

RMUTT

www.rmutt.ac.th รามงคลธัญบุรี

014 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารงานบุคคล
www.ped.rmutt.ac.th

คำนำ

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 -2570 โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มากำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางการดำเนินงาน

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือและกลไกเพื่อผลักดันในการบริหารจัดการและดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เพื่อร่วมขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
กุมภาพันธ์ 2568

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 : บทนำ	1-6
- ปรัชญา	
- วิสัยทัศน์	
- อัตลักษณ์	
- เอกลักษณ์	
- ค่านิยมองค์กร	
- วัฒนธรรมองค์กร	
- พันธกิจ	
- แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
- ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
บทที่ 2 : นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2567	7-16
-การวิเคราะห์ข้อมูล	
-จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
-จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
-การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	
-การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)	
บทที่ 3: แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	17-24
-รายชื่อโครงการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568	
บทที่ 4 : แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25-36
-ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 Learning to be Innovator :การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม	
-ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 Research for Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	
-ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 Social and Culture Enhance by Innovation : การบริหารวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม	
-ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม	
บทที่ 5 : ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	37-38
ภาคผนวก	
กรอบแนวทางการดำเนินงาน	40-50

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารงานบุคคล ในนามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดทิศทางการพัฒนาสู่การขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผล เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

ในการนำแผนปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน คือ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกองบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการในสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 -2570 ซึ่งแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และผลักดันให้การดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1

บทนำ

1. ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่า สู่สังคมและประเทศ”

3. อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

4. เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติพัฒนานวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรม”

5. ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“Value innovation Creator” เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

6. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“Professional and teamwork” ทำงานอย่างมืออาชีพและมีความสามัคคี

7. พันธกิจ

7.1 ผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีความสามารถทางวิชาการวิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต

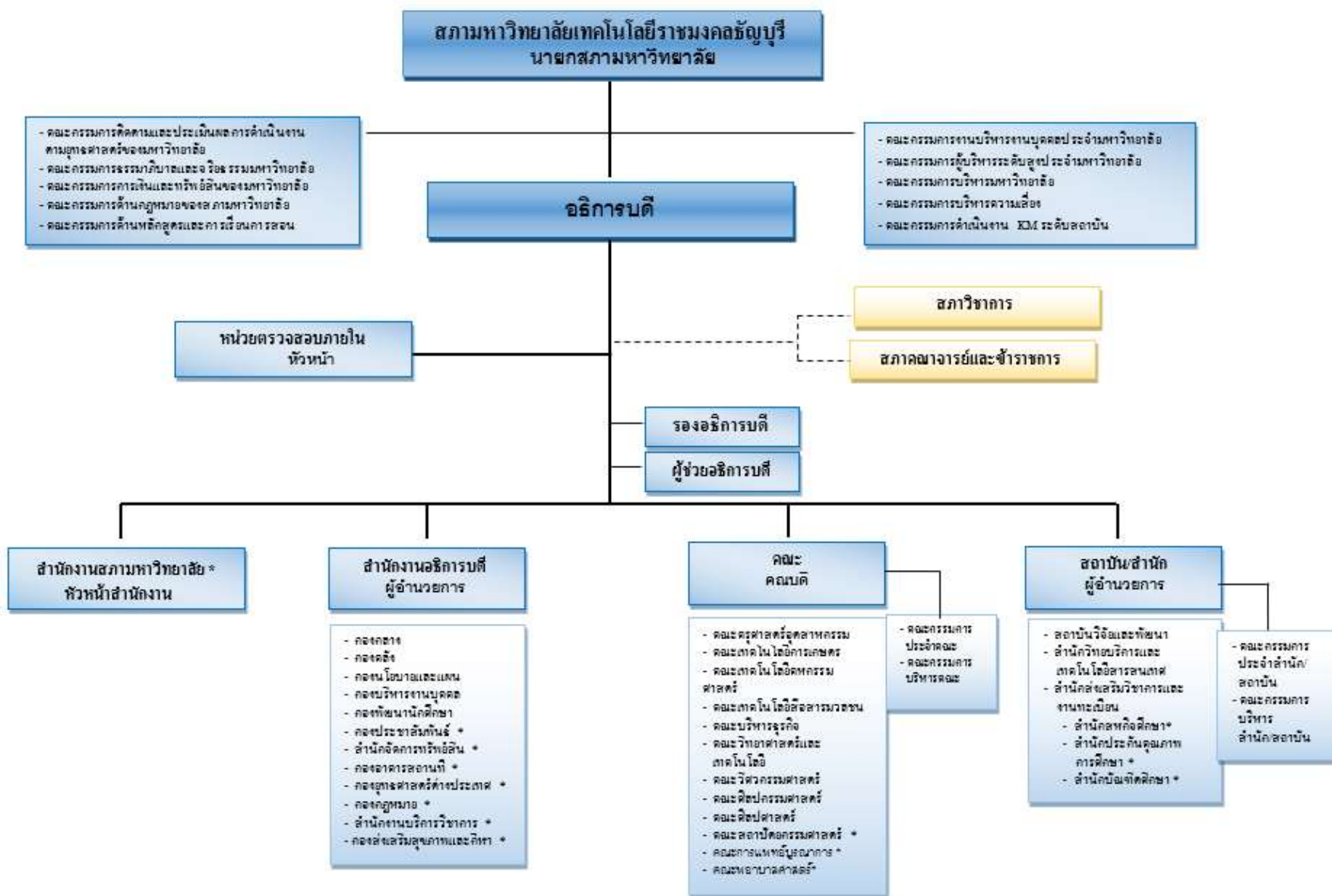
7.2 สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ส่งการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมสังคม ชุมชน หรือ สร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์

7.3 ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7.4 ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

7.5 บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8.แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



9.ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Learning to be Innovator (การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> บัณฑิตเป็น นวัตกรรม และผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม	KR 1.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย KR 1.2 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับผลตอบแทนเฉลี่ย 1.5 เท่า ของเงินเดือนมาตรฐาน KR 1.3 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur) (บัณฑิต 5 ปี ย้อนหลัง)	1. แผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพตรงกับความต้องการของตลาดงาน 2. แผนพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 3. แผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4. แผนพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ 5. แผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการสร้างระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ 6. แผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการในมหาวิทยาลัย 7. แผนการสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้สร้างผลงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อยอดเป็นนวัตกรรม 8. แผนพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เพื่อเอื้อต่อเรียนรู้และการเรียนข้ามสถาบัน	1. ส่งเสริมให้นักเรียนที่เก่ง ดี และมีศักยภาพเข้ามาศึกษาต่อ 2. พัฒนา และยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล 3. พัฒนาระบบการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ ๆ 4. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 5. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาตามบัณฑิตที่พึงประสงค์ 6. สร้างระบบนิเวศเพื่อการศึกษา และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 7. พัฒนาและยกระดับสมรรถนะอาจารย์ 8. จัดตั้งศูนย์พัฒนากำลังสมรรถนะสูง 9. พัฒนาระบบประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 10. พัฒนานักศึกษาให้มีความคิดในเชิงผู้ประกอบการ 11. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล 12. ยกระดับศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะสอดคล้องกับพลวัตทางสังคม 13. Upskills/Reskills/ New-skills 14. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสังคมผู้สูงวัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Learning to be Innovator (การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> บัณฑิตเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม Research for Innovation (การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> งานวิจัย และนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	KR 2.1 มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ KR 2.2 ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมใช้ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ KR 2.3 ผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐาน SCOPUS KR 2.4 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ KR 2.5 งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Government)	1. แผนส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมชุมชน 2. แผนการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 3. แผนกระตุ้นและส่งเสริมการตีพิมพ์บทความในระดับชาติหรือนานาชาติ 4. แผนการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศด้วย Strategic Partnership กับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ 5. แผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม 6. แผนเพิ่มจำนวนสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรมจากผลงานวิจัย 7. แผนการสร้าง/พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานวิจัยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น ระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงเมธีวิจัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สร้างนักวิจัยทายาท	1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพงานวิจัยในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ 2. ยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศด้วย Strategic Partnership 3. ส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม 4. เชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 5. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ 6. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 7. แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 8. แสวงหาความร่วมมือเพื่อผลักดันให้เกิดผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ 9. ส่งเสริมการนำผลงานนวัตกรรมสู่การประกวดแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Social and Culture Enhance by Innovation (การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> ภาคประกอบการสังคม ชุมชน มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจที่ดีขึ้น	KR 3.1 กำลังคนในภาคประกอบการ / ภาคอุตสาหกรรม/กำลังคนทุกช่วงวัย ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill หรือมาใช้บริการ (เรียน, อบรม, ใช้ห้อง LAB , ให้คำปรึกษา) KR 3.1.1 ในลักษณะการบริการวิชาการที่เกิดรายได้ KR 3.1.2 ในลักษณะการบริการวิชาการแบบให้เปล่า KR 3.2 ผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) ในชุมชน/พื้นที่/หน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสร้างรายได้ หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม จากงานบริการวิชาการ หรือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น KR 3.3 รายได้จากการบริการวิชาการ KR 3.4 ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย KR 3.4.1 ธุรกิจ Stsrup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการธุรกิจและ สร้างมูลค่าเพิ่ม	1. แผนพัฒนาหลักสูตรในระบบการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up- skills/ Re- skills/ New- skills)รองรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย และสร้างเครือข่ายสถานประกอบการที่เข้าร่วม Up skill/Reskill/New skill 2. แผนการขับเคลื่อนการบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. แผนสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับหน่วยงานของรัฐท้องถิ่นเอกชน และระดับสากล 5. แผนการสร้างและยกระดับผู้ประกอบการธุรกิจ Starup	1. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปบริการวิชาการในลักษณะแบบให้เปล่า แบบที่ก่อให้เกิดรายได้หรือแบบร่วมทุน 2. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม มาขับเคลื่อน ให้เป็นผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการที่เพิ่มมูลค่าคุณค่า หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ยกระดับมาตรฐานการผลิต ด้วยการให้บริการทดสอบมาตรฐาน 5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และต่อยอดให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Innovative Management (การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> การบริหารจัดการมีความทันสมัยยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน	KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness) KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KR 4.3 รายรับนอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน KR 4.4 ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานระดับชาติหรือนานาชาติเป็นไปตามแผน	1. แผนการการปรับกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับนโยบาย หรือภารกิจใหม่ 2. แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Management) 3. แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 4. แผนการทบทวนระเบียบข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะเพื่อรองรับความรวดเร็วคล่องตัวและการแสวงหารายได้เพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย 5. แผนการยกระดับคุณภาพตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 6. แผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและการทำงานเชิงบูรณาการ 2. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสำหรับการให้บริการ 3. ส่งเสริมการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมาภิบาล 4. พัฒนาระบบ Strategic Human Resource Management 5. แสวงหารายได้เพื่อสร้างความสามารถ ในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 6. บริหารทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดรายได้ 7. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนขจัดสิ่งสูญเปล่า ลดรายจ่ายองค์กรบริหารจัดการต้นทุน 8. พัฒนาปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ ประกาศ ให้ทันสมัยรองรับ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ 9. ส่งเสริมกระบวนการ การพัฒนามหาวิทยาลัย รองรับ การประเมินในระดับสากล

บทที่ 2

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2567 (ปีงบประมาณ 2568)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีนโยบายและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะเนื่องจากบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและยังเป็นการสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัยอีกด้วย ในการนี้กองบริหารงานบุคคลจึงกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีการทบทวนและปรับแก้เป็นแผนระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงได้มีการทบทวน และกำหนดนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคลพร้อมประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ดังนี้

1.1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยมีนโยบายมอบให้กองบริหารงานบุคคลวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดทำเป็นอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570) ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริหารอัตรากำลังภายใต้แผนอัตรากำลังที่กำหนด โดยคำนึงถึงภาระด้านงบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้ถือว่าอัตรากำลังที่ไม่มีคนครองทั้งหมด อัตรากะลาของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหาร วิเคราะห์ ค่า FTES ของสายวิชาการและสายสนับสนุน

1.2 การสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูงที่สนับสนุนการพัฒนางาน และทัศนคติที่ดีสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Value Innovation Creator) ของมหาวิทยาลัย โดยกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือกทำในรูปแบบคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

1.3 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร

ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก โดยจัดทำสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย โดยอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้มีการทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไว้ล่วงหน้า โดยให้กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จและค่าเป้าหมายของงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งเน้นในการประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มีการแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมินทราบและให้สิทธิผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการการไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

1.5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1.5.1 การพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching) และ On the job training ให้กับบุคลากรใหม่

1.5.2 RMUTT-PSF และ UK-PSF การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์

1.5.3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด

1.5.4 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกสายงาน

1.5.5 การพัฒนาผู้บริหารปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

1.6 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสร้างนวัตกรรมงานสร้างสรรค์/กระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

1.6.1 ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (Value Innovation Creator) ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยสื่อสารองค์กรให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหาร ในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร และยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการสร้างค่านิยมที่โดดเด่น

1.6.2 สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมการสร้างผูกพันตามแผนงานที่กำหนด

1.6.3 สำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์และจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

1.6.4 ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

1.6.5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความพร้อม ความปลอดภัย และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

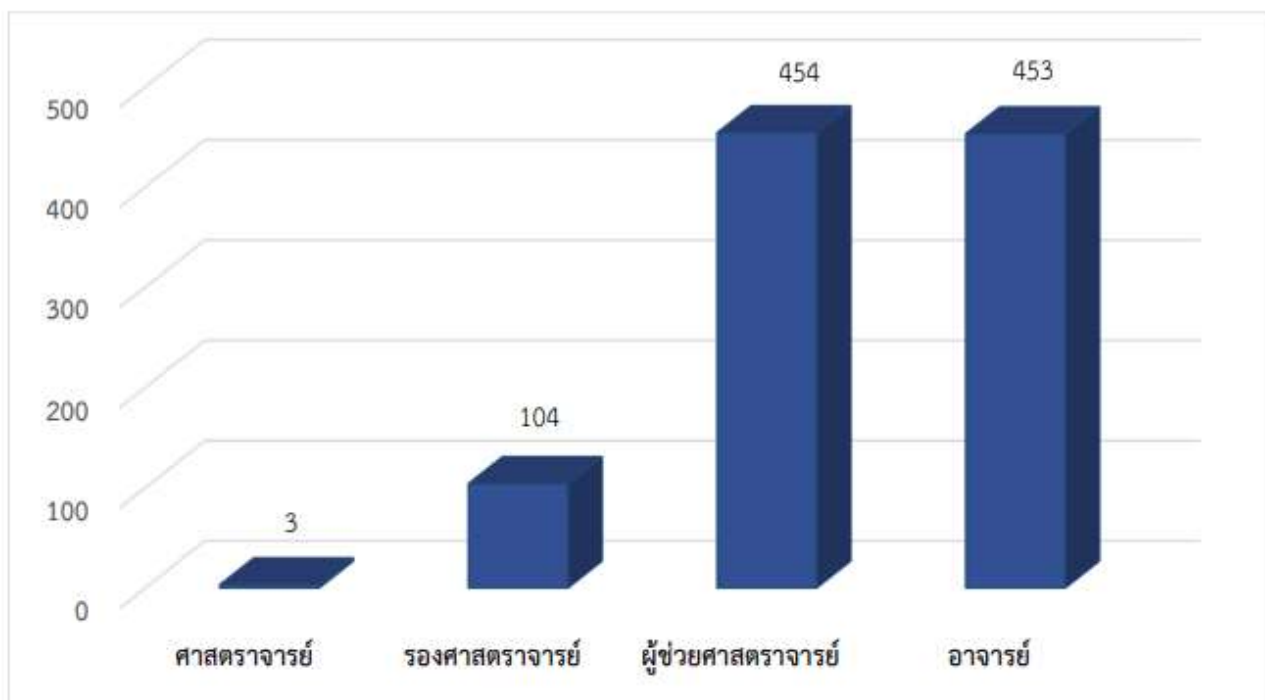
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เห็นถึงความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นให้บุคลากร มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานแบบสร้างสรรค์ที่เป็นมืออาชีพ และการสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากร เป็นต้น

ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและเทศ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ สหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรม บริการ ที่สามารถตอบสนองการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 1,031 คน และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 1,096 คน โดยมีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,127 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(ประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย)

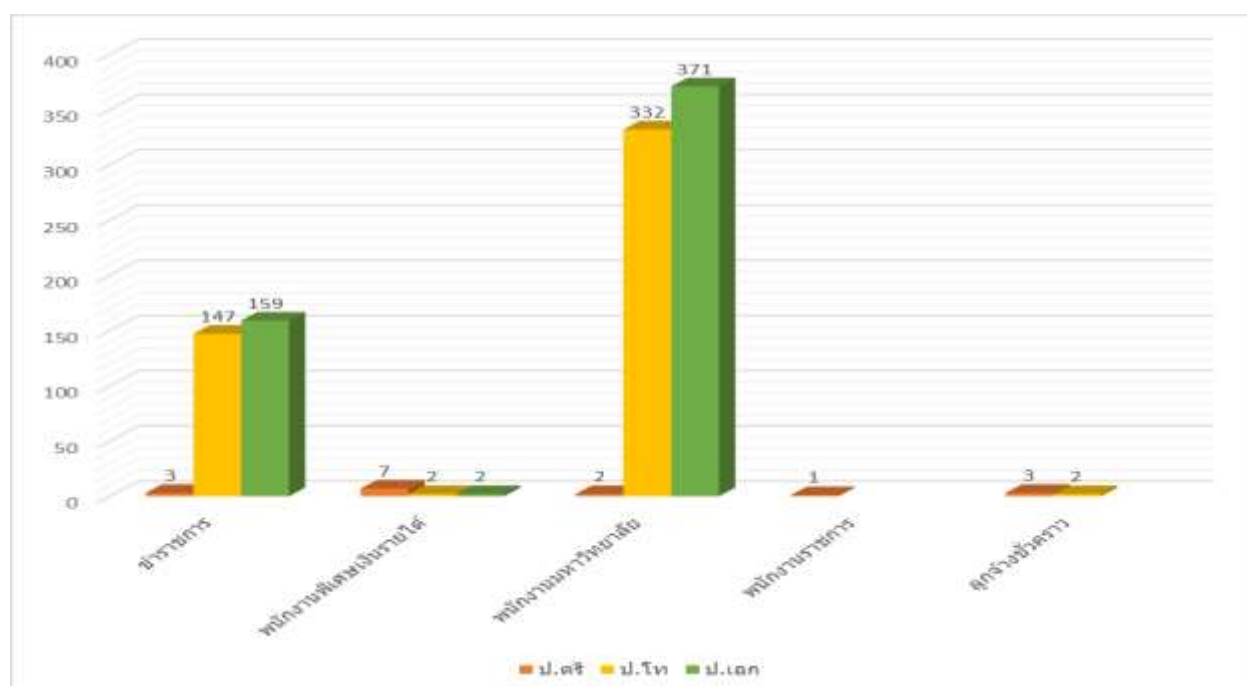


ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	3
รองศาสตราจารย์	104
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	454
อาจารย์	453
รวม	1,014

ข้อมูล ณ 1 ธันวาคม 2567

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

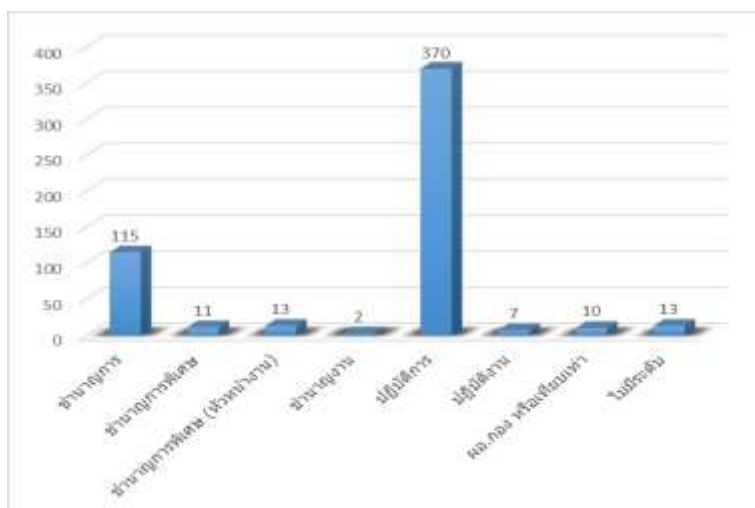
ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	3	147	159	309
พนักงานพิเศษเงินรายได้	7	2	2	11
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	332	371	705
พนักงานราชการ	1			1
ลูกจ้างชั่วคราว	3	2		5
รวม	16	483	532	1031



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ชำนาญการ	115
ชำนาญการพิเศษ	11
ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้างาน)	13
ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	370
ปฏิบัติงาน	7
ผอ.กอง หรือเทียบเท่า	10
ไม่มีระดับ	13
รวม	541

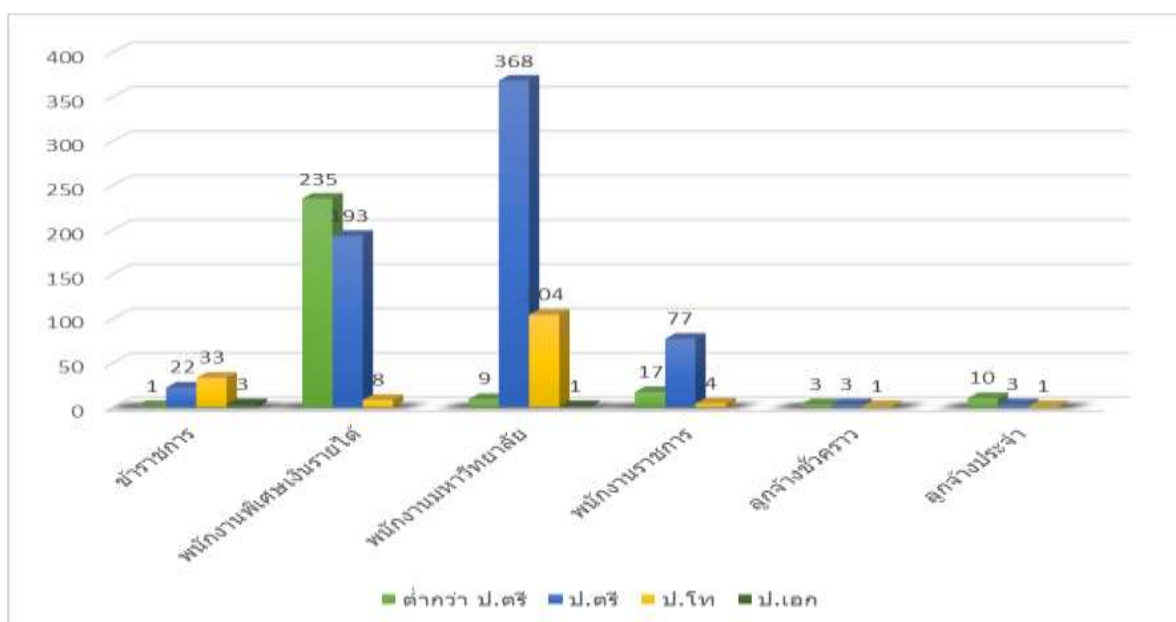


ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567

หมายเหตุ ไม่มีระดับ หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเภทบุคลากร	<ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	1	22	33	3	59
พนักงานพิเศษเงินรายได้	235	193	8		436
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	368	104	1	482
พนักงานราชการ	17	77	4		98
ลูกจ้างชั่วคราว	3	3	1		7
ลูกจ้างประจำ	10	3	1		14
รวม	275	666	151	4	1096



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

รหัส	ปัจจัยภายใน
จุดแข็ง (Strengths : S)	
S1	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
S2	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาและการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
S3	บุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง และฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
S4	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ และการฝังตัวในสถานประกอบการ
S5	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	
W1	ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่มีเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน
W2	ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังขาดรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
โอกาส (Opportunities : O)	
O1	มีระบบการประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ตัวชี้วัดประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย
O2	มีระบบสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันสมัยทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว
อุปสรรค (Threats : T)	
T1	งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐยังไม่สอดคล้องต่อความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ
T2	กฎระเบียบภาครัฐบาลบางส่วนส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัย มีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

สมรรถนะหลัก (Core Competency : CC)	
CC1	มีความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และมีความรู้เรื่องเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมิน
CC2	สามารถสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก
CC3	สามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge : SC) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SC1	นโยบายของรัฐและแผนการอุดมศึกษา ที่มีการพลิกโฉมสู่มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคน ที่ตอบสนองทิศทางของประเทศและเน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ (W2,T2)
SC2	พฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้และนโยบายของ อว. ที่เอื้อต่อการเรียนตามอัธยาศัยส่งผล ให้มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ เช่น หลักสูตร Credit Bank / Non-degree (W2,T2)
SC3	การแข่งขันจากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งผลต่อการทำยุทธศาสตร์ด้านการตลาด ที่มุ่งเน้นการพัฒนา หลักสูตรใหม่ เช่น หลักสูตรนานาชาติกับประเทศจีน หลักสูตร Up/Re/New-skill (W2,T2)
SC4	Technology disruption ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในทุกพันธกิจ และให้ความสำคัญกับ Big Data Analysis เพื่อ ใช้ประโยชน์ในการจัดทำฐานข้อมูล / กำกับติดตามการดำเนินงานตามพันธกิจการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และ ศิลปวัฒนธรรม (W2,T2)
SC5	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะนำไปสู่การมุ่งเน้นผลลัพธ์ เน้นเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในการทำงานสำหรับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย (W2,T2)
SC6	พัฒนาความรู้ด้านเกณฑ์การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) และเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย (W1,W2,T2)
SC7	การเตรียมพร้อมและปรับตัวทุกภารกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมี หลากหลายหน่วยงาน (SDG , The Times University Ranking , QS World University Rankings , U-multirank) (W1,W2,T1,T2)
SC8	การจัดทำระเบียบบางเรื่อง เพื่อเอื้อต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (W2,T2)
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage : SA) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SA1	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) โดยจะดำเนินการตามเกณฑ์ AUN-QA version 4. (ภาษาไทย) หรือหลักสูตรอาจเลือกใช้เกณฑ์นานาชาติอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสาขาวิชาชีพ เช่น AACSB , ABET เป็นต้น รวมทั้งการดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ ในระดับคณะ หน่วยงาน และสถาบัน (S1,S5,O1,O2)
SA2	ส่งเสริมและให้ความรู้กับบุคลากรในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) (S1,S2,S3,O1,O2)
SA3	มีภาคีเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในประเทศที่เข้มแข็ง เครือข่ายมทร. 9 แห่ง (S2,S4,O2)

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SOp)	
SOp1	มีแนวทางปรับปรุงกระบวนการหรือผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
SOp2	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับได้ในระดับชาติและนานาชาติ
SOp3	สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้คุณภาพบุคลากรมีการพัฒนาในการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 3

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกองบริหารงานบุคคลได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ประกอบกับปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากร มาบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 4									
แผนที่ 1 แผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. วิเคราะห์และประเมินกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. จัดทำแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
4. ดำเนินการตามแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
5. ประเมินประสิทธิผลการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
แผนที่ 2 การสรรหาบุคลากรเชิงรุก									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนสำรวจความต้องการของสาขาวิชาที่อยู่ในแต่ละคณะ	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. วิเคราะห์ ประเมินกลยุทธ์ เครื่องมือ และวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. จัดทำแผนสรรหาเชิงรุก เช่น สรรหาด้วยวิธีพิเศษ	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570	1	2	3	4	
4. ดำเนินการสรรหาเชิงรุก โดยคณะ / มหาวิทยาลัย	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
5. ประเมินผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุก	←			→				✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1.ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
2.อัตราบุคลากรใหม่ที่ได้รับจัดสรรตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
แผนที่ 3 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร									
กิจกรรมหลัก									
1. วางแผนการดำเนินงานการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
3. ติดตามและประเมินผล	←			→				✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป								✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1.ร้อยละของบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นไปตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
2.ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากรใหม่	←			→				✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
แผนที่ 4 การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ	←			→				✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
2. ออกแบบและบูรณาการระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ	←			→				✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
3. การประเมินสมรรถนะ									ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน (3,6 เดือน)	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง (2 ปี)	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน
3.ระดับการประเมินสมรรถนะของบุคลากรจากตนเอง/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570	1	2	3	4	
แผนที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวน วิเคราะห์ จำลองความต้องการ และออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566 – 2570)	←			→				✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
2. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	←			→				✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
3. ดำเนินการพัฒนาตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	←			→				✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยศักยภาพตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อและคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อและคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งสูงขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	
6. จำนวนบุคลากรได้รับตำแหน่งทางบริหาร	←			→	✓	✓	✓	✓	
แผนที่ 6 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน									
6.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกท่าน และทุกประเภท	←			→				✓	ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
2. จำลองความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้	←			→	✓				ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
3. จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร	←			→			✓		ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
4. ติดตามและประเมินผล	←			→				✓	ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	←			→				✓	ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์

รายชื่อโครงการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สายสนับสนุน)	บุคลากรสาย สนับสนุน 76 ราย	ระหว่างวันที่ 10-11 มีนาคม 2568	570,000
2	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ)	บุคลากรสาย วิชาการ 109 ราย	ระหว่างวันที่ 9-11 มิถุนายน 2568	1,090,000
3	โครงการจัดทำมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอน มืออาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (RMUTT-PSF)	บุคลากรสาย วิชาการ 30 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	50,000
4	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ก้าวแรกสู่ อาจารย์มืออาชีพ” (อ.ใหม่)	บุคลากรสาย วิชาการ 109 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	1,090,000
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อมเพื่อ ขอรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมือ อาชีพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTT-PSF)	บุคลากรสาย วิชาการ 120 ราย	รุ่นที่ 1 ระยะที่1 ระหว่างวันที่ 19-20 พฤษภาคม 2568 ระยะที่2 ระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน 2568 รุ่นที่2 ระยะที่1ระหว่างวันที่ 28-29 พฤษภาคม 2568 ระยะที่2 วันที่ 11 มิถุนายน 2568	117,000
6	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ก้าวสู่อาจารย์ มืออาชีพ” (อ.เดิม)	บุคลากรสาย วิชาการ 50 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	500,000
7	โครงการเตรียมพร้อมการนำเสนอผลงานในระดับชาติ และนานาชาติ (สายสนับสนุน)	บุคลากรสาย สนับสนุน 120 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	320,000
8	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาระบบคุณภาพสู่ ความเป็นเลิศ	บุคลากรสาย วิชาการ/สาย สนับสนุน 150 ราย	ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 20-22 มิถุนายน 2568 ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 26-28 มิถุนายน 2568 ระยะที่3 ระหว่างวันที่ 25-27 กรกฎาคม 2568 ระยะที่4 ระหว่างวันที่ 22-24 สิงหาคม 2568	750,000

รายชื่อโครงการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ
9	โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	บุคลากรสายวิชาการ 105 ราย	ระหว่างวันที่ 28-30 มิถุนายน 2568	1,050,000
10	โครงการการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล S-Cube (S3)	บุคลากรสายสนับสนุน 200 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	2,000,000
11	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ประเมินมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTT-PSF)	บุคลากรสายวิชาการ 80 ราย	รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 21-22 พฤษภาคม 2568 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 16-17 มิถุนายน 2568	165,000
12	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ที่เลี้ยงจากกลุ่มชำนาญงานและชำนาญการพิเศษ)	บุคลากรสายสนับสนุน 120 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	320,000
13	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น" (สายสนับสนุน)	บุคลากรสายสนับสนุน 50 ราย	จัดช่วงไตรมาส 3	500,000
14	โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานขับรถยนต์ มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสายสนับสนุน 50 ราย	จัดช่วงไตรมาส 4	170,000
15	โครงการพฤติกรรมบริการสู่การบริการที่เป็นเลิศของแม่บ้าน มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสายสนับสนุน 45 ราย	จัดช่วงไตรมาส 4	60,000

แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : การส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
การจัดทำแผนบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น สอดคล้องกับภารกิจสถาบัน	จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ (คน) - ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ - ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ - ตำแหน่งศาสตราจารย์	ผศ. : 544 รศ. : 104 ศ. : 2	ผศ. : 564 รศ. : 114 ศ. : 5	ผศ. : 589 รศ. : 129 ศ. : 9	ผศ. : 614 รศ. : 149 ศ. : 14	กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 : การส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
การจัดทำแผนบุคลากรสายสนับสนุนให้มีตำแหน่งสูงขึ้นสอดคล้องกับภารกิจสถาบัน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งสูงขึ้น (คน) - ตำแหน่งชำนาญการ - ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)	ชำนาญการ : 12 ชำนาญการพิเศษ : 1	ชำนาญการ : 22 ชำนาญการพิเศษ : 3 ชำนาญการพิเศษ (หน.) : 5	ชำนาญการ : 18 ชำนาญการพิเศษ : 2 ชำนาญการพิเศษ (หน.) : 4	ชำนาญการ : 22 ชำนาญการพิเศษ : 2 ชำนาญการพิเศษ (หน.) : 4	กองบริหารงานบุคคล

หมายเหตุ : ดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ 2568

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

เป้าประสงค์ : มีอัตรากำลังที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์การพัฒนาของสถาบัน

เป้าหมาย : 1.สัดส่วนของอาจารย์ต่อบุคลากรสายสนับสนุน ไม่เกิน 1:0.8

กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนงาน/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 : การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
การจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับภารกิจสถาบัน	จำนวนบุคลากรสายผู้สอน (คน)	39	24	38	30	กองบริหารงาน
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (คน)	19	24	24	13	บุคคล

กลยุทธ์ที่ 2:การจ้างชาวต่างประเทศ/ในประเทศ

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
การจ้างชาวต่างชาติหรือผู้มีความเชี่ยวชาญ	จำนวนชาวต่างชาติหรือผู้มีความเชี่ยวชาญ	1	4	5	6	กองบริหารงาน บุคคล
การจ้างชาวไทยหรือผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	จำนวนการจ้างชาวไทยหรือผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2	3	4	5	กองบริหารงาน บุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 : จ้างผู้เกษียณอายุเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
การจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันและดำเนินการคัดเลือกและจ้างผู้เกษียณอายุ	จำนวนผู้เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร (คน)	2	2	2	2	กองบริหารงาน บุคคล

กลยุทธ์ที่ 4 : จัดหาอัตราสาขาวิชาการ สายสนับสนุนที่รองรับหน่วยงานใหม่

แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (Measures)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ผู้รับผิดชอบ
		2567	2568	2569	2570	
ศูนย์รังสิต	จำนวนสาขาวิชาการ สายสนับสนุนที่รองรับหน่วยงานใหม่ (คน)	2	2	2	2	กองบริหารงานบุคคล
ศูนย์ปราชญ์บุรี		2	2	2	2	

หมายเหตุ : จัดสรรอัตราช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2568

ดำเนินการเปิดรับสมัครช่วงเดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม 2568

ไม่ใช้งบประมาณ (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมาจากค่าใบสมัครสอบ)

บทที่ 4

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยกองบริหารงานบุคคล ได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566 – 2570) ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมมาบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.ขั้นตอนการกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล มีดังนี้

- 1.1 กำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- 1.2 จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาศักยภาพบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566 - พ.ศ 2570)
- 1.3 เสนอ (ร่าง) พัฒนาศักยภาพบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566 - พ.ศ 2570) ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- 1.4 นำสู่การปฏิบัติ โดยแจ้งแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไปยังคณะ สำนัก วิทยาลัย
- 1.5 ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานรวมทั้งประเมินและทบทวนกระบวนการทุกปี

2.แผนพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566 - 2570)

2.1 การกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

กองบริหารงานบุคคลร่วมกับคณะกรรมการการประชุมเพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุงการจัดทำสมรรถนะ ของ มทร.ธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายสันตนาการฯ หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังฯ หัวหน้าฝ่ายกำหนดตำแหน่งฯ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม และ นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข วิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรแยกตามกลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสายผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วยไปด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.1.1 การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovative and Creative Thinking)
- 2.1.2 ความรู้ทางดิจิทัลหรือความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy or Digital Intelligence Quotient)
- 2.1.3 การใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง (Lifelong Learning and Self Development)

2.2 สมรรถนะทางวิชาชีพ (Functional Competency)

2.2.1 สมรรถนะทางวิชาชีพของสายผู้บริหาร จำนวน 1 สมรรถนะ ได้แก่

- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

2.2.2 สมรรถนะทางวิชาชีพของสายวิชาการ จำนวน 3 สมรรถนะ โดยนำแนวทางมาจาก PSF (Professional Standard Framework) ได้แก่

- องค์ความรู้ (Knowledge)
- สมรรถนะ (Competencies)
- ค่านิยม (Values)

2.2.3 สมรรถนะทางวิชาชีพของสายสนับสนุน จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่

- ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (Expert Performance)
- จิตบริการ (Service Mind)
- ความผูกพันในงานและองค์กร (Employee Engagement)

2.3 รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

2.4 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม จัดทำรายงานการประเมินแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เสนอต่อมหาวิทยาลัย

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการกำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึง แนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายกลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อสอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3. การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ ดังนี้

3.1 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 จัดส่งกองบริหารงานบุคคลเพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

3.2 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 จัดทำรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

3.3 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมดำเนินการบริหารโครงการหรือกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดโดยรวบรวมหลักฐาน เอกสาร และข้อมูลประกอบการประเมิน ได้แก่

(1) สำเนาหลักฐานการขออนุมัติโครงการหรือกิจกรรม

(2) รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม

(3) รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

3.4 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม จัดทำรายงานการประเมินแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เสนอต่อมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 Learning to be Innovator : การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 (SO1) : บัณฑิตเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม (รองอธิการบดีด้านวิชาการและวิจัย/รองอธิการบดีด้านกิจการนักศึกษา)									
เป้าประสงค์ 1. สร้างบัณฑิต ให้เป็นนักคิด นักปฏิบัติ นักสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีคุณค่า มีความ พร้อมที่จะเรียนรู้ ปรับตัว ใน โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (SC1, SA1, SA3, Th1, Th2, SOp1, SOp4) 2. สร้างบัณฑิตที่มีทักษะการ บริหารจัดการ การวางแผน และ การดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สามารถ พัฒนานวัตกรรมให้กลายเป็น ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบ โจทย์ตลาดได้ (SC1, SA1, SA2, SA3, Th1, SOp1, SOp4)	ตัววัด SO1	N/A	60 (83.37)	100 (61.52)	100	100	100		
	1. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ทำงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย								
	2. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับผลตอบแทน เฉลี่ย 1.5 เท่า ของเงินเดือนมาตรฐาน	N/A	- (N/A)	30 (9.44)	35	40	45		
	3. ร้อยละของนักศึกษาและบัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur) (บัณฑิต 5 ปี ย้อนหลัง)	8.43	35 (9.71)	35 (10.30)	35	40	45		
	แผนปฏิบัติการ	1. ร้อยละของนักศึกษามีผลสอบมรณะ ตามมาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติ	N/A	- (33.10)	20 (12.07)	20	25	25	1.แผนพัฒนาอาจารย์ ให้มีความรู้และทักษะ ตามระบบ Certified innovator 2. แผนพัฒนาอาจารย์ ด้านการจัดทำหลักสูตร และการจัดการเรียนการ สอนร่วมกับสถาน ประกอบการ
	1. แผนพัฒนาคุณภาพของ นักศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ตรงกับความต้องการของตลาดงาน (S)	2. ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านมาตรฐาน ของสภาวิชาชีพ	N/A	- (N/A)	90 (90.62)	90	95	95	
2. แผนพัฒนาสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี (S)	3. ร้อยละของนักศึกษามีศักยภาพในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ เช่น BIM, SAP, SPSS, MOS, Adobe เป็นต้น	N/A	20 (18.03)	20 (21.82)	20	30	40		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับมิตชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	3. แผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี (S)	4. ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษตามมาตรฐานสากล หรือเทียบเท่า TOEIC 450 ขึ้นไป	0.83	50 (6.33)	50 (7.13)	50	55	55	3. แผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ปรึกษาและโค้ชทางธุรกิจ 4. แผนพัฒนาทักษะอาจารย์เพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรม
		5. ร้อยละของนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติ และหลักสูตรภาษาอังกฤษ มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษตามมาตรฐานสากล หรือเทียบเท่า TOEIC 550 ขึ้นไป	16.29	80 (54.46)	80 (67.00)	80	85	85	
		6. จำนวนนักศึกษาที่มีผลการเรียนในวิชาภาษาอื่น ๆ	N/A	- (N/A)	500 (1,020)	1,500	1,600	1,700	
	4. แผนพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ (S)	7. จำนวนหลักสูตรที่มีรายวิชา หรือโครงการหรือกิจกรรม ที่ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ มีทักษะ และสามารถนำ AI ไปใช้ประโยชน์	N/A	- (N/A)	- (N/A)	100	100	100	
		8. จำนวนหลักสูตรที่มีรายวิชา หรือโครงการหรือกิจกรรม ที่ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals (SDGs))	N/A	- (N/A)	- (N/A)	100	100	100	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
		9. จำนวนหลักสูตรเรียนร่วมกับภาค ประกอบการ (TM15, CWIE, Premium Course, etc.) (นับเฉพาะหลักสูตรใหม่/ หลักสูตรปรับปรุง)	N/A	10 (4)	20 (5)	20	30	35	
	5. แผนพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนในหลักสูตร กิจกรรมเสริม หลักสูตร และการสร้างระบบนิเวศ เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ (S)	10. จำนวนหลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะ ที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนา ความเป็นผู้ประกอบการ	51,16	35 (71.08)	80 (72.29)	80	85	90	
		11. จำนวนนักศึกษาเข้าสู่กระบวนการบ่ม เพาะเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ	5,156	2,000 (7,363)	2,000 (3,216)	2,000	2,500	3,000	
		12. ร้อยละของนักศึกษาหรือบัณฑิต ได้รับรางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards)	0	5 (0.23)	5 (3.14)	5	10	20	
	6. แผนการสร้าง/พัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนให้มีความรู้/ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม (S)	13. ร้อยละของนวัตกรรมของผู้เรียนที่ถูก นำไปใช้ประโยชน์เกิดการสร้างคุณค่า/มูลค่า เชิงพาณิชย์หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือนานาชาติ	N/A	20 ชิ้นงาน (105 ชิ้นงาน)	50 (10.47)	50	60	70	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	7. แผนพัฒนาระบบธนาคารหน่วย กิต (credit bank) เพื่อเชื่อมต่อเรียนรู้และ การเรียนรู้ข้ามสถาบัน	14. จำนวนผู้เรียนในหลักสูตรธนาคารหน่วย กิต (Credit Bank)	N/A	- (330)	2,000 (391)	2,000	2,500	3,000	
	8. แผนการจัดตั้งส่วนงานภายใน เพื่อรองรับนโยบาย	15.ระดับความสำเร็จของการจัดตั้ง สำนักจัดการศึกษาทั่วไป (General Education (GenEd))	-	-	-	5	5	5	
		16.ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งสถาบัน ภาษา	-	-	-	5	5	5	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 Research for Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 (SO2): งานวิจัยและนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (รองอธิการบดีด้านวิชาการและวิจัย)									
เป้าประสงค์ 1.เพิ่มผลงานวิจัยและนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ สร้างความ เข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (SC2, SA4, SOp2) 2.เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมี คุณภาพในระดับ Q1 (SC2, SA4, SOp4)	ตัววัด SO2		N/A	100 (211.95)	200 (241.78)	250	300	350	
	1. มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (ล้านบาท)								
	2. จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ องค์ความรู้ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมใช้ถูกนำไป สร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์	71	40 (71)	60 (68)	65	100	150		
	3. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ บนฐาน SCOPUS	294	250 (294)	500 (420)	500	550	600		
	4. จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ หรือ นานาชาติ	27	- (N/A)	50 (98)	70	100	130		
	5. จำนวนงบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก(PPP, Industry, Government) (ล้านบาท)	256.42	180 (170.75)	300 (337.68)	300	400	500		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	แผนปฏิบัติการ 1. แผนส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมชุมชน (S)	1. จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ หรือพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน	178	150 (148)	150 (169)	150	155	160	1.แผนพัฒนาอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill และการทำงานร่วมกับภาคประกอบการ 2. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ 3. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีรายใหม่ หรือวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) 4.แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการบริการวิชาการ
	2. แผนการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์(S)	2. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมแล้วก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มสกรายจ่าย เพิ่มรายได้หรือช่วยแก้ปัญหา	N/A	5 (8)	50 (61)	50	55	60	
	3. แผนกระตุ้นและส่งเสริมการตีพิมพ์บทความในระดับชาติหรือนานาชาติ (S)	3. จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในกลุ่มวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่จัดกลุ่มเป็นวารสารที่มีผลกระทบสูง (Q1)	113	40 (116)	100 (183)	150	200	250	
		4. ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีผลงานวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ	N/A	5 (9.84)	50 (19.17)	50	55	60	
		5. จำนวนครั้งของผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)	4.94	3 (4.84)	5 (5)	5	5	5	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับนิยตชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	4. แผนการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและ ยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของ ประเทศด้วย Strategic Partnership กับ องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและ ต่างประเทศ (S)	6. จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ โดยมี อาจารย์หรือนักวิจัยจากหน่วยงานหรือ สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเป็นผู้ร่วม ประพันธ์	N/A	80 (79)	100 (143)	100	120	140	
	5. แผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัย กับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม (S)	7. จำนวนความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรม (University- Industry Linkage)	N/A	60 (62)	100 (105)	100	120	140	
	6. แผนเพิ่มจำนวนสิทธิบัตร ทรัพย์สินทาง ปัญญาและนวัตกรรมจากผลงานวิจัย	8. จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรือ งานสร้างสรรค์ที่ได้รับเลขที่คำขอ/เลขที่สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร หรือขึ้นบัญชีนวัตกรรม	142	140 (301)	250 (212)	250	300	350	
	7. แผนการสร้าง/พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านงานวิจัยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น ระบบนักวิจัยที่เลื่อง แม่วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน สร้างนักวิจัยทายาท	9. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับงบประมาณวิจัย จากทุกแหล่งงบประมาณต่อจำนวนอาจารย์ ทั้งหมด	N/A	25 (40.36)	50 (42.56)	50	55	60	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 Social and Culture Enhance by Innovation : การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3(SO3) : ภาคประกอบการ สังคม ชุมชน มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น (รองอธิการบดีด้านวิชาการและวิจัย/รองอธิการบดีด้านกิจการพิเศษ)									
เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของภาค ประกอบการ สังคม และชุมชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ คุณภาพชีวิตที่ดี เติบโตอย่าง สมดุลและยั่งยืน (SC3,Th1,SA4,SOp3)	ตัววัด SO2								
	1. กำลังคนในภาคประกอบการ/ภาคอุตสาหกรรม/กำลังคนทุกช่วงวัย ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill หรือมาใช้บริการ (เรียน, อบรม, ใช้ห้อง LAB , ให้อาปรึกษา)	1,176	1,500 (1,376)	5,200 (2,801)	6,000	6,500	7,000		
	1.1 จำนวนคนในลักษณะการบริการวิชาการที่เกิดรายได้	1,176	1,500 (1,376)	4,700 (2,528)	5,000	5,500	6,000		
	1.2 จำนวนคนในลักษณะการบริการวิชาการแบบให้เปล่า	N/A	- (N/A)	500 (273)	1,000	1,000	1,000		
	2. จำนวนผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) ในชุมชน/พื้นที่/หน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สร้างรายได้ หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม จากงานบริการวิชาการ หรือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	N/A	20 (29)	40 (35)	40	50	60		
	3. รายได้จากการบริการวิชาการ (ล้านบาท)	139	350 (83.64)	350 (122.90)	320	400	500		
	4. จำนวนธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย	-	100 (7)	100 (7)	100	150	200		
4.1 ร้อยละธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการธุรกิจและ สร้างมูลค่าเพิ่ม	-	10 (71.43)	15 (42.86)	15	20	25			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนค่านุเคราะห์
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	แผนปฏิบัติการ 1.1.แผนพัฒนาหลักสูตรในระบบ การพัฒนากำลังคนเพื่ออนาคต (Up-skills/Re-skills/New-skills) รองรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย และ สร้างเครือข่ายสถานประกอบการที่ เข้าร่วม Up skill/Reskill/ New skill (S)	1. ร้อยละของหลักสูตร Re-skill, Up-skill,New-skill ที่พัฒนากำลังคน ในอุตสาหกรรมเป้าหมายและ EEC ที่มีผู้เรียนหรือมีผู้เข้าร่วมอบรม	N/A	- (46)	250 หลักสูตร (สะสม) (119)	50	60	70	1.แผนพัฒนาอาจารย์ใน การจัดทำหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill และการทำงาน ร่วมกับภาคประกอบการ 2.แผนพัฒนาอาจารย์ด้าน การรับรองมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ 3.แผนพัฒนาอาจารย์ด้าน ส่งเสริมผู้ประกอบการ เทคโนโลยีรายใหม่/ Startup 4.แผนพัฒนาอาจารย์ ด้านการประเมินผลกระทบ จากโครงการบริการวิชาการ
		2. จำนวนหลักสูตรที่เรียนกับแพลตฟอร์มอื่น แล้วสามารถเทียบโอนรายวิชา	-	-	24 (1)	24	30	35	
	2. แผนการขับเคลื่อนการบริการ วิชาการที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม และประเทศ (S)	3. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผลกระทบใน ทางบวก	N/A	80 (90.39)	90 (83.30)	90	90	95	
	3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	4. จำนวนองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ นำไปใช้ให้เกิดการอนุรักษ์ สืบสาน หรือ พัฒนา เศรษฐกิจสร้างสรรค์	N/A	14 (36)	20 (10)	20	25	30	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	4. แผนสร้างเครือข่ายการบริการ วิชาการกับหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และระดับสากล (S)	5. จำนวนหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และระดับสากล ที่ร่วมดำเนินโครงการบริการ วิชาการ หรือสนับสนุนงบประมาณในการ จัดบริการวิชาการ	N/A	12 (27)	48 (16)	50	55	60	
	5. แผนการสร้างและยกระดับ ผู้ประกอบการธุรกิจ Startup (L)	6. งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก สนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ ธุรกิจใหม่ (Startup Co-Investment Funding) (ล้านบาท)	21.02	100 (7.60)	100 (1.52)	50	100	150	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผลกระทบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 (SO4) : การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยึดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความยั่งยืน (รองอธิการบดีด้านแผนงาน/รองอธิการบดีด้านบริหารบุคคล/ด้านกายภาพ)									
เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การตัดสินใจบน ฐานข้อมูล มีพร้อมรับมือต่อ ความเปลี่ยนแปลง และพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ (SC4,SC5,SC6,SC7, Th2,Th3,SA2,SA3, SA5,SOp4,SOp5,SOp6)	ตัววัด SO4		38	20 (44)	200 (75)	500	500	500	
	1. จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness)			80 (85.71)	100 (15.40)	80	100	100	
	2. ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร		78.83	100 (48.06)	100 (43.69)	100	100	100	
	3. ร้อยละของรายรับนอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน		90.37	92 (79.32)	72.19	92	95	95	
	4. ร้อยละผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)								
	แผนปฏิบัติการ								
	1. แผนการปรับกระบวนการ ทำงานขององค์กรเพื่อรองรับ นโยบาย หรือภารกิจใหม่ และ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Management) (S)	1. ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารและการ ตัดสินใจ แสดงผล Dashboard Real Time มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	-	ร้อยละ 100 (ร้อยละ 100)	1 (1)	1	1	1	1.แผนพัฒนาบุคลากรด้าน การสร้างนวัตกรรม ใน กระบวนการทำงานหรือ การบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (мл)	2567 (мл)	2568	2569	2570	
	2. แผนพัฒนาสมรรถนะของ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์และเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย (S)	2. ร้อยละผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร จัดการ และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	-	- (N/A)	100 (44)	100	100	100	2.แผนด้านการบริหาร อัตรากำลังรองรับผู้ เกษียณอายุราชการ และ ภารกิจใหม่
		3. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถผ่านมาตรฐาน Certified จาก หน่วยงานภายนอก	-	30 (31.38)	30 (20.92)	30	40	50	3.แผนพัฒนาบุคลากรให้มี แนวคิดในเชิงธุรกิจ 4.แผนพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ด้านการประเมิน หรือการจัดอันดับมหา วิทยาลัยตามมาตรฐานสากล
		4. ร้อยละอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์ วิชาชีพในสถานประกอบการหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรม/ชุมชน	30.35	25 (29.09)	100 (13.58)	25	30	35	5.แผนพัฒนาผู้บริหารทุก ระดับให้มีทักษะและ สมรรถนะด้านการบริหาร
		5. อาจารย์ได้รับรางวัลระดับชาติและ นานาชาติ	55	30 (45)	60 (61)	60	70	80	6.แผนพัฒนาทักษะของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล
		6. ร้อยละอาจารย์ได้ระดับคุณภาพการ จัดการเรียนการสอน ระดับที่ 2 ขึ้นไป ตาม กรอบ PSF	0.93	10 (4.83)	20 (10.76)	20	25	30	

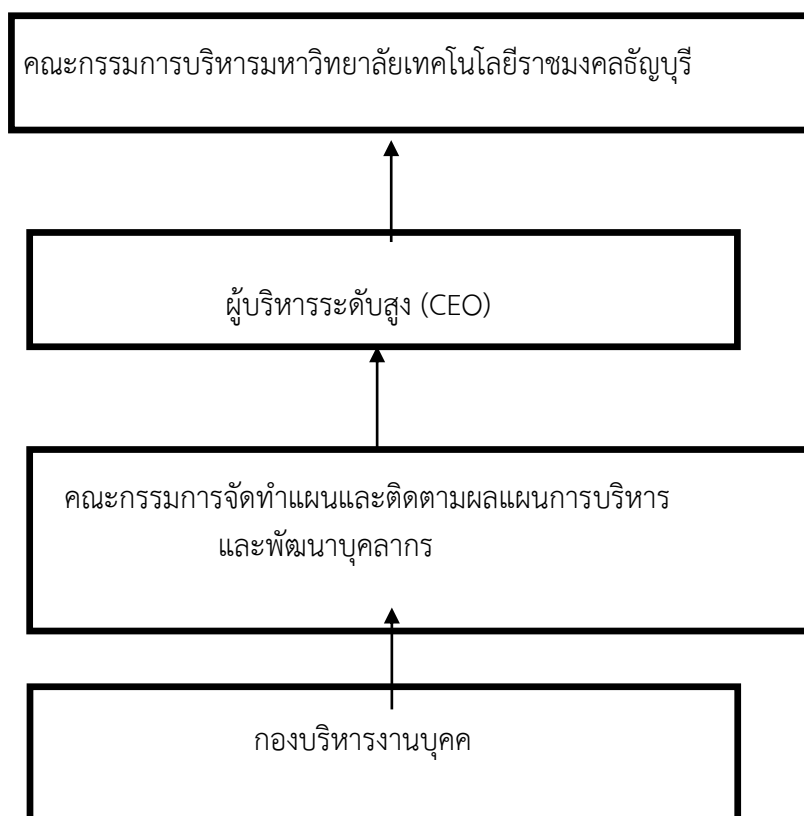
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA,Th, SOp, CC และผู้รับผลิตชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว(L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	ค่าคาดการณ์					แผนด้านบุคลากร
				2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568	2569	2570	
	3. แผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อ ยกระดับการประเมินหรือการจัด อันดับมหาวิทยาลัย (L)	7. ระดับผลสำเร็จจากการดำเนินงานตาม เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	-	- (N/A)	5 (3)	5	5	5	7.แผนการพัฒนาอาจารย์ ด้วยการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพในสถานประกอบ 8.แผนการพัฒนาอาจารย์ ให้ได้รับระดับคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนระดับ ที่ 2 ขึ้นไป ตามกรอบ PSF
		8. ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (อันดับของประเทศ)	อันดับ 9	อันดับ 9	1 ใน 5 ของ ประเทศ (ระดับ 4)	1 ใน 5 ของ ประเทศ	1 ใน 5 ของ ประเทศ	1 ใน 5 ของ ประเทศ	
		9. หน่วยพลังงานไฟฟ้าของหน่วยงาน ที่ ประหยัดได้	N/A	- (N/A)	10 (0)	10	10	10	
		10. ผลการประเมิน THE Impact Ranking ตาม SDG ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (อันดับของประเทศ)	-	- (N/A)	TOP 500 (TOP 500)	TOP 500	TOP 450	TOP 400	
		11. จำนวน นศ. ต่างชาติ ที่ลงทะเบียน เรียนในระบบ	-	400 (328)	1,300 (285)	1,300	1,300	1,300	
		12. จำนวนบุคลากรต่างชาติ	9	30 (10)	50 (16)	50	60	70	

บทที่ 5

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

1. กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



2. แนวทางการติดตามประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์
- 2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ/แผนงาน
- 3) ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

3. ระยะเวลาในการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2567 เป็นกลไกสำคัญเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกำหนดกรอบแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานปีละ 4 ครั้ง ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ครั้งที่ 1 รอบ 3 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 ธันวาคม

ครั้งที่ 2 รอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม

ครั้งที่ 3 รอบ 9 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 มิถุนายน

ครั้งที่ 4 รอบ 12 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 กันยายน

โดยนำเสนอความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานและการจัดทำรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานและการจัดทำรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ในการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อนำนโยบายแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีระบบและ กลไก ต่อการผลักดันนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ให้มีผลต่อความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1 การสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในการผลักดันให้นโยบายและ ยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เกิดผลในเชิงปฏิบัติโดยเฉพาะผู้บริหาร และบุคลากร ควรเสนอสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ของกองบริหารงานบุคคล ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของคณะ สถาบัน สำนัก กอง ได้รับทราบจุดเน้นและทิศทาง ในการดำเนินงานเพื่อจะได้มีการพัฒนามาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

2 การสร้างการรับรู้ ผลักดันจากระบบและกลไกภายใน โดยการประชุม จัดทำ และขับเคลื่อน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 โดยจำเป็นต้องมีการนำเสนอในที่ประชุม เพื่อชี้แจงถึง ทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นราย ไตรมาส รวมทั้งการจัดให้มีการประชุมติดตาม ผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน

3. การกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆ ดำเนินการรายงานผลงานต่อสาธารณะ โดยต้องนำเสนอความก้าวหน้า รายงานผล สร้างการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีความพยายามในการผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลมากยิ่งขึ้น ในการนี้ควรต้องจัดให้มีการนำเสนอเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย ที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะที่ 2 พ.ศ.2566 – 2570 โดยมหาวิทยาลัยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. Learning to be Innovator : การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม
2. Research for Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. Social and Culture Enhance by Innovation: การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม
4. Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม ซึ่งได้กำหนดแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตรงตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results-KR) และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ดังต่อไปนี้

ภาคผนวก

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) :

KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ (Process Innovativeness)

2. หน่วยนับ : นวัตกรรม

3. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
38	20 นวัตกรรม (39 นวัตกรรม)	500	500	500	500	500

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

นวัตกรรม คือ การกระทำความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดคุณค่าสูง

นวัตกรรมด้านกระบวนการหรือการบริหารจัดการ หมายถึง การประยุกต์ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา ทบทวน และปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงาน และบริการ จากองค์ความรู้ เทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นของใหม่ หรือนำมาปรับใช้ เพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่สามารถสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สะท้อนได้จากคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน และขีดความสามารถในการแข่งขันที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การเพิ่ม คุณภาพ การลดขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อประหยัดต้นทุน และเวลา

5. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 100 นวัตกรรม ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
100 นวัตกรรม	200 นวัตกรรม	300 นวัตกรรม	400 นวัตกรรม	500 นวัตกรรม

6. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- รายละเอียดนวัตกรรมกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ เช่น ชื่อนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือการบริหารจัดการ, ชื่อหน่วยงาน/ฝ่ายงาน ที่ปฏิบัติงาน

- รายละเอียดที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ คุณค่า หรือการนำไปใช้ประโยชน์ โดยอธิบายหรือแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์เปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินการ เช่น ลดระยะเวลาในการทำงาน ลดขั้นตอนลดค่าใช้จ่าย เป็นต้น

7. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง

ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. ชื่อตัวชี้วัด / ชื่อผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) :

KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2. หน่วยนับ : ร้อยละ

3. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	ร้อยละ80 (85.71)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจ/พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และให้คณะ หน่วยงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัย มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยต้องได้รับการอนุมัติแผนจากผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์ม (Platform) การยกระดับทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามภารกิจ / พันธกิจขององค์กร รวมทั้ง สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว อย่างมีประสิทธิภาพ

แพลตฟอร์ม (Platform) การยกระดับทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง ระบบและกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละกลุ่มหรือประเภท โดยมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นระบบทำให้มีความมั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะและขีดความสามารถที่ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน และรองรับการบรรลุยุทธศาสตร์ของการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งส่งเสริม เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว สนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

5. สูตรการคำนวณ :

ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร

X 100

($\frac{\text{แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร}}{\text{แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร}}$)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

6. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน

- แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง
- มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

7. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

AP 4.2 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ
และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	- (N/A)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และนำมาใช้
ประโยชน์ในการทำงานได้ โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าฝ่ายหรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้บริหารระดับกลาง คือ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานหรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้บริหารระดับสูง คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ

วิธีการนับ : นับเฉพาะผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ และมีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

6. สูตรการคำนวณ :

จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และมีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ X 100

จำนวนผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งหมด

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- รายละเอียดการเข้ารับฝึกอบรม เช่น รายชื่อผู้เข้าอบรม หัวข้อการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัด วันเวลาที่ดำเนินการจัด สถานที่จัดฝึกอบรม เป็นต้น
- อธิบายการนำไปใช้ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าอบรม พัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นายธรรป ชาตะรัตน์ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

**AP 4.2 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย**

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 30.77)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายวิชาชีพของตน เพื่อการพัฒนางานและความก้าวหน้าของตนเองที่ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย แล้วสามารถสอบผ่านหรือได้รับการรองรับมาตรฐานตามวิชาชีพ โดยบุคลากรต้องผ่านมาตรฐาน การรับรอง (Certified) จากหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นทางการ หรือหลักสูตรที่เห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร หรือเทียบเคียงมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกหรือมาตรฐานสากล เช่น ได้รับใบประกาศนียบัตร ใบรับรองผลการฝึกอบรมที่ตรงตามสายวิชาชีพ เป็นต้น

การเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายวิชาชีพ จะอบรมจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้ ต้องได้รับหรือเทียบเคียงมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกหรือมาตรฐานสากล

วิธีนับการนับ : นับเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567) ที่เข้ารับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{บุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี เข้ารับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี}}$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 2 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	ร้อยละ 30

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- รายละเอียดการเข้ารับการฝึกอบรม เช่น ชื่อผู้เข้าอบรม หัวข้อการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัด วันเวลาที่ดำเนินการจัด สถานที่จัดฝึกอบรม เป็นต้น
- ผลการผ่านการฝึกอบรม เช่น ใบประกาศนียบัตร ใบรับรองการผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมที่ตรงตามสายวิชาชีพ เป็นต้น
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพลังศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นางสาวปิยนันท์ ช่วยชูเชิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้ สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
ร้อยละ 30.35	ร้อยละ 25 (ร้อยละ 25.35)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

อาจารย์ที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ หมายถึง อาจารย์ไปปฏิบัติการหรือพัฒนาทักษะ ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ในสถานประกอบการ บางวันหรือ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน และนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากสถานประกอบการมาพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิตคนวัดการ

อาจารย์ที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน หมายถึง อาจารย์ที่ไปถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการแก่สถานประกอบการ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

การนับจำนวนอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

- กรณีที่อาจารย์ไปฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ
 - 1.1 อาจารย์ไปปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ในสถานประกอบการ บางวันหรือ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน
 - 1.2 อาจารย์เขียนรายงานหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
- กรณีที่ไปเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงาน
- ในการรายงานผลการดำเนินงานต้องแยกประเภท ฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ วิทยากร ที่ปรึกษา โครงการ Talent Mobility หรือ โครงการ ITAP

วิธีนับการนับ : นับเฉพาะอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566)

ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี}} \times 100$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นวิทยากรให้กับสถานประกอบการในเรื่องที่เชี่ยวชาญ
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ Talent mobility
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ITAP
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการบรรจุในปี พ.ศ.2565 - 2566
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด:

- รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

- รองอธิการบดีด้านวิชาการ (รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 3010

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา (ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ แสงประดิษฐ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4688

ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม (ผศ.ดร.อภิชาติ สนธิสมบัติ)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4451

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นายคมกริช พุ่มเกิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4913

ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นายธงรบ ชาตะรัตน์ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

สถาบันวิจัยและพัฒนา น.ส.กิตติยา ทองทรัพย์ทวี หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4686

สำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง

ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

AP 4.3 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
0.93	ร้อยละ 10 (4.83)	ร้อยละ 20 (นับสะสม)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเป็นเครื่องมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชา
- 1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 ธารงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละองค์ประกอบข้างต้น กำหนดให้มีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (PSF - Professional Standard Framework) ของแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 4 ระดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใน 4 ระดับ มีดังนี้

ระดับที่ 1 ศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 จัดการเรียนรู้เฉพาะกลุ่มได้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 จัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตนศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน PSF} \\ \text{และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2568				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 4	ร้อยละ 8	ร้อยละ 12	ร้อยละ 16	ร้อยละ 20

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- รายงานความก้าวหน้าตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบ PSF/UK PSF รายไตรมาส
- รายชื่ออาจารย์ที่เข้าร่วม/ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน PSF/UK PSF ในปีที่ผ่านมา
- จำนวนอาจารย์ทั้งหมดที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามมาตรฐาน PSF/UK PSF จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า

- แหล่งที่มาของข้อมูล/การประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน กรอบแนวทาง กรอบระยะเวลา และการเตรียมตัวของอาจารย์ที่ให้ความสนใจและความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (UKPSK) วิธีดำเนินการกรอบพิจารณาเกณฑ์การเข้ารับการประเมินตามมาตรฐาน PSF/UK PSF จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า ให้กับทุกมหาวิทยาลัยทราบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และได้รับข้อมูลจากแหล่งต้นทางที่สามารถให้คำปรึกษากับบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยได้เตรียมวางแผนการดำเนินงาน (PDCA) เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ไม่เกิดการเสียโอกาสการพัฒนาตนเอง
- หน่วยงานที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ต้องมีการรายงานความก้าวหน้าทุกๆ ไตรมาส (หากมีปัญหาขัดข้องจากแหล่งต้นทาง จะต้องเป็นผู้ประสานงานที่สามารถให้คำปรึกษาการแก้ปัญหาบุคลากรที่รับผิดชอบของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นๆ ได้โดยตรง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเสียโอกาสของอาจารย์ที่ต้องการเข้ารับการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามเกณฑ์จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- รายงานสรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือมีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

- รองอธิการบดีด้านวิชาการ (รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 3010

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4915

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล