



RMUTT

www.rmutt.ac.th ราชมนครธัญบุรี

013 หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



☎ 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

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 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
	2567	2568	2569	2570	1	2	3	4	
ตัวชี้วัดที่สำคัญ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	←			→				✓	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	KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร
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	<p>รุ่นที่1 บุคลากรสาย สนับสนุน 75 ราย</p> <p>รุ่นที่2 บุคลากรสาย สนับสนุน 75 ราย</p>	<p>รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 7-8 พฤษภาคม 2569</p> <p>รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 11-12 พฤษภาคม 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	บุคลากรสาย สนับสนุน 35 ราย	วันที่ 28 พฤษภาคม 2569	30,000	<p>KPI 3.3 ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดผล กระทบในทางบวก</p> <p>KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร</p>
11. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ประจำหลักสูตร มทร.ธัญบุรี	บุคลากรสาย วิชาการ 60 ราย	วันที่ 3 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น วันที่ 4 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น	139,970	<p>KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF</p>

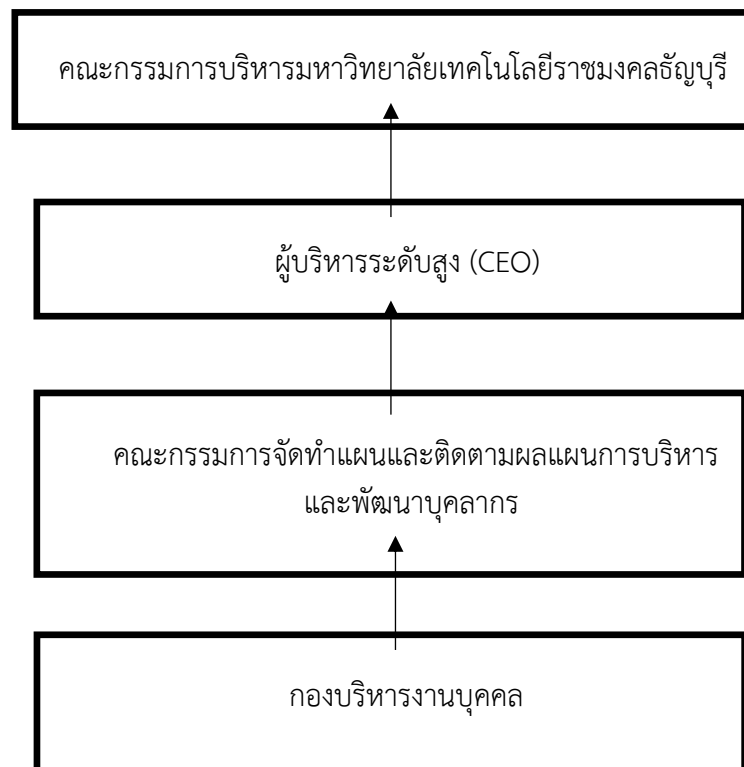
แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

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(Process Innovativeness)

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)