



RMUTT

www.rmutt.ac.th ราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากร

Human Resource Development Plan

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



☎ 0 2549 4989

🌐 www.ped.rmutt.ac.th

📍 Personnel Division (PE)

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2568-2571 ครอบคลุมด้านการบริหารกรอบอัตรากำลัง การสรรหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามสมรรถนะหลักและเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตาม KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน KPI 4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน KPI 4.5 อาจารย์ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ KPI 4.6 อาจารย์ผ่านการรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพระดับ 2 ขึ้นไป (RMUTT-PSF/Thailand-PSF/UKPSF) ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมของกองบริหารงานบุคคล รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

พฤศจิกายน 2568

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	1
แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 พ.ศ. 2568-2571	1
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)	2
พันธกิจ	2
แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	3
ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	4-7
บทที่ 2 นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2571	
ข้อมูลบุคลากร	8-16
บทที่ 3 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2568 – 2571)	17-20
บทที่ 4 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ขั้นตอนการกำหนดการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	21
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2568-2571	21
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	22-23
แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569	24-29
บทที่ 5 ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร	30
แนวทางการติดตามประเมินผล	31
ระยะเวลาในการติดตามประเมินผล	32
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ	32-33
ภาคผนวก	
กรอบแนวทางการดำเนินงาน	34-53

บทที่ 1

บทนำ

ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น กล่าวได้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคล กำหนดทิศทางการพัฒนา อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลโดยได้กำหนดเป้าหมายไว้ คือ “เป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลเพื่อการสรรหาการรักษาและพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนพัฒนาบุคลากรการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1.1 สนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 1.2 พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมบุคลากรให้เป็นนักคิดนักทำที่สร้างนวัตกรรมสู่การปฏิบัติงาน
- 1.3 วางแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี กระบวนการทำงานผ่านระบบออนไลน์ และการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- 1.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ถวายทอดและปลูกจิตสำนึกค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 พ.ศ. 2568-2571

2.1 ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่า สู่อุตสาหกรรมและประเทศ”

2.3 อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

2.4 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติพัฒนานวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรม”

2.5 ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“Value innovation Creator” เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

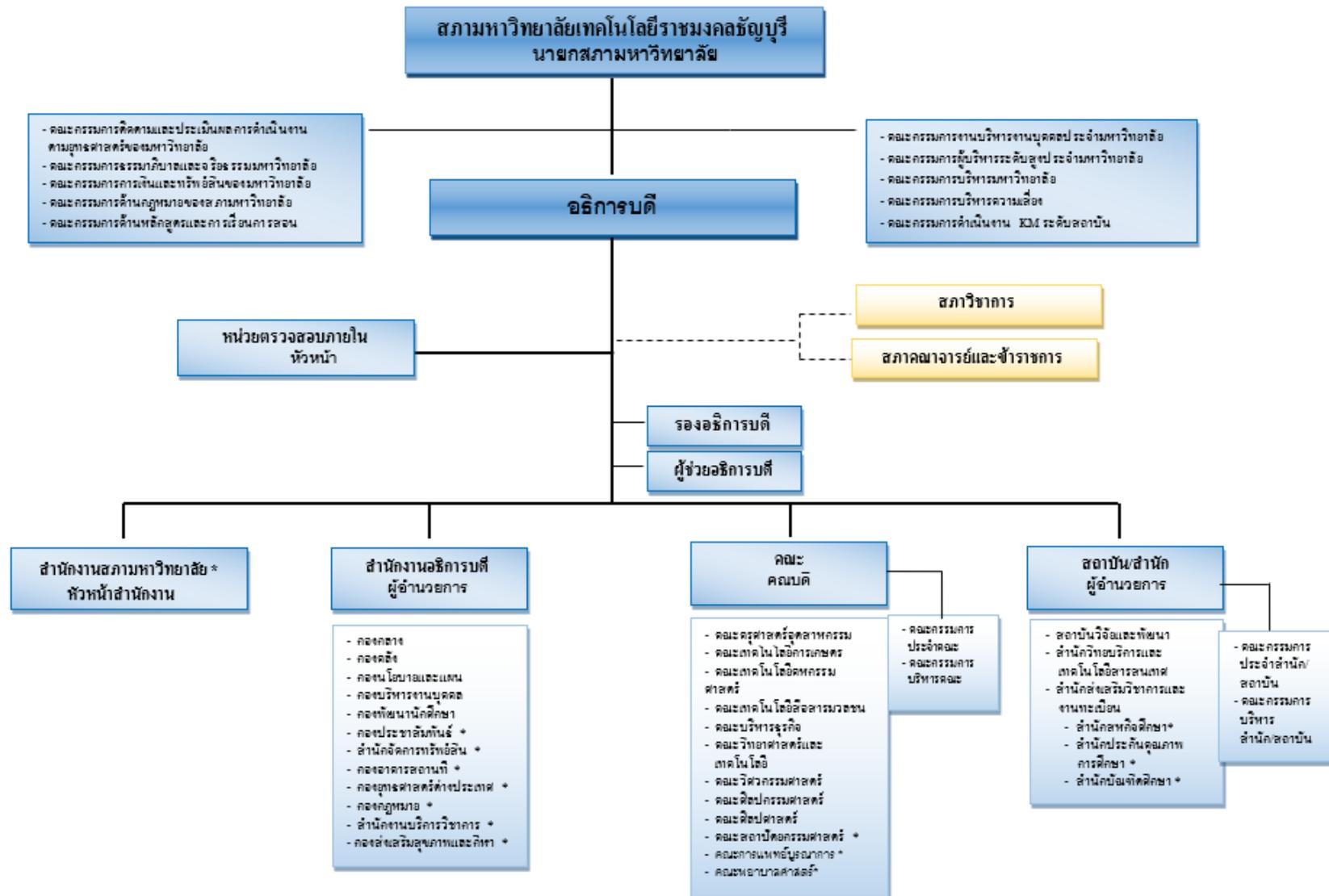
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“Professional and teamwork” ทำงานอย่างมืออาชีพและมีความสามัคคี

4. พันธกิจ

- 7.1 ผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีความสามารถทางวิชาการวิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 7.2 สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม สู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
- 7.3 ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 7.4 ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 7.5 บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



6. ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Learning to be Innovator (การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u> บัณฑิตเป็นนวัตกรรมและ ผู้ประกอบการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	KR 1.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีได้ทำงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมเป้าหมาย KR 1.2 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ได้รับผลตอบแทน เฉลี่ย 1.5 เท่า ของเงินเดือน มาตรฐาน KR 1.3 นักศึกษาและบัณฑิต ผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur) (บัณฑิต 5 ปี ย้อนหลัง)	1. แผนพัฒนาคุณภาพของ นักศึกษาให้มีสมรรถนะทาง วิชาชีพตรงกับความต้องการของ ตลาดงาน 2. แผนพัฒนาสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 3. แผนพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี 4. แผนพัฒนาหลักสูตรที่ ตอบสนองความต้องการของ ตลาดและส่งเสริมการเป็น ผู้ประกอบการ 5. แผนพัฒนาการจัดการเรียน การสอนในหลักสูตรและกิจกรรม เสริมหลักสูตรและการสร้าง ระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมการเป็น ผู้ประกอบการ 6. แผนส่งเสริมการสร้างระบบ นิเวศด้านเทคโนโลยี และ นวัตกรรม เพื่อเร่งพัฒนา ผู้ประกอบการในมหาวิทยาลัย 7. แผนการสร้างและพัฒนา ศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้และ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้ สามารถนำองค์ความรู้มา ประยุกต์ใช้สร้างผลงาน พัฒนา ผลิตภัณฑ์ต่อยอดเป็นนวัตกรรม 8. แผนพัฒนาระบบธนาคาร หน่วยกิต (credit bank) เพื่อเอื้อ ต่อเรียนรู้ และการเรียนข้าม สถาบัน	1. ส่งเสริมให้นักเรียนที่เก่ง ดี และมีศักยภาพเข้ามาศึกษาต่อ 2. พัฒนา และยกระดับ หลักสูตรสู่มาตรฐานสากล 3. พัฒนาระบบการเรียน การสอน รูปแบบใหม่ ๆ 4. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐ และเอกชน 5. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา ตามบัณฑิตที่พึงประสงค์ 6. สร้างระบบนิเวศเพื่อ การศึกษา และพัฒนา สิ่งแวดล้อม 7. พัฒนาและยกระดับ สมรรถนะอาจารย์ 8. จัดตั้งศูนย์พัฒนากำลัง สมรรถนะสูง 9. พัฒนาระบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 10. พัฒนานักศึกษาให้มี ความคิดในเชิงผู้ประกอบการ 11. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับ สากล 12. ยกระดับศักยภาพบัณฑิตให้ มีทักษะสอดคล้องกับพลวัตทาง สังคม 13. Upskills/Reskills/ New- skills 14. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับ กลุ่มสังคมผู้สูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
<p>Learning to be Innovator (การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u></p> <p>บัณฑิตเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม Research for Innovation (การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม) <u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u></p> <p>งานวิจัย และนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p>	<p>KR 2.1 มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์</p> <p>KR 2.2 ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมใช้ ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์</p> <p>KR 2.3 ผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ บนฐาน SCOPUS</p> <p>KR 2.4 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>KR 2.5 งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Government)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมชุมชน 2. แผนการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 3. แผนกระตุ้นและส่งเสริมการตีพิมพ์บทความในระดับชาติหรือนานาชาติ 4. แผนการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ ด้วย Strategic Partnership กับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ 5. แผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม 6. แผนเพิ่มจำนวนสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรมจากผลงานวิจัย 7. แผนการสร้าง/พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานวิจัยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น ระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงเมธีวิจัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สร้างนักวิจัยทายาท 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพงานวิจัยในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ 2. ยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศด้วย Strategic Partnership 3. ส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม 4. เชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 5. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ 6. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 7. แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 8. แสวงหาความร่วมมือเพื่อผลักดันให้เกิดผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ 9. ส่งเสริมการนำผลงานนวัตกรรมสู่การประกวดแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
<p>Social and Culture</p> <p>Enhance by Innovation</p> <p>(การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม)</p> <p><u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u></p> <p>ภาคประกอบการสังคม ชุมชน มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจที่ดีขึ้น</p>	<p>KR 3.1 กำลังคนในภาคประกอบการ / ภาคอุตสาหกรรม/กำลังคนทุกช่วงวัย ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill หรือมาใช้บริการ (เรียน, อบรม, ใช้ห้อง LAB , ให้คำปรึกษา)</p> <p>KR 3.1.1 ในลักษณะการบริการวิชาการที่เกิดรายได้</p> <p>KR 3.1.2 ในลักษณะการบริการวิชาการแบบให้เปล่า</p> <p>KR 3.2 ผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) ในชุมชน/พื้นที่/หน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสร้างรายได้ หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม จากงานบริการวิชาการ หรือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>KR 3.3 รายได้จากบริการวิชาการ</p> <p>KR 3.4 ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย</p> <p>KR 3.4.1 ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการธุรกิจและ สร้างมูลค่าเพิ่ม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนพัฒนาหลักสูตรในระบบการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up- skills/ Re- skills/ New-skills)รองรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย และสร้างเครือข่ายสถานประกอบการที่เข้าร่วม Up skill/Reskill/New skill 2. แผนการขับเคลื่อนการบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. แผนสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับหน่วยงานของรัฐท้องถิ่นเอกชน และระดับสากล 5. แผนการสร้างและยกระดับผู้ประกอบการธุรกิจ Startup 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปบริการวิชาการในลักษณะแบบให้เปล่า แบบที่ก่อให้เกิดรายได้หรือแบบร่วมทุน 2. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม มาขับเคลื่อน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ สินค้าหรือบริการที่เพิ่มมูลค่าคุณค่า หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ยกระดับมาตรฐานการผลิต ด้วยการให้บริการทดสอบมาตรฐาน 5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และต่อยอดให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
<p>Innovative Management (การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม นวัตกรรม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการมีความทันสมัยยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน</p>	<p>KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness) KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KR 4.3 รายรับนอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน KR 4.4 ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานระดับชาติ หรือนานาชาติเป็นไปตามแผน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนการการปรับกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับนโยบาย หรือภารกิจใหม่ 2. แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Management) 3. แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 4. แผนการทบทวนระเบียบข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะเพื่อรองรับความรวดเร็วคล่องตัวและการแสวงหารายได้เพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย 5. แผนการยกระดับคุณภาพตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 6. แผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> 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

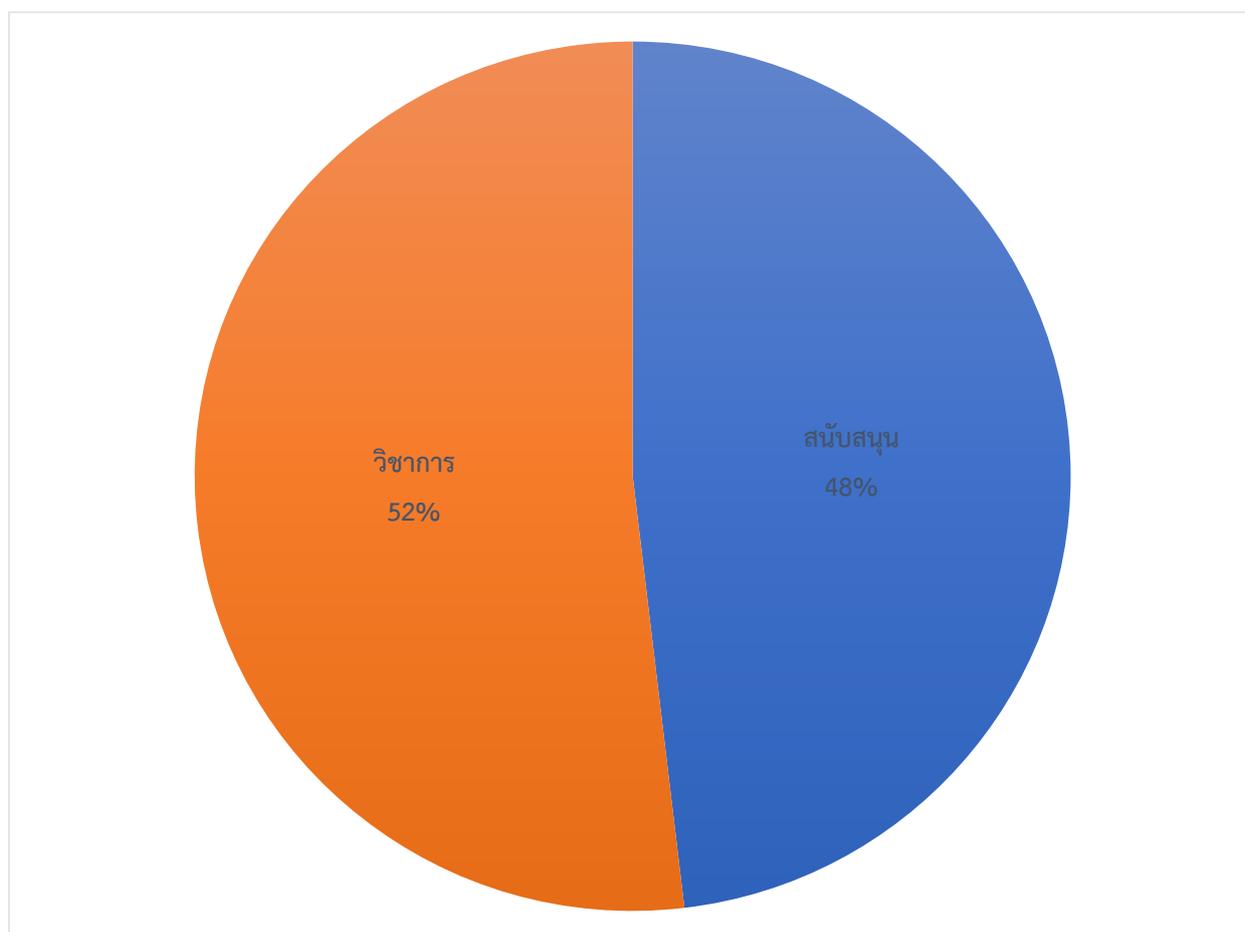
บทที่ 2

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2571

2.1 ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นส่วนราชการที่ดำเนินงานตามพันธกิจหลักคือ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการ วิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม บุคลากรในสังกัด ณ 30 กันยายน 2568 ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 363 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,219 คน พนักงานราชการ จำนวน 98 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน พนักงานพิเศษเงินรายได้ จำนวน 443 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน แยกตามหน่วยงาน รายละเอียดตามตาราง ดังตารางที่ 2.1 และดังตารางที่ 2.2

ภาพที่ 2.1 แสดงข้อมูลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แยกตามตำแหน่ง



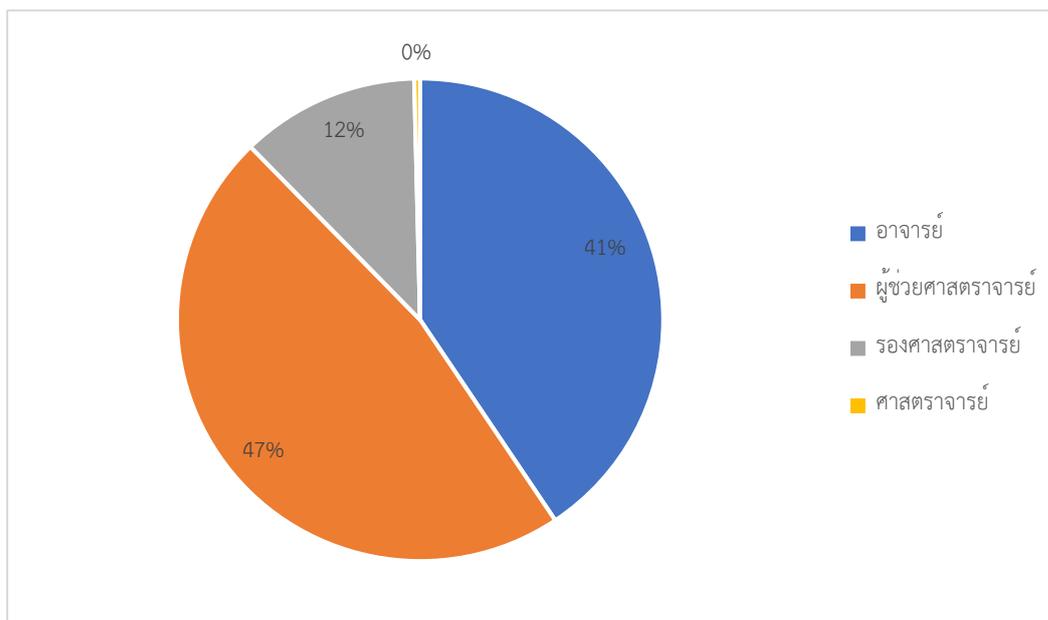
หมายเหตุ สายวิชาการ : สายสนับสนุน 1 : 0.8

ตาราง 2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกตามสายงานและประเภทตำแหน่ง

หน่วยงานสังกัด	วิชาการ						สนับสนุน							รวมทั้งหมด
	ขรก.	พ.พิเศษ	พม.	พรก.	ลช.	รวม	ขรก.	พ.พิเศษ	พม.	พรก.	ลช.	ลปจ.	รวม	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	39	1	77			117		52	23	2	2	1	80	197
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	14		40			54	2	15	26	8		3	54	108
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	17		28			45	3	15	22	3			43	88
4. คณะเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	7		41			48		5	22				27	75
5. คณะบริหารธุรกิจ	21		68		3	92	2	26	16	4		2	50	142
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27		105			132	2	9	20	16			47	179
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์	111		99			210		78	36	11		1	126	336
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์	37	3	47	1		88	2	5	13	3			23	111
9. คณะศิลปศาสตร์	22		86		3	111	2	10	16	1	1	1	31	142
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา							2	4	21	1			28	28
11. สำนักงานอธิการบดี								2	2				4	4
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ							1	29	39	13			82	82
13. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน							12	8	22	2		1	45	45
14. หน่วยตรวจสอบภายใน							1		5				6	6
15. กองคลัง							11		37			1	49	49
16. กองนโยบายและแผน							3		16			1	20	20
17. กองบริหารงานบุคคล							6		21	4		1	32	32
18. กองพัฒนานักศึกษา							3	6	25	2			36	36
19. *กองกฎหมาย							1	1	3	1			6	6
20. *กองกลาง								13	12	6			31	31
21. *กองกลาง (ผู้บริหาร)							1						1	1
22. *กองประชาสัมพันธ์									10			1	11	11
23. *กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ									5				5	5
24. *กองส่งเสริมสุขภาพและกีฬา							1	3	4	1			9	9
25. *กองอาคารสถานที่							2	139	24	4		1	170	170
26. *คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	3		30			33		6	12	2			20	53
27. *คณะพยาบาลศาสตร์			40			40			12		3		15	55
28. *คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	1	56			64	1	2	9	1			13	77
29. *สภาคณาจารย์และข้าราชการ									1				1	1
30. *สำนักงานสภามหาวิทยาลัย									2	1			3	3
31. *สำนักจัดการทรัพย์สิน								7	5	4			16	16
32. *สำนักบัณฑิตศึกษา								1	7	1			9	9
33. *สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ									7	3			10	10
34. *สำนักสหกิจศึกษา								1	4				5	5
35. *สถานีวิจัยกระจายเสียง								1	3	3			7	7
รวมทั้งหมด	305	5	717	1	6	1,034	58	438	502	97	6	14	1,115	2,149

หมายเหตุ ขรก. หมายความว่า ข้าราชการ , พ.พิเศษ หมายความว่า พนักงานพิเศษเงินรายได้, พม. หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย, พร. หมายความว่า พนักงานราชการ, ลช. หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราว, ลปจ. หมายความว่า ลูกจ้างประจำ

ภาพที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ



ตาราง 2.2 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงานสังกัด		อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
1.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	50	53	14		117
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20	31	3		54
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	7	34	4		45
4.	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	14	31	3		48
5.	คณะบริหารธุรกิจ	36	47	8	1	92
6.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	55	55	22		132
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	44	111	54	1	210
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	46	32	8	2	88
9.	คณะศิลปศาสตร์	68	40	3		111
10.	*คณะการแพทย์บูรณาการ	19	13	1		33
11.	*คณะพยาบาลศาสตร์	24	15	1		40
12.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	35	25	4		64
รวมทั้งหมด		418	487	125	4	1,034

หมายเหตุ บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 59.58 % ณ 30 กันยายน 2568

ตาราง 2.3 จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแยกตามสังกัด ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

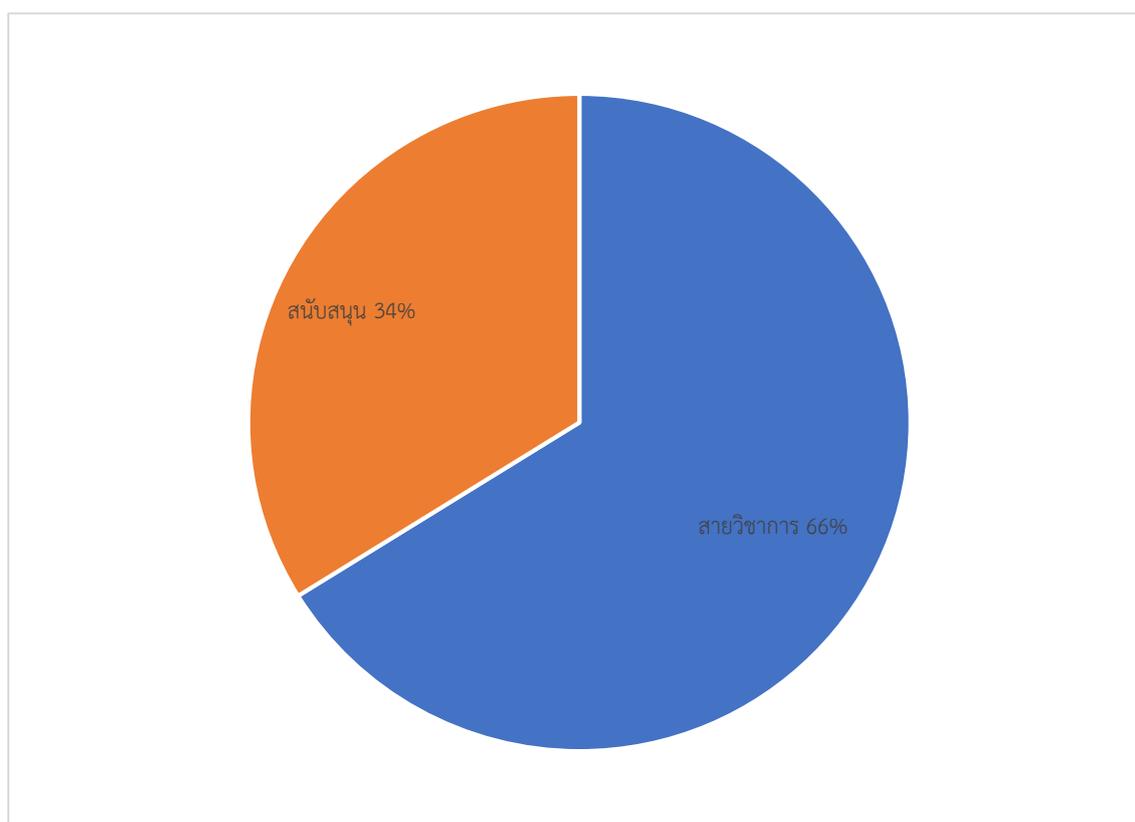
หน่วยงานสังกัด	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะ				ประเภทผู้บริหาร			รวม		
	ขง.พิเศษ	ขง.	ปง.	ไม่มีระดับ	รวม	ขก.พิเศษ	ขก.	ปก.	ไม่มีระดับ	รวม	ผอ.กองหรือเทียบเท่า		รองอธิการบดี	รวม
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม						1	6	17		23				23
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร							7	19		27	1		1	28
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์							6	18		24	1		1	25
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน							4	18		22				22
5. คณะบริหารธุรกิจ							7	11		18				18
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี							2	19		21	1		1	22
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์							6	30		36				36
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์							3	11		14	1		1	15
9. คณะศิลปศาสตร์							2	6	12	18				18
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา							6	14		22	1		1	23
11. สำนักงานอธิการบดี							2	2		2				2
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ							5	12	26	40				40
13. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน		1			1	1	5	22		32	1		1	34
14. หน่วยตรวจสอบภายใน							5	5		6				6
15. กองคลัง							1	16	27	48				48
16. กองนโยบายและแผน							2	5	11	18	1		1	19
17. กองบริหารงานบุคคล							5	7	14	26	1		1	27
18. กองพัฒนานักศึกษา							2	10	16	28				28
19. *กองกฎหมาย							1	3		4				4
20. *กองกลาง								2	10	12				12
21. *กองกลาง (ผู้บริหาร)												1	1	1
22. *กองประชาสัมพันธ์								6	4	10				10
23. *กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ									5	5				5
24. *กองส่งเสริมสุขภาพและกีฬา							1	1	3	5				5
25. *กองอาคารสถานที่		1	6		7		3	16		19				26
26. *คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ								1	11	12				12
27. *คณะพยาบาลศาสตร์				2	2				10	10				12
28. *คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์			1		1		1	8		9				10
29. *สภาคณาจารย์และข้าราชการ									1	1				1
30. *สำนักงานสภามหาวิทยาลัย								1	1	2				2
31. *สำนักจัดการทรัพย์สิน									5	5				5
32. *สำนักบัณฑิตศึกษา								1	6	7				7
33. *สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ							1		6	7				7
34. *สำนักสหกิจศึกษา									4	4				4
35. **สถานีวิจัยกระจายเสียง									3	3				3
รวมทั้งหมด		2	7	2	11	28	124	378	10	540	9	9	9	560

หมายเหตุ ขง.พิเศษ หมายความว่า ชำนาญงานพิเศษ, ขง. หมายความว่า ชำนาญงาน, ปง. หมายความว่า ปฏิบัติงาน, ขก.พิเศษ หมายความว่า ชำนาญการพิเศษ, ขก. หมายความว่า ชำนาญการ, ปก. หมายความว่า ปฏิบัติการ

ตาราง 2.4 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามคณะ

หน่วยงานสังกัด	วิชาการ	สนับสนุน	ผลรวมทั้งหมด	สัดส่วนสายสนับสนุนต่อวิชาการ	เกณฑ์	สรุป
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	117	80	197	0.69	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	54	54	108	1.00	0.80	เกินเกณฑ์
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	45	43	88	0.96	0.80	เกินเกณฑ์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	48	27	75	0.57	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
5. คณะบริหารธุรกิจ	92	50	142	0.55	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	132	47	179	0.36	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์	210	126	336	0.60	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์	88	23	111	0.27	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
9. คณะศิลปศาสตร์	111	31	142	0.28	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
10. *คณะการแพทย์บูรณาการ	33	20	53	0.61	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
11. *คณะพยาบาลศาสตร์	40	15	55	0.38	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
12. *คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	64	13	77	0.20	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
ผลรวมทั้งหมด	1,034	529	1,563			

หมายเหตุ ภาพรวม สายวิชาการ : สายสนับสนุน 1 : 0.8



ตารางที่ 2.5 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2571

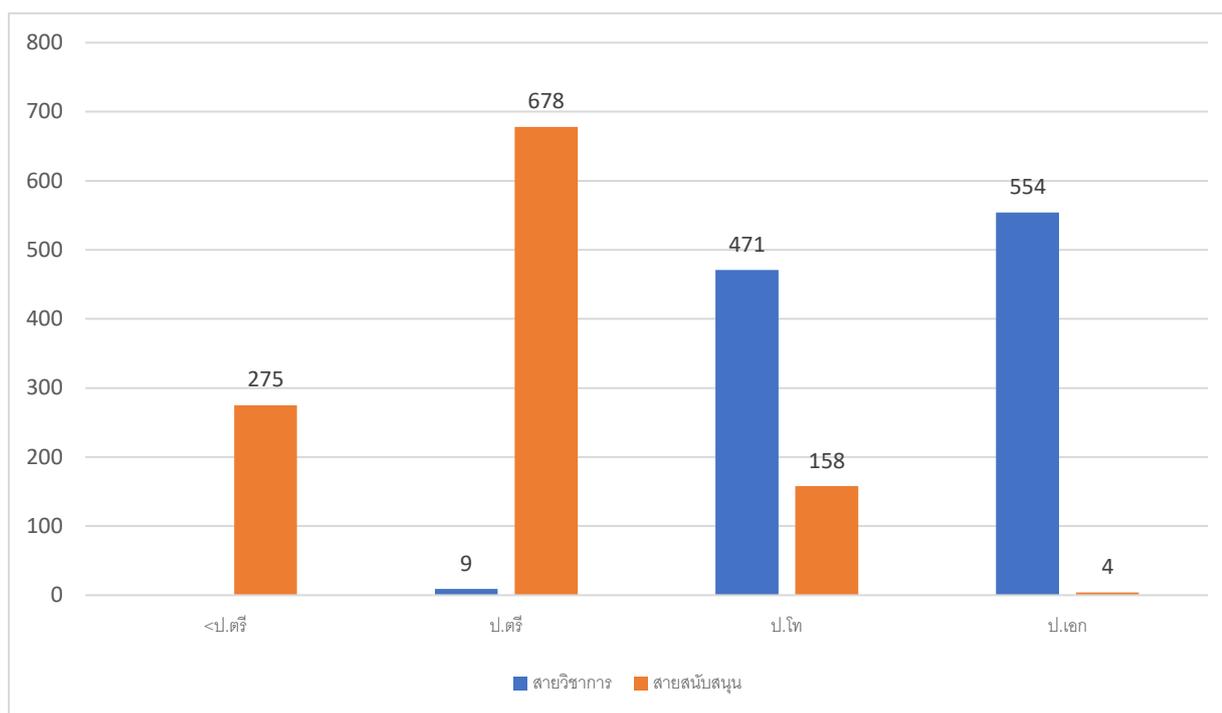
หน่วยงานสังกัด		2568				2569				2570				2571				
		อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
1.	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	1	3		4	1	3		4	1		1		2		1	1	2
2.	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร		4		4											1		1
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์		1	1	2		1		1						1	2	1	4
4.	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน																	
5.	คณะบริหารธุรกิจ	1		1	2	1	3	1	5	2				2		2		2
6.	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี			1	1	1			1	1	2			3	2			2
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์		3	3	6		4		4	1	1			2		2		2
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์		2		2	1		1	2	1	2		1	4	4	1		5
9.	คณะศิลปศาสตร์		2		2	2	1		3	1	2			3		3		3
10.	*คณะการแพทย์บูรณา การ										1			1		1		1
11.	*คณะพยาบาลศาสตร์		1		1										1			1
12.	*คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์									1				1				
ผลรวมทั้งหมด		2	16	6	24	6	12	2	20	8	8	1	1	18	8	13	2	23

ตารางที่ 2.6 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2571

หน่วยงานสังกัด		2568			2569			2570			2571		
		วิชาการ	สนับสนุน	รวม									
1.	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	4		4	4	1	5	2		2	2		2
2.	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	4		4		2	2		1	1	1	3	4
3.	คณะเทคโนโลยีค หกรรมศาสตร์	2		2	1		1				4	2	6
4.	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน								1	1			
5.	คณะบริหารธุรกิจ	2	1	3	5		5	2		2	2	1	3
6.	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	1	2	3	1	1	2	3		3	2	3	5
7.	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	6	3	9	4	1	5	2		2	2	5	7
8.	คณะศิลปกรรม ศาสตร์	2		2	2		2	4	1	5	5	1	6
9.	คณะศิลปศาสตร์	2		2	3	1	4	3	1	4	3		3
10.	สถาบันวิจัยและ พัฒนา		1	1									
11.	สำนักงานอธิการบดี												
12.	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ					1	1		2	2		2	2
13.	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน		4	4								3	3
14.	หน่วยตรวจสอบ ภายใน												
15.	กองคลัง		2	2					2	2		1	1
16.	กองนโยบายและ แผน					1	1						
17.	กองบริหารงาน บุคคล		1	1								1	1
18.	กองพัฒนานักศึกษา								1	1		1	1

หน่วยงานสังกัด	2568			2569			2570			2571			
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	
19.	*กองกฎหมาย	1	1										
20.	*กองกลาง	2	2					2	2		1	1	
21.	*กองกลาง (ผู้บริหาร)												
22.	*กองประชาสัมพันธ์												
23.	*กองยุทธศาสตร์ ต่างประเทศ												
24.	*กองส่งเสริมสุขภาพ และกีฬา										1	1	
25.	*กองอาคารสถานที่	4	4		7	7		7	7		11	11	
26.	*คณะกรรมการแพทย์ บูรณาการ						1		1	1		1	
27.	*คณะพยาบาล ศาสตร์	1	1							1	1	2	
28.	*คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์						1		1				
29.	*สภาคณาจารย์และ ข้าราชการ												
30.	*สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย												
31.	*สำนักจัดการ ทรัพย์สิน										1	1	
32.	*สำนักบัณฑิตศึกษา												
33.	*สำนักพัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ										1	1	
34.	*สำนักสหกิจศึกษา												
35.	*สถานี วิทยุกระจายเสียง	1	1										
ผลรวมทั้งหมด		24	22	46	20	15	35	18	18	36	23	39	62

ภาพรวม 2.7 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 2.7 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ

หน่วยงานสังกัด	วิชาการ				สนับสนุน					รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	<ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	
ข้าราชการ	3	145	157	305	1	21	33	3	58	363
พนักงานมหาวิทยาลัย		322	395	717	9	384	108	1	502	1,219
พนักงานราชการ	1			1	16	76	5		97	98
ลูกจ้างประจำ					10	3	1		14	14
พนักงานพิเศษเงินรายได้	1	2	2	5	236	192	10		438	443
ลูกจ้างชั่วคราว	4	2		6	3	2	1		6	12
ผลรวมทั้งหมด	9	471	554	1,034	275	678	158	4	1,115	2,149

หมายเหตุ มหาวิทยาลัยมีข้อมูลบุคลากรสายวิชาการคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 53.58

บุคลากรสายสนับสนุนคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ

บทที่ 3

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 จากการพิจารณาหลักเกณฑ์ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกองบริหารงานบุคคลได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยประกอบกับปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากร มาบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	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
	2568	2569	2570	2571	1	2	3	4	
4. ดำเนินการสรรหาเชิงรุก โดยคณะ / มหาวิทยาลัย	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
5. ประเมินผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุก	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. อัตรากำลังกรใหม่ที่ได้รับการจัดสรรตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
แผนที่ 3 การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร									
กิจกรรมหลัก									
1. วางแผนการดำเนินงานการว่าจ้างและบรรจุบุคลากร	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. ติดตามและประเมินผล	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
4. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป								✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. ร้อยละของบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นไปตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากรใหม่	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
แผนที่ 4 การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. ออกแบบและบูรณาการระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินสมรรถนะ	←			→				✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. การประเมินสมรรถนะ									ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ									
1. ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน (3,6 เดือน)	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง (2 ปี)	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
3. ระดับการประเมินสมรรถนะของบุคลากรจากตนเอง/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	1	2	3	4	
แผนที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวน วิเคราะห์ สํารวจความต้องการ และ ออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมา 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. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยศักยภาพตาม แผน	←			→	✓	✓	✓	✓	✓ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อและ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	✓ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อและ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	✓ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ สูงขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้
5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งสูงขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. จำนวนบุคลากรได้รับตำแหน่งทางบริหาร	←			→	✓	✓	✓	✓	
แผนที่ 6 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน									
6.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์									
กิจกรรมหลัก									
1. ทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้ สอดคล้องกับบุคลากรทุกท่าน และทุกประเภท	←			→					✓ ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
2. สํารวจความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้	←			→	✓				ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
3. จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร	←			→			✓		ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
4. ติดตามและประเมินผล	←			→					✓ ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	←			→					✓ ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	1	2	3	4	
ตัวชี้วัดที่สำคัญ ระดับความพึงพอใจของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	←			→				✓	ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
6.2 การส่งเสริมค่านิยม									
กิจกรรมหลัก 1. กำหนดค่านิยมของมหาวิทยาลัย “Value Innovation Creator” และนโยบาย 1 หน่วยงาน 1 นวัตกรรม	←			→	✓				ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
2. ถ่ายทอดค่านิยมไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	←			→	✓				ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
3. หน่วยงานนำค่านิยมและนโยบายไปปฏิบัติ	←			→	✓				ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
4. ติดตามและประเมินผล	←			→				✓	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงค่านิยม	←			→				✓	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการ/บริหารจัดการของบุคลากร	←			→	✓	✓			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
6.3 การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร									
กิจกรรมหลัก 1. สสำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	←			→	✓				ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	←			→		✓			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
3. ดำเนินการตามแผน	←			→			✓		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
4. ติดตามและประเมินผล	←			→			✓		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	←			→				✓	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ตัวชี้วัดที่สำคัญ 1. ข้อมูลปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	←			→	✓				ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ระดับความผูกพันของบุคลากร	←			→				✓	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

บทที่ 4

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยกองบริหารงานบุคคล ได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี (พ.ศ 2568 – 2571) ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมมาบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ขั้นตอนการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

- 1.1 กำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- 1.2 จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี (พ.ศ 2568 – 2571)
- 1.3 เสนอ (ร่าง) พัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี (พ.ศ 2568 – 2571) ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- 1.4 นำสู่การปฏิบัติ โดยแจ้งแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไปยังคณะ สำนัก วิทยาลัย
- 1.5 ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานรวมทั้งประเมิน

และทบทวนกระบวนการทุกปี

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี (พ.ศ 2568 – 2571)

2.1 การกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

กองบริหารงานบุคคลร่วมกับคณะกรรมการการประชุมเพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุงการจัดทำ สมรรถนะ 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 2569 เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 เสนอต่อมหาวิทยาลัย

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการกำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติรวมถึง แนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายกลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อสอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3. การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ ดังนี้

3.1 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ 2569 จัดส่งกองบริหารงานบุคคลเพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

3.2 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ 2569 จัดทำรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

3.3 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมดำเนินการบริหารโครงการหรือกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดโดยรวบรวมหลักฐาน เอกสาร และข้อมูลประกอบการประเมิน ได้แก่

(1) สำเนาหลักฐานการขออนุมัติโครงการหรือกิจกรรม

(2) รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม

(3) รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่
หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

3.4 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม จัดทำรายงานการประเมินแผนการ
ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน
ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 เสนอต่อมหาวิทยาลัย

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
1. โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ)	บุคลากรสาย วิชาการ 70 ราย	ระหว่างวันที่ 19-20 กุมภาพันธ์ 2569	320,000	KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก
2. โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สายสนับสนุน)	บุคลากรสาย สนับสนุน 53 ราย	ระหว่างวันที่ 11-12 ธันวาคม 2568	320,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
3. โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้นสู่หัวหน้า ยุคใหม่เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรสาย สนับสนุน 60 ราย	ระหว่างวันที่ 5-6 มีนาคม 2569	150,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
4. โครงการที่เลี้ยงในการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสาย สนับสนุน 75 ราย	ไตรมาสที่ 2 ม.ค – มี.ค. 69 ไตรมาสที่ 3 เมษา - มิ.ย.69 ไตรมาสที่ 4 ก.ค. - ก.ย. 69 ทุกวันศุกร์ของทุกสัปดาห์	60,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
5. โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	บุคลากรสาย สนับสนุน 65 ราย	ระหว่างวันที่ 23-24 เมษายน 2569	290,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
6. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย สนับสนุน 70 ราย	ระยะที่ 1 วันที่ 25 มีนาคม 2569 ระยะที่ 2 วันที่ 8 เมษายน 2569 ระยะที่ 3 วันที่ 22 เมษายน 2569	95,000	KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ(ProcessInnovativeness) KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
7. โครงการอบรมเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) และ รองศาสตราจารย์ (รศ.)	บุคลากรสาย วิชาการขอกำหนด ตำแหน่ง ผศ. 150 ราย บุคลากรสาย วิชาการขอกำหนด ตำแหน่ง รศ. 150 ราย	ตำแหน่ง ผศ. ระยะที่ 1 วันที่ 28 เมษายน 2569 ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 6-7 พฤษภาคม 2569 ตำแหน่ง รศ. ระยะที่ 1 วันที่ 13 พฤษภาคม 2569 ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 – 26 พฤษภาคม 2569	500,000	KR 2.3 ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐาน SCOPUS KR 2.4 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ ในระดับชาติ หรือนานาชาติ KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF
8. โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	บุคลากรสาย วิชาการ 50 ราย	ระหว่างวันที่ 27-28 มิถุนายน 2569	350,000	KR 2.3 ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐาน SCOPUS KR 2.4 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ ในระดับชาติ หรือนานาชาติ KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
9. โครงการทักษะในการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>รุ่นที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุน 75 ราย</p> <p>รุ่นที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุน 75 ราย</p>	<p>รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ 2569</p> <p>รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 26-27 กุมภาพันธ์ 2569</p>	300,000	<p>KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก</p> <p>KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร</p>
10. โครงการอบรมการพัฒนางานด้วย IT	บุคลากรสายสนับสนุน 35 ราย	ระหว่างวันที่ 31 มีนาคม 2569	30,000	<p>KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก</p> <p>KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร</p>

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

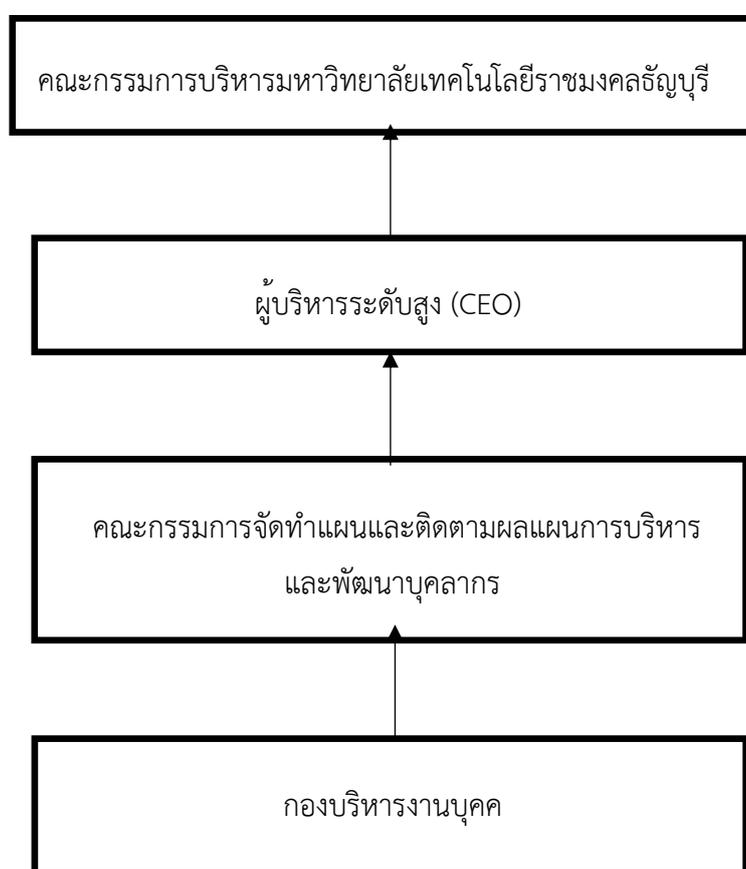
โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
11. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ประจำหลักสูตร มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย วิชาการ 60 ราย	ไตรมาสที่ 3 เมษา - มิ.ย. จำนวน 1 รุ่น ไตรมาสที่ 4 ก.ค. - ก.ย. จำนวน 1 รุ่น	139,970	KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานขับรถยนต์ มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย วิชาการ 60 ราย	ระหว่างวันที่ 25-26 มิถุนายน 2569	164,000	KR. 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร KPI 4.3 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถผ่าน มาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก
13. โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานบริการของ แม่บ้าน มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย สนับสนุน 40 ราย	วันที่ 12 มิถุนายน 2569	50,000	KR. 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร KPI 4.3 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถผ่าน มาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

บทที่ 5

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

1. กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



2. แนวทางการติดตามประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

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

3. ระยะเวลาในการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2569 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.2569 ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีระบบและ กลไก ต่อการผลักดันนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ให้มีผลต่อความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1 การสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในการผลักดันให้นโยบายและ ยุทธศาสตร์ที่วางไว้เกิดผลในเชิงปฏิบัติโดยเฉพาะผู้บริหาร และบุคลากร ควรเสนอสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของกองบริหารงานบุคคล ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของคณะ สถาบัน สำนัก กอง ได้รับทราบจุดเน้นและทิศทาง ในการดำเนินงานเพื่อจะได้มีการพัฒนามาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

2 การสร้างการรับรู้ ผลักดันจากระบบและกลไกภายใน โดยการประชุม จัดทำ และขับเคลื่อน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 โดยจำเป็นต้องมีการนำเสนอในที่ประชุม เพื่อชี้แจงถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นรายไตรมาส รวมทั้งการจัดให้มีการประชุมติดตาม ผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

3. การกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆ ดำเนินการรายงานผลงานต่อสาธารณะโดยต้องนำเสนอความก้าวหน้า รายงานผล สร้างการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 และโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีความพยายามในการผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ เกิดผลมากยิ่งขึ้น ในการนี้ควรต้องจัดให้มีการนำเสนอเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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: การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่า
ด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม
4. Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

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

ภาคผนวก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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 :

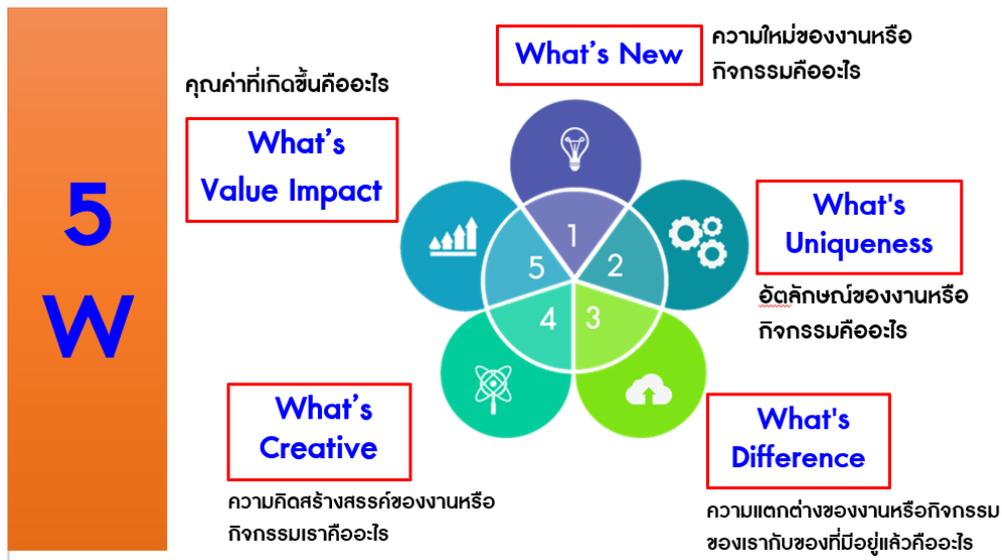
Based Line 2565	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
38	20 นวัตกรรม (44 นวัตกรรม)	500 นวัตกรรม (237 นวัตกรรม)	500 นวัตกรรม (112 นวัตกรรม)	250 นวัตกรรม	250 นวัตกรรม	250 นวัตกรรม

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

นวัตกรรม คือ การกระทำความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดคุณค่าสูง

นวัตกรรมด้านกระบวนการหรือการบริหารจัดการ หมายถึง การประยุกต์ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา ทบทวน และปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงาน และบริการ จากองค์ความรู้ เทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นของใหม่หรือนำมาปรับใช้ เพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่สามารถสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สะท้อนได้จากคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน และขีดความสามารถในการแข่งขันที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การเพิ่มคุณภาพ การลดขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อประหยัดต้นทุน และเวลา

นวัตกรรม คือ คำตอบต่อ 5 คำถาม



5. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 50 นวัตกรรม ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
50 นวัตกรรม	100 นวัตกรรม	150 นวัตกรรม	200 นวัตกรรม	250 นวัตกรรม

6. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

- รายละเอียดนวัตกรรมกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ เช่น ชื่อนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ, ชื่อหน่วยงาน/ฝ่ายงาน ที่ปฏิบัติงาน
- รายละเอียดที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ คุณค่า หรือการนำไปใช้ประโยชน์ โดยอธิบายหรือแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์เปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินการ เช่น ลดระยะเวลาในการทำงาน ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย เป็นต้น

7. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดี (ดร.สุทิดา จันทบุตร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
-	ร้อยละ 80 (85.71)	ร้อยละ 100 (15.38)	ร้อยละ 80 (0)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจ/พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และให้คณะ หน่วยงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัย มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยต้องได้รับการอนุมัติแผนจากผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์ม (Platform) การยกระดับทรัพยากรบุคคลให้ มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามภารกิจ

/ พันธกิจขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว อย่างมีประสิทธิภาพ

แพลตฟอร์ม (Platform) การยกระดับทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง ระบบและกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละกลุ่มหรือประเภท โดยมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นระบบทำให้มีความมั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะและขีดความสามารถที่ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน และรองรับการบรรลุยุทธศาสตร์ของการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งส่งเสริม เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว สนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

5. สูตรการคำนวณ :

จำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร

X 100

จำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งหมดของแผนพัฒนาบุคลากร

6. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

7. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน

- แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง
- มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

8. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดี (ดร.สุทิดา จันทรบุตตร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	(N/A)	(ร้อยละ 59.20)	(ร้อยละ 55.33)			

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 คณบดีผู้อำนวยการในหน่วยงาน

เทียบเท่าคณะ

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และมีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์} \times 100}{\text{จำนวนผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งหมด}}$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

7. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

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

8. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดี (ดร.สุทิดา จันทบุตร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล่งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
-	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 31.38)	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 33.86)	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 34.57)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายวิชาชีพของตน เพื่อการพัฒนางานและความก้าวหน้าของตนเองที่ส่งผลต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย แล้วสามารถสอบผ่านหรือได้รับการรองรับมาตรฐานตามวิชาชีพ โดยบุคลากรต้องผ่านมาตรฐาน การรับรอง (Certified) จากหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นทางการ หรือหลักสูตรที่เห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร หรือเทียบเคียงมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกหรือมาตรฐานสากล เช่น ได้รับใบประกาศนียบัตรใบรับรองผลการฝึกอบรมที่ตรงตามสายวิชาชีพ เป็นต้น

การเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายวิชาชีพ จะอบรมจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้ ต้องได้รับหรือเทียบเคียงมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกหรือมาตรฐานสากล

วิธีนับการนับ : **นับเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี** (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2568) ที่เข้ารับการพัฒนาศาสนาผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

6. สูตรการคำนวณ :

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

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 2 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
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 :

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

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดี (ดร.สุทิสฯ จันทบุตร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้
สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน**

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line	ค่าคาดการณ์					
	2566	2567	2568	2569	2570	2571
2565	(ผล)	(ผล)	(ผล Q3)			
ร้อยละ 30.35	ร้อยละ 25 (ร้อยละ 29.09)	ร้อยละ 100 (ร้อยละ 33.33)	ร้อยละ 25 (ร้อยละ 18.15)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

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

การนับจำนวนอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่
ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

1. กรณีที่อาจารย์ไปฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ
 - 1.1 อาจารย์ไปปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ในสถานประกอบการ บางวันหรือ ต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน
 - 1.2 อาจารย์เขียนรายงานหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
2. กรณีที่ไปเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงาน
3. ในการรายงานผลการดำเนินงานต้องแยกประเภท ฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ วิทยากร ที่ปรึกษา โครงการ Talent Mobility หรือ โครงการ ITAP

5. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ หรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} \times 100$$

จำนวนอาจารย์ทั้งหมด

6. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25

7. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นวิทยากรให้กับสถานประกอบการในเรื่องที่เชี่ยวชาญ
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ Talent mobility
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ITAP
- จำนวนอาจารย์ทั้งหมดในปีงบประมาณที่ประเมิน
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

8. รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดี (ศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)
- รองอธิการบดี (ดร.สุทิสสา จันทรบุดร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4688

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นายคมกริช พุ่มเกิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4913
ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล่งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924
สถาบันวิจัยและพัฒนา น.ส.กิตติยา ทองทรัพย์ทวี หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4686

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

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 4.5 อาจารย์ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ

3. หน่วยนับ : คน

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
55 คน	30 คน (45 คน)	60 คน (77 คน)	60 คน (66 คน)	60 คน	70 คน	80 คน

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

อาจารย์ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับรางวัลจากการประกวด ประเมินผลงานทางด้านวิชาการ และมีการนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการบนเวทีการประกวดระดับชาติและระดับนานาชาติ

ผลงานด้านวิชาการ หมายถึง บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปล เป็นต้น

รางวัลระดับชาติ หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการแข่งขัน การประกวด การยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภาครัฐในระดับ กระทรวง กรม หรือจังหวัด หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เป็นองค์กรทางวิชาการหรือวิชาชีพ หน่วยงานหรือองค์กรวิชาการหรือวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ รัฐวิสาหกิจ บริษัทสำนักงานใหญ่ องค์กรมหาชน ซึ่งเป็นรางวัลระดับชาติหรือระดับประเทศ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการได้รับการยกย่องหรือยอมรับการได้รับรางวัล เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติบัตร หนังสือเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

ระดับนานาชาติ หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการแข่งขัน การประกวด การยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภาครัฐในระดับ กระทรวง กรม หรือจังหวัด หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เป็นองค์กรทางวิชาการหรือ

วิชาชีพ หน่วยงานหรือองค์กรวิชาการหรือวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ รัฐวิสาหกิจ บริษัท สำนักงานใหญ่ องค์กรมหาชน ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นรางวัลระดับนานาชาติหรือระดับโลก โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการได้รับการยกย่องหรือยอมรับการได้รับรางวัล เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติบัตร หนังสือเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

วิธีการนับ : อาจารย์ 1 คน ได้มากกว่า 1 รางวัล ไม่ว่าจะระดับชาติหรือนานาชาติก็นับแค่ 1 คน

6. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 10 คน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
20 คน	30 คน	40 คน	50 คน	60 คน

7. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- จำนวนรางวัล ที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ ในโครงการที่เข้าร่วมแข่งขัน พิจารณาจากการมีเอกสารรับรอง พร้อมแนบหลักฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ในหนังสือพิมพ์ เอกสารประชาสัมพันธ์ ต่าง ๆ โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติบัตร หนังสือเชิดชูเกียรติ
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

8. รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดี (ศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

- รองอธิการบดี (ดร.สุทิสสา จันทบุตฺร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4688

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

สถาบันวิจัยและพัฒนา น.ส.กิตติยา ทองทรัพย์ทวี หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4686

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

**AP 4.3 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย**

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.6 อาจารย์ผ่านการรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีอาชีพระดับ 2 ขึ้นไป
(RMUTT-PSF/Thailand-PSF /UKPSF)

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
0.93	ร้อยละ 10 (4.83)	ร้อยละ 20 (นับสะสม) (10.76)	ร้อยละ 20 (นับสะสม) (18.15)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต 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 ธารงไวซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

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

ระดับที่ 1 ศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 จัดการเรียนรู้เฉพาะกลุ่มได้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 จัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานอาจารย์
ด้านการเรียนการสอนมีอาชีพ ระดับ 2 ขึ้นไป}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ไม่นับรวมลาศึกษาต่อ)}} \times 100$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- รายงานความก้าวหน้าการขอรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- รายงานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีอาชีพ (RMUTT-PSF/Thailand-PSF /UKPSF)

- จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (ไม่นับลาศึกษาต่อ)

9. รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดี (ศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

- รองอธิการบดี (ดร.สุทิสสา จันทบุตร)
- ผู้ช่วยอธิการบดี (รศ.ดร.ณฐา คุปต์ษะฐีร์)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4915

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

AP 4.5 แผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัย

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.12 จำนวนบุคลากรต่างชาติ

3. หน่วยนับ : คน

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าคาดการณ์					
	2566 (ผล)	2567 (ผล)	2568 (ผล Q3)	2569	2570	2571
9 คน	30 คน (10 คน)	50 คน (17 คน)	20 คน (18 คน)	20 คน	25 คน	30 คน

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

จำนวนบุคลากรต่างชาติ หมายถึง บุคลากรที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ที่เข้ามาทำงานหรือกำลังทำงาน อยู่ ที่มทร.ธัญบุรี ในปีงบประมาณ 2569

วิธีการนับ :

นับจำนวนบุคลากรที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ที่เข้ามาทำงานที่ มทร.ธัญบุรี และมีสัญญาจ้างงาน ไม่น้อยกว่า 9 เดือน หรือดำรงตำแหน่งนักวิจัยหลังปริญญาเอก (Post-doc : postdoctoral appointment)

6. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 4 คน ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2569				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
4 คน	8 คน	12 คน	16 คน	20 คน

7. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- รายชื่อบุคลากรต่างชาติที่เข้ามาทำงาน หรือกำลังทำงานที่ มทร.ธัญบุรี ในปีงบประมาณ 2569 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69) โดยจำแนกตาม คณะ สาขาวิชา และระยะเวลาของการทำงาน
- สัญชาติ และรายชื่อประเทศของบุคลากรที่มาทำงานกับ มทร.ธัญบุรี
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

8. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: รองอธิการบดี (ดร.สุทิสรา จันทรบุตตร)

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นายคมกริช พุ่มเกิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4913

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล