



รายงานผลการดำเนินงาน
แผนปฏิบัติการ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปีงบประมาณ 2565
(1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี จัดทำขึ้นหลังจากกองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรียบร้อยแล้ว เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติการของกองบริหารงานบุคคล เป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือไม่

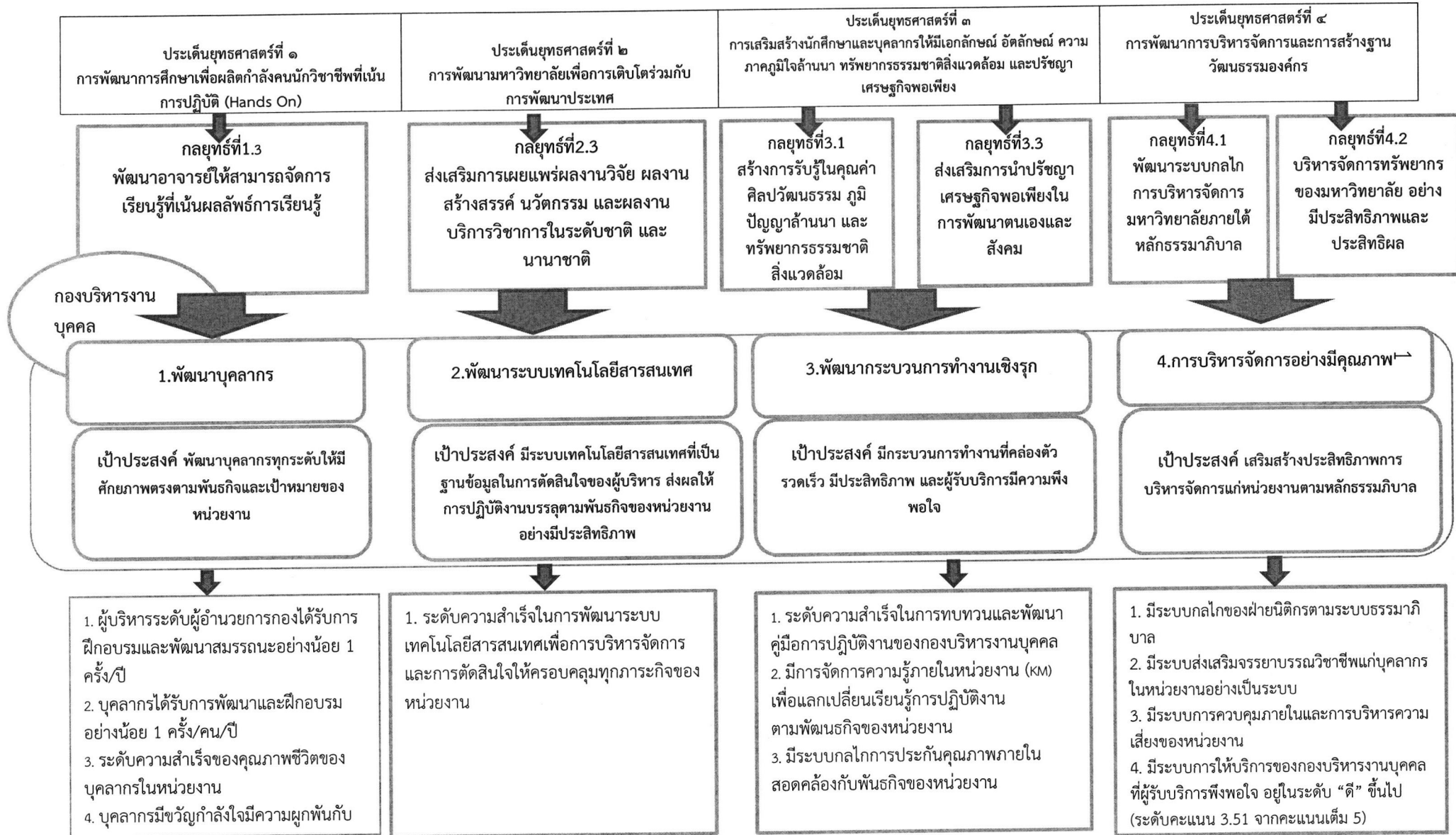
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มีความคาดหวังให้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำหรับการบูรณาการ และเป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารและการตัดสินใจสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและผลัดดันให้การดำเนินงานในภารกิจต่างๆ บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตลอดจนปรัชญาของหน่วยงาน สามารถตอบสนองเป้าหมายและแสดงผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ในปีงบประมาณถัดไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พฤศจิกายน 2565

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับกองบริหารงานบุคคล	1
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย กองบริหารงานบุคคล	2
แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2562 – 2565	3
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2565	7
โครงการ/กิจกรรม กองบริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2565	11
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ กองบริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2565	12
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	13

ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี



ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ของกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2562-2565

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณและคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับ ภูมิภาคและระดับโลก โดยประเด็นยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	การพัฒนาการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนนักวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ (Hands On)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อการเติบโตร่วมกับการพัฒนาประเทศ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	การเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจล้านนา ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร

แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2562	2563	2564	2565	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการศึกษาเพื่อ ผลิตกำลังคนนักวิชาชีพที่ เน้นการปฏิบัติ (Hands On)	1.พัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มี ศักยภาพตรง ตามพันธกิจ และเป้าหมาย ของหน่วยงาน	1.1	ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 1. มีการจัดทำแผนและกลไกพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ ดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน 2. มีกระบวนการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหาร 3. มีการประเมินศักยภาพและผลปฏิบัติงานของผู้บริหารและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	ข้อ	1	2	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.2	บุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรมศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี 1. มีแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานประจำปี 2. มีกระบวนการดำเนินการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบ 3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม	ข้อ	1	2	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.3	ระดับความสำเร็จของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน 2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานครบตามภารกิจของหน่วยงาน 3. ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4. สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ตามสายงาน	ข้อ	1	2	3	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.4	บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันกับหน่วยงาน 1. จัดสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้าง บรรยากาศที่ดีให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข 2. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและนำผลการ ประเมินไปปรับปรุงพัฒนาที่ดีขึ้น	ข้อ	1	2	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2562	2563	2564	2565	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนา มหาวิทยาลัยเพื่อการเติบโตร่วมกับการพัฒนาประเทศ	2.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมทั่วถึงและเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1. มีแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน 2. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารซึ่งครอบคลุมทุกภารกิจของหน่วยงาน 3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบสารสนเทศของปรับปรุงระบบสารสนเทศของหน่วยงาน 4. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด	ข้อ	1	3	3	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจ ล้านนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.มีกระบวนการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	3.1	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 1. มีแผนการดำเนินงานการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 2. มีการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 3. นำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย 4. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 5. นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ข้อ	1	2	3	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		3.2	มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (KM) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามพันธกิจของหน่วยงาน 1. กำหนดแผนการจัดการความรู้ (KM) ภายในหน่วยงาน 2. มีการกำหนดประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน 4. มีการรวบรวมองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5. นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ข้อ	1	2	3	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2562	2563	2564	2565	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้าง นักศึกษาและบุคลากร ให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจ ล้านนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	3. มีกระบวนการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	3.3	มีระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1. ดำเนินงานด้านประกันคุณภาพที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย 2. ให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมและดำเนินการตัวปั่งซ์ตามที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ	2	2	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร	4. เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการแก่หน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.1	มีระบบกลไกของฝ่ายนิติการตามระบบธรรมาภิบาล 1. สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ข้อ	1	1	1	1	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		4.2	มีระบบส่งเสริมระบบจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบ 1. มีการเผยแพร่จรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย 2. มีการประชาสัมพันธ์กฎ ระเบียบ ข้อบังคับลงเว็บไซต์รวมถึงรับเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3. จัดทำคู่มือจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อเผยแพร่และสามารถดาวน์โหลดคู่มือจากเว็บไซต์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	ข้อ	1	2	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		4.3	มีระบบการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงาน 1. มีการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงาน 2. มีการติดตามและประเมินผล เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ข้อ	2	2	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2562	2563	2564	2565	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหาร จัดการและการสร้างฐาน วัฒนธรรมองค์กร	4.เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการแก่ หน่วยงานตาม หลักธรรมภิ บาล	4.2	4. มีระบบการให้บริการของกองบริหารงานบุคคลที่ผู้รับบริการพึงพอใจ อยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไป (ระดับคะแนน 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) 1. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของกอง บริหารงานบุคคล 2. มีการติดตามและประเมินผล เพื่อใช้สำหรับการ พัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	คะแนน	70	75	80	85	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ.2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2565 แผน	2565 ผล	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการศึกษาเพื่อ ผลิตกำลังคนนักวิชาชีพที่ เน้นการปฏิบัติ (Hands On)	1.พัฒนา บุคลากรทุก ระดับให้มี ศักยภาพตรง ตามพันธกิจ และเป้าหมาย ของหน่วยงาน	1.1	ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 1. มีการจัดทำแผนและกลไกพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ ดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน 2. มีกระบวนการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหาร 3. มีการประเมินศักยภาพและผลปฏิบัติงานของผู้บริหารและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	ข้อ	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.2	บุคลากรได้รับการพัฒนาและอบรมศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี 1. มีแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานประจำปี 2. มีกระบวนการดำเนินการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบ 3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม	ข้อ	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.3	ระดับความสำเร็จของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน 2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานครบตามภารกิจของหน่วยงาน 3. ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4. สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ตามสายงาน	ข้อ	4	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		1.4	บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันกับหน่วยงาน 1. จัดสวัสดิการและเสริมสร้างสภาพที่ดีและสร้าง บรรยากาศที่ดีให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข 2. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและนำผลการ ประเมินไปปรับปรุงพัฒนาที่ดีขึ้น	ข้อ	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ.2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2565 แผน	2565 ผล	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนา มหาวิทยาลัยเพื่อการเติบโตร่วมกับการพัฒนาประเทศ	2.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมทั่วถึงและเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1. มีแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน 2. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารซึ่งครอบคลุมทุกภารกิจของหน่วยงาน 3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบสารสนเทศของปรับปรุงระบบสารสนเทศของหน่วยงาน 4. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด	ข้อ	4	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจ ล้ำหน้า ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.มีกระบวนการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	3.1	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 1. มีแผนการดำเนินงานการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 2. มีการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานการทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล 3. นำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย 4. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 5. นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ข้อ	4	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		3.2	มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (KM) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามพันธกิจของหน่วยงาน 1. กำหนดแผนการจัดการความรู้ (KM) ภายในหน่วยงาน 2. มีการกำหนดประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน 4. มีการรวบรวมองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5. นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ข้อ	4	4	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2565 แผน	2565 ผล	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจ ล้านนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.มีกระบวนการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	3.3	มีระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1. ดำเนินงานด้านประกันคุณภาพที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย 2. ให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมและดำเนินการตัวบ่งชี้ตามที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร	4.เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการแก่หน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.1	มีระบบกลไกของฝ่ายนิติการตามระบบธรรมาภิบาล 1. สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ข้อ	1	1	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		4.2	มีระบบส่งเสริมระบบจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบ 1. มีการเผยแพร่จรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย 2. มีการประชาสัมพันธ์กฎ ระเบียบ ข้อบังคับลงเว็บไซต์รวมถึงรับเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3. จัดทำคู่มือจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อเผยแพร่และสามารถดาวน์โหลดคู่มือจากเว็บไซต์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	ข้อ	3	3	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
		4.3	มีระบบการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงาน 1. มีการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงาน 2. มีการติดตามและประเมินผล เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ข้อ	2	2	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์		University KPIs/ ตัวชี้วัดขององค์กรตามพันธกิจ	หน่วย นับ	2565 แผน	2565 ผล	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร	4.เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการแก่หน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.2	4. มีระบบการให้บริการของกองบริหารงานบุคคลที่ผู้รับบริการพึงพอใจ อยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไป (ระดับคะแนน 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) 1. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของกองบริหารงานบุคคล 2. มีการติดตามและประเมินผล เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	คะแนน	ร้อยละ 83.50 ระดับ ดี 3.72	ร้อยละ 89.20 ระดับ ดี 3.96	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล

แบบฟอร์มข้อเสนอโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้สำนักงานอธิการบดี

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี		ช่วงเวลาดำเนินการ											กลุ่มงาน ผู้รับผิดชอบ		
		ปีงบประมาณ 2565 (1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65)													
		ต.ค.64	พ.ย.64	ธ.ค.64	ม.ค.65	ก.พ.65	มี.ค.65	เม.ย.65	พ.ค.65	มิ.ย.65	ก.ค.65	ส.ค.65		ก.ย.65	
1. โครงการ	ชื่อโครงการ 1 (ง.8)														
	การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ม.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	481,600													งานสรรหา
	โครงการอบรมปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ สายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	863,280													งานสรรหา
	โครงการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปี 2565	253,265													งานสรรหา
	โครงการสรรหาพนักงานราชการ ประจำปี 2565	75,065													งานสรรหา
	ประชุมคณะกรรมการสอบสวนความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ สำหรับข้าราชการ พนักงานฯ พนักงานราชการ และ	139,500													งานนิติกร
	ประชุมคณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการฯ พนักงานฯ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	185,320													งานนิติกร
	ประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย	328,520													งานนิติกร
	ประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ	42,020													งานนิติกร
	ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	10,000													งานพัฒนา
	โครงการสัมมนาเพื่อชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2563 และที่แก้ไข	577,300													งานพัฒนา
	ประชุมคณะกรรมการทุนการศึกษา มีกอบรม และตุงาน	134,940													งานพัฒนา
	โครงการประชุมสัมมนา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนระดับชำนาญ	250,000													งานพัฒนา
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	464,580													งานพัฒนา
	ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ	858,400													งานพัฒนา
	โครงการประชุมสัมมนา เรื่อง การวิเคราะห์ค่าจ้างเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ	250,000													งานพัฒนา
	โครงการส่งเสริมและกำกับติดตามบุคลากรลาศึกษาต่อ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	299,460													งานพัฒนา
	ค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	300,000													งานพัฒนา
	ค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	500,000													งานพัฒนา
	ค่าตอบแทนคณะกรรมการในการพิจารณาผลการสอนและพิจารณาผลงานทางวิชาการ	500,000													งานพัฒนา
	ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	196,270													งานพัฒนา
	โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคล 9 มทร.	54,720													งานบริหาร
รวมทั้งสิ้น		6,764,240													งานบริหาร

รายงานผลการดำเนินงานโครงการ ประชุม กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 : 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565

ลำดับ	ประชุม/ โครงการ	แผน	ผล	หมายเหตุ
1	ประชุม	10	8	1. ประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการ ยกไปจัดประชุมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2. ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ระหว่างดำเนินการ ยกไปจัดประชุมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2	โครงการ	8	7	1. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคล 9 มทร. เลื่อนไปอย่างไม่มีกำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด 19
3	ค่าตอบแทน	4	4	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหา อุปสรรค

- 1.1 ขาดความชัดเจนของการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูล แผนปฏิบัติราชการประจำปีตั้งแต่ระดับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ
- 1.2 มาตรการควบคุม กระบวนการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี ไม่เป็นรูปธรรม และทิศทางเดียวกัน
- 1.3 สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบต่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานไปเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะ

- 2.1 ควรมีความชัดเจนของการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูล แผนปฏิบัติราชการประจำปีตั้งแต่ระดับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ
- 2.2 ควรมีมาตรการควบคุม กระบวนการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดีอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.3 ควรมีการจัดทำการควบคุมภายในและการวิเคราะห์ความเสี่ยงทุกกลุ่มงานของหน่วยงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ไปเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้