



RMUTT

www.rmutt.ac.th ราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากร Human Resource Development Plan

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครปฐม

013 หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



☎ 0 2549 4989

🌐 www.ped.rmutt.ac.th

📍 Personnel Division (PE)

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2568-2571 ครอบคลุมด้านการบริหารกรอบอัตรากำลัง การสรรหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามสมรรถนะหลักและเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย ตาม KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนา ทักษะเชิงบริหารจัดการและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน KPI 4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยน ความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน KPI 4.5 อาจารย์ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ KPI 4.6 อาจารย์ผ่านการ รับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพระดับ 2 ขึ้นไป (RMUTT-PSF/Thailand-PSF/UKPSF) ตลอดจนมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินการตามโครงการ / กิจกรรมของกองบริหารงานบุคคล รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน หน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 จากการพิจารณาหลักเกณฑ์ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกองบริหารงานบุคคลได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากร มาบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 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. อัตรากำลังใหม่ที่ได้รับจัดสรรตามแผน	←			→	✓	✓	✓	✓	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 การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย 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. สำรวจระดับและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	←			→	✓					ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. จัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	←			→		✓				ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
3. ดำเนินการตามแผน	←			→			✓			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
4. ติดตามและประเมินผล	←			→			✓			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป	←			→				✓		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ตัวชี้วัดที่สำคัญ										
1. ข้อมูลปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	←			→	✓					ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ระดับความผูกพันของบุคลากร	←			→					✓	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
1. โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ)	บุคลากรสาย วิชาการ 70 ราย	ระหว่างวันที่ 30-31 มีนาคม 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 29-30 มิถุนายน 2569	150,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
4. โครงการพี่เลี้ยงในการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุน 75 ราย	24 มีนาคม 2569 (จัดทำแผน 11 คน) พี่เลี้ยง 3 ท่าน 24 มีนาคม 2569 (วิเคราะห์ 15 คน) พี่เลี้ยง 1 ท่าน 25-26 มีนาคม 2569 (จัดทำคู่มือ 45 คน) พี่เลี้ยง 3 ท่าน 26-27 มีนาคม 2569 จัดทำงานวิจัย 40 คน พี่เลี้ยง 3 ท่าน	60,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
5. โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	บุคลากรสายสนับสนุน 65 ราย	ระหว่างวันที่ 23-24 เมษายน 2569	290,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
6. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสายสนับสนุน 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 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

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

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
9. โครงการทักษะในการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	รุ่นที่1 บุคลากรสาย สนับสนุน 75 ราย รุ่นที่2 บุคลากรสาย สนับสนุน 75 ราย	รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 7-8 พฤษภาคม 2569 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 11-12 พฤษภาคม 2569	300,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
10. โครงการอบรมการพัฒนางานด้วย IT	บุคลากรสาย สนับสนุน 35 ราย	ระหว่างวันที่ 28 พฤษภาคม 2569	30,000	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
11. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ประจำหลักสูตร มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย วิชาการ 60 ราย	ระหว่างวันที่ 3 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น ระหว่างวันที่ 4 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น	139,970	KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF

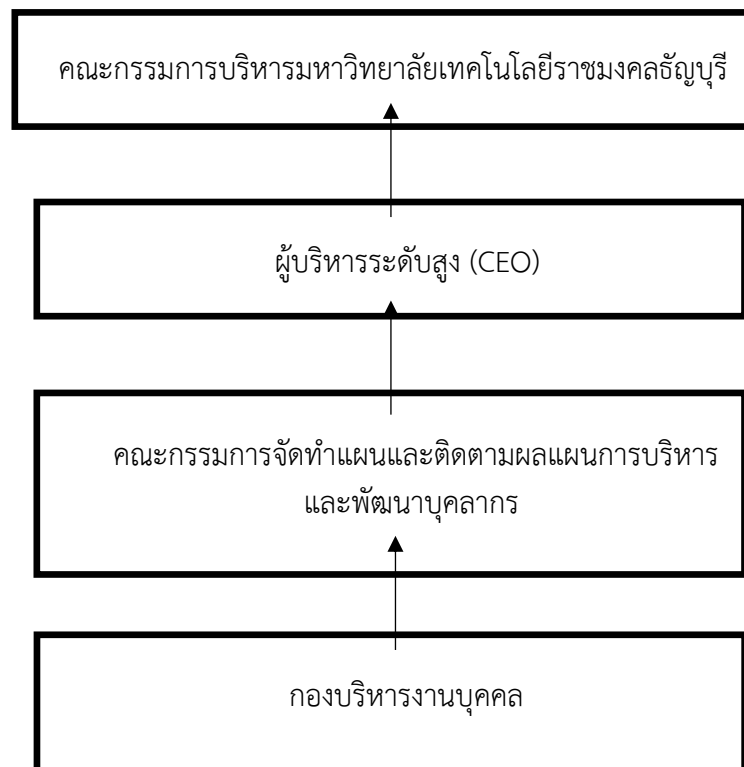
แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานบริการของแม่บ้าน มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสายสนับสนุน 40 ราย	วันที่ 12 มิถุนายน 2569	50,000	KR. 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KPI 4.3 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก
13. การพัฒนาบุคลากร รายบุคคล รายละเอียด 4,500 บาท	บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน	ไตรมาสที่ 2 ม.ค – มี.ค. 69 ไตรมาสที่ 3 เมษา - มิ.ย. 69 ไตรมาสที่ 4 ก.ค. - ก.ย. 69	9,571,500	KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือการบริหารจัดการ(ProcessInnovativeness)

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 ได้รับทราบจุดเน้นและทิศทางในการดำเนินงานเพื่อจะได้มีการพัฒนามาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

2 การสร้างการรับรู้ ผลักดันจากระบบและกลไกภายใน โดยการประชุม จัดทำ และขับเคลื่อน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 โดยจำเป็นต้องมีการนำเสนอในที่ประชุม เพื่อชี้แจงถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นรายไตรมาสรวมทั้งการจัดให้มีการประชุมติดตาม 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: การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม
 4. Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม
- โดยการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม ซึ่งได้กำหนดแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้ตรงตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results-KR) และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ดังต่อไปนี้