

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564

ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

ครั้งที่ 3/2564 วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2564

ฉบับปรับปรุงตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563-2565

คำนำ

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563-2565 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 นี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี และปรับระยะเวลาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยแผนพัฒนาฉบับนี้ได้จัดทำบนพื้นฐานของข้อมูลจากผลการประมวลสภาพปัจจุบันและการประเมินของสำนักงานอธิการบดี และการทบทวนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม (SWOT ANALYSIS) และนโยบายการพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี แผนพัฒนาฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีเพื่อนำเสนอและรับฟังข้อคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนา ก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563-2565 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 ฉบับนี้จะ เป็นเสมือนเข็มทิศชี้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับประชาคมในสำนักงานอธิการบดีในการรวมพลังนำไปสู่การพัฒนาให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ส่วนที่ 1 บริบทของสำนักงานอธิการบดี	1
1.1 บทนำ	1
1.2 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร	2
ส่วนที่ 2 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี	4
2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	4
2.1.1 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรม	4
2.1.2 เศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล (Digital economy)	4
2.1.3 นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	4
2.2 บริบทภายในสำนักงานอธิการบดี	5
2.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำนักงานอธิการบดี (SWOT Analysis)	5
2.3 ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	6
ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565	7
3.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	7
3.2 ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาฯ	7
ส่วนที่ 4 การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาฯ	10
4.1 การนำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดีสู่การปฏิบัติงาน	10
4.2 การกำกับดูแลการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล	10

ส่วนที่ 1 บริบทของสำนักงานอธิการบดี

1.1 บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 6 ก เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตรายวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

สำหรับการจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ได้มีการจัดแบ่งส่วนราชการตาม กฎกระทรวง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 118 ก เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549 จำนวน 10 ส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักงานอธิการบดี
- 2) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 3) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
- 4) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- 7) คณะศิลปศาสตร์
- 8) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- 9) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 10) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ทั้งนี้ ให้สำนักงานอธิการบดี มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินการของอธิการบดีเพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

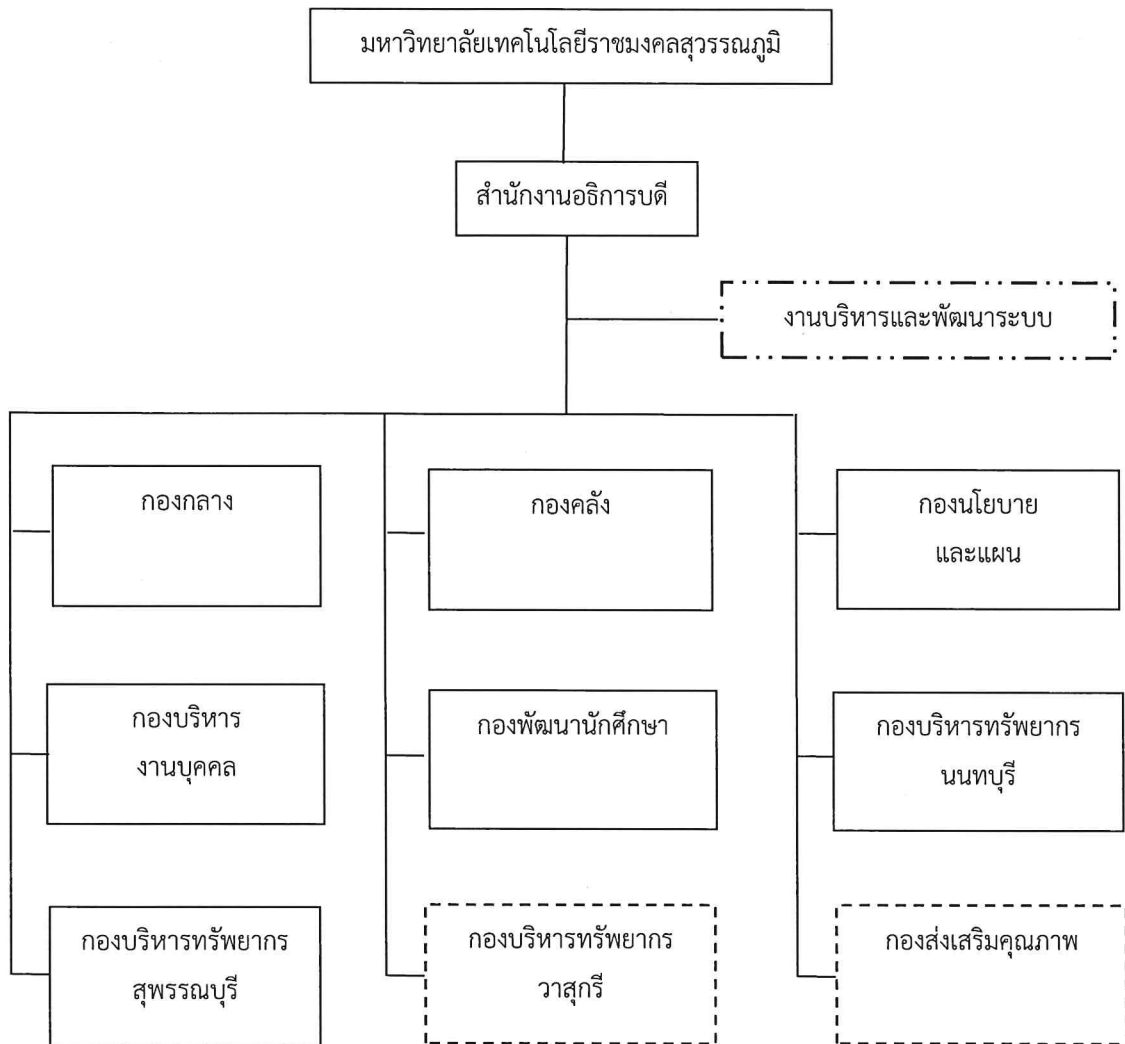
ต่อมาได้มีประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนพิเศษ 163 ง เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2550 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานอธิการบดี 7 กองดังนี้

- 1) กองกลาง
- 2) กองคลัง
- 3) กองนโยบายและแผน
- 4) กองบริหารงานบุคคล
- 5) กองพัฒนานักศึกษา
- 6) กองบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 7) กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพิ่มจำนวน 2 กอง ดังนี้

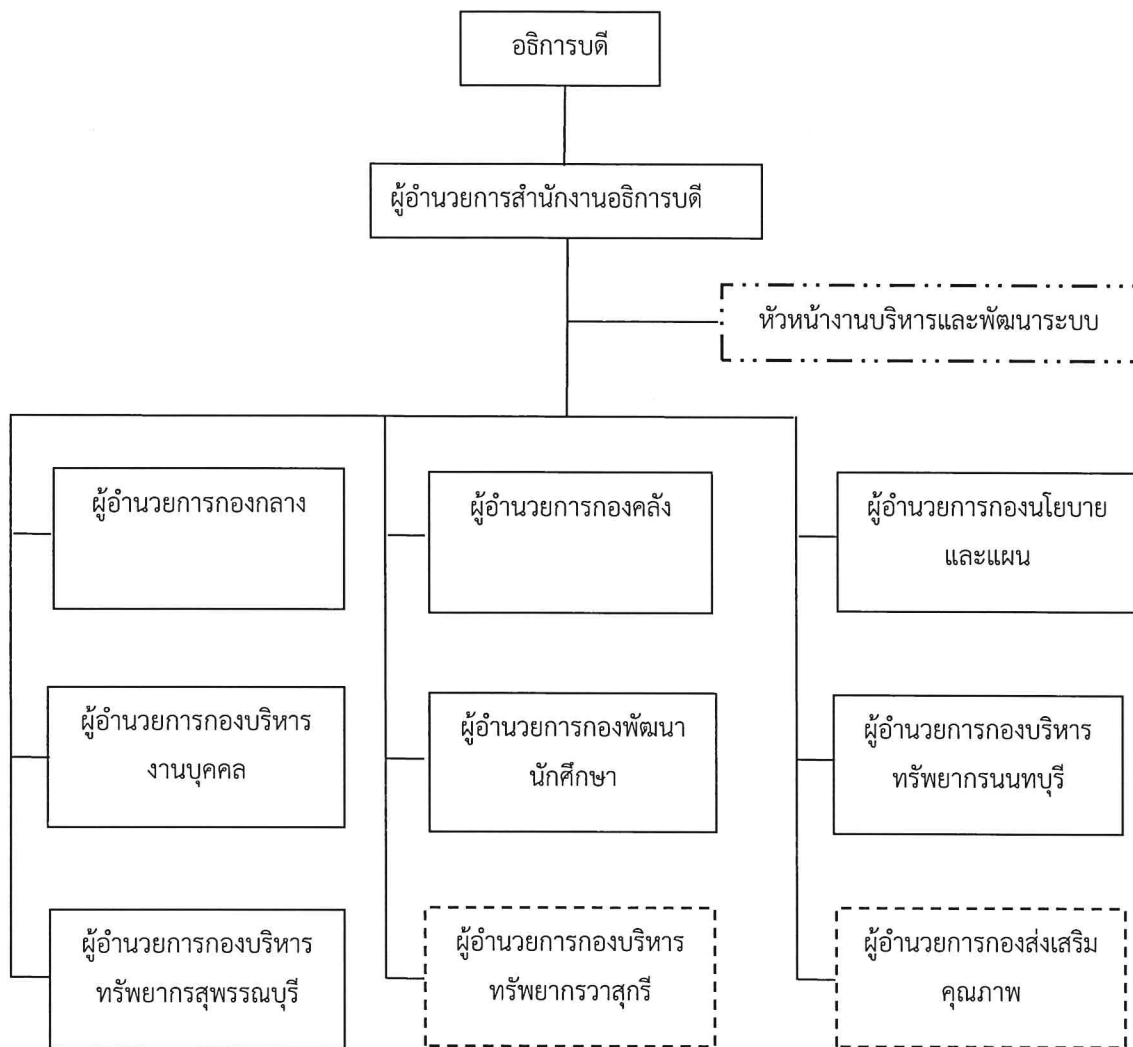
- 1) กองบริหารทรัพยากรวสุกรี
- 2) กองส่งเสริมคุณภาพ

1.2 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร



- ส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง/ประกาศกระทรวง
- - - - - ส่วนงานระดับกองที่จัดตั้งเป็นการภายในโดยสภามหาวิทยาลัย
- · - · - · - งานที่จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัย

แผนภูมิโครงสร้างองค์กรและการแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานอธิการบดี



แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 2

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

2.1.1 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรม

การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการให้บริการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการให้บริการแบบอัตโนมัติมากขึ้น จนนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่าง Information Technology กับ Operational Technology หรือที่เรียกว่า Internet of Things (เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่ออุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ และอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน) ผสมผสานเข้ากับความสามารถในการจัดการกับ Big Data และ Cloud Technology ทำให้การบริหารจัดการ การสื่อสาร และการให้บริการ มีความหลากหลาย และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการรายบุคคล มุ่งพัฒนาไปสู่ Smart Products และ Smart Services ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้บริโภคในสังคมปัจจุบันรวมถึงอนาคตอันใกล้ โดยเฉพาะผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้และการหาความรู้ของมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญของการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ดังนั้น การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จะส่งผลให้การดำเนินงานในความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และสามารถพัฒนาศักยภาพด้านข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดความก้าวหน้า

2.1.2 สถานการณ์การแนวโน้มการศึกษาอุดมศึกษาของไทย

1) สถานการณ์ด้านการผลิตกำลังคน

1.1) การผลิตกำลังคนไม่ตรงตามความต้องการ ระดับต่ำกว่าปริญญามีแนวโน้มลดลง ในขณะที่มีความต้องการสูง และระดับปริญญาผลิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพน้อยกว่า ความต้องการ ส่วนสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากเกินความต้องการและการผลิตกำลังคนระดับ อาชีวศึกษาน้อยกว่าความต้องการ

1.2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้ผู้เรียนระดับชั้นพื้นฐานในระบบลดลงและอาจ มีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

1.3) กำลังคนที่ผลิตได้ขาดคุณลักษณะทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นเช่นการสื่อสารทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และความรู้ด้าน IT ความรู้ด้านการบริหารจัดการความรู้ใน การประยุกต์ใช้ตัวเลข/การคำนวณขั้นพื้นฐานไปจนถึงทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบในงาน การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบการแก้ไขปัญหา

1.4) หลักสูตรค่อนข้างกว้างขวางไม่เฉพาะเจาะจงวิชาที่เรียนเพื่อไปประกอบอาชีพ อีกทั้งไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.5) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในจังหวัด/กลุ่มจังหวัด มีความซ้ำซ้อน

1.6) คุณภาพของครูปัญหาการขาดแคลนครูคณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะครูช่าง ส่งผลให้นักศึกษาและบัณฑิตไม่ได้คุณภาพ

2) ความต้องการกำลังคน

2.1) โครงสร้างการจ้างงานจำแนกตามสายงานต้องการกำลังคนสายบริหาร : สายงานหลัก : สายงานสนับสนุนเป็นอัตราส่วน 10 : 65 : 25 และการจ้างงานในสายงานบริหารส่วนใหญ่ต้องการผู้จบปริญญาโท-เอก หรือมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ (MBA) ส่วนสายงานหลักหรือสายงานผลิตต้องการผู้จบ ปวส. และปริญญาตรี จำนวนมากสำหรับสายงานสนับสนุนส่วนใหญ่รับผู้จบปริญญาตรีและต่ำกว่า

2.2) กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้านคือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ 3) คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณในการทำงาน

2.3) ความต้องการกำลังคนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพ ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้และทักษะที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้นเพื่อรองรับธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ๆ

2.1.3 นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจของสำนักงานอธิการบดีอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยแนวนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย หากแนวนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กร โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับช่วงเวลาและแนวนโยบายตลอดเวลา สำนักงานอธิการบดีในฐานะหน่วยงานสนับสนุนจึงต้องกำหนดแนวปฏิบัติในแต่

ละด้านให้มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ สำนักงานอธิการบดีมีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีม โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกันในคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง

2.2 บริบทภายในสำนักงานอธิการบดี

2.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำนักงานอธิการบดี (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรของสำนักงานอธิการบดี ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี ได้ประชุมระดมความคิดเห็นทบทวน และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของสำนักงานอธิการบดี โดยใช้หลัก 7S's MODEL ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและสภาพ ศักยภาพปัจจุบันของสำนักงานอธิการบดี ตลอดจนเกณฑ์และมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ. ในการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนที่แท้จริงของสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และนโยบายสำคัญในการวางแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. มีกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ ที่สามารถเรียนรู้การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น
3. มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
4. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ที่มาตรฐาน
5. สำนักงานอธิการบดีมีผู้บริหารที่มีศักยภาพในการพัฒนางานในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามพันธกิจให้ลุล่วงได้อย่างเหมาะสม
7. เป็นหน่วยงานในการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย
8. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ระบบบริหารจัดการงานบางส่วนซับซ้อน ทำให้สิ้นเปลืองเวลา และการใช้ทรัพยากรไม่เหมาะสม และรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานบางส่วนยังไม่เอื้อต่อการสร้างเอกภาพเชิงนโยบาย
2. การปฏิบัติงานของบางหน่วยงานยังไม่ครบถ้วนตามกรอบโครงสร้างภาระงานที่วางไว้
3. ขาดระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบข้อมูลและฐานข้อมูลต่าง ๆ
4. ขาดระบบควบคุมและการติดตามการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานภายในหน่วยงาน
5. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานสมรรถนะ และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน และไม่ เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน
6. การประสานงานของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดียังไม่ทันสมัยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
7. การทำงานภายในหน่วยงานยังขาดการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อผู้ที่รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่มาปฏิบัติงาน
8. แผนพัฒนาบุคลากรของฝ่ายสนับสนุนยังไม่มี ความชัดเจน
9. บุคลากรบางส่วนขาดการศึกษาและติดตามข้อบังคับ ระเบียบที่ออกใหม่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ
10. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ทำให้เกิดข้อจำกัดของการให้บริการการติดต่อสื่อสารกับชาว ต่างประเทศ และขาดจุดให้บริการที่ชัดเจน
11. งบประมาณและการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับการพัฒนา
12. บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นความรับผิดชอบในงานประจำ ขาดความสนใจ/ความเข้าใจในงานเชิงกลยุทธ์
13. บุคลากรผู้ให้บริการมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแต่ไม่มากพอ
14. ขาดกลไกในการให้บุคลากรที่มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานพัฒนายุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม
15. การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะบูรณาการความรู้ร่วมกันระหว่างกองในสำนักงานอธิการบดียังมีน้อย
16. ขาดการทำงานเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารองค์กร/ภาพลักษณ์องค์กร

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้จัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีผลต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการอุดมศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพ มีเสรีภาพทางวิชาการ มีอิสระในการบริหารจัดการที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น ภายใต้การมีธรรมาภิบาล
2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เอื้อต่อการสื่อสารและการพัฒนางาน และส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี
3. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threats)

1. วิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วน ไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง
2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาของรัฐบาลมีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ค่อนข้างมีข้อจำกัด
3. มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากภายนอกในหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี
4. ข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาในการใช้จ่ายส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานอธิการบดี

2.3 ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง
- เป้าประสงค์ที่ 3.1 การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคง

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565

3.1 ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ปณิธาน

“มุ่งมั่นให้บริการที่ดี โดยบริหารจัดการด้วยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ”

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานคุณภาพด้านบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และให้บริการอย่างมีอาชีพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3.2 ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดีให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.2 เป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบและพันธกิจของหน่วยงาน

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.1 เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย				
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย	70	70	70	สอ.
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนางานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการทบทวน Reprofile ของมหาวิทยาลัยและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มทรส.				กผ.
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดีให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.1 มีระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดี	80	80	80	สอ.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี	4.6	4.6	4.6	สอ.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ช่องทางสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานอธิการบดี	4.0	4.0	4.0	กค./กบน./กบส./กบว.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.4 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ (ผู้บริหาร)	3.5	4.0	4.0	สอ.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ (ผู้ใช้งานทั่วไป)	4.0	4.0	4.0	สอ.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.6 จำนวนระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาใหม่และนำไปใช้งาน	1	1	1	สอ. (ทุกหน่วยงาน)
ตัวชี้วัดที่ 2.1.7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร นักศึกษาต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และการทำงาน	4.0	4.0	4.0	กค./กบน./กบส./กบว.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.8 ระดับร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการจัดหารายได้และบริหารสินทรัพย์	5	10	10	กค./กพ./กบน./กบส./กบว.
กลยุทธ์ที่ 2.1.1 พัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี เพื่อรองรับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ				กบ.
กลยุทธ์ที่ 2.1.2 พัฒนาประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักในชุมชน สังคม				กค./กบน./กบส./กบว.
กลยุทธ์ที่ 2.1.3 พัฒนาระบบข้อมูลกลางเพื่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ (กำหนดมาตรการให้ทุกหน่วยงานปรับปรุงฐานข้อมูล)				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการพัฒนา ปรับปรุงฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการ				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบัน และพัฒนาระบบใหม่ให้มีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และครอบคลุมภารกิจของสำนักงาน				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก				

แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
	2563	2564	2565	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการ Lions Clubs International Denmark Youth Camp and Exchange 2020				กก.
กลยุทธ์ที่ 2.1.5 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ทำงานและเรียนรู้ด้วยความสุข				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิสถาปัตยกรรม				กก./กบน./กบส./กบว.
กลยุทธ์ที่ 2.1.6 ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่ Green Office และ Green University				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมสู่สำนักงานสีเขียว				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.1.6 พัฒนาระบบการจัดการรายได้และบริหารทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการพัฒนากระบวนการจัดการรายได้และบริหารทรัพย์สิน				กก./กบน./กบส./กบว.
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.2 เป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ				
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	4.0	4.0	4.0	สอ.
กลยุทธ์ที่ 2.2.1 พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการให้บริการด้วยใจ				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.2.2 ส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานด้วยจิตบริการ บริการเชิงรุก ด้วยความรวดเร็ว และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการรักษามาตรฐานการให้บริการ				ทุกหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตการทำงาน				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบและพันธกิจของหน่วยงาน				
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ (เฉพาะข้าราชการและพนักงาน)	50	50	50	กบ.
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ ทางด้านบริหาร	50	50	50	กบ.
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 80 ของสมรรถนะประจำตำแหน่งทั้งหมด)	80	80	80	กบ.
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	4.0	4.0	4.0	กบ.
กลยุทธ์ที่ 3.1.1 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ Job Description รายบุคคล และทบทวนการจัดทำ TOR เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาการมอบหมายงานตามแบบบรรณยายลักษณะงาน				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 3.1.2 ส่งเสริม/สนับสนุน/พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามงานที่รับผิดชอบ และนำความรู้และทักษะที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
กิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)				ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 3.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่างๆที่เอื้อให้บุคลากรท างานอย่างมีความสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม				
โครงการสุขภาพดีวิถีเยี่ยมสุข				กบ.

ส่วนที่ 4

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาฯ

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีตามพันธกิจต่าง ๆ ภายใต้แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมี ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

4.1 การนำแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดีสู่การปฏิบัติงาน

1) นำ“ร่าง”แผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2564 ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีเสนอ คณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีพิจารณากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์

2) ประชุมผู้อำนวยการกอง ชักซ้อมความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ทำความเข้าใจตัวชี้วัด และให้ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2565 และส่งต่อแผนฯ ให้หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี และทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน

3) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนฯ พร้อมระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

4) เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการ และสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน

4.2 การกำกับดูแลการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล

1) การเผยแพร่และทำความเข้าใจในแผนพัฒนา และนโยบายต่างๆ เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาทั้งหมด ได้ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และบุคคลอื่น เกี่ยวกับการเป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนาซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการเผยแพร่เชิงยุทธศาสตร์ การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยการเผยแพร่เชิงยุทธศาสตร์มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันอย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงาน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังให้ภารกิจของสำนักงานอธิการบดีประสบผลสำเร็จ

2) มีผู้รับผิดชอบหลักระดับผู้อำนวยการกอง สำหรับแต่ละตัวชี้วัดของแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี เพื่อกำกับดูแล และเฝ้าระวังให้ผลการดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย

3) มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีละ 2 ครั้ง และเมื่อสิ้นสุดแผน มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ปีละ 4 ครั้ง คือ รอบ 3 , 6 , 9 และ 12 เดือน ทั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์ตัวชี้วัด และสูตรการคำนวณ/วิธีการนับ ดังนี้

สูตรการคำนวณ/วิธีการนับตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	สูตรการคำนวณ / วิธีการนับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.1 เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย	
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย	$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงาน}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรม ตามแผนทั้งหมด}} \times 100$
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดีให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.1 มีระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานอธิการบดี	$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100$
ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี	ผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา.....
ตัวชี้วัดที่ 2.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานอธิการบดี	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานอธิการบดี</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$
ตัวชี้วัดที่ 2.1.4 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ (ผู้บริหาร)	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการฯ (ผู้บริหาร)</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$
ตัวชี้วัดที่ 2.1.5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ (ผู้ใช้งานทั่วไป)	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ (ผู้ใช้งานทั่วไป)</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$
ตัวชี้วัดที่ 2.1.6 จำนวนระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาใหม่และนำไปใช้งาน	ผลรวมของระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาใหม่และนำไปใช้งาน
ตัวชี้วัดที่ 2.1.7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร นักศึกษาต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และการทำงาน	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจของบุคลากร นักศึกษาต่อสถานที่และสภาพแวดล้อม</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$
ตัวชี้วัดที่ 2.1.8 ระดับร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการจัดหารายได้และบริหารสินทรัพย์	$\frac{\text{รายได้จากการจัดหารายได้และบริหารสินทรัพย์ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา}}{\text{รายได้จากการจัดหารายได้และบริหารสินทรัพย์ปีที่ผ่านมา}} \times 100$
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.2 เป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ	
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตการทำงาน	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบและพันธกิจของหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1. ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ (เฉพาะข้าราชการและพนักงาน)	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด}} \times 100$
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางด้านบริหาร (เฉพาะผู้อำนวยการและหัวหน้างาน)	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางด้านบริหาร}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด}} \times 100$
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (ผ่านเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 80 ของสมรรถนะประจำตำแหน่งทั้งหมด)	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด}} \times 100$
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	<u>ผลรวมของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร</u> $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ}}$