,858.00	5,806,973.04	7,956,095.43	6,355,247.39
ค่าธรรมเนียมกองทุน (477 คน)	5,101.39	205.81	5,307.20	28,548.40	2,602.25	31,150.65	30,805.30	26,429.00
ค่าตรวจสุขภาพ	118,940.00	6,080.00	125,020.00	242,570.00	11,040.00	253,610.00	217,940.00	148,630.00
เงินรางวัลผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	220,000.00	120,000.00	340,000.00	80,000.00	50,000.00	130,000.00	340,000.00	360,000.00
เงินเพิ่มพิเศษตำแหน่งขาดแคลน	56,806.45	-	56,806.45	72,000.00	-	72,000.00	72,000.00	102,677.42
เงินช่วยการศึกษาบุตร	182,000.00	58,000.00	240,000.00	537,000.00	157,000.00	694,000.00	104,000.00	739,000.00
เงินสงเคราะห์บุคลากรและครอบครัวถึงแก่ความตาย	50,000.00	253,800.00	303,800.00	160,000.00	10,000.00	170,000.00	20,000.00	60,000.00
เงินช่วยเหลือสวัสดิการเพื่อการจัดงานตามประเพณี	83,128.00	55,249.00	138,377.00	44,000.00	38,000.00	82,000.00	-	-
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	4,955.00	-	4,955.00	-	-	-	-	-
กองทุนเงินทดแทน(ตาม พรบ.เงินทดแทน)	309,426.22	31,785.34	341,211.56	-	-	-	-	-
เงินสวัสดิการเงินทดแทนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ	-	48,200.00	48,200.00	-	-	-	-	-
นำส่งคืนเป็นรายได้แผ่นดิน(อัตราว่าง)	30,052,126.32	-	30,052,126.32	-	-	-	-	-
รวมรายจ่าย	36,893,784.65	956,102.15	37,849,886.80	13,385,374.44	990,437.25	14,375,811.69	15,914,949.73	14,581,259.81
รายรับสูงกว่ารายจ่าย	6,653,786.62	4,593,671.27	11,247,457.89	42,903,865.54	3,534,349.22	46,438,214.76	53,947,670.97	75,519,782.55
เงินคงเหลือสะสมสิ้นปี	508,863,053.16	31,448,331.95	540,311,385.11	502,209,266.54	26,854,660.68	529,063,927.22	482,625,712.46	428,678,041.49

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

รายรับ-รายจ่าย

เปรียบเทียบระหว่างปี 2560 - 2563

รายรับ	ปี 2563 ณ 30 พ.ค. 63			ปี 2562			ปี 2561	ปี 2560
	งปม.	งปร.	รวม	งปม.	งปร.	รวม		
รายรับจากเงินงบประมาณแผ่นดิน	244,000,000.00	-	244,000,000.00	310,371,800.00	-	310,371,800.00	308,503,300.00	294,159,400.00
รายรับจากเงินรายได้	-	13,198,700.00	13,198,700.00	-	17,000,900.00	17,000,900.00	18,534,300.00	16,945,100.00
รับโอนเงินจากกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย	24,853,364.52	940,340.50	25,793,705.02	19,702,789.67	2,141,908.94	21,844,698.61	-	17,739,093.87
รายได้ดอกเบี้ย	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมรายรับ	268,853,364.52	14,139,040.50	282,992,405.02	330,074,589.67	19,142,808.94	349,217,398.61	327,037,600.00	328,843,593.87
รายจ่าย								
เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง(เฉพาะ พนง.)	206,093,307.89	8,107,379.59	214,200,687.48	251,125,392.58	12,883,317.44	264,008,710.02	249,271,948.09	225,040,531.04
ค่าสอนเกินภาระงานสอน(เฉพาะ พนง.)	-	-	-	13,414,365.00	-	13,414,365.00	16,197,874.00	7,340,127.00
เงินโอนไปกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย	24,853,364.52	940,340.50	25,793,705.02	19,702,789.67	4,748,088.94	24,450,878.61	15,600,340.00	42,199,743.87
รวมรายจ่าย	230,946,672.41	9,047,720.09	239,994,392.50	284,242,547.25	17,631,406.38	301,873,953.63	281,070,162.09	274,580,401.91
รายรับสูงกว่ารายจ่าย	37,906,692.11	5,091,320.41	42,998,012.52	45,832,042.42	1,511,402.56	47,343,444.98	45,967,437.91	54,263,191.96

ข้อมูลสวัสดิการบุคลากรแต่ละประเภทของมหาวิทยาลัย

(ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล)

สวัสดิการบุคลากรแต่ละประเภทมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

รายการสวัสดิการ	ชรก.	ลจป.	พนม.	พรก.	ลจป(เงินรายได้)
1 ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
2 ค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว	✓	✓	✗	✗	✗
3 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	✓	✓	✓	✗	✗
4 ค่าเช่าบ้าน	✓	✗	✗	✗	✗
5 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร / เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	✓	✓	✓	✓	✓
6 เงินทำขวัญ	✓	✓	✗	✗	✗
7 เงินช่วยเหลือการจัดงานตามประเพณี (งาน แต่ง/ งานบวช/ งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่/ การ เป็นเจ้าของภาพจัดงานศพ)	✓	✓	✓	✓	✓
8 เงินทดแทนการฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	✗	✗	✓	✗	✗
9 เงินทดแทนการฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงาน ราชการ	✗	✗	✗	✓	✗
10 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่จะได้รับกรณีถึง แก่กรรมในระหว่างรับราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
11 เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่ความตาย	✓	✓	✓	✓	✓
12 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	✓	✗	✓	✓	✗
13 สิ้นเชื้อสวัสดิการและสหกรณ์ออมทรัพย์ (ธนาคารกรุงไทย/ ธนาคารออมสิน/ ธนาคาร อาคารสงเคราะห์/ ธนาคารอิสลาม)	✓	✓	✓	✓	✓

จำนวนผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ปี พ.ศ. 2559 - 2561

(ข้อมูลจากกองส่งเสริมคุณภาพ)

ผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเอง:

ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ประจำปี พ.ศ.2559 (1 มกราคม 2559 - 31 ธันวาคม 2559)

คณะ	จำนวน ผลงาน	รวมถ่วง น้ำหนัก	คะแนนผลการ ประเมิน	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (สายวิทย์)	26	7	1.56	2.78
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (สายสังคม)	4	1.6	4.00	
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	41	13	3.23	
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สายวิทย์)	28	8.2	2.53	3.77
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สายสังคม)	71	30	5	
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	53	20.8	3.01	
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	74	24.6	4.32	
6. คณะศิลปศาสตร์	14	3	0.77	
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	0	
ผลรวมค่าคะแนน (1)			17.88	
จำนวนคณะและหน่วยงานงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน (2)			7	
คะแนนที่ได้ (1) ÷ (2)			2.55	

ผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเอง:

ตารางที่ 2.3-1 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ในปี พ.ศ.2560

คณะ	จำนวนผลงาน	รวมถ่วงน้ำหนัก	จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ	ร้อยละผลรวมถ่วงน้ำหนัก	คะแนนผลการประเมิน	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	43	16.8	74	22.7	3.78	2.89
	2	0.8	10	8	2	
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร	24	10.6	72	14.72	2.45	
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	31	9.8	53.5	18.31	3.05	4.03
	64	28.6	140	20.42	5	
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39	18.6	111	16.75	2.79	
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	80	28.6	110	26	4.33	
6. คณะศิลปศาสตร์	35	15.2	100	15.2	3.80	
ผลรวมค่าคะแนน (1)					20.29	
จำนวนคณะและหน่วยงานงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน (2)					6	
คะแนนที่ได้ (1) ÷ (2)					3.38	

ผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเอง:

ตารางที่ 2.3-1 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ในปี พ.ศ.2561

คณะ	จำนวนผลงาน	รวมถ่วงน้ำหนัก	จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ	ร้อยละผลรวมถ่วงน้ำหนัก	คะแนนผลการประเมิน	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	40	15	72.5	20.69	3.45	4.22
	7	3.4	10	34.00	5.00	
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	46	19.6	70.5	27.80	4.63	
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	55	14.4	51	28.24	4.71	4.85
	88	30.2	133.5	30.20	5.00	
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	59	28	111	25.23	4.20	
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	71	25.8	116	22.24	3.71	
6. คณะศิลปศาสตร์	21	9.4	100	9.40	2.35	
ผลรวมค่าคะแนน (1)					23.96	
จำนวนคณะและหน่วยงานงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน (2)					6	
คะแนนที่ได้ (1) ÷ (2)					3.99	

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS

งานพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล