



รายงานผลการดำเนินการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนาคม 2566



HR Tactical Implementation Plans (Budgeting year 2023)

ตาม

แผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569)



STRATEGIC OBJECTIVE 1

Upgrading STI manpower with Quality, Inclusive Education & Learning Innovations



STRATEGIC OBJECTIVE 2

Creating Knowledge, Research & Innovation with Institutionalized Capabilities



STRATEGIC OBJECTIVE 3

Accelerating Innovation & Impacts for Industry & Community



STRATEGIC OBJECTIVE 4

Achieving High-performance Organization with Digital Transformation



STRATEGIC OBJECTIVE 5

Transforming HR & HR Management for the Future



STRATEGIC OBJECTIVE 6

Cultivating the Sustainability



Enabling Factors

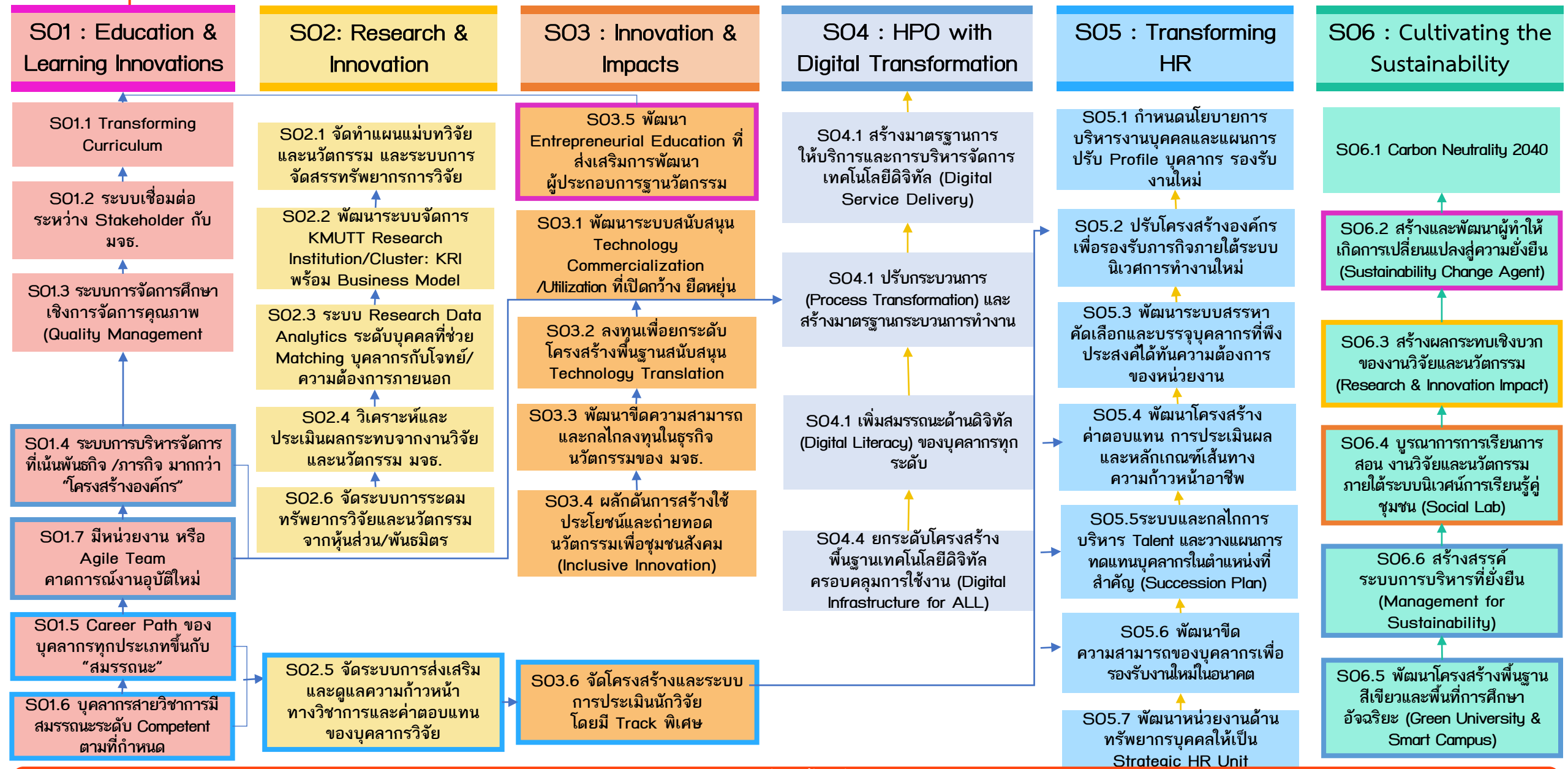
Internationalization



Enabling Factors

Alliances Networking & Partnership

ความเชื่อมโยงแผนงาน Tactical Implementation Plans



Internationalization

Networking & Partnership

STRATEGIC OBJECTIVE 5: พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ออนาคต (Transforming HR & HR Management for the Future)

KR 1:
ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) ระดับมากขึ้นไป

KR 2:
ร้อยละความสำเร็จของการปรับระบบการสรรหาและรักษาบุคลากรตามแผนที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

KR 3:
ร้อยละของบุคลากรมีขีดความสามารถตามหน้าที่งานในระดับที่คาดหวังของแต่ละประเภทบุคลากร

KR 4: หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับ มจร. และร้อยละของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลสามารถปรับกระบวนการทำงานให้คล่องตัวเพื่อตอบสนองเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

Strategic Initiatives & Enabling

SI1. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงานเพื่อการปรับ Profile บุคลากรรองรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการและการบริหารจัดการ

SI2.
ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจภายใต้ระบบนิเวศการทำงานใหม่

SI3.
พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

SI4.
วิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่จำเป็นในการทำงานภายใต้ระบบนิเวศการทำงานใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน การประเมินผลและหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ

SI5.
เสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และวางแผนการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมถึงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

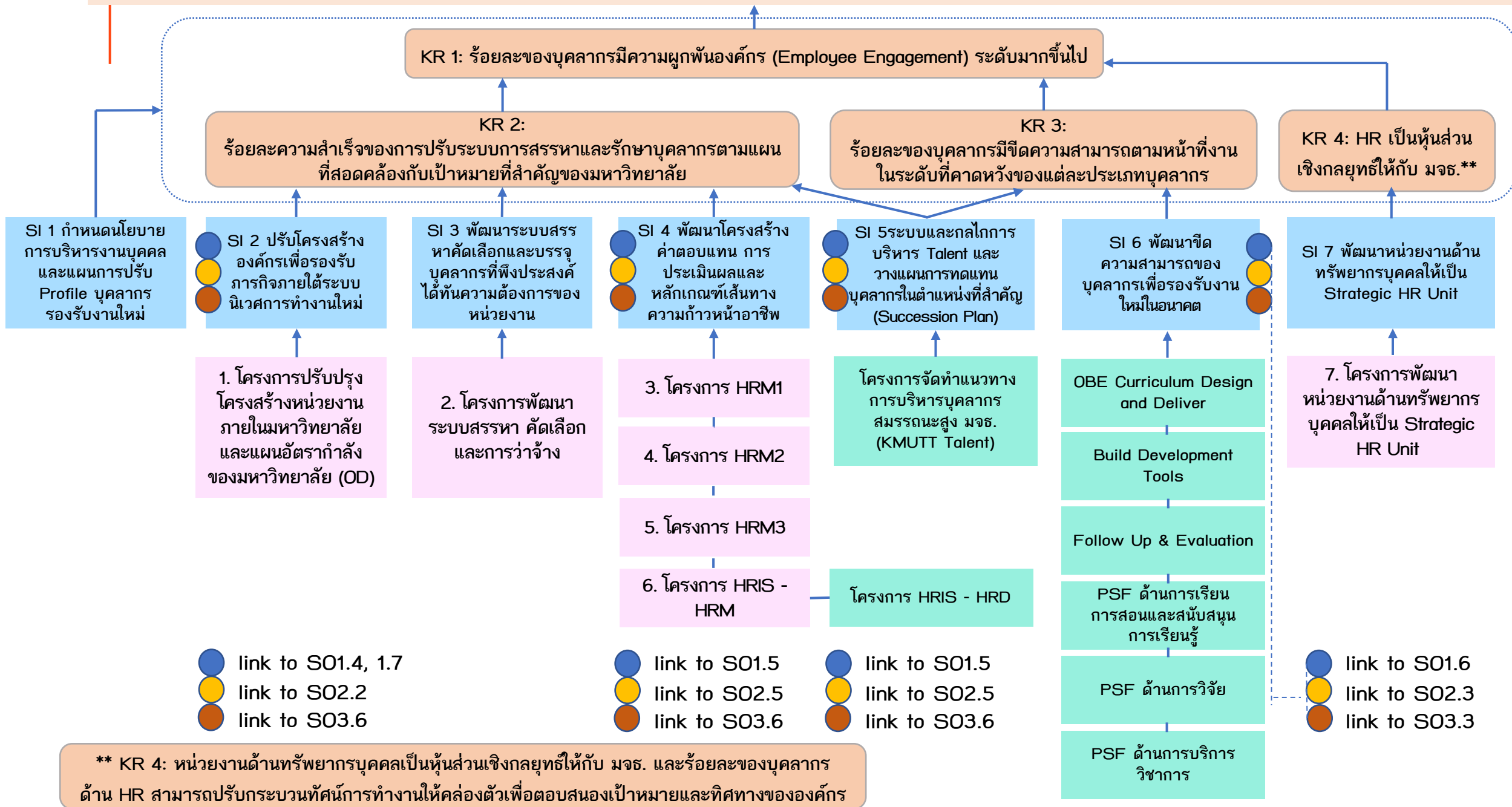
SI6.
พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพเพื่อรองรับงานใหม่ในอนาคต โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ **OBE/ Commercialization/ Partnership Management/ Management/ Digitalization**

SI7.
พัฒนาหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic HR Unit

Key Results ของ SO5: Transforming HR & HR Management for the Future

Key Results	2565	2566	2567	2568	2569	2570
KR1: ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement)	73.19		75		80	
KR2: ร้อยละความสำเร็จของการปรับระบบการสรรหาและรักษาบุคลากรตามแผนที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัย		100	100	100	100	100
KR3: ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถตามหน้าที่งานในระดับที่คาดหวังของแต่ละประเภทบุคลากร		20	40	60	80	100
KR4: หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับ มจร. และร้อยละของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลสามารถปรับกระบวนการทัศนการทำงานให้คล่องตัวเพื่อตอบสนองเป้าหมายและทิศทางขององค์กร		25	50	75	100	

STRATEGIC OBJECTIVE 5: พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่นาคต



** KR 4: หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับ มจร. และร้อยละของบุคลากรด้าน HR สามารถปรับกระบวนการดำเนินงานให้คล่องตัวเพื่อตอบสนองเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างมืออาชีพเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เกิดความสุขในองค์กร

พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย
2. สร้างความผูกพันให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอันบังเกิดผลที่ดีต่อมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ตลอดช่วงระยะเวลาการจ้างให้ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัย

งานประจำ

กลุ่มงานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและการแต่งตั้งรักษาการ/รักษาการแทน

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

การสรรหาและว่าจ้าง

การประเมินผลทดลองงาน

การบริหารสัญญาจ้าง

การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน/ปรับระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ

การทำงานข้ามหน่วยงาน

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ

การปรับวุฒิการศึกษา

การปรับค่าจ้าง

การคัดเลือก/ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (บ) และการต่อวาระ

การดำเนินการเรื่อง VISA และ Workpermit ให้แก่บุคลากรชาวต่างชาติ

การเปลี่ยนสภาพข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การตัดโอน โอนย้าย

การบริหารพนักงานแบบไม่ประจำ

การบริหารพนักงานสมทบ

การต่ออายุราชการ

การเลิกจ้าง ลาออก

กลุ่มค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และข้อมูลทรัพยากรบุคคล

การจัดทำสารสนเทศบุคลากร

การจัดทำบัตรประจำตัว

การจัดทำหนังสือรับรอง

การลาต่าง ๆ

การเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล และการเพิ่มวุฒิการศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เงินเดือนและค่าตอบแทน

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี

การจัดสรรเงินปรับตามภารกิจพิเศษ

เงินค่าตอบแทน PBBS

การเจรจาค่าตอบแทนผู้บริหาร

สวัสดิการ

คณะกรรมการสวัสดิการประจำ มจร.

ค่าชดเชย

สวัสดิการประกันอุบัติเหตุ

บำเหน็จบำนาญ, กองทุน กบข., กองทุน กสจ., บำเหน็จตก

ทอด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสช.)

การดำเนินการเรื่องเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สิทธิบุตรเข้าศึกษาต่อใน มจร.

จัดทำและส่งการ์ดอวยพรวันเกิด

ของขวัญปีใหม่ให้ผู้เกษียณอายุ

โครงการสวัสดิการเลือกได้

สวัสดิการงานศพ

โครงการเพิ่มสิทธิจ่ายตรงค่า

รักษาพยาบาล

ดำเนินการขอยกเว้นทหารกับ กทม. และ

สัสดีจังหวัด/ไปรับราชการทหาร/ ระดม

พล

การคัดเลือกข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ

ดีเด่น

การเกษียณอายุ

การดำเนินการจัดงานเชิดชูเกียรติ

บุคลากร

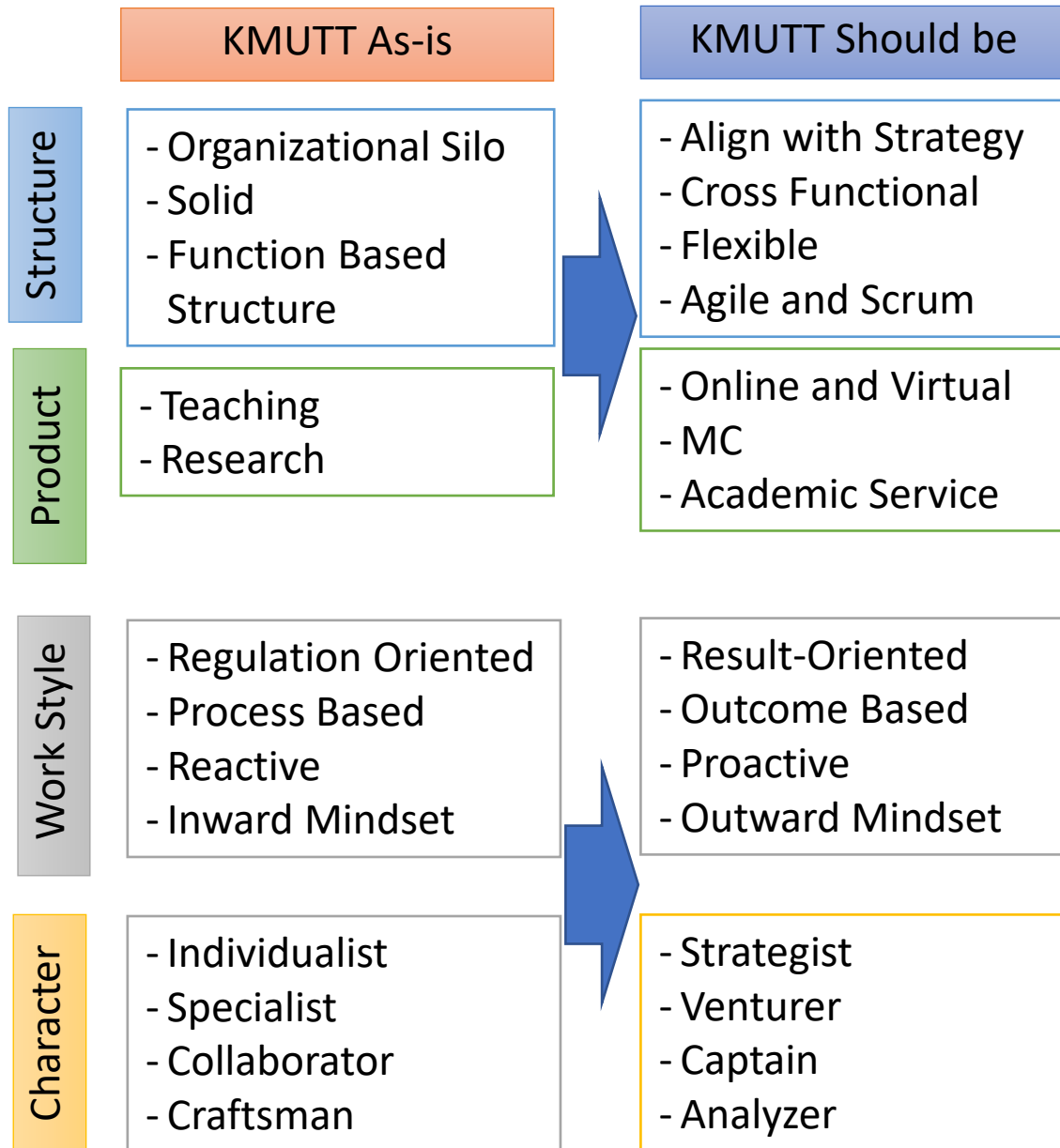
การจัดงานกีฬา

การจัดงานปีใหม่

การส่งเสริมความสุขในองค์กร (Happy

Workplace)

KMUTT Roadmap



KMUTT HR Plan 2021-2023

Organization Development (Reform)

- Organization Design / Work Design / Job Design
- Manpower Analysis and Planning
- Job Rotation / Job Transfer
- Recruitment and Employment

Performance Management (Reinforce)

- New Performance Management Policy and System
- Coach and Consult on Performance Management
- Performance Management for Leader

Competency Development (Revamp)

- Design and Develop New Training Roadmap
- Leadership Development Program
- Develop New Development Tools and Platforms

Talent and Successors (Reinvent)

- Position Structure and Career Path
- Talent and Successors Pools
- Individual Development Plan

HR Development (Reengineer)

- HRIS
- HR Strategic Partner
- Compensation and Benefit Review

KMUTT HR Plan 2021-2023

Organization Development

- Organization Design / Work Design / Job Design
- Manpower Analysis and Planning
- Job Rotation / Job Transfer
- Recruitment and Employment

Performance Management

- New Performance Management Policy and System
- Coach and Consult on Performance Management
- Follow-up on Performance Management

Competency Development

- Design and Develop New Training Roadmap
- Leadership Development Program
- Develop New Development Tools and Platforms

Talent and Successors

- Position Structure and Career Path
- Talent and Successors Pools
- Individual Development Plan

HR Development

- HRIS
- HR Strategic Partner
- Compensation and Benefit Review

KMUTT HR Plan 2021

Organization Development

- As-is Analysis
- Organization Design and Restructure
- Recruitment and Employment Policy
- Recruitment

Performance Management

- Review Performance Management Policy
- Coach and Consult on Performance Management (สนอ.)
 - Set Plan, KPI and Target

Competency Development

- Design New Training Roadmap
- Leadership Development Program

Talent and Successors

- Position Structure Review
- Talent and Successors Data

HR Development

- HRIS Requirement
- HR Communication

KMUTT HR Plan 2022

Organization Development

- HR Strategic Partner
- Recruitment
- Implement and Follow-up

Performance Management

- Coach and Consult on Performance Management (สำนัก และคณะ)
 - Set Plan, KPI and Target
- Follow-up สนอ.

Competency Development

- TRM Implement and Follow-up
- Mentoring and Coaching
- On the Job Training

Talent and Successors

- IDP of Talent and Successors
- Talent and Successors Data Review

HR Development

- HRIS Development
- HR Communication
- Compensation and Benefit Review
- Employee Engagement



โครงการ	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			สถานะโครงการ
	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ไตรมาสที่ 2
1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย (Organization Development)													42%
1.1 โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ของหน่วยงานแต่ละระดับ		100%				41%							
1.2 หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย						43%							
2. โครงการพัฒนาระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment)													100%
2.1 การปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานสายวิชาชีพอื่น						100%							
2.2 การปรับปรุงการประเมินทดลองปฏิบัติงาน						100%							
2.3 การปรับปรุงกระบวนการจัดทำและบริหารสัญญาจ้าง													
2.4 การปรับปรุงแนวทางการว่าจ้างพนักงาน						100%							
3. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตรากำลัง ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ						100%							100%
4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตรากำลัง ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน													43%
4.1 การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description : JD) (ปี 2566 ร้อยละ 50 ของโครงการ)						43%							
4.2 ทบทวนและปรับปรุงภาระงานให้เหมาะสมกับค่าของงาน และค่าตอบแทนแต่ละระดับ (ปี 2566 ร้อยละ 30 ของโครงการ)													
4.3 การจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 20 ของโครงการ)													
5. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและค่าตอบแทนของบุคลากร						25%							25%
6. สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS)													68%
6.1 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Phase 1)		100%				37%							
6.2 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Phase 2)						100%							



คค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย (Organization Development)

1.1 โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ของหน่วยงานแต่ละระดับ

<ul style="list-style-type: none"> สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลภาระหน้าที่งาน และวิเคราะห์เพื่อจัดทำ ร่าง โครงสร้างและบทบาทหน้าที่งานของหน่วยงาน 	20%	20%	20%	20%	20%							(ร่าง) โครงสร้างและบทบาทหน้าที่งานของหน่วยงาน	ที่ปรึกษา โครงการ OD และทีม BP	
<ul style="list-style-type: none"> การจัดทำโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างหน้าที่งาน และอัตรากำลัง 				14%	14%	14%	14%	14%	15%	15%		(ร่าง) โครงสร้างหน่วยงาน หน้าที่งาน และอัตรากำลัง	ที่ปรึกษา โครงการ OD และทีม BP	
<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดระดับของหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา 						20%	20%	20%	20%	20%		(ร่าง) การกำหนดระดับของหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่	ที่ปรึกษา โครงการ OD และทีม BP	
<ul style="list-style-type: none"> จัดทำ (ร่าง) โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง การกำหนดชื่อตำแหน่งงาน โครงสร้างตำแหน่งงาน 							25%	25%	25%	25%		(ร่าง) ประกาศ การแบ่งส่วนงานภายใน	ที่ปรึกษา โครงการ OD และทีม BP	
<ul style="list-style-type: none"> นำเสนอ (ร่าง) ประกาศและการแบ่งส่วนงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ที่ประชุมคณะกรรมการชุด HRS 								33%	33%	34%		(ร่าง) ประกาศ การแบ่งส่วนงานภายในและอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ		
<ul style="list-style-type: none"> นำเสนอ (ร่าง) ประกาศและการแบ่งส่วนงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ เข้าที่ประชุม กบค. และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย 										33%	33%	34%	(ร่าง) ประกาศ การแบ่งส่วนงานภายในและอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ	
<ul style="list-style-type: none"> นำเสนอ ประกาศ อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ลงนามโดยอธิการบดี 										33%	33%	34%	ประกาศ อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ	
<ul style="list-style-type: none"> KPI 1. ประกาศ โครงสร้างหน่วยงานและหน้าที่งาน KPI 2. ประกาศ อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ 												เป้าหมาย: โครงสร้างองค์กรด้วยกระบวนการ Organization Development (OD)		

ค่าใช้จ่ายโครงการ 3,210,000 บาท รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยมีระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ปี

สถานการณ์ดำเนินการ สำนักงานอธิการบดี (มี.ค. 66)

กระบวนการดำเนินการ	ทีม 1																ทีม 2							
	IA	SAO	Admission	Treasury	PAM	Regs.	QA	EDS	STG	HRM	HRD	ราชบุรี	BPU	SFA	HCU	PI	RIP	AS	EES	ในเมือง	กายภาพ	ม.สัมพันธ์	PR	
1. นำเสนอผลการวิเคราะห์รายหน่วยงานที่ได้เก็บข้อมูลแล้ว ต่อผู้บริหารหน่วยงาน																								
2. ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาองค์กร การจัดโครงสร้างหน่วยงาน การจัดทำโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างอัตรากำลัง และการบริหารผลการปฏิบัติงานแก่กลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล																								
3. ดำเนินการหารือ และจัด Workshop ร่วมกับหน่วยงานเพื่อจัดทำร่างโครงสร้างระดับหน่วยงาน ภาระงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 13																								
4. ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง และกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง แผนอัตรากำลังของหน่วยงาน																								
5. ทบทวนการกำหนดชื่อตำแหน่งงานของแต่ละหน่วยงาน และทบทวนการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน																								
6. การกำหนดระดับของหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา																								

สถานะการดำเนินการ สำนักงานอธิการบดี เดือน เม.ย. คิดเป็นร้อยละ 48 ของจำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอน

สถานการณ์ดำเนินการ คณะ สำนัก สถาบัน (มี.ค. 66)

กระบวนการดำเนินการ	ทีม 1							ทีม 2												
	SIT	Engineer	SoLA	SoA+D	LI	สหวิทยาการ	LIB	STIPI	FIBO	สรบ	CC	BGM	สวท	สออ	FIET	SBT	SEEM	FSci	GMI	
1. นำเสนอผลการวิเคราะห์รายหน่วยงานที่ได้เก็บข้อมูลแล้ว ต่อผู้บริหาร หน่วยงาน		Green	Green		Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green		Green		Yellow	
2. ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาองค์กร การจัดโครงสร้าง หน่วยงาน การจัดทำโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างอัตรากำลัง และการบริหาร ผลการปฏิบัติงานแก่กลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
3. ดำเนินการหารือ และจัด Workshop ร่วมกับหน่วยงานเพื่อจัดทำร่างโครงสร้าง ระดับหน่วยงาน ภาระงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 13		Yellow	Yellow	Yellow							Yellow									
4. ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่ง และกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง แผนอัตรากำลังของหน่วยงาน		Yellow	Yellow		Yellow	Yellow	Yellow			Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow		Yellow	Yellow		
5. ทบทวนการกำหนดชื่อตำแหน่งงานของแต่ละหน่วยงาน และทบทวนการ กำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน																				
6. การกำหนดระดับของหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา																				

สถานการณ์ดำเนินการ คณะ สำนัก สถาบัน เดือน เม.ย. คิดเป็นร้อยละ 25 ของจำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอน

SI2: ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจภายใต้ระบบนิเวศการทำงานใหม่

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย (Organization Development)

1.2 หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

• ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย					50%	50%							ข้อมูลหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย (ปัจจุบัน)	กันยัลภัส/จินตภัทร์
• รวบรวมปัญหาอุปสรรคจากการพิจารณาขอกรอบอัตรากำลัง และวิเคราะห์					33%	33%	34%						บทวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการขอกรอบอัตรากำลัง	กันยัลภัส/จินตภัทร์
• จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย						50%	50%						(ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ที่ปรึกษาโครงการ OD และคณะทำงาน HRM4
• นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต่อที่ประชุมคณะทำงาน HRM4							50%	50%					(ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ที่ปรึกษาโครงการ OD และคณะทำงาน HRM4
• นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต่อที่ประชุมคณะกรรมการ HRS								33%	33%	34%			(ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ที่ปรึกษาโครงการ OD และคณะทำงาน HRM4
• นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล											50%	50%	หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับอนุมัติ	ที่ปรึกษาโครงการ OD และคณะทำงาน HRM4

- KPI 1. แผนการบริหารอัตรากำลัง
- KPI 2. หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย: โครงสร้างองค์กรด้วยกระบวนการ Organization Development (OD)

SI3: พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการพัฒนาระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment)														
1. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานสายวิชาชีพอื่น														
1.1 ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก		25%	25%	25%	25%								รายการปัญหาที่เกิดขึ้นและสาเหตุการเกิดปัญหา	นิติพร
1.2 นำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการและคัดเลือก					25%	25%	25%	25%					กระบวนการสรรหาใหม่	นิติพร
1.3 จัดทำ SOP ของกระบวนการสรรหาคัดเลือก									25%	25%	25%	25%	SOP of Recruitment	นิติพร
2. การปรับปรุงการประเมินทดลองปฏิบัติงาน														
2.1 กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินทดลองงาน			50%	50%									ตัวชี้วัดและค่านิยาม	นิติพร/हरรรษภักศรณั
2.2 ปรับปรุงแบบประเมินทดลองงาน				50%	50%								แบบฟอร์มประเมินทดลองงานใหม่	นิติพร/हरรรษภักศรณั
<ul style="list-style-type: none"> KPI 1.กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น KPI 2.แบบฟอร์มประเมินการทดลองปฏิบัติงานใหม่ที่กำหนดตัวชี้วัดสอดคล้องกับ core competency เริ่มใช้กับพนักงานที่บรรจุ 1 ก.พ. 66 													เป้าหมาย: ระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้างใหม่	

SI3: พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment)

3. การปรับปรุงกระบวนการจัดทำและบริหารสัญญาจ้าง													
3.1 ทบทวนกระบวนการจัดทำสัญญาจ้าง							33%	33%	34%			Flow การทำสัญญา	นิติพร
3.2 ทบทวนกระบวนการบริหารสัญญาจ้าง							33%	33%	34%			Flow การบริหารสัญญา	นิติพร
3.3 ปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับระบบ HRIS								33%	33%	34%		Flow การจัดทำและบริหารสัญญาใหม่	นิติพร
3.4 ประชาสัมพันธ์ และ ชักชวนความเข้าใจกับหน่วยงาน										100%		หน่วยงานรับทราบและเข้าใจข้อมูลใหม่ที่แจ้ง	นิติพร
4. การปรับปรุงแนวทางการว่าจ้างพนักงาน													
4.1 วิเคราะห์ประเภทการจ้างงานและประเภทบุคลากรในปัจจุบัน				33%	33%	34%						ข้อมูล, เงื่อนไขและสวัสดิการของการจ้างงานแต่ละประเภท	นิติพร/จินตภัทร์
4.2 กำหนดแนวทางการจ้างแต่ละประเภท							20%	20%	20%	20%	20%	สามารถจัดกลุ่มและกำหนดเงื่อนไขการจ้างได้ชัดเจน	นิติพร/จินตภัทร์
4.3 กำหนดรูปแบบสัญญาการจ้างงานแต่ละประเภท							20%	20%	20%	20%	20%	สามารถกำหนดรูปแบบสัญญาของการจ้างได้ชัดเจน	นิติพร/จินตภัทร์

• KPI 3.ประกาศ/ระเบียบ ใหม่เกี่ยวกับการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานแต่ละประเภท ภายในเดือน ก.ย. 2566

เป้าหมาย: ระบบสรรหาคัดเลือกและการว่าจ้างใหม่

โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ

	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ														
• วิเคราะห์คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ					33%	33%	34%						รายงานการวิเคราะห์	คณะทำงาน HRM1
• วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ							33%	33%	33%				รายงานการวิเคราะห์	คณะทำงาน HRM1
• รายงานการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มวิชาการ								33%	33%	33%			รายงานการวิเคราะห์	คณะทำงาน HRM1
• นำเสนอที่ประชุม HRS											100%		รายงานการวิเคราะห์	คณะทำงาน HRM1
KPI: เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สอดคล้องกับสภาวการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13													เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสภาวการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13	

โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

4.1 การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description : JD) (ปี 2566 ร้อยละ 50 ของโครงการ)

• ศึกษาข้อมูลหน้าที่งาน ภาระงาน ชื่อตำแหน่ง ตัวชี้วัด จากข้อมูลที่ได้จากโครงการพัฒนาองค์กร (OD)					100%								ผลการวิเคราะห์หน้าที่งานและชื่อตำแหน่ง	อร่าม/กันย์ลภัส
• ทบทวนกลุ่มตำแหน่งงาน (Job family) และจัดตำแหน่งลงตามกลุ่มตำแหน่งงานตามภารกิจขององค์กร					25%	25%	25%	25%					หน้าที่งาน ความรับผิดชอบขอบเขตงานของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	อร่าม/กันย์ลภัส
• จัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุงร่วมกับหน่วยงาน						33%	33%	34%					(ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุง	อร่าม/กันย์ลภัส
• นำเสนอ (ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อที่ประชุมคณะทำงาน HRM2						33%	33%	34%					(ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุง	คณะทำงาน HRM2
• นำเสนอ (ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อที่ประชุมคณะกรรมการ HRS							33%	33%	34%				(ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุง	คณะกรรมการชุดใหญ่
• นำเสนอ (ร่าง)มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุงต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล												100%	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับอนุมัติจาก กบค.	อร่าม
• นำเสนอ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุงต่ออธิการบดีลงนาม												100%	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุงที่ลงนามแล้ว	อร่าม

KPI : มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description : JD) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 (ฟังก์ชันงานย่อย)

เป้าหมาย:โครงสร้างตำแหน่ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

SI4: วิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่จำเป็นในการทำงานภายใต้ระบบนิเวศน์การทำงานใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน การประเมินผลและหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

4.2 ทบทวนและปรับปรุงภาระงานให้เหมาะสมกับค่าของงาน และค่าตอบแทนแต่ละระดับ (ปี 2566 ร้อยละ 30 ของโครงการ)

• ทารือเกี่ยวกับรูปแบบที่จะใช้เป็นเกณฑ์วิธีการประเมินค่างาน (การจัดลำดับ จำแนกตำแหน่ง การให้คะแนน การเปรียบเทียบปัจจัย)								50%	50%				รูปแบบที่จะใช้เป็นเกณฑ์วิธีการประเมินค่างาน	HRBP
• ศึกษาบทวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือนและบทวิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้าง และผลตอบแทนของอัตราจ้างของตลาดแรงงาน								50%	50%					HRBP
• การวิเคราะห์ภาระงานจาก JD เพื่อประเมินค่างานของแต่ละระดับ								50%	50%				ผลวิเคราะห์ภาระงานพร้อมรูปแบบจ่ายค่าตอบแทน	HRBP
• นำเสนอ(ร่าง)รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานต่อคณะกรรมการ HRM2									25%	25%	25%	25%	(ร่าง)แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงาน	คณะกรรมการ HRM2
• นำเสนอรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานต่อประชุมคณะกรรมการ HRS										33%	33%	34%	แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงาน	คณะกรรมการ HRM2
KPI : โครงสร้างตำแหน่งตามค่างาน													เป้าหมาย:โครงสร้างตำแหน่ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	

SI4: วิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่จำเป็นในการทำงานภายใต้ระบบนิเวศน์การทำงานใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน การประเมินผลและหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

4.3 การจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 20 ของโครงการ)

• ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานในปัจจุบัน										50%	50%			ผลการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	HRBP
• รวบรวมปัญหาอุปสรรคจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (เจ้าหน้าที่ประเมินผลของ สทบ.และหน่วยงาน)										50%	50%			ปัญหาอุปสรรคจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	HRBP
• วิเคราะห์ปัญหาการประเมินผล และเสนอ(ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานปรับปรุง										50%	50%			- ผลวิเคราะห์ปัญหาการประเมินผล - (ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานปรับปรุง	HRBP
• นำเสนอ(ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับปรับปรุงต่อที่ประชุมคณะทำงาน HRM2										33%	33%	34%		- (ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานปรับปรุงที่ได้รับความเห็นชอบ	คณะทำงาน HRM2
• นำเสนอ(ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับปรับปรุงต่อที่ประชุมคณะกรรมการ HRS											33%	33%	34%	- (ร่าง)แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานปรับปรุงที่ได้รับความเห็นชอบ	คณะกรรมการชุดใหญ่
• นำเสนอ(ร่าง) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับปรับปรุงต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล												50%	50%	แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานปรับปรุงที่ได้รับการอนุมัติ	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

KPI : หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มสนับสนุน

เป้าหมาย:การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

SI4: วิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่จำเป็นในการทำงานภายใต้ระบบนิเวศน์การทำงานใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน การประเมินผลและหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ

	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร														
1. รวบรวมข้อมูลโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของบุคลากรปัจจุบัน					25%	25%	25%	25%					สรุปข้อมูลโครงสร้างตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน	อารยา/ ชนิษฐา
2. ศึกษาข้อมูลค่าตอบแทน เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน									50%	50%			ข้อมูลค่าตอบแทนที่เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน	อารยา/ ชนิษฐา
3. วิเคราะห์โครงสร้างค่าตอบแทนและอัตราเงินเดือน										35%	35%	30%		คณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร
<ul style="list-style-type: none"> KPI : บทวิเคราะห์โครงสร้างค่าตอบแทนและอัตราเงินเดือน 													เป้าหมาย: โครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน	

รายงานความก้าวหน้า

1. รวบรวมข้อมูลโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยรวมกับที่ปรึกษาแล้ว จำนวน 3 ครั้ง
2. จัดทำ (ร่าง) ข้อมูลประมาณการงบประมาณ กรณีปรับโครงสร้างเงินเดือนหรือขยายโครงสร้างเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณา

สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) **ระยะที่ 1**

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

6. สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS)

6.1 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Phase 1)

1. Project Plan <u>Phase1</u>	100%													HRIS Project Team
2. Requirement Design - Organization Management - Personnel Administration	33%	33%	34%										Requirement Design	สทบ.
3. Requirement Design - Time Management & Benefit - Compensation Management & Payroll - Employee Self Service			33%	33%	34%								Requirement Design	สทบ./คลัง
4. Data Conversion						50%	50%						Data Conversion	
5. UAT Roll Topic - Organization Management - Personnel Administration						50%	50%						ผล UAT	สทบ.
6. UAT Roll Topic - Time Management & Benefit - Compensation Management & Payroll - Employee Self Service						16%	16%	17%	17%	17%	17%		ผล UAT	สทบ./คลัง
7. Training+ Go-Live Sign off											50%	50%	Training	HRIS Project Team

KPI: Core HR Process (ระยะที่ 1) เป้าหมาย: ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล

ค่าใช้จ่ายโครงการ 9,890,000 บาท รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยมีระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ปี



สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ระยะที่ 2

ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	--------	--------------

6. สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS)

6.2 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Phase 2)

• รวบรวมความต้องการ					25%	25%	25%	25%					รายละเอียดฟังก์ชันงาน	ทรัพยากรบุคคล/สุกานดา
• ศึกษาระบบ					25%	25%	25%	25%					ผลการวิเคราะห์ความต้องการระบบ	HRM&HRD
• (ร่าง) TOR Phase 2							33%	33%	34%				(ร่าง) TOR	ทรัพยากรบุคคล/สุกานดา
• เพิ่มเติมรายละเอียด TOR ทางด้านเทคนิคและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง									25%	25%	25%	25%	TOR	สำนักคอมพิวเตอร์

KPI: ระบบบริหารและพัฒนางานทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย: ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล

HRIS-สรุปฟังก์ชันงานการดำเนินการพัฒนาระบบ

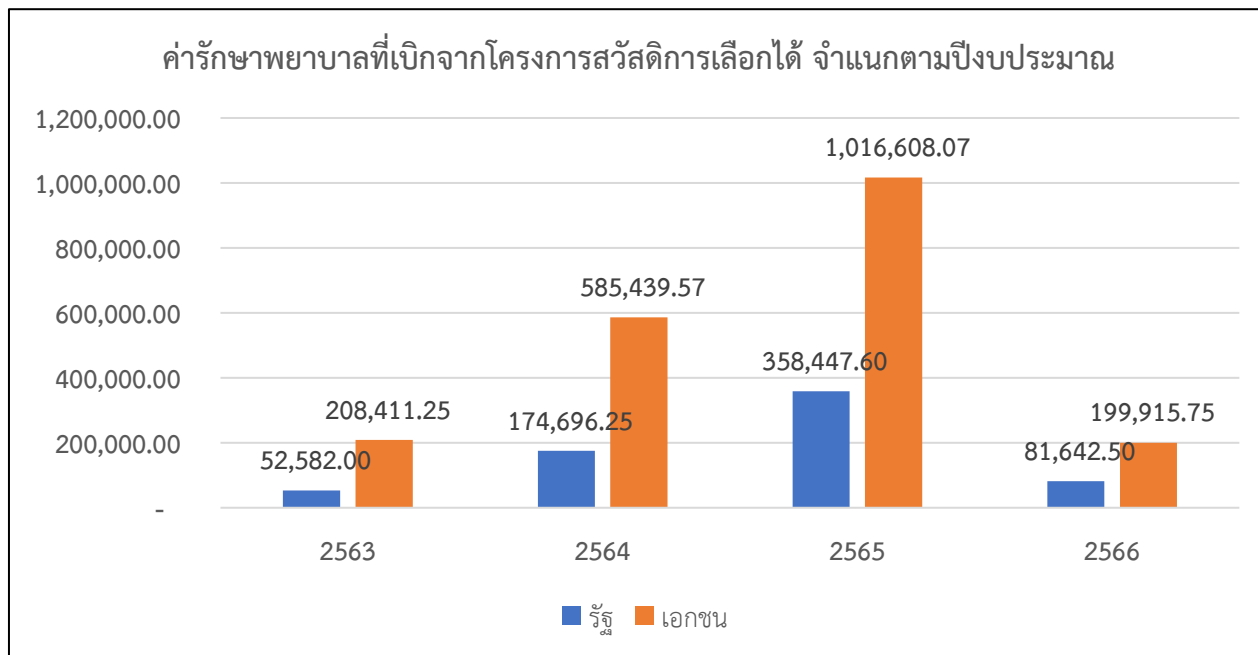
Phase 1	Phase 2
<p><u>HRM</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Organization Management2. Personnel Administration3. Time Management4. Benefit5. Compensation Management6. Payroll7. Employee Self Service	<p><u>HRM</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Recruitment & Selection2. Performance Management & Monitoring (หารือขอบเขตงาน)3. Objective Key Results4. Engagement5. Employment rule management
<p><u>HRD</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Time Management - การขออนุมัติการลาไปฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา (ในประเทศ/ต่างประเทศ)2. Personnel Administration - การบันทึกข้อมูล การลาศึกษาต่อ การวิจัย	<p><u>HRD</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Training Management + E-Learning2. Long leave (การขออนุมัติลาศึกษาต่อ และการวิจัย)3. Competency & IDP4. Mentoring5. Talent Management (Training Plan, Development Plan, Career Plan, Succession Plan)

โครงการสวัสดิการเลือกได้

โครงการสวัสดิการเลือกได้ พ.ศ. 2563	โครงการสวัสดิการเลือกได้ พ.ศ. 2565
สรุปผลการดำเนินโครงการ วันที่ 1 ก.ค. 63 – วันที่ 30 มิ.ย. 65 มีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ 465 คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ 1,066 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62	เริ่มโครงการ วันที่ 1 ก.ค. 65 – วันที่ 30 มิ.ย. 67 ปรับเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลจากเดิม 8,000 บาท เป็น 10,000 บาท/ปี และพนักงานที่อยู่ในโครงการเดิม ไม่ต้องสมัครใหม่ สรุปจำนวนเข้าร่วมโครงการ ณ วันที่ 1 เม.ย. 66 พนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 633 คน จากจำนวนผู้มีสิทธิ 1,115 คน คิดเป็นร้อยละ 56.77 มีพนักงานลาออกจากโครงการ (ไม่รวมที่ลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด (เหตุผลที่ลาออกคือ สมรส และต้องการใช้สิทธิสวัสดิการเดิม)

ข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโครงการสวัสดิการเลือกได้

ข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาล ณ วันที่ 25 พ.ย. 65



ข้อมูลร้อยละจำนวนผู้เบิกค่ารักษาพยาบาลจำแนกตามปีงบประมาณ

จำนวน/ ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566 (25 พ.ย. 65)
ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	333	401	522	553
จำนวนผู้ใช้สิทธิเบิก (คน)	68	164	232	86
ร้อยละ	20.42	40.90	44.44	15.55

ข้อมูลร้อยละของผู้ใช้สิทธิเบิกจำแนกตามปีงบประมาณ

ผู้เบิก/ ปีงบฯ	2563	2564	2565	2566
ตนเอง	37.42	42.40	40.92	43.37
คู่สมรส	4.59	3.53	4.10	11.41
บุตร	13.87	5.18	13.70	12.91
บิดา	13.22	15.03	15.31	11.85
มารดา	30.89	33.87	25.97	20.46

