



RMUTT

www.rmutt.ac.th ราชภัฏนครราชสีมา

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 การสรรหา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 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 และผลักดันด้านกำลังคน การบริหารกรอบอัตรากำลัง การสรรหาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสาย งาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	2
ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	3-11
ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย	12
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	13-16
การบริหารงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน	17-23
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	24-28
ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนา	29-31
บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	

บทนำ

ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น กล่าวได้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคล กำหนดทิศทางการพัฒนา อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลโดยได้กำหนด เป้าหมายไว้ คือ “เป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

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 ถ่ายทอดและปลูกจิตสำนึกค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

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

2.1 ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่า สู่สังคมและประเทศ”

2.3 อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

2.4 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติพัฒนานวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรม”

2.5 ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“Value innovation Creator” เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

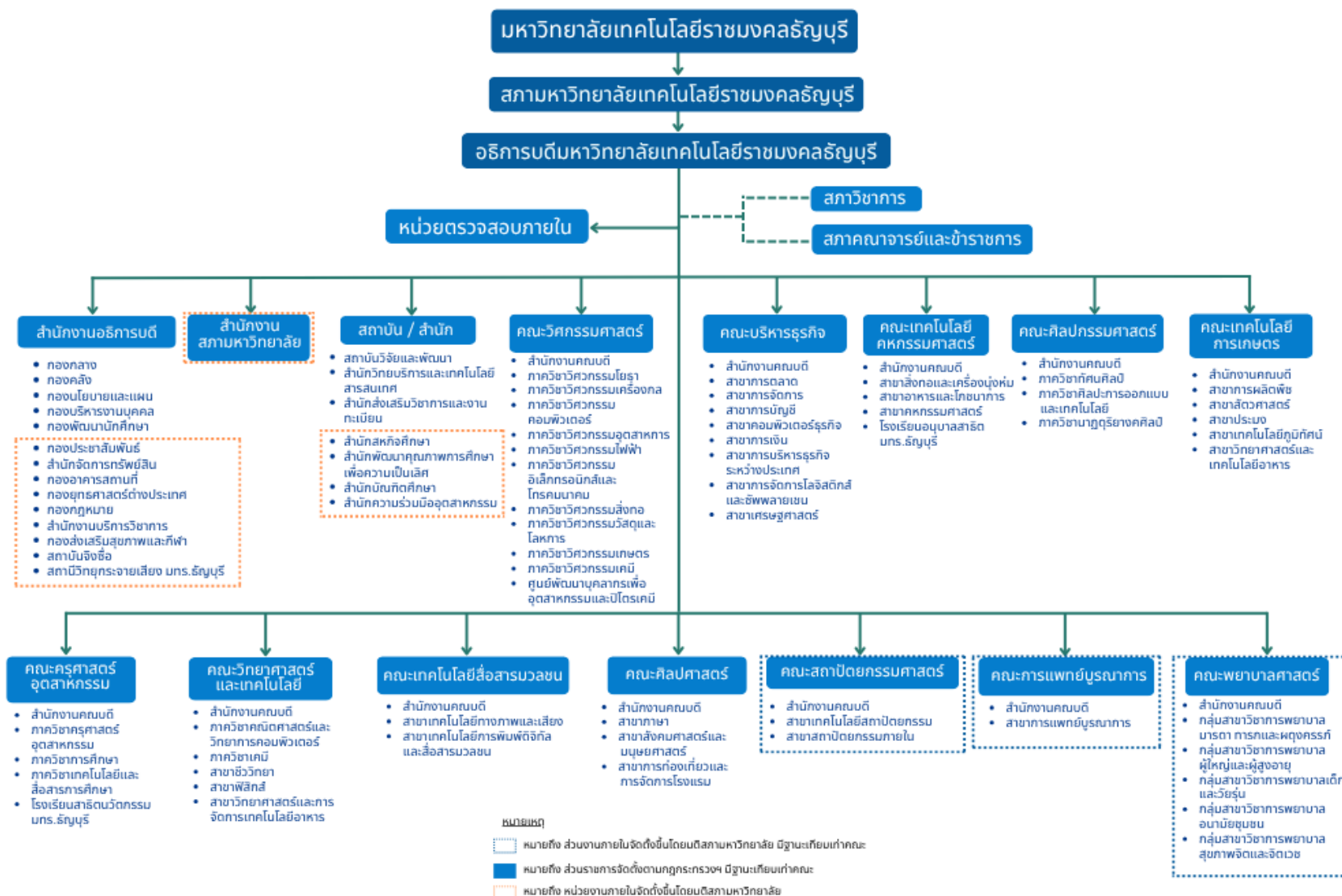
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“Professional and teamwork” ทำงานอย่างมืออาชีพและมีความสามัคคี

4. พันธกิจ

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

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



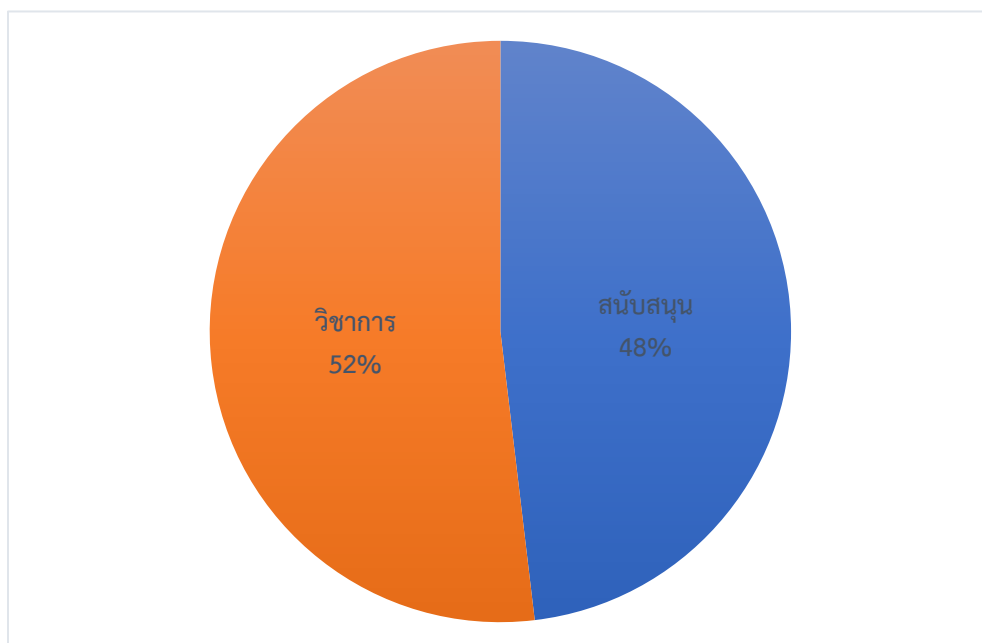
ข้อมูลสถิติบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฯ โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัยฯ เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษา กับบุคลากร เป็นต้น

ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 1,034 คน และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 1,115 คน โดยมีบุคลากรทั้งสิ้นทั้งหมดจำนวน 2,149 คน

ภาพที่ 2.1 แสดงข้อมูลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แยกตามตำแหน่ง



หมายเหตุ สายวิชาการ : สายสนับสนุน 1 : 0.8

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

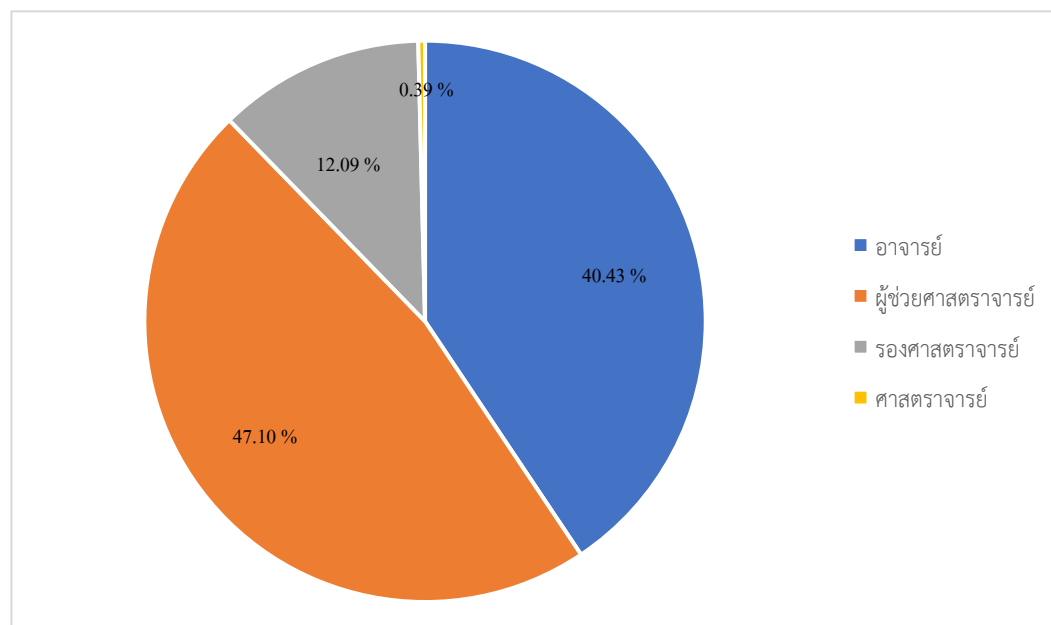
ตาราง 2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกตามสายงานและประเภทตำแหน่ง

หน่วยงานสังกัด		วิชาการ						สนับสนุน							รวม ทั้งหมด
		ขรก.	พ.	พม.	พรก.	ลช.	รวม	ขรก.	พ.	พม.	พรก.	ลช.	ลปจ.	รวม	
1.	คณบดีคณาจารย์อุตสาหกรรม	39	1	77			117		52	23	2	2	1	80	197
2.	คณบดีเทคโนโลยีการเกษตร	14		40			54	2	15	26	8		3	54	108
3.	คณบดีเทคโนโลยีคณาจารย์ศาสตร์	17		28			45	3	15	22	3			43	88
4.	คณบดีเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	7		41			48		5	22				27	75
5.	คณบดีบริหารธุรกิจ	21		68		3	92	2	26	16	4		2	50	142
6.	คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27		105			132	2	9	20	16			47	179
7.	คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	111		99			210		78	36	11		1	126	336
8.	คณบดีศิลปกรรมศาสตร์	37	3	47	1		88	2	5	13	3			23	111
9.	คณบดีศิลปศาสตร์	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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ภาพที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

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.	คณะเทคโนโลยีสาธารณสุข	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 %

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ตาราง 2.3 จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแยกตามสังกัด

ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

หน่วยงานสังกัด	ประเภททั่วไป					ประเภทวิชาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร			รวม
	ขง. พิเศษ	ขง.	ปจ.	ไม่มี ระดับ	รวม	ขก. พิเศษ	ขก.	ปก.	ไม่มี ระดับ	รวม	ผอ.กอง หรือ เทียบเท่า	รอง อธิการบดี	รวม	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม						1	6	17		23				23
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร							7	19		27	1		1	28
3. คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์							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
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	560

หมายเหตุ ขง.พิเศษ

หมายความว่า ข้าราชการพิเศษ,ขง. หมายความว่า ข้าราชการ,ปจ. หมายความว่า ปฏิบัติงาน,

ขก.พิเศษ หมายความว่า ข้าราชการพิเศษ,ขก. หมายความว่า ข้าราชการ,ปจ. หมายความว่า ปฏิบัติการ

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

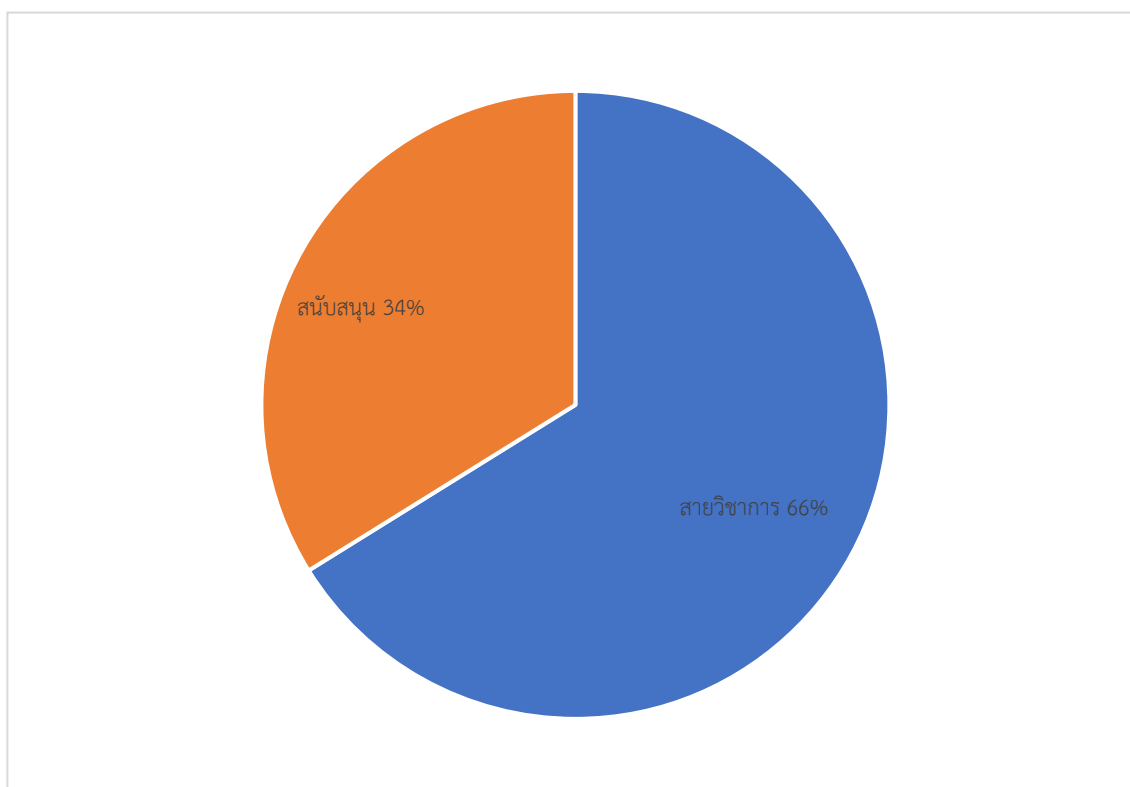
ตาราง 2.4 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามคณะ

หน่วยงานสังกัด	วิชาการ	สนับสนุน	ผลรวม ทั้งหมด	สัดส่วนสาย สนับสนุนต่อ วิชาการ	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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ภาพที่ 2.3 แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

8

ตารางที่ 2.5 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการแยกตามตำแหน่งทางวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด
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.	*คณะกรรมการแพทย์บูรณา 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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

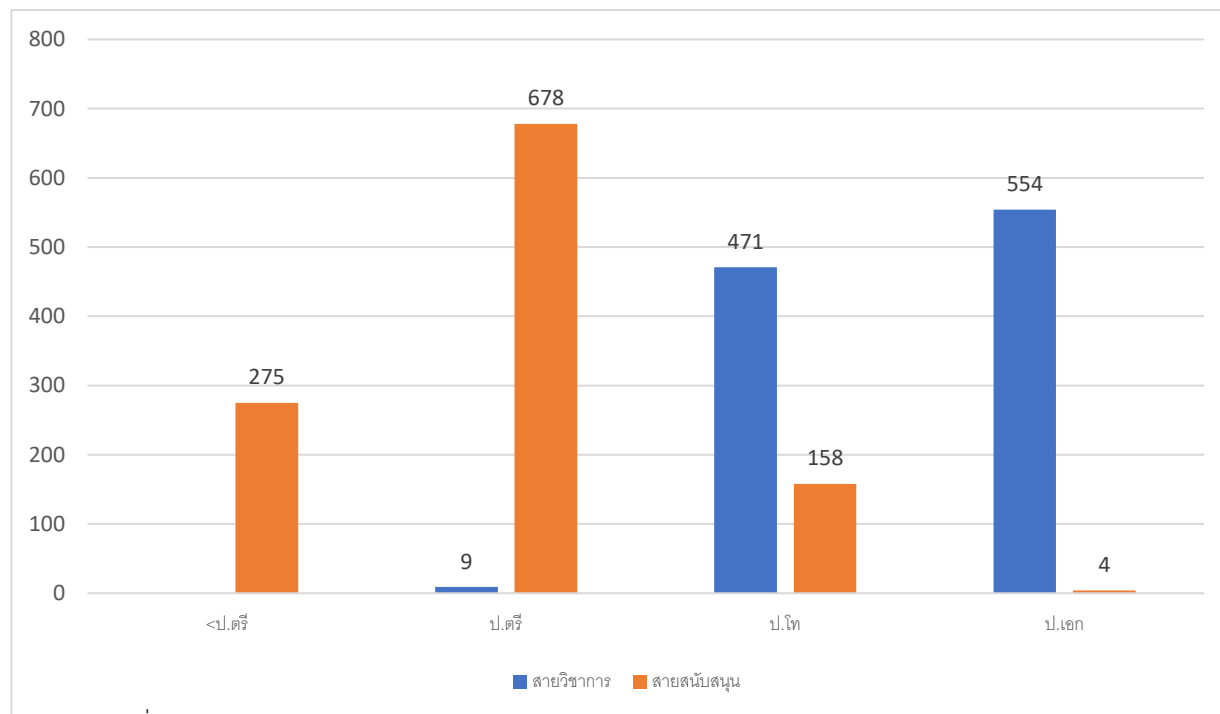
ตารางที่ 2.6 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2571

หน่วยงานสังกัด		2568			2569			2570			2571		
		วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	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

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.	*สำนักงานสภามหาวิทยาลัย												
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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ภาพรวมแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
ตามกรอบอัตราประจำปี 2569

ลำดับที่	รายการ	จำนวนอัตรา
1	อัตรา มีคนครอง	1,175
2	อัตรา ว่าง	229
2.1	การตั้งอัตราว่างมีเงิน (กรณียังไม่มีแผนการบรรจุ)	-
	สายวิชาการ	
	ปริญญาเอก	
	ปริญญาโท	
	สายสนับสนุน	
	ปริญญาโท	
	ปริญญาตรี	
2.2	การตั้งอัตราว่างมีเงิน (กรณีมีเฉพาะประกาศสรรหา ยังไม่มีบัญชีรายชื่อ แต่มีแผนการบรรจุในปี 2569)	59
	สายวิชาการ	
	ปริญญาเอก	48
	ปริญญาโท	
	สายสนับสนุน	
	ปริญญาโท	
	ปริญญาตรี	11
	รวม	1,404

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

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

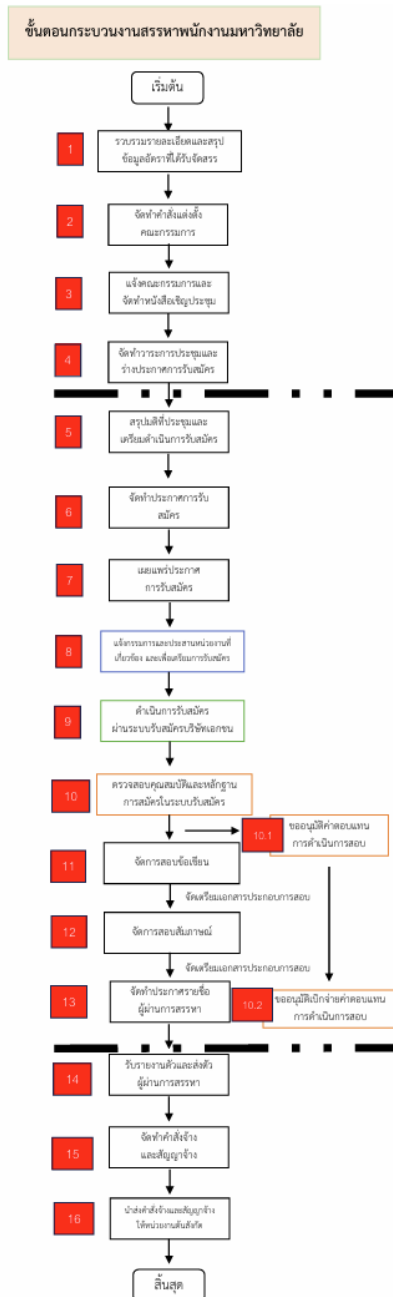
ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลา				ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	1	2	3	4	
แผนที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
กิจกรรมหลัก 1. ทบทวน วิเคราะห์ สำนวจความต้องการ และ ออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้องกับ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏวชิรวิทยาดูรี 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 ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งสูงขึ้น	←			→	✓	✓	✓	✓	
6. จำนวนบุคลากรได้รับตำแหน่งทางบริหาร	←			→	✓	✓	✓	✓	
แผนที่ 6 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน									
6.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์									
กิจกรรมหลัก 1. ทบทวนระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้ สอดคล้องกับบุคลากรทุกท่าน และทุกประเภท	←			→				✓	ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
2. สำนวจความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ 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

การบริหารงานอัตรากำลังและค่าตอบแทน

1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. 2552
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547



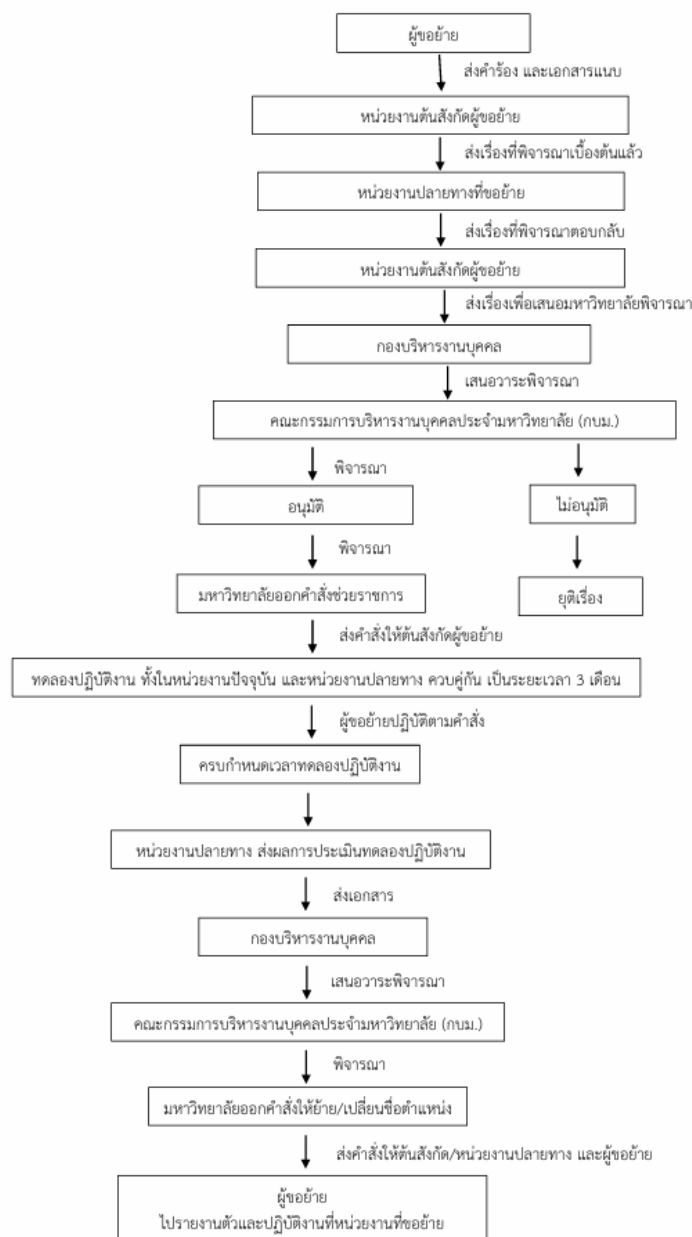
ขั้นตอนและหลักเกณฑ์

3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553
- ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
- แนวทางปฏิบัติการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไปภายในส่วนราชการระดับกรม

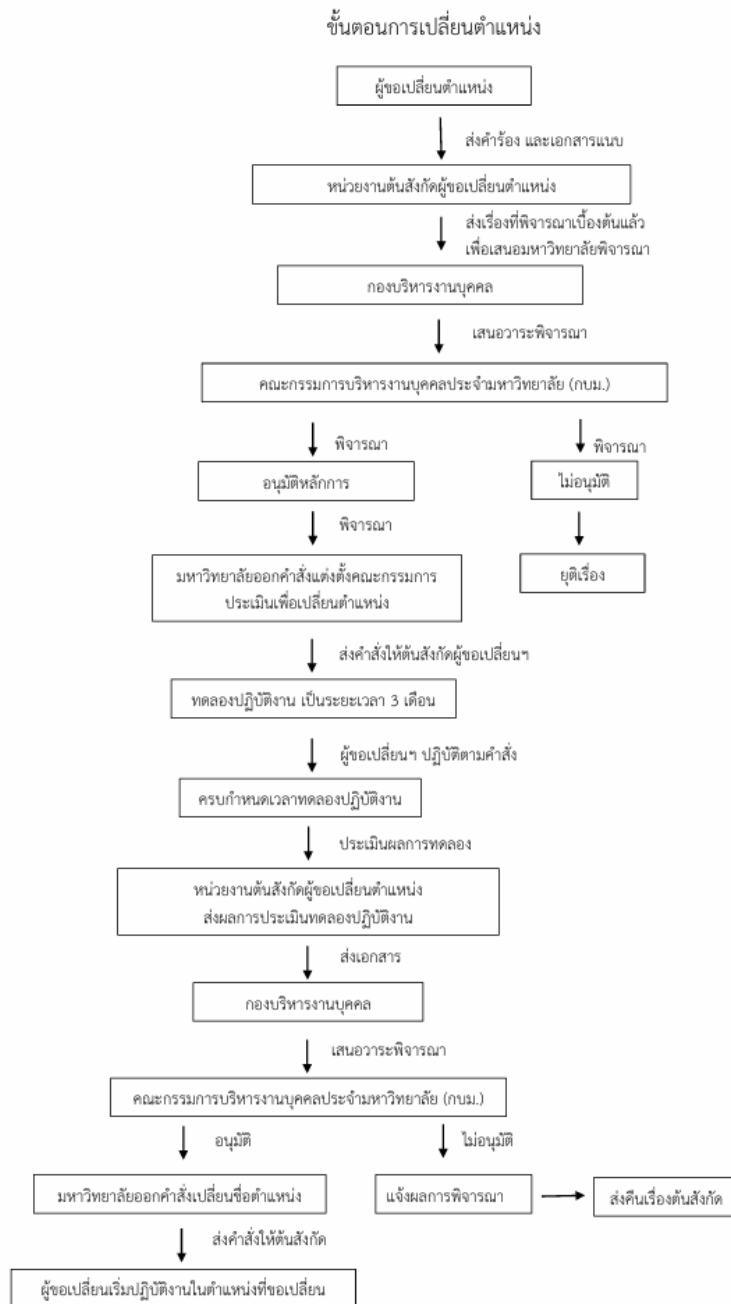
3.1 การย้าย

กระบวนการย้ายหน่วยงานภายใน



ขั้นตอนและหลักเกณฑ์

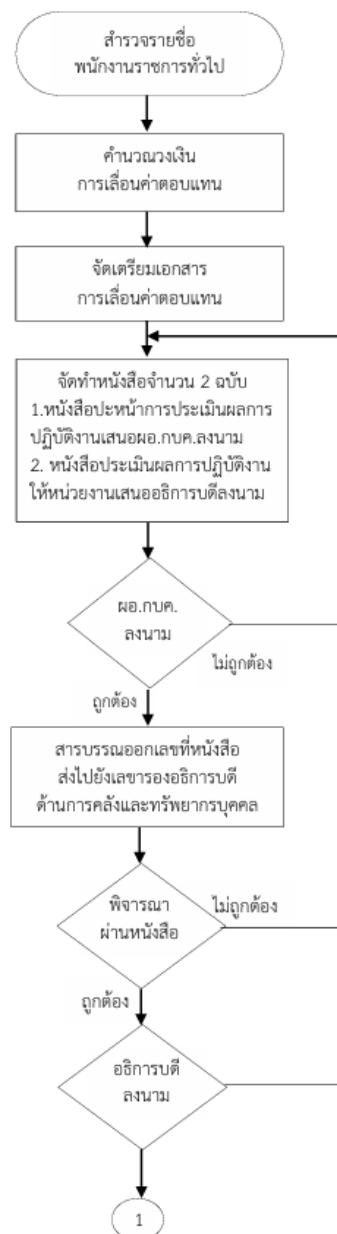
3.2 ขอเปลี่ยนตำแหน่ง (การโอน)



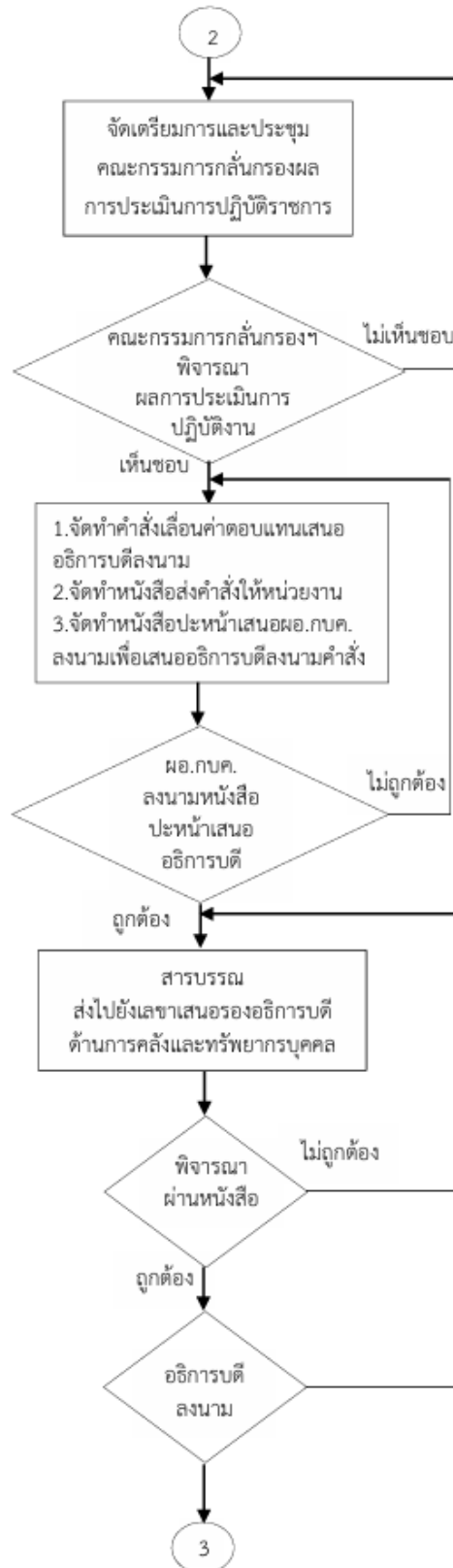
4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554
- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

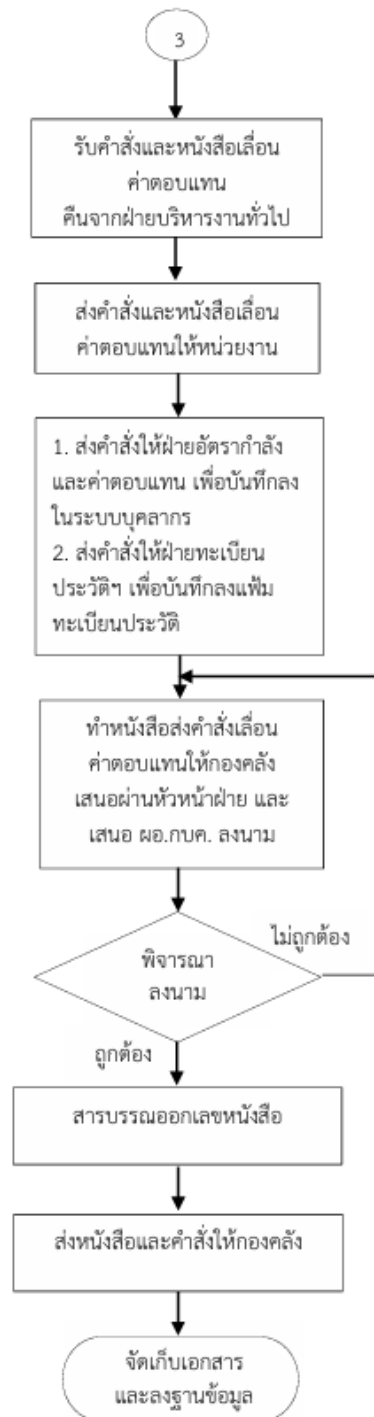
การดำเนินงานเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป



การดำเนินงานเลื่อนคำตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป (ต่อ)



การดำเนินงานเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป (ต่อ)



ขั้นตอนและหลักเกณฑ์



กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
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 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร
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 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.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 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 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF

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	วันที่ 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	วันที่ 3 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น วันที่ 4 ก.ค. 69 จำนวน 1 รุ่น	139,970	KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพจัดการเรียน การสอน ระดับที่ 2ขึ้นไป ตามกรอบ PSF

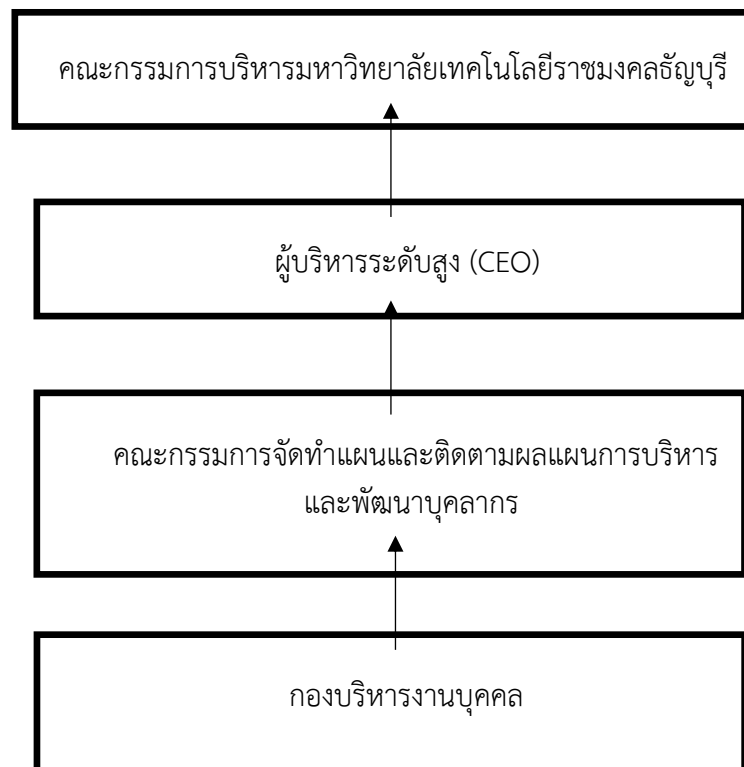
แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โครงการตามแผนปฏิบัติการ	จำนวน	วันที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
12. 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
13. การพัฒนาบุคลากร รายบุคคล รายละ 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 หรือ การบริหารจัดการ(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 และขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 โดยจำเป็นต้องมีการนำเสนอในที่ประชุม เพื่อชี้แจงถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นรายไตรมาสรวมทั้งการจัดให้มีการประชุมติดตาม ผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

3. การกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆ ดำเนินการรายงานผลงานต่อสาธารณะโดยต้องนำเสนอความก้าวหน้ารายงานผล 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

โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม ซึ่งได้กำหนดแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตรงตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results-KR) และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)