

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป็นตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	มทรส.	ค่าเป้าหมาย											
				คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	สอ.	ตสน.	
4. กิจกรรม สร้างองค์ความรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างข้อสอบ		ทุกคณะ		•	•	•	•	•	•	•					
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ															
5. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21		ทุกหน่วยงาน		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
6. โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ		กบ.		•	•	•	•	•	•						
7. โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน		กบ.		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง															
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์															
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ผศ. ขึ้นไป	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12	กบ.	≥ 30	≥ 32	≥ 49	≥ 30	≥ 30	≥ 35	≥ 30	-	-	-	-	-
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง		กบ.	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตัวชี้วัดกลยุทธ์															
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง															
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา/ KPI-SP 3.2.1	กบ.	≥ 220	19	18	42	25	28	22	3	8	10	53	1
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ															
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	ภารกิจหลัก/ KPI-M 2.7	สวพ.	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	-	-	-	-	-
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1	กผ.	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	≥ 80	-	-
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ															
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์		กบ.	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	-	-	-	-	-

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป็นตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	มทรส.	ค่าเป้าหมาย											
				คอ.	ทอ.	บพ.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	สอ.	ตสน.	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีความสมัครใจตามเกณฑ์	กบ.	≥ 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	กบ.	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ															
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (คน)	แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา/ KPI-SP 1.2.3	กผ.	≥ 24	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา/ KPI-SP 1.2.4	กผ.	≥ 5	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนอง อุตสาหกรรมเป้าหมาย	แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา/KPI-SP 1.2.2	กผ.	≥ 20	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม															
1. แผนงาน กำหนดแนวทางทางพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual Development Plan)		ทุกหน่วยงาน			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยระบบนักวิจัยที่เลี้ยง		สวพ.									•				
3. โครงการคลินิกวิจัย (RUS Research Clinic)		กบ.													
4. มีระบบที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ		กบ.			•	•	•	•	•	•					
5. โครงการจัดอบรมให้แนวทางในการเขียนตำรา/หนังสือ วิจัยฯ มีกิจกรรมที่จะติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ		กบ.			•	•	•	•	•	•					
6. มีระบบที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน		กบ.			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
7. โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ		กบ.													
8. จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสูงบุคลากรของมหาวิทยาลัย		กบ.													
9. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพและปฏิบัติการโดยการฝังตัวในสถานประกอบการ อาทิ Embedded or Sabbatical leave		กผ.			•	•	•	•	•	•					
10. โครงการพัฒนาอาจารย์ร่วมกับพันธมิตรหลัก		กผ.			•	•	•	•	•	•					

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป็นตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	มทรส.	ค่าเป้าหมาย												
				คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	สอ.	ตสน.		
11. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ		กผ.		•	•	•	•	•	•							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ																
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	กบ.	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																
กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม																
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	กก./ กบน./ กบส./ กบว.	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ																
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	กบ.	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม																
1. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว		สอ.												•		
2. โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office		สอ.												•		
3. โครงการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย		กบ.														
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย																
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.	≥ 20	2	2	4	2	2	2	1	1	1	10	1		

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน
ในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของ
มหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ
คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร
สายวิชาการ มีการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและยืดหยุ่น การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่
คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะตัวของนักศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อความสนใจใฝ่รู้และต่อศักยภาพในการ
แสวงหาความรู้ของนักศึกษา โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม สร้างองค์ความรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างข้อสอบ
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.3 ร้อยละความสำเร็จของการไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ
คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. ข้อร้องเรียน หมายถึง ข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการที่มีมาถึงหน่วยงาน (คณะ) หรือมหาวิทยาลัย
2. ข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียนตามข้อ 1 ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกันยายน ของปีถัดไป

$$\text{สูตรการคำนวณ : } \frac{\text{จำนวนการแก้ไขข้อร้องเรียนได้สำเร็จ (เรื่อง)}}{\text{จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 1.4 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. ข้อร้องเรียน หมายถึง ข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีมาถึงหน่วยงาน (คณะ/สถาบัน/สำนัก/กอง) หรือมหาวิทยาลัย
2. ข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียนตามข้อ 1 ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกันยายน ของปีถัดไป

$$\text{สูตรการคำนวณ : } \frac{\text{จำนวนการแก้ไขข้อร้องเรียนได้สำเร็จ (เรื่อง)}}{\text{จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสร้างการรับรู้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.1 ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนด
อัตรากำลัง

คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือสัดส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่จะต้องสอดคล้องกับศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและลักษณะการเรียนการสอน รวมทั้งมีการเชื่อมโยงไปสู่การวางแผนต่าง ๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ภาระงานอาจารย์ เป้าหมายการผลิตบัณฑิต ดังนั้น สถาบัน

จึงควรมีจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริงในสัดส่วนที่เหมาะสมกับสาขาวิชา (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษากายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557)

2. ข้อมูลประกอบการคำนวณ

- สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำแยกตามกลุ่มสาขา
- จำนวนอาจารย์ประจำ (คน)
- จำนวนนักศึกษา (FTES)

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนสาขาวิชาที่เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง}}{\text{จำนวนสาขาวิชาทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.2 ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน

สูตรการคำนวณที่ 1

งบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐทั้งแผ่นดินและงบรายได้ที่ได้รับจัดสรรปีปัจจุบัน	-	งบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐทั้งแผ่นดินและงบรายได้ที่ได้รับจัดสรรปีที่ผ่านมา	=	ผลต่างของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐทั้งแผ่นดินและงบรายได้ที่ได้รับจัดสรรปีปัจจุบันและปีที่ผ่านมา
---	---	--	---	--

สูตรการคำนวณที่ 2

$$\frac{\text{ผลต่างของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐทั้งแผ่นดินและงบรายได้ที่ได้รับจัดสรรปีปัจจุบันและปีที่ผ่านมา}}{\text{งบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐทั้งแผ่นดินและงบรายได้ที่ได้รับจัดสรรปีที่ผ่านมา}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. ประชุมทบทวนอัตรากำลังตามนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ก.พ.อ. และตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
2. ประเมินอัตรากำลังที่มีอยู่ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และกองนโยบายและแผน

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.2.1 จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้

คำอธิบายตัวชี้วัด : -

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (คณะ สถาบัน/สำนัก/กอง) ต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทั้งหมด}}$$

2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร x 20

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

คำอธิบายตัวชี้วัด : เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ พัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานระดับนานาชาติ ทั้งนี้ไม่นับรวมอาจารย์ในกลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อาจารย์อัตราจ้างและอาจารย์พิเศษ เนื่องจากไม่มีสิทธิในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เข้าในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง

คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน พัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ไม่นับรวมพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำเงินรายได้ เนื่องจากไม่มีสิทธิในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565) จำนวน 295 อัตรา

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เข้าในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.1.1 จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยแผนการพัฒนารายบุคคลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น

IDP (Individual Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

สูตรการคำนวณ : ผลรวมของจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : แผนงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP Individual Development Plan)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการ
ที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงคุณภาพผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ ที่นำไปใช้ประโยชน์ เทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมดที่ได้รับทุนวิจัย ทำวิจัยในปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมดที่ได้รับทุนวิจัย ทำวิจัย ในปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง
2. โครงการคลินิกวิจัย (RUS Research Clinic)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : สถาบันวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกคณะ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.2.2 ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : พิจารณาผลของความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นโดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการบริการทางวิชาการ และวิชาชีพ} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อรองรับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ตำแหน่งวิชาการได้แก่

- ศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์

การแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วให้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติและให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน

การแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแล้วให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ (อ้างอิงจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

สูตรการคำนวณ: $\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ}}$

$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$

X 100

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ **ซ้ำ**ในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ
 2. โครงการจัดอบรมให้แนวทางในการเขียนตำรา/หนังสือ วิทยฯ มีกิจกรรมที่จะติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ
- การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก :** ทุกคณะ และกองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

คำอธิบายตัวชี้วัด :

1. ประเภทตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552

- ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ

- (1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า
- (2) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ

- (1) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
- (3) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
- (4) ตำแหน่งระดับชำนาญการ
- (5) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

- ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

- (1) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ
- (2) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน
- (3) ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

2. คำนวนข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ นับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ **ซ้ำ**ในแต่ละปี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
2. โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัด และกองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill ดังนี้

Reskill หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อที่จะให้เราทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมได้ หรือ กระบวนการในการฝึกฝนผู้คน เพื่อให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมได้ หรือการมองหาคนทำงานที่มีทักษะใกล้เคียงกับทักษะใหม่ ที่องค์กรต้องการมากที่สุดและส่งเสริมพัฒนา ทักษะนั้นควบคู่ไปกับทดลองลงมือทำงานจริง

Upskill หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะให้คนทำงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่หรือทักษะที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างความต่างระหว่างทักษะที่บุคลากรมีกับทักษะที่องค์กรต้องการ โดยการ Upskill จะเป็นการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยพัฒนาทักษะควบคู่ไปกับเส้นทางการทำงานปัจจุบัน บุคลากรที่ได้รับการ Upskill อาจจะเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรมานานและมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และผู้รับบริการขององค์กร

Newskill หมายถึง การเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เป็นทักษะจำเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่เราไม่เคยรู้มาก่อน

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสูงบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.1 จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การนับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการฝังตัวในสถานประกอบการ ให้นับเฉพาะอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรที่ตอบสนองการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ของการฝังตัวในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการฝังตัวในสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพและปฏิบัติการโดยการฝังตัวในสถานประกอบการ อาทิ Embedded or Sabbatical leave

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.2 จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมไทยให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น (Talent Mobility) หมายถึง การที่อาจารย์นำความรู้ ความสามารถไปช่วยพัฒนาภาคอุตสาหกรรมหรือที่ภาคธุรกิจเอกชน โดยอาจารย์ไปปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนา การแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและวิศวกรรม การวิเคราะห์ทดสอบและระบบมาตรฐานการสร้างและการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ฯลฯ การนับจำนวนอาจารย์ตามตัวชี้วัดนี้ให้นับเฉพาะผู้ที่ไปปฏิบัติงานตามโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ : ผลรวมของจำนวนคณาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาอาจารย์ร่วมกับพันธมิตรหลัก

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย

คำอธิบายตัวชี้วัด : การนับจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ได้แก่

First S-curve

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- 5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

New S-curve

6. หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics)

7. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
8. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
9. อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
10. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)
11. อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
12. อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

เป้าประสงค์ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

$$2) \text{ ร้อยละความพึงพอใจ} = \text{ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย} \times 20$$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :-

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.2 ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความสุขของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์

คะแนนระดับความสุขแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 00.00 - 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)

ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 25.00 - 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข (Unhappy)

ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 50.00 - 74.99 หมายถึง มีความสุข (Happy)

ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 75.00 - 100 หมายถึง มีความสุขมาก (Very Happy)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากระดับความคาดหวัง/ ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย โดย

กำหนดเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความผูกพันระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความผูกพันระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความผูกพันระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความผูกพันระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ไม่มีความผูกพัน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :-

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โดยระดับความพึงพอใจให้สำรวจโดยใช้คะแนน 5 ระดับ (1 - 5)

สูตรการคำนวณ :

$$1) \text{ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$$

2) ร้อยละความพึงพอใจ = ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม x 20

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว
2. โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองกลาง

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.2.1 มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการจัดสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกได้ตามความต้องการ และเพื่อเป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกันให้อยู่กับองค์กร

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	ศึกษา ข้อมูล แนวคิดการจัดสวัสดิการรูปแบบ Flexible Benefit
2	นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้เพื่อออกแบบให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัย
3	นำเสนอคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง
4	ดำเนินการ
5	ติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.1 จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัย/ ระดับชาติ/ ระดับนานาชาติ ทุกประเภท

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้วัดจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผู้อำนวยการกอง
2. หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. หัวหน้างาน

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารคลีนลูกใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : หน่วยงาน (คณะ) มีการสร้างบุคคลต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมในศาสตร์ที่เชี่ยวชาญ เป็นต้น

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย จากผลงานที่หน่วยงาน (คณะ) หรือมหาวิทยาลัย ได้มีการส่งเสริมฯ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกคณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.2.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : หน่วยงาน (คณะ/สถาบัน/สำนัก/กอง) มีการสร้างบุคคลต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามทักษะวิชาชีพ นวัตกรรม งานวิจัย เป็นต้น

สูตรการคำนวณ : ผลรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย จากผลงานที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ได้มีการส่งเสริมฯ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.3.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

คำอธิบายตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดนี้ต้องการวัดถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงและพัฒนา นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การตัดสินใจของผู้บริหาร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สูตรการคำนวณระดับความสำเร็จ

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
1	มีฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
2	มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคล
3	มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นปัจจุบันครบถ้วน
4	มีระบบฐานข้อมูลครบถ้วน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้และเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5	มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก : กองบริหารงานบุคคล และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ