



แผนกลยุทธ์ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

(ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘)

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

งานบริหารทั่วไป  
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## คำนำ

แผนกลยุทธ์ กองบริหารงานบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรภายในกองบริหารงานบุคคล ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ดังกล่าวเป็นการดำเนินการภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘) ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายสนับสนุนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมวัฒนธรรม โครงสร้างประชากร พลังงานสิ่งแวดล้อม ตลาดแรงงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ฯลฯ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มีความคาดหวังในแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาบุคคลของกองบริหารงานบุคคล ให้มีความพร้อม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก และลดการเกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้น แผนกลยุทธ์ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในกองบริหารงานบุคคลได้ เพื่อเป็นรากฐานที่ดีและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากำลังให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ อีกทั้งมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนไปสู่ระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

แผนกลยุทธ์ กองบริหารงานบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญ พัฒนาและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อนำพามหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการขับเคลื่อนเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติสู่สังคมการประกอบการ เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยสอดคล้องยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมา ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี การสร้างสรรค์และการจัดการสู่สังคมการประกอบการ

๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคม และประเทศชาติ

๓ บริการวิชาการ / การจัดการรายได้ มีชุมชนที่มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการได้รับบริการจากมหาวิทยาลัย

๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย

๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการองค์กรเชิงธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน

๖ พัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล

โดยได้อิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้เกิดความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน

- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability)** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน** หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

## สารบัญ

- ◆ คำนำ
- ◆ สารบัญ
- ◆ บทนำ
- ◆ บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานกองบริหารงานบุคคล
  - ประวัติ ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
  - ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์
  - โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
  - การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
  - ตารางความเชื่อมโยงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
- ◆ บทที่ 2 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
  - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (SWOT)
  - วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากร
  - ความเชื่อมโยงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
  - ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ◆ บทที่ 3 ตารางความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

## บทที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานกองบริหารงานบุคคล

#### ๑. ประวัติความเป็นมาของกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยแยกออกจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจัดตั้ง “กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์” เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ เพื่อดำเนินการในภารกิจของงานด้านบุคคล ต่อมาสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีมติให้จัดตั้ง “กองบริหารงานบุคคล” ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ เป็นหน่วยงานภายในมีฐานะเทียบเท่ากอง ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๙

ปัจจุบัน “กองบริหารงานบุคคล” ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔ ตอนพิเศษ ๑๖๓ ง เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๐

ภารกิจของกองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนาบุคลากร อำนวยรักษา งานมาตรฐานด้านวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ งานสวัสดิการ งานฐานข้อมูลบุคลากร โดยแบ่งส่วนงาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่ว
๒. งานโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. งานสรรหาจัดจ้างและแต่งตั้ง
๔. งานทะเบียนประวัติและค่าตอบแทน
๕. งานพัฒนาบุคคล
๖. งานวินัยและนิติการ
๗. งานสวัสดิการ

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นหน่วยงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ  
ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมการประกอบการ”

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ สร้างสรรค์คนดี มีธรรมาภิบาล  
บนพื้นฐานนวัตกรรม

### วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

เป็นผู้นำอย่างมีคุณธรรม ใส่ใจองค์กร มุ่งประโยชน์ส่วนรวม

### พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล

## เป้าหมายสูงสุด (Visionary Goal)

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เพื่อตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัย

### ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย อันเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1 การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมตามภาระหน้าที่ของบุคลากร และยังไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาบุคลากรบางส่วนงาน
2 ช่วงอายุของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในปัจจุบันอยู่ในวัยที่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้ และมีการปรับตัวที่ทันต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี	2 ผู้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการและสายสนับสนุนมีจำนวนน้อย
3 มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานของหน่วยงานหลักภายในมหาวิทยาลัย	3 ความตระหนักในการพัฒนาทักษะตามสายวิชาชีพของบุคลากรมีน้อย

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานที่เป็นทั้งโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ทำให้มหาวิทยาลัยตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายตรงตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผลทำให้เกิดโอกาสและอุปสรรคในการทำงาน ดังนี้

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งเสริมให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1 เรื่อง, หัวข้อ, เนื้อหา ของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง
2 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านบริหาร, ด้านวิชาการ, ด้านปฏิบัติการสนับสนุนวิชาการ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานจากหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับมีการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วม และมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนที่สูงมาก
3 มีบุคลากรชาวต่างชาติ และบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษาปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัย	3 งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด



## บทที่ 2

### แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐

จากแผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กองบริหารงานบุคคลได้นำมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ กองบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) โดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ ดังนี้

๑. เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบาย และทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้อง ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ และผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีการบริหารจัดการองค์กร และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาลเพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน
๔. คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่

#### เป้าประสงค์

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ
๒. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความเป็นธรรม
๓. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาล
๖. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

## กลยุทธ์และตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** : การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน

### เป้าประสงค์

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะกับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

### กลยุทธ์

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลได้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของอัตรากำลังที่จัดสรรไปปฏิบัติงานตรงกับภารกิจ
๒. ร้อยละของกรอบตำแหน่งที่ก้าวสู่ระดับสูง เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** : พัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ และผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรสาขาวิชาการและสายสนับสนุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและสัมมนา
๒. พัฒนาบุคลากรตาม Career Path

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรสาขาวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมสัมมนาตามสาขาวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น
๕. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีการบริหารจัดการองค์กร และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาลเพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน

#### เป้าประสงค์

มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาล

#### กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหาร
๒. พัฒนาให้ระบบธรรมาภิบาลมีความเข้มแข็งมากขึ้น
๓. พัฒนางองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าอบรมหลักธรรมาภิบาล
๒. ร้อยละของผลประเมินหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหาร
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :** คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่

#### เป้าประสงค์

๑. มีระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ
๒. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความเป็นธรรม

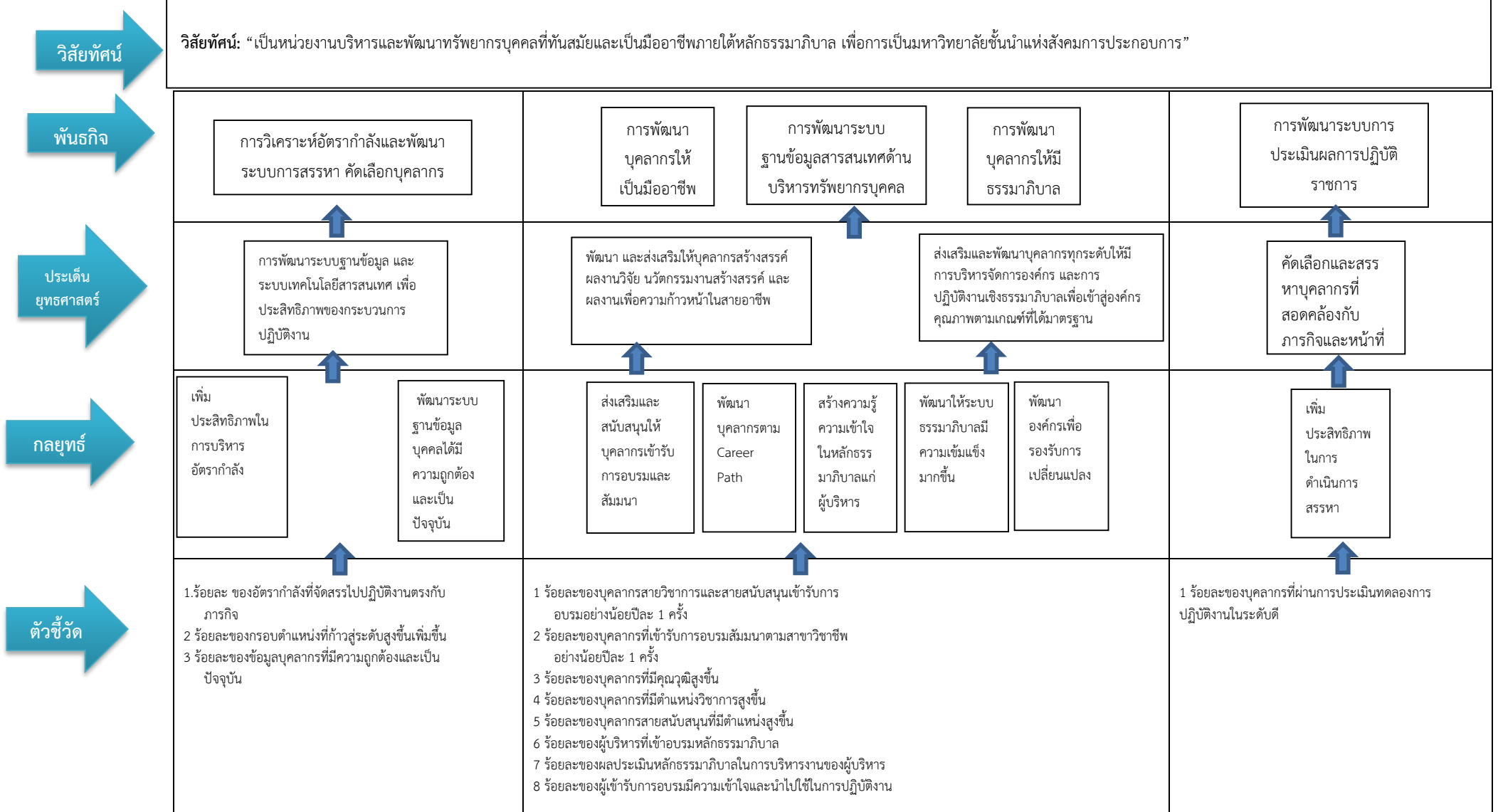
#### กลยุทธ์

เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการสรรหาบุคลากร

#### ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงานในระดับดี

ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร





บทที่ 3

ตารางความเชื่อมโยงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
					66	67	68	69	70	
1. การวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร	วางแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย	1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	1.1 ร้อยละของอัตรากำลังที่จัดสรรไปปฏิบัติงานตรงกับภารกิจ	100	100	100	100	100	1 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ระบบบริหารงานบุคคล (HR)
			2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1.2 ร้อยละของกรอบตำแหน่งที่ก้าวสู่ระดับสูงขึ้นเพิ่มขึ้น	100	100	100	100	100	2 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง
			2.1 ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	100	100	100	100	100	3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิเคราะห์ค่างาน	

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ /กิจกรรม	
					66	67	68	69	70		
2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	1 พัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ และผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ  2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีการบริหารจัดการองค์กร และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาลเพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ	1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและสัมมนา	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	80	85	90	95	100	1 โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรสายวิชาการ 2 โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน	
3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล			บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2 พัฒนาบุคลากรตาม Career Path	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมสัมมนาตามสาขาวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	80	85	90	95		100
		3 สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหาร		ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงขึ้นไป	30	32	34	36	38		
		4 พัฒนางค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง									
4 การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล		มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาล		5 พัฒนาให้ระบบธรรมาภิบาลมีความเข้มแข็งมากขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้นไป	19	20	21	22		23
					ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้นไป	3	3	3	3		3

4 การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล		มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานเชิงธรรมาภิบาล	5 พัฒนาให้ระบบธรรมาภิบาลมีความเข้มแข็งมากขึ้น	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล						3 โครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อ ป้องกันการทุจริต
				ร้อยละของผลประเมินหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหาร	90	90	90	90	90	
				ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	
พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
					66	67	68	69	70	
5 การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่ สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่	มีระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ดำเนินการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินทดลองการปฏิบัติงาน ในระดับดี	80	80	80	80	80	โครงการอบรมบุคลากรใหม่ มทร.รัตนโกสินทร์
		มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและ ความเป็นธรรม								