

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ไตรมาสที่ 2 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 11 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 8 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมาย 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 72

กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment) มี 3 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 3 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development) มี 4 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management) มี 4 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย 4 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
1.1 แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเข้ามาทำงานเพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย	1.1.1 จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้นตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 35	<u>ร้อยละ 47</u>	<p>1.1.1.1 แสวงหานักเรียนทุนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้ได้รับทุนภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำ ในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจัดทำแผนสนับสนุนการศึกษาประจำปีการศึกษาเพื่อพิจารณาทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำไปพัฒนาคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนทุนการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย การสัมมนาทางวิชาการภายในประเทศ และต่างประเทศและจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ</p> <p>1.1.1.2 ส่งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>ปัจจุบันมีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 588 คน โดยมีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 1,381 คน คิดเป็นร้อยละ 47</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
<p>1.2 แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอเพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต</p>	<p>1.2.1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>จำนวน 2 คน</p>	<p><u>จำนวน 2 คน</u></p>	<p>1.2.1.1 จ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาระยะสั้น และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย</p> <p>ปัจจุบันมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่มีความต้องการตามคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้มีความชำนาญการสูง จำนวน 2 ราย คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พล.อ.ต.ปัญญา เชียงอารีย์ 2. นายอดุลย์ เปลื้องสันเทียะ
<p>1.3 พัฒนาระบบการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ สมรรถนะตามเกณฑ์ และคณาจารย์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย</p>	<p>1.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงานมีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>ร้อยละ 100</p>	<p><u>ร้อยละ100</u></p>	<p>1.3.1.1 มหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคณาจารย์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการ ดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง	2.1.1 ร้อยละของหน่วยงาน ที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 74	<p>2.1.1.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคัลส์เตอร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน และเป็นแผนและแนวทางในการกำกับทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานตามแผนเริ่มจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน และมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามแผน รายงานผลการดำเนินงานเป็นไตรมาส พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะหลักการจัดทำแผน วิธีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตามไตรมาส 4 มีหน่วยงานที่จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว 20 หน่วยงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ 10 หน่วยงาน จากหน่วยงานทั้งสิ้น 27 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 74 ซึ่งหน่วยงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการจะแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2565</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
	2.1.2 ร้อยละของจำนวน บุคลากรแต่ละหน่วยงาน ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะของบุคลากร ในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	<u>ร้อยละ 64</u>	2.1.2.1 การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก ปีงบประมาณ 2565 ไตรมาสที่ 2 มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 1,611 คน โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 2,504 คน คิดเป็นร้อยละ 64
2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงาน/ ทุกคนก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	2.2.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับ บุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ 5	<u>ร้อยละ 4</u>	2.2.1.1 การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการบรรยายเชิงปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายวิชาการโดยจัดขึ้นทุกปีเพื่อ 1. ให้บุคลากรสายวิชาการได้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) ตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2. ให้บุคลากรสายวิชาการได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3. ให้บุคลากรสายวิชาการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 4. ให้บุคลากรสายวิชาการได้แลกเปลี่ยนความ

				<p>คิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>ปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ไตรมาสที่ 2 มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 377 คน เมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละเพิ่มขึ้นที่ร้อยละ 4</p>
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
	2.2.2 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ร้อยละ 5	ร้อยละ 8	<p>2.2.2.1การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยจัดขึ้นทุกปีเพื่อ1.ให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้เพิ่มพูนความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานของสายสนับสนุนที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น 3.เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง 4.เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ไตรมาสที่ 2 มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 26 คน เมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละเพิ่มขึ้นที่ร้อยละ 8</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
3.1 มีระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 60	<u>92</u>	<p>3.1.1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</p> <p>มหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ESS) ประกอบด้วยระบบงานบุคลากร (Human Resource System)</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีผลการประเมินแบบสอบถามความพึงพอใจระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 92 สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน</p>
3.2 มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลและเกิดความโปร่งใสในการทำงาน	3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 60	<u>91</u>	<p>3.2.1.1 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 1. มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ที่สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 2. มหาวิทยาลัยจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย 3. มหาวิทยาลัยจัดทำแบบประเมินร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานไปยัง ITA (การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ)</p>

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
3.3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยบูรณาการการทำงานทุกส่วนงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากร	3.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงานตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน	ร้อยละ 60	<u>ร้อยละ 63</u>	<p>3.3.1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากรไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก</p> <p>3.3.2.1 การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชมงค หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงานตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน จำนวน 17 หน่วยงาน จากจำนวนทั้งสิ้น 27 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 63</p>
3.4 พัฒนาระบบการสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.4.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	<u>ร้อยละ 91</u>	<p>มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยมีโครงการจัดงานวันเกษียณอายุราชการให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทั้งกาย ทางจิตใจ และสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของชีวิตก่อนและหลังเกษียณอายุราชการและเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผลประโยชน์ที่จะได้รับการดำเนินการต่างๆหลังเกษียณอายุราชการ (จัดในเดือนกันยายนของทุกปี) 2. มหาวิทยาลัยมีโครงการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี(จัดในเดือนตุลาคมของทุกปี) 3. มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรสวัสดิการบ้านพัก หอพักแก่บุคลากร ที่ไม่มีภูมิลำเนาบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย ได้พักอาศัย (จัดทำแบบสำรวจในเดือนธันวาคมของทุกปี)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปี 2565	ผลการ ดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
				<p>4. มหาวิทยาลัยมีโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากร เพื่อสะสมเงินออมให้กับบุคลากรตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีผลการประเมินจากแบบสอบถามความพึงพอใจการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คิดเป็นร้อยละ 91</p>