

**รายงานการดำเนินงาน
ตามแผนบริหารทรัพยากร
บุคลากร
และแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี 2566**

**คณะวิศวกรรมศาสตร์
และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม**



02 160 1438 ต่อ 14



Website:
fit.ssru.ac.th



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 รอบ 12 เดือน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการ ดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาใน การดำเนินงาน
						แผน	ดำเนินการ	
ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1 จัดทำกรอบ อัตรากำลัง	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลังให้ เพียงพอต่อความ ความต้องการ	ร้อยละความสำเร็จ ในการจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100	100	คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรมได้มีการ ดำเนินการจัดทำกรอบ อัตรากำลังของบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้ 1. ทบทวน และ ตรวจสอบอัตรากำลังใน ภาพรวมให้มีความ เพียงพอ 2. จัดประชุม คณะกรรมการวางแผน อัตรากำลังเพื่อวาง หลักเกณฑ์แนวทางการ ดำเนินการ 3. จัดทำบันทึกขอ อนุมัติกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ		9 ตุลาคม - 2565 25 ธันวาคม 2565 มกราคม 2566 มกราคม 2566

					<p>ให้ผู้บริหารระดับสูง พิจารณา</p> <p>3. ดำเนินการจัดส่ง ข้อสอบในการ สอบแข่งขัน /และสอบ สัมภาษณ์</p> <p>4. ดำเนินการจัดส่ง สัญญาจ้างให้ทางกอง บริหารงานบุคคล</p>	<p>เมษายน 2566</p> <p>เมษายน 2566</p> <p>1 พฤษภาคม 2566</p>	
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง							
2.1 อบรม ชี้แจง หลักเกณฑ์ และ กำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานสรร หา การบรรจุ แต่งตั้ง	<p>เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน บุคคล ของคณะ วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มี ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน และระบบงานของ มหาวิทยาลัย</p>	<p>รายละเอียดของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน บุคคลที่เข้าร่วม อบรม</p>	≥80	80	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม ดำเนินการจัดสรรบุคคล การที่ได้รับการบรรจุ ใหม่ เข้าร่วมอบรมชี้แจง หลักเกณฑ์และกำหนด มาตรฐานระเบียบ ข้อบังคับพนักงาน มหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโคร งการ กับกอง บริหารงานบุคคล เพื่อ เป็นแนวทางการปฏิบัติ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ตุลาคม 2565</p>	

2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	80	งานบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจำนวน 5 อัตรา ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนตำแหน่งที่เป็นรับสมัคร	ไม่ใช้งบประมาณ	พฤศจิกายน 65- กันยายน 2566
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ							
1.การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละหน่วยงานที่ดำเนินงานประเมินปฏิบัติงาน	100	100	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบประเมิน 1 (ต.ค.65 – มีนาคม 2566) ได้ดำเนินการแล้วเสร็จคือ พฤษภาคม 66 และรอบที่ 2 (เม.ย.-ก.ย.66) ดำเนินแล้วเสร็จเมื่อ ตุลาคม 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ 1 เมษายน 2566 รอบที่ 2 พฤศจิกายน 2566
ระบบการบริหารค่าตอบแทน							
1.1 การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและ	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการเลื่อน	100	100	การเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคคล งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ 1 เดือนกรกฎาคม

	ค่าจ้างค่าตอบแทน ของบุคลากร	เงินเดือน และ ค่าจ้างตามเกณฑ์			รายได้ รอบที่ 1 (ต.ค. 65 – มี.ค.66) ให้ ดำเนินการแล้วเสร็จ เดือนกรกฎาคม 2566 และรอบที่ ๒ (เม.ย. – ก.ย.66) ดำเนินการแล้ว เสร็จเดือน พฤศจิกายน 2566		รอบที่ 2 เดือน พฤศจิกายน
ระบบการบำรุงรักษา							
1. โครงการเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ		รายละเอียดของ อาจารย์ที่เพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ	≥25	1 คน	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีการเพิ่ม เพิ่มผลงานทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	คุณภาพพันธ 2567
2. การเกษียณอายุ ราชการ	เพื่อช่วยคัดสรร บุคลากรที่มี คุณภาพ และมี แรงจูงใจให้มีผู้ มีศักยภาพเข้ามา ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากร ที่มาทดแทนผู้ เกษียณ	1	1	การประเมินความ จำเป็นและคุณสมบัติ การประเมินความ จำเป็นในการต่ออายุ การเกษียณอายุ โดย พิจารณาจาก ความสำคัญของงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน และความสามารถ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566

					ในการทำงานของ บุคลากร การตรวจสอบและ ประเมินคุณสมบัติของ บุคลากรที่ขอรับการต่อ อายุ เพื่อให้แน่ใจว่า บุคลากรยังมี สมรรถภาพและสุขภาพ ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่		
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>จัดทำกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง - ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และให้เหมาะสมกับภาระงาน
<p>อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงาน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีการเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์ มาตรฐาน การดำเนินงาน ที่เป็นปัจจุบันแก่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงาน
<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การจัดทำรายละเอียดตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัครใน ส่วนของชื่อตำแหน่ง สังกัด สาขาวิชา คุณวุฒิภาระงานโดยสังเขป และเงื่อนไขของตำแหน่ง แจกจ่ายไม่ครบหรือไม่ชัดเจน ทำให้การส่งรายละเอียดเพื่อขออนุมัติเปิดรับสมัครในการสรรหาเกิดการล่าช้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานเบื้องต้นกับหัวหน้าสาขาวิชา เพื่อขอรายละเอียด เพื่อลดปัญหาเกิดข้อผิดพลาดหรือล่าช้าจากการทำเอกสารประกาศรับ
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีปัญหา / อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีข้อเสนอแนะ
<p>การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีปัญหา / อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีข้อเสนอแนะ
<p>การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีปัญหา /อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีข้อเสนอแนะ
<p>การเกษียณอายุราชการ ไม่มีปัญหา /อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีข้อเสนอแนะ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 รอบ 12 เดือน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการ ดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาใน การดำเนินงาน
						แผน	ดำเนินการ	
1. โครงการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและ สายสนับสนุน วิชาการให้ ปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชา เข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนาในหน้าที่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม 2565
2. โครงการเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ	เพื่อส่งเสริมให้ คณาจารย์มีความ ตระหนักถึง ความสำคัญของ การพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ และ ความเข้าใจถึง หลักเกณฑ์และ ขั้นตอนการส่งงาน	ร้อยละของผู้สอนที่ มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งทาง วิชาการ)	ร้อยละ > 35	1	สายวิชาการได้ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น โดยการยื่นขอ ประเมินใน ปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม – กันยายน 66) มีผู้ผ่านการประเมิน 1 คน		ไม่ใช้ งบประมาณ	

	<p>เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>2.เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น</p>							
<p>3. โครงการการพัฒนาความเชี่ยวชาญทักษะวิชาชีพ การแสวงหาความรู้ความเชี่ยวชาญ การศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิ</p>	<p>เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การไปปฏิบัติงานให้มีความเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เข้าสู่การจบการศึกษา ระดับปริญญาเอก</p>	1	4	<p>บุคลากรสายวิชาการได้จบการศึกษา ระดับปริญญาเอก</p>		<p>ไม่ใช่งบประมาณ</p>	

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรยังไม่เห็นถึงความสำคัญผลประโยชน์ต่อตนเอง	- สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงความสำคัญ สิทธิประโยชน์
โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ บุคลากรบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน	- สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง
โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรยังไม่เห็นถึงความสำคัญผลประโยชน์ต่อตนเอง	- สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในทุกปีให้เห็นถึงความสำคัญ สิทธิประโยชน์

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปี 2566

ประเภท	ชื่อหน่วยงาน	จำแนกตามประเภทบุคลากร				รวม
		ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน	พนักงาน มหาวิทยาลัย งบประมาณรายได้	ข้าราชการ	
สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		29	13	9	52
สายสนับสนุน วิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	3	12	1	1	17
	รวมทั้งสิ้น	3	41	14	10	69

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	รวมผู้เข้าร่วมโครงการ
โครงการอบรม “การเขียนแบบประเมินค่างาน” เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดโดยกองบริหารงานบุคคล วันที่ 11 มีนาคม 2566 เวลา 9.00 – 16.00 น. ทาง Google meet	14	-	14	14
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2566 จัดโดยกองบริหารงานบุคคล ในวันที่ 17 มิถุนายน – 31 ธันวาคม 2566	36	22	-	26

ปัญหา / อุปสรรค

การดำเนินงานโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไม่พบปัญหาใด ๆ ในการดำเนินงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและสนใจจะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสายงาน Reskill/Upskill/New skill และพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพของตนเอง เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและการขอตำแหน่งทางวิชาการและเสริมสร้างศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากการดำเนินงานโครงการในครั้งนี้อย่างไรก็ตามไม่พบปัญหาใด ๆ ในการดำเนินงาน ส่วนข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการเห็นควรเพิ่มการแชร์ประสบการณ์จากผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อจะได้ความรู้ประสบการณ์ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. อยากให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
3. ให้มีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเอกสารต่าง ๆ การเตรียมเอกสารประกอบการสอน
4. อยากให้มีการจัดอบรมแยกเป็นแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น