



RMUTT

www.rmUTT.ac.th ราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากร Human Resource Development Plan

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - 2572



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีเนื้อหาที่สำคัญ 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572

ส่วนที่ 4 แผนปฏิบัติราชการการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 5 แผนการลาศึกษาต่อปีงบประมาณ (2569 – 2572) และผลการดำเนินการตามเป้าหมายปีงบประมาณ (2567 – 2569)

ส่วนที่ 6 การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

โดยทั้ง 5 ส่วนมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ คือ 1) การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม 2) การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม และ 4) การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้มอบหมายกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนในการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามแผนกลยุทธ์รวมทั้งบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

มีนาคม 2569

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทที่ 1 บริบทองค์กร	1
บทที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูล	8
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572	20
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการราชการการพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	36
บทที่ 5 แผนการลาศึกษาต่อประจำปีงบประมาณ (2569 – 2572) และผลการดำเนินการตามเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ (2567 – 2569)	48
บทที่ 6 การนำแผนพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	50

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ดำเนินการโดย กองบริหารงานบุคคล กำหนดทิศทางการพัฒนาอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งระบบการกำกับติดตามและประเมินผล โดยได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 – 2570 สำหรับนำไปใช้แนวทางในการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งรองรับ การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นองค์กรการบริหารบุคคลที่มีการบริหารงานบุคคล สรรหาการรักษาและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)	ระยะยาว (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572)
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ขีดความสามารถและสมรรถนะบุคลากรให้รองรับ นโยบายและทิศทางการบริหารจัดการกลยุทธ์และ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย	บริหารจัดการโดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตรองรับการเป็น มหาวิทยาลัยนวัตกรรมและก้าวสู่ความเป็นเลิศ ในระดับประเทศและสากล

ซึ่งจากวิสัยทัศน์และตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล มหาลัยได้ทำวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ SWOT Analysis และ TOW Matrix เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

บทที่ 1 บริบทขององค์กร

1.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ให้บริการ การศึกษา และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนา ในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครู อาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และ ประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและ ศักยภาพ มีความพร้อมในหลายๆ ด้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้น การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการ โดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้นสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง เพื่อให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางปริญญาเป็นหลัก

พื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 1,323 ไร่ ประกอบด้วย

1. มทร.ธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 740 ไร่
2. มทร.ธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 125 ไร่
3. มทร.ธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 33 ไร่
4. มทร.ธัญบุรี ศูนย์ปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี 425 ไร่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมุ่งเน้นการขับเคลื่อนสู่ RMUTT Innovative University โดยมุ่งเน้นบริบทการทำงานที่ก่อเกิดนวัตกรรม คือ การกระทำความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดคุณค่าสูง เน้นการก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์แล้วลงมือทำให้เกิดคุณค่าที่จับต้องได้ มีคุณูปการสูง (Value Impact) และ วัตถุประสงค์อย่างแท้จริง Making Creativity into Value Reality การสร้างนวัตกรรมในมทร.ธัญบุรี เริ่มจาก สร้าง Mindset ให้บุคลากร และนักศึกษา ของมทร.ธัญบุรี เป็นผู้ที่สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผ่านการพัฒนาปลูกฝังทักษะ 5Is และยุทธศาสตร์นวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation) โดยกระบวนการความร่วมมือกับโลกเปิดในรูปแบบ 3Cs รวมทั้งการยกระดับ มทร.ธัญบุรีในด้าน Geospatial & Innovation Domain ภายใต้ปัจจัยท้าทายและสถานะการเปลี่ยนแปลงใน 9 มิติ (STEEPELCA) ที่ส่งผล กระทบเชิงคุณค่าสูงต่อมทร.ธัญบุรีและประเทศ โดยยุทธศาสตร์ที่ออกแบบและนำไปสู่การขับเคลื่อน บนยุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม (Innovation Strategy) และนวัตกรรมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Innovation)

เน้นการส่งผลในทิศทางเดียวกันกับ UN SDGs ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570 กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570 แผนการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 - 2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 - 2570

นโยบายและยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) Agro-food Innovation : สมาร์ท ฟาร์ม เกษตรชีวภาพ อาหารปลอดภัย แปรรูปเพื่อมูลค่าเพิ่ม
- 2) Digital Economy : Cloud Automation Bigdata E-Commerce ICT
- 3) Logistic Innovation: อากาศยาน ระบบราง นวัตกรรมวัสดุชีวภาพ
- 4) Tourism & Creative Innovation : โมเดลการพัฒนาเมือง สร้างมูลค่าเพิ่มด้านศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นพัฒนาบัณฑิตให้เป็นนวัตกร โดยให้หลัก 5H คือ 1) Head คือมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพและมีแนวคิดในการเป็นนวัตกร 2) Hand คือมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ 3) Heart คือมีการปฏิบัติงานด้วยใจรักในวิชาชีพ 4) Hip คือมีสุขภาพที่ดี และ 5) Heel คือมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

การแบ่งส่วนราชการ

หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานประชุมสภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัยในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติที่ประชุม ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี

ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์* สำนักจัดการทรัพย์สิน* กองอาคารสถานที่* กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ* กองกฎหมาย* สำนักงานบริการวิชาการ* และกองส่งเสริมสุขภาพและกีฬา*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

สถาบัน / สำนัก

เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลอง และฝึกอบรม 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
4. สำนักสหกิจศึกษา*
5. สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ*
6. สำนักบัณฑิตศึกษา*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

คณะ / วิทยาลัย

เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย และ การให้บริการทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบัน มี 12 คณะ ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์*
11. คณะการแพทย์บูรณาการ*
12. คณะพยาบาลศาสตร์**

หมายเหตุ

* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณเงินรายได้

หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในปีการศึกษา 2568 (ปีงบประมาณ 2569) มีทั้งหมด 134 หลักสูตร ระดับปริญญาตรีและบัณฑิต คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 88 หลักสูตร บัณฑิตศึกษา จำนวน 46 หลักสูตร หลักสูตร Non-degree 86 หลักสูตร

นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มหลักสูตรที่เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัยฯ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. หลักสูตรที่มีรายวิชา หรือโครงการ หรือกิจกรรม ที่ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ มีทักษะ และสามารถนำ AI ไปใช้ประโยชน์ (100%)

2. หลักสูตรที่มีรายวิชา หรือโครงการ หรือกิจกรรม ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) (100%)

3. หลักสูตรเรียนร่วมกับภาคประกอบการ (TM15,CWIE,Premium Course, etc.) (35%)

3.1 หลักสูตร TM 15 เช่น วท.บ.เทคโนโลยีภูมิทัศน์, คศ.บ.อาหารและโภชนาการ, คศ.บ.นวัตกรรมศิลปประดิษฐ์สร้างสรรค์, คศ.บ.การออกแบบแฟชั่นและนวัตกรรมเครื่องแต่งกาย, วศ.บ.วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อากาศยาน วท.บ.วิทยาการสารสนเทศเพื่อนวัตกรรมดิจิทัล และ วท.บ.นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพ เป็นต้น

3.2 หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ เช่น (หลักสูตรที่หน่วยงานกับภาคอุตสาหกรรมโดยหลักสูตรจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี 50% และภาคปฏิบัติ 50% นักศึกษาฝึกงานกับสถานประกอบการไม่ต่ำกว่า 6 ครั้ง และเรียนในมหาวิทยาลัย 4 ครั้ง วท.บ.สัตวศาสตร์,วท.บ.การผลิตพืช เป็นต้น

3.3 หลักสูตร Premium Course ร่วมกับสถานประกอบการเรียนทฤษฎี 50% และภาคปฏิบัติ 50% กับสถานประกอบการปีการศึกษา 2568-ปัจจุบัน เปิดหลักสูตรใหม่ ป.ตรี วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์อากาศยาน ร่วมกับไทยไลอ้อนแอร์

4. หลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (80 %)

เช่น บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจและ วท.บ.วิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

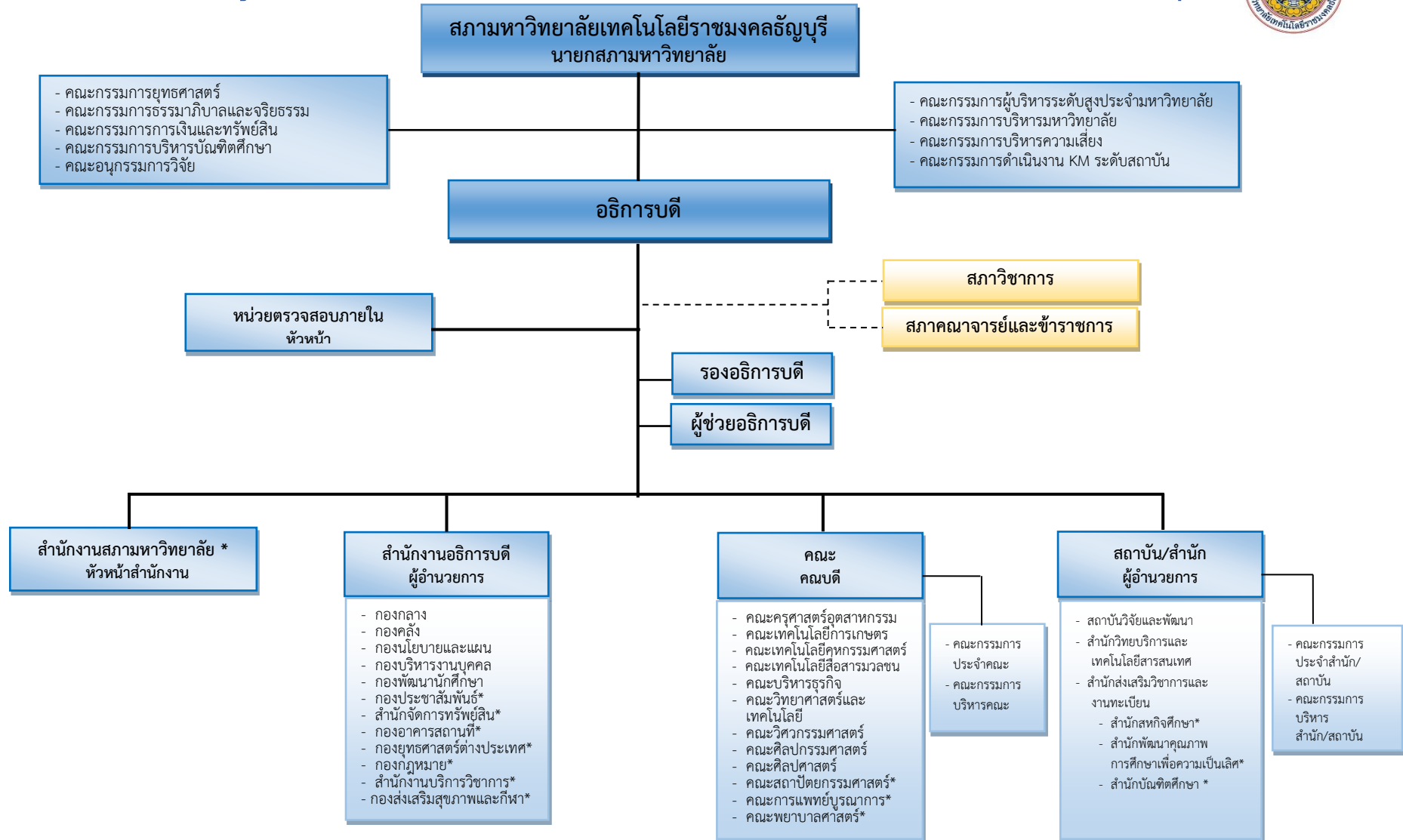
5. หลักสูตรที่มีการสร้างแนวคิดในรายวิชาการเป็นนวัตกรรม (100%) เช่น วท.บ.นวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ, วท.ม.นวัตกรรมการและเทคโนโลยีการเกษตร, ทล.บ.นวัตกรรมการจัดการสื่อสารมวลชน, วท.ม.เทคโนโลยีวัสดุและนวัตกรรม และ ศล.บ.นวัตกรรมการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย เป็นต้น

6. หลักสูตรที่มีกิจกรรมส่งเสริมการมีแนวคิดผู้ประกอบการ (100%) เช่น บธ.บ.การเงินและการลงทุน, บธ.บ.การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ และ บธ.บ.การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็นต้น



1.2 โครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนราชการ

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หมายเหตุ : * เป็นส่วนงานภายใน ของมหาวิทยาลัยฯ

1.3 ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”

1.4 วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่า สู่อุตสาหกรรมและประเทศ”

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

1. นวัตกรรมที่ถูกนำมาใช้ประโยชน์เกิดการสร้างคุณค่าหรือมูลค่าเชิงพาณิชย์
2. มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์
3. ผลการจัดอันดับ Times Higher Education (THE) Impact Ranking (SDGS)

1.5 อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

1.6 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติพัฒนานวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรม”

1.7 ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“Value innovation Creator” เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

- V = Value : มุ่งสร้างคุณค่า ทำสิ่งที่มีประโยชน์ และส่งผลกระทบต่อผู้อื่น
- I = Innovation : มุ่งสร้างนวัตกรรมใช้ข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ ควบคู่กับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- C = Creator : มุ่งสร้างสรรค์ กล้าเสนอแนวคิดใหม่ๆ กล้าทำสิ่งใหม่ๆ ไม่กลัวที่จะล้มเหลว มอง เป็นโอกาสในการเรียนรู้และใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาครั้งต่อไป

1.8 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“Professional and teamwork” ทำงานอย่างมืออาชีพและมีความสามัคคี

1.9 พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีความสามารถทางวิชาการวิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ส่งการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.10 สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

1. มีหลักสูตรฐานสมรรถนะทุกหลักสูตร มุ่งเน้นสหกิจศึกษา/การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE)
2. มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการ/พัฒนากำลังคนตอบโจทย์อุตสาหกรรมเป้าหมาย และ EEC
3. มีองค์ความรู้เชิงลึกด้านวัสดุศาสตร์/ดิจิทัล/พลังงาน/ทดแทน/สิ่งแวดล้อม/อาหาร/ศิลปะสร้างสรรค์
4. มีการนำผลงานวิจัย/เทคโนโลยี/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ พัฒนาผู้ประกอบการ เพิ่มศักยภาพกับชุมชนในพื้นที่ Area-based และสร้างผลกระทบเชิงบวกด้านเศรษฐกิจและสังคม

บทที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลบุคลากร

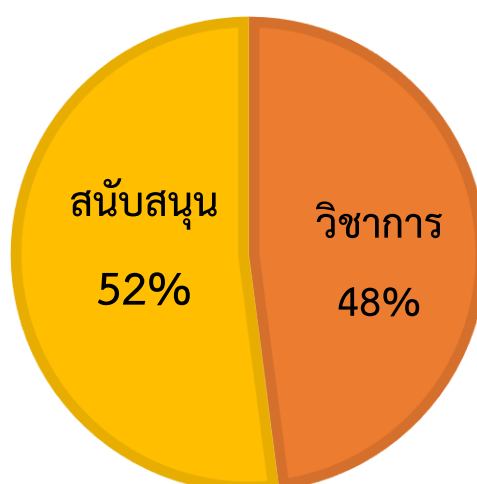
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นส่วนราชการที่ดำเนินงานตามพันธกิจหลักคือ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม บุคลากรในสังกัด ณ 30 มิถุนายน 2569 ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 332 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,222 คน พนักงานราชการ จำนวน 96 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน พนักงานพิเศษเงินรายได้ จำนวน 452 คน และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน แยกตามหน่วยงาน รายละเอียดตามตาราง ดังตารางที่ 2.1 และดังตารางที่ 2.2

ตาราง 2.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกตามสายงานและประเภทตำแหน่ง

หน่วยงาน		วิชาการ						สนับสนุน							รวม ทั้งหมด
		ขรก.	พ. พิเศษ	พม.	พรง.	ลช.	รวม	ขรก.	พ. พิเศษ	พม.	พรง.	ลช.	ลปจ.	รวม	
1.	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	32	7	73	-	-	112	-	54	23	2	3	1	83	195
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	9	-	38	-	-	47	2	15	26	8	-	3	54	101
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์	15	1	28	-	-	44	3	15	24	3	-	-	45	89
4.	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน	5	-	38	-	-	43	-	5	22	-	-	-	27	70
5.	คณะบริหารธุรกิจ	19	2	64	-	2	87	2	25	15	4	-	2	48	135
6.	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	24	-	98	-	-	122	2	9	20	16	-	-	47	169
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	94	-	99	-	-	193	-	76	35	10	-	1	122	315
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	34	4	46	1	-	85	2	4	14	2	-	-	22	107
9.	คณะศิลปศาสตร์	20	-	84	-	2	106	2	10	16	1	1	1	31	137
10.	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	4	-	-	5	2	5	20	1	-	-	28	33
11.	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	-	5	5
12.	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3	-	4	-	-	7	1	28	39	13	-	-	81	88
13.	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	3	-	-	-	-	3	7	8	21	2	-	-	38	41
14.	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	1	-	5	-	-	-	6	6
15.	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	9	-	36	-	-	1	46	46
16.	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	3	-	17	-	-	1	21	21
17.	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	5	-	20	4	-	1	30	30
18.	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	1	-	-	1	3	6	25	2	-	-	36	37
19.	*กองกฎหมาย	-	-	1	-	-	1	-	1	4	2	-	-	7	8
20.	*กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-	12	13	6	-	-	31	31
21.	*กองกลาง (ผู้บริหาร)	9	-	5	-	-	14	1	-	-	-	-	-	1	15
22.	*กองประชาสัมพันธ์	-	-	1	-	-	1	-	-	11	-	-	1	12	13
23.	*กองยุทธศาสตร์ ต่างประเทศ	-	-	1	-	-	1	-	-	6	-	-	-	6	7
24.	*กองส่งเสริมสุขภาพและ กีฬา	-	-	1	-	-	1	1	3	4	1	-	-	9	10
25.	*กองอาคารสถานที่	1	-	1	-	-	2	2	140	23	3	-	2	170	172
26.	*คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	3	-	31	-	-	34	-	6	12	2	-	-	20	54
27.	*คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	39	-	-	39	-	-	13	-	3	-	16	55

หน่วยงาน		วิชาการ						สนับสนุน							รวม ทั้ง หมด
		ขรก.	พ. พิเศษ	พม.	พรก.	ลช.	รวม	ขรก.	พ. พิเศษ	พม.	พรก.	ลช.	ลปจ.	รวม	
28.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	1	55	-	-	63	1	2	9	1	-	-	13	76
29.	*สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
30.	*สำนักงานบริการวิชาการ	1		2	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3
31.	*สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-	-	4	4
32.	*สำนักจัดการทรัพยากร	-	-	-	-	-	-	-	7	5	4	-	-	16	16
33.	*สำนักบัณฑิตศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	1	7	1	-	-	9	9
34.	*สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	-	-	2	-	-	2	-	-	7	3	-	-	10	12
35.	*สำนักสหกิจศึกษา	1	-	1	-	-	2	-	1	3		-	-	4	6
36.	**สถานีวิจัยกระจายเสียง	1	-	1	-	-	2	-	1	4	3	-	-	8	10
ผลรวมทั้งหมด		282	15	718	1	4	1020	50	437	504	95	7	14	1107	2127

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



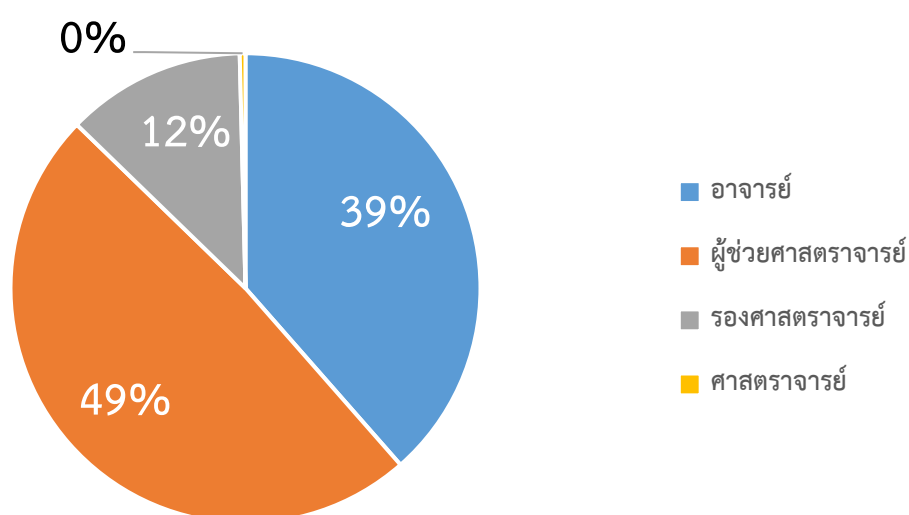
หมายเหตุ สายวิชาการ : สายสนับสนุน 1 : 0.8

ภาพที่ 2.1 แสดงข้อมูลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แยกตามตำแหน่ง

ตาราง 2.2 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงานสังกัด		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	อาจารย์	รวม
1.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	53	16	-	48	117
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	27	3	-	19	49
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	33	4	-	7	44
4.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	31	4	-	13	48
5.	คณะบริหารธุรกิจ	50	8	1	32	91
6.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	22	-	48	133
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	116	51	1	38	206
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	31	8	2	47	88
9.	คณะศิลปศาสตร์	41	3	-	64	108
10.	*คณะการแพทย์บูรณาการ	14	1	-	19	34
11.	*คณะพยาบาลศาสตร์	12	2	-	25	39
12.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	26	4	-	33	63
ผลรวมทั้งหมด		497	126	4	393	1020

หมายเหตุ บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 59.58 % ณ 30 มิถุนายน 2569



ภาพที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ แยกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ

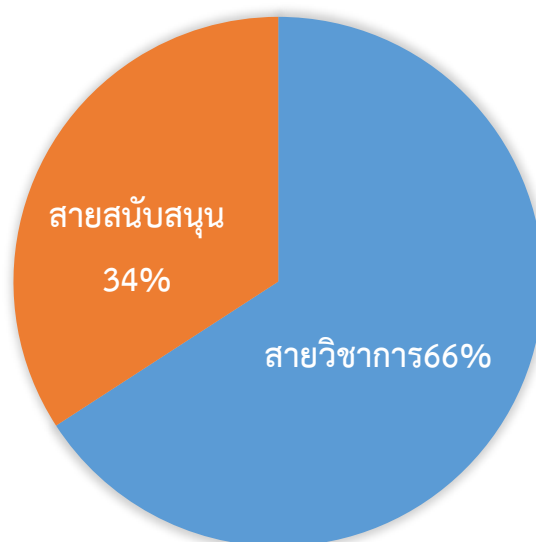
ตาราง 2.3 จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแยกตามสังกัด ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

หน่วยงานสังกัด		ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร			รวมทั้งหมด
		ขง.	ปง.	ไม่มีระดับ	รวม	ขก.พิเศษ	ขก.	ปก.	ไม่มีระดับ	รวม	ผอ.กองหรือเทียบเท่า	รองอธิการบดี	รวม	
1.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	7	16	-	23	-	-	-	23
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	1	7	19	-	27	1	-	1	28
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	6	20	-	26	1	-	1	27
4.	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	4	18	-	22	-	-	-	22
5.	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-	6	11	-	17	-	-	-	17
6.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	4	17	-	21	1	-	1	22
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	11	24	-	35	-	-	-	35
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	3	12	-	15	1	-	1	16
9.	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	8	10	-	18	-	-	-	18
10.	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	2	7	12	-	21	1	-	1	22
11.	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2
12.	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	3	12	25	-	40	-	-	-	40
13.	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	-	-	1	2	5	19	-	26	1	-	1	28
14.	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	1	-	5	-	6	-	-	-	6
15.	กองคลัง	-	-	-	-	5	14	26	-	45	-	-	-	45
16.	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	2	6	11	-	19	1	-	1	20
17.	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	5	9	10	-	24	1	-	1	25
18.	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	2	10	16	-	28	-	-	-	28
19.	*กองกฎหมาย	-	-	-	-	-	1	3	-	4	-	-	-	4
20.	*กองกลาง	-	-	-	-	-	2	11	-	13	-	-	-	13
21.	*กองกลาง (ผู้บริหาร)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
22.	*กองประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	6	5	-	11	-	-	-	11
23.	*กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	6
24.	*กองส่งเสริมสุขภาพและกีฬา	-	-	-	-	1	1	3	-	5	-	-	-	5
25.	*กองอาคารสถานที่	1	6	-	7	-	3	15	-	18	-	-	-	25
26.	*คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	-	-	-	-	-	1	11	-	12	-	-	-	12
27.	*คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	2	2	-	-	-	11	11	-	-	-	13
28.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	1	-	1	-	1	8	-	9	-	-	-	10
29.	*สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
30.	*สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	1	1	1	-	3	-	-	-	3
31.	*สำนักจัดการทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	5
32.	*สำนักบัณฑิตศึกษา	-	-	-	-	-	2	5	-	7	-	-	-	7
33.	*สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	-	-	-	-	1	1	5	-	7	-	-	-	7
34.	*สำนักสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	3
35.	**สถานีวิจัยกระจายเสียง	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	4
ผลรวมทั้งหมด		2	7	2	11	26	138	359	11	534	8	1	9	554

หมายเหตุ ขก.พิเศษ หมายความว่า ข้าราชการพิเศษ, ขก. หมายความว่า ข้าราชการ, ปง. หมายความว่า ปฏิบัติงาน, ขก.พิเศษ หมายความว่า ข้าราชการพิเศษ, ขก. หมายความว่า ข้าราชการ, ปก. หมายความว่า ปฏิบัติการ

ตาราง 2.4 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามคณะ

หน่วยงานสังกัด		วิชาการ	สนับสนุน	ผลรวมทั้งหมด	สัดส่วนสนับสนุนต่อวิชาการ	เกณฑ์	สรุป
1.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	117	83	200	0.71	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	49	54	103	1.11	0.80	เกินเกณฑ์
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	44	45	89	1.03	0.80	เกินเกณฑ์
4.	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	48	27	75	0.57	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
5.	คณะบริหารธุรกิจ	91	49	140	0.54	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
6.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	133	47	180	0.42	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	206	122	328	0.60	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
8.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	88	22	110	0.25	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
9.	คณะศิลปศาสตร์	108	31	139	0.29	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
10.	*คณะการแพทย์บูรณาการ	34	20	54	0.59	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
11.	*คณะพยาบาลศาสตร์	39	16	55	0.41	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
12.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	63	13	76	0.21	0.80	ไม่เกินเกณฑ์
ผลรวมทั้งหมด		1020	529	1549			



หมายเหตุ ภาพรวม สายวิชาการ : สายสนับสนุน 1 : 0.8 ผล 1:9

ตารางที่ 2.5 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2572

หน่วยงานสังกัด		2569				2570					2571				2572			
		อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
1.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	3	-	4	1	-	1	-	2	-	1	1	2	-	-	1	1
2.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1
3.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	2	1	4	-	2	1	3
4.	คณะบริหารธุรกิจ	-	4	1	5	2	-	-	-	2	-	2	-	2	-	1	1	2
5.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	-	1	1	2	-	-	3	1	-	-	1	1	-	-	1
6.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	4	-	4	1	1	-	-	2	-	2	-	2	-	4	2	6
7.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	-	1	2	1	2	-	1	4	4	1	-	5	-	3	1	4
8.	คณะศิลปศาสตร์	2	1	-	3	1	2	-	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3
9.	*คณะการแพทย์บูรณาการ	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-
10.	*คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-
11.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลรวมทั้งหมด		5	13	2	20	8	8	1	1	18	7	13	2	22	1	14	6	21

ตารางที่ 2.6 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการแยกตามสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2572

หน่วยงานสังกัด		2569		2570		2571		2572	
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน
1.	**สถานีวิทยุกระจายเสียง	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	*กองกฎหมาย	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	*กองกลาง	-	-	-	2	-	1	-	1
4.	*กองกลาง (ผู้บริหาร)	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	*กองประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	*กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	*กองส่งเสริมสุขภาพและกีฬา	-	-	-	-	-	1	-	1
8.	*กองอาคารสถานที่	-	7	-	7	1	10	-	3
9.	*คณะการแพทย์บูรณาการ	-	-	1	-	1	-	-	-
10.	*คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	1	1	-	1
11.	*คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	1	-	-	-	-	-
12.	*สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	*สำนักงานบริการวิชาการ	1	-	-	-	-	-	-	-
14.	*สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-
15.	*สำนักจัดการทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	1	-	-
16.	*สำนักบัณฑิตศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	1
17.	*สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	-	-	-	-	-	1	-	-
18.	*สำนักสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-
19.	กองคลัง	-	-	-	2	-	1	-	-

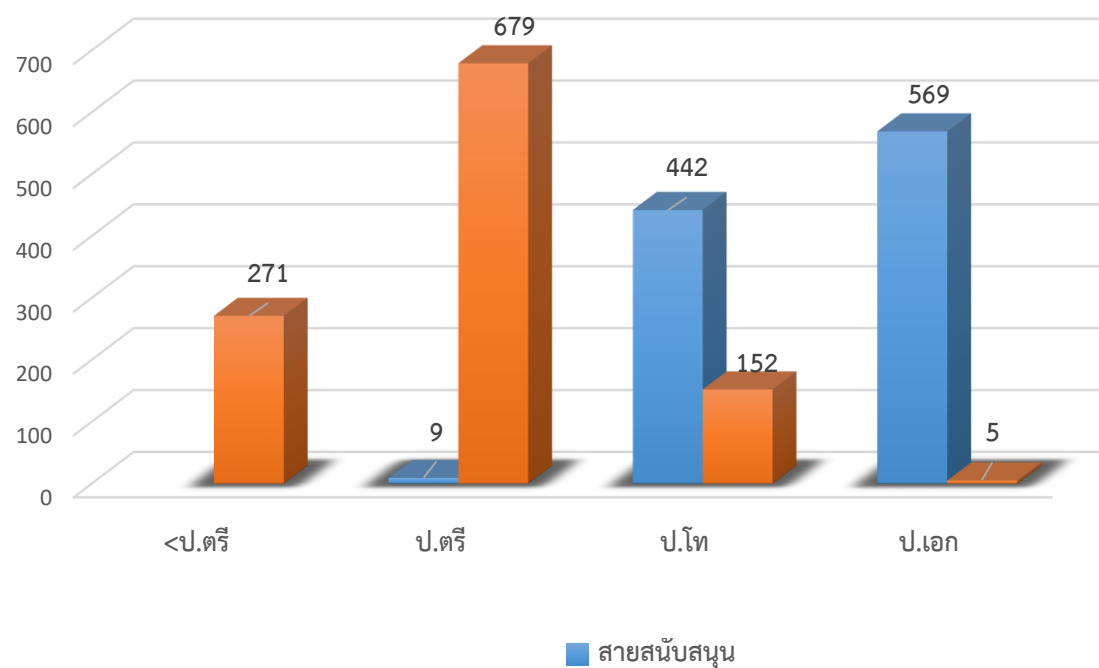
หน่วยงานสังกัด		2569		2570		2571		2572	
		วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน
20.	กองนโยบายและแผน	-	1	-	-	-		-	-
21.	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	1	-	1
22.	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	1	-	1	-	-
23.	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4	1	2	-	1		1	-
24.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	2	-	1	1	3	1	2
25.	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	1	-	-	-	4	2	3	-
26.	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	1	-	-	-	-
27.	คณะบริหารธุรกิจ	5	-	2	-	2	1	2	2
28.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	3	-	1	3	1	-
29.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	1	2	-	2	4	6	3
30.	คณะศิลปกรรมศาสตร์	2		4	1	5	1	4	1
31.	คณะศิลปศาสตร์	3	1	3	1	3	-	3	-
32.	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	1
33.	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-
34.	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	2	-	2	-	1
35.	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	2	-	1
36.	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-
Grand Total		20	15	18	18	22	36	21	19

ตารางที่ 2.7 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ

ประเภทบุคลากร	วิชาการ				สนับสนุน					รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	<ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	
ข้าราชการ	3	131	148	282	1	16	30	3	50	332
พนักงานพิเศษเงินรายได้	2	4	9	15	233	196	8	-	437	452
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	306	412	718	9	386	108	1	504	1222
พนักงานราชการ	1	-	-	1	15	75	5	-	95	96
ลูกจ้างชั่วคราว	3	1	-	4	3	3	-	1	7	11
ลูกจ้างประจำ	-	-	-		10	3	1	-	14	14
ผลรวมทั้งหมด	9	442	569	1020	271	679	152	5	1107	2127

หมายเหตุ มหาวิทยาลัยมีข้อมูลบุคลากรสายวิชาการคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 55.78

บุคลากรสายสนับสนุนคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 0.45



ภาพรวม 2.7 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังตามที่คณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังของสถาบันมีรายละเอียดดังนี้

1. ความจำเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนแผนการเปิดหลักสูตรใหม่ หรือการปิดหลักสูตรเดิม ซึ่งอาจส่งผลต่อความต้องการด้านกำลังคนของ ภาควิชา/สาขาวิชาและการดำเนินการกิจตามพันธกิจของคณะ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสาขาวิชาเดียวกับตำแหน่งที่ว่างลงจากการที่มีผู้เกษียณอายุราชการ โดยต้องมีเหตุผลและความจำเป็นที่ชัดเจน
2. ข้อมูลจำนวนนักศึกษาในปัจจุบัน แนวโน้มการรับนักศึกษาในอนาคต และอัตราการคงอยู่ของ นักศึกษา ในภาควิชา/สาขาวิชา นั้น
3. ภาระงานสอนของอาจารย์ประจำคณะ รวมถึงสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ภาระงานด้าน วิชาการ งานวิจัย งานบริการวิชาการ และภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.8 การวิเคราะห์อัตรากำลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2569 - 2572

ที่	หน่วยงาน/สาขาวิชา	FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2567/2 2567/3 และ 2568/1				FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2563/2 2563/3/สุรนารี และ 2564/1				จำนวน	จำนวนอาจารย์		จำนวน	จำนวน	จำนวน																					
		สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ	สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ	อาจารย์ ปัจจุบัน				ที่ควรมีต่อ FTES		อัตรา กำลัง	อัตราว่าง	อัตรา ที่เสนอ	2569			2570			2571			2572			2573			
		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ภาค ปกติ							ภาค พิเศษ	เกษียณ				ใหม่	อ./ ผศ.	รศ.	ผ.	อ. /ผศ.	รศ.	ผ.	อ. /ผศ.	รศ.	ผ.	อ. /ผศ.	รศ.	ผ.	อ. /ผศ.	รศ.	ผ.
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	199.33	2.08	1,379.18	31.36	1,578.52	-	-	85.61	120.60	85.61	116	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	สาขาวิศวกรรมโยธา/ครุศาสตร์โยธา	-	-	63.33	-	63.33	-	-	-	-	-	5	1:30	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า/ครุศาสตร์ วิศวกรรมไฟฟ้า	-	-	117.61	-	117.61	-	-	-	8.83	-	8	1:30	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิศวกรรมเครื่องกล/ครุศาสตร์ วิศวกรรมเครื่องกล	-	-	116.17	-	116.17	-	-	-	-	-	7	1:30	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม/ครุศาสตร์ วิศวกรรมอุตสาหกรรม	-	-	127.56	-	127.56	-	-	60.36	28.22	60.36	10	1:30	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์/ครุศาสตร์ วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบอัตโนมัติ	-	-	126.08	28.22	126.08	-	-	-	-	-	8	1:30	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์/ครุศาสตร์ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	59.44	1.42	192.66	-	252.10	-	-	-	-	-	8	1:30	8	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์	-	-	262.64	3.14	262.64	-	-	-	20.13	-	10	1:30	9	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา	58.86	0.67	116.28	-	175.14	-	-	-	-	-	13	1:30	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-						
	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา	44.17	-	256.86	-	301.03	-	-	-	14.08	-	9	1:30	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิชาเทคนิคศึกษา (ป.เอก)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1:30	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	-	-	-	-	-	-	25.25	-	25.25	-	4	1:30	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขานแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา	31.39	-	-	-	31.39	-	-	-	-	-	3	1:30	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาบริหารการศึกษา	5.47	-	-	-	5.47	-	-	-	-	-	3	1:30	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาหลักสูตรและการสอน	-	-	-	-	-	-	-	49.33	-	-	5	1:30	0	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	26.86	-	602.16	-	629.02	-	-	-	-	-	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาเทคโนโลยีภูมิทัศน์	16.00	-	79.36	-	95.36	-	-	-	-	-	9	1:20	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	สาขาการสัตตพืช	-	-	130.72	-	130.72	-	-	-	-	-	10	1:20	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						

ที่	หน่วยงาน/สาขาวิชา	FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2567/2 2567/3 และ 2568/1					FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2563/2 2563/3/ฤดูร้อน และ 2564/1					จำนวน อาจารย์	จำนวนอาจารย์		จำนวน อัตรา กำลัง	จำนวน อัตราว่าง	จำนวน อัตรา ที่เสนอ	2569			2570			2571			2572			2573		
		สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ	สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ		เกณฑ์	ควรมี				ที่ขาด แคล่น	ปัจจุบัน	ขอเพิ่ม	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	อ. /รศ.	รศ.	ศ.	อ. /รศ.	รศ.	ศ.	อ. /รศ.	รศ.	ศ.
		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ																						
	สาขาสัตวศาสตร์	-	-	221.28	-	221.28	-	-	-	-	-	11	1:20	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์	-	-	3.42	-	3.42	-	-	-	-	-	7	1:20	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	สาขาประมง	-	-	66.11	-	66.11	-	-	-	-	-	7	1:20	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
	สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	10.86	-	101.27	-	112.13	-	-	-	-	-	10	1:20	6	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	982.39	-	982.39	-	-	-	9.13	-	45			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	สาขาเทคโนโลยีงานประดิษฐ์สร้างสรรค์	-	-	60.78	-	60.78	-	-	-	9.13	-	3	1:25	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาการศึกษานานาชาติ	-	-	150.11	-	150.11	-	-	-	-	-	8	1:25	6	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาการออกแบบแฟชั่นและเครื่องแต่งกาย/ การออกแบบแฟชั่นและนวัตกรรมเครื่องแต่งกาย	-	-	174.61	-	174.61	-	-	-	-	-	10	1:25	7	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาอาหารและโภชนาการ	-	-	596.89	-	596.89	-	-	-	-	-	17	1:25	24	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาอุตสาหกรรมบริการอาหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1:25	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
4	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	63.25	10.86	986.59	157.94	1,049.84	-	-	-	-	-	48		-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและภาพยนตร์	-	-	103.86	41.97	103.86	-	-	-	-	-	8	1:25	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาเทคโนโลยีการโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง	-	-	198.81	41.94	198.81	-	-	-	-	-	8	1:25	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาเทคโนโลยีสิ่งพิมพ์	10.58	-	117.81	34.36	128.39	-	-	-	-	-	8	1:25	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาเทคโนโลยีสิ่งพิมพ์ดิจิทัล	24.64	6.92	72.78	-	97.42	-	-	-	-	-	5	2:25	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาเทคโนโลยีการพิมพ์ดิจิทัลและบรรจุภัณฑ์	22.78	3.94	207.86	-	230.64	-	-	-	-	-	8	1:25	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์	5.25	-	195.31	-	200.56	-	-	-	-	-	9	1:25	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1:25	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาครีเอทีฟมีเดียเทคโนโลยี	-	-	90.17	39.67	90.17	-	-	-	-	-	1	1:25	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	คณะบริหารธุรกิจ	325.61	17.97	3,881.78	51.00	4,207.39	-	-	1.13	105.51	1.13	92		168	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาการเงินและเศรษฐศาสตร์	90.69	6.61	546.19	-	636.89	-	-	-	-	-	20	1:25	25	3	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาการจัดการ	52.36	1.94	1,254.78	5.83	1,307.14	-	-	0.25	6.63	0.25	22	1:25	52	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาการตลาด	42.69	5.11	723.17	45.17	765.86	-	-	-	4.25	-	13	1:25	31	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์	73.17	3.56	358.50	-	431.67	-	-	0.88	92.09	0.88	15	1:25	17	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	17.33	0.72	503.17	-	520.50	-	-	-	2.54	-	12	1:25	21	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาบัญชี	49.36	0.03	495.97	-	545.33	-	-	-	-	-	10	1:25	22	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	898.44	20.00	927.89	-	1,826.33	-	-	29.26	9.92	29.26	132			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	79.83	0.08	43.25	-	123.08	-	-	-	-	-	19	1:20	6	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาสถิติประยุกต์	104.25	5.67	67.33	-	171.58	-	-	-	-	-	12	1:20	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาเคมี/เคมีประยุกต์	94.83	1.17	67.25	-	162.08	-	-	15.05	1.12	15.05	20	1:20	16	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาวิชาชีววิทยา/ชีววิทยาประยุกต์	36.75	-	85.94	-	122.69	-	-	7.59	0.67	7.59	18	1:20	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	391.75	5.00	339.92	-	731.67	-	-	-	6.25	-	14	1:20	37	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

ที่	หน่วยงาน/สาขาวิชา	FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2567/2 2567/3 และ 2568/1				FTES ระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2563/2 2563/3/ตุลธิรอน และ2564/1					จำนวน	จำนวนอาจารย์		จำนวน	จำนวน	จำนวน															
		สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ	สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาค ปกติ	ที่ควรมีต่อ FTES		อัตรา กำลัง	อัตราว่าง	อัตราที่เสนอ	2569			2570			2571			2572			2573		
		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ		ภาค ปกติ	ภาค พิเศษ	ปัจจุบัน	เกณฑ์		ควรมี	ที่ขาดแคลน	ปัจจุบัน	ขอเพิ่ม	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	อ./ ผศ.	รศ.	ศ.	
	สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	52.83	-	184.86	-	237.69	-	-	-	-	8	1:20	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาฟิสิกส์/ฟิสิกส์ประยุกต์	56.08	6.08	46.64	-	102.72	-	-	-	-	22	1:20	10	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาการบริหารและการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่	61.44	2.00	78.69	-	140.14	-	-	6.63	1.88	6.63	7	1:20	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-			
	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร	20.67	-	14.00	-	34.67	-	-	-	-	12	1:20	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-			
7	คณะวิศวกรรมศาสตร์	267.81	25.61	3,735.86	519.14	4,003.67	-	-	33.75	46.46	33.75	210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	26.75	2.33	416.36	93.00	443.11	-	-	2.79	24.13	2.79	22	1:20	22	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	-	-	160.69	-	160.69	-	-	5.04	-	5.04	8	1:20	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	11.42	1.50	431.53	77.03	442.94	-	-	7.83	9.08	7.83	21	1:20	22	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	8.33	2.25	465.92	91.47	474.25	-	-	-	2.29	-	22	1:20	24	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม/วิศวกรรมอุตสาหกรรมและการผลิต	57.69	7.72	490.31	170.58	548.00	-	-	1.50	2.54	1.50	27	1:20	27	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	11.53	0.81	234.28	-	245.81	-	-	5.25	0.75	5.25	12	1:20	12	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิศวกรรมเครื่องกล/วิศวกรรมวัดกรรมสิ่งทอ	20.75	-	101.53	-	122.28	-	-	-	-	-	5	1:20	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมีและสิ่งทอ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1:20	0	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมทอกลินเอร์และเส้นใย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1:20	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องนุ่งน่ม	-	-	-	-	-	-	-	2.17	3.83	2.17	7	1:20	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	49.50	0.42	307.11	-	356.61	-	-	0.79	-	0.79	17	1:20	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องจักรกลเกษตร/วิศวกรรมเกษตร/วิศวกรรมเกษตรอุตสาหกรรม	47.83	3.92	80.42	-	128.25	-	-	-	-	-	9	1:20	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร	1.67	-	73.14	-	74.81	-	-	-	-	-	7	1:20	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาวิศวกรรมชลประทานและการจัดการน้ำ	-	-	95.33	-	95.33	-	-	-	-	-	5	1:20	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม/อากาศยาน	29.08	6.67	556.17	87.06	585.25	-	-	2.00	2.58	2.00	24	1:20	29	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ	3.25	-	323.08	-	326.33	-	-	6.38	1.25	6.38	17	1:20	16	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
8	คณะศิลปกรรมศาสตร์	16.25	-	996.51	-	1,012.76	-	-	-	37.83	-	88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์	5.00	-	157.14	-	162.14	-	-	-	-	-	12	1:8	20	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์	-	-	52.50	-	52.50	-	-	-	-	-	8	1:8	7	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาออกแบบภายใน	-	-	79.69	-	79.69	-	-	-	-	-	6	1:8	10	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาการออกแบบแฟชั่นและศิลปะสิ่งทอ	-	-	10.00	-	10.00	-	-	-	28.08	-	3	1:8	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาปฏิบัติการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย	3.92	-	44.31	-	48.22	-	-	-	-	-	4	1:8	6	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาจิตรกรรม	3.08	-	61.72	-	64.81	-	-	-	-	-	5	1:8	8	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาประติมากรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1:8	0	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-		
	สาขาวิชาศิลปะภาพพิมพ์	-	-	0.08	-	0.08	-	-	-	-	-	1	1:8	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
	สาขาวิชาศิลปะไทย	2.50	-	19.11	-	21.61	-	-	-	-	-	7	1:8	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-		
	สาขาวิชาดนตรีสากล	-	-	79.39	-	79.39	-	-	-	-	-	5	1:8	10	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

ที่	หน่วยงาน/สาขาวิชา	FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2567/2 2567/3 และ 2568/1					FTES ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2563/2 2563/ฤดูร้อน และ 2564/1					จำนวน	จำนวนอาจารย์		จำนวน	จำนวน	จำนวน															
		สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาคปกติ	สอนวิชาศึกษาทั่วไป		สอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน		รวมภาคปกติ	อาจารย์	ที่ควรมีต่อ FTES		อัตรากำลัง	อัตราว่าง	อัตราที่เสนอ	2569			2570			2571			2572			2573		
		ภาคปกติ	ภาคพิเศษ	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ		ภาคปกติ	ภาคพิเศษ	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ		ปัจจุบัน	เกณฑ์	ควรมี	ที่ขาดแคลน	ปัจจุบัน	ขอเพิ่ม	อ./มศ.	รศ.	ศ.	อ./มศ.	รศ.	ศ.	อ./มศ.	รศ.	ศ.	อ./มศ.	รศ.	ศ.	อ./มศ.	รศ.	ศ.
	สาขาวิชาดนตรีศึกษาศิลปะไทยศึกษา	-	-	13.39	-	13.39	-	-	-	-	-	7	1:8	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาดนตรีศึกษาศิลปะสากลศึกษา	-	-	64.78	-	64.78	-	-	-	-	-	8	1:8	8	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา/นาฏศิลป์ไทย	-	-	234.17	-	234.17	-	-	-	9.75	-	10	1:8	29	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาทัศนศิลป์	1.75	-	108.86	-	110.61	-	-	-	-	-	5	1:8	14	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาศิลปะศึกษา	-	-	71.36	-	71.36	-	-	-	-	-	4	1:8	9	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
9	คณะศิลปศาสตร	3,153.36	104.72	1,428.72	135.53	4,582.08	-	-	2.25	39.75	2.25	111	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาการท่องเที่ยว	14.78	0.03	310.83	-	325.61	-	-	-	-	-	13	1:25	13	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาการจัดการการโรงแรม	-	-	405.92	56.78	405.92	-	-	-	-	-	14	1:25	16	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขานาฏาษาศะวันตก (ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร)	1,376.50	52.17	330.00	78.75	1,706.50	-	-	-	7.88	-	31	1:25	68	5	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	-
	สาขาลูกเสือสหกรณ์การบริการการบิน	16.64	-	182.06	-	198.69	-	-	-	-	-	6	1:25	8	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขานาฏาษาศะวันออก	301.03	14.47	51.17	-	352.19	-	-	-	-	-	11	1:25	14	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาสังคมศาสตร์	548.11	9.47	-	-	548.11	-	-	2.25	31.88	2.25	14	1:25	22	5	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขามนุษย์ศาสตร์	671.22	26.11	-	-	671.22	-	-	-	-	-	12	1:25	27	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ	225.08	2.47	148.75	-	373.83	-	-	-	-	-	10	1:25	15	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1.78	-	630.69	-	632.47	-	-	-	-	-	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม	1.78	-	352.67	-	354.44	-	-	-	-	-	41	1:8	44	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	สาขาสถาปัตยกรรมภายใน	-	-	278.03	-	278.03	-	-	-	-	-	24	1:8	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	คณะการแพทย์บูรณาการ	3.92	-	302.72	-	306.64	-	-	-	-	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์	1.81	-	129.81	-	131.61	-	-	-	-	-	16	1:8	16	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชานวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพ	-	-	72.47	-	72.47	-	-	-	-	-	7	1:8	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สาขาวิชาสุขภาพความงามและสปา	2.11	-	100.44	-	102.56	-	-	-	-	-	10	1:8	13	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	4,956.61	181.25	15,854.50	894.97	20,811.11	-	-	152.00	369.21	152.00	994	-	-	-	0	8	16	2	0	17	1	1	21	2	0	16	4	0	13	0	0

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2569 – 2572

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 – 2572

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของการทำงานของมหาวิทยาลัยโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) จากสภาวะการณ์ภายนอกหน่วยงาน

รหัส	ปัจจัยภายใน
จุดแข็ง (Strengths : S)	
S1	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพและสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดเชิงพาณิชย์
S2	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการเพิ่มคุณภาพการศึกษา การเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
S3	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ ประสบการณ์เชิงลึกและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
S4	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกตัวในสถานประกอบการและร่วมดำเนินงานด้านวิชาการ/วิจัยอย่างต่อเนื่อง
S5	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
S6	บุคลากรนำหลักการLean/Kaizen ตามนโยบายมหาวิทยาลัยมาใช้ในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี
S7	มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในสายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งมีการประเมินวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP)เพื่อทำแผน IDP และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	
W1	ระบบและกลไกที่ใช้ขับเคลื่อนนโยบายและการมองเป้าหมายอนาคตร่วมกันของบุคลากรยังไม่ชัดเจน
W2	บุคลากรยังมีข้อจำกัดในทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
W3	การบริหารบุคลากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยยังไม่เป็นระบบและเกิดประสิทธิผล
W4	การนำระบบ IT ในการจัดการงานบริหารบุคคลครอบคลุมทุกระบบ
W5	ขาดแผน IDP ที่ชัดเจนและการกำกับติดตามทุกไตรมาส

รหัส	ปัจจัยภายนอก
โอกาส (Opportunities : O)	
O1	นโยบายของรัฐในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ
O2	นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในประเด็นสำคัญด้าน Go green, Sustainability, Carbon Neutrality, เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ พัฒนากำลังคนและเป็นองค์กรแห่งปัญญาประดิษฐ์ (AI)
O3	ระบบและกลไกของการคุ้มครองงานสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน ทำให้นักวิจัยมีแรงจูงใจในการคิดค้นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ใหม่ๆ
O4	การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่แน่นอนและการแข่งขันที่รุนแรงกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาอย่างรวดเร็ว
อุปสรรค (Threats : T)	
T1	วิถีชีวิตของคนในสังคมยุคสมัยใหม่ที่ต้องปรับตัวไปพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและในอนาคต
T2	วิกฤตภัยพิบัติทางธรรมชาติและโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ โลกส่งกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการจัดการศึกษาสำหรับอนาคต และการบริหารจัดการในองค์กร
T3	การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง ผลักดันให้มหาวิทยาลัยพึ่งพาตนเองด้านงบประมาณมากขึ้น
T4	ระเบียบทางราชการที่ข้อจำกัด ส่งผลต่อความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

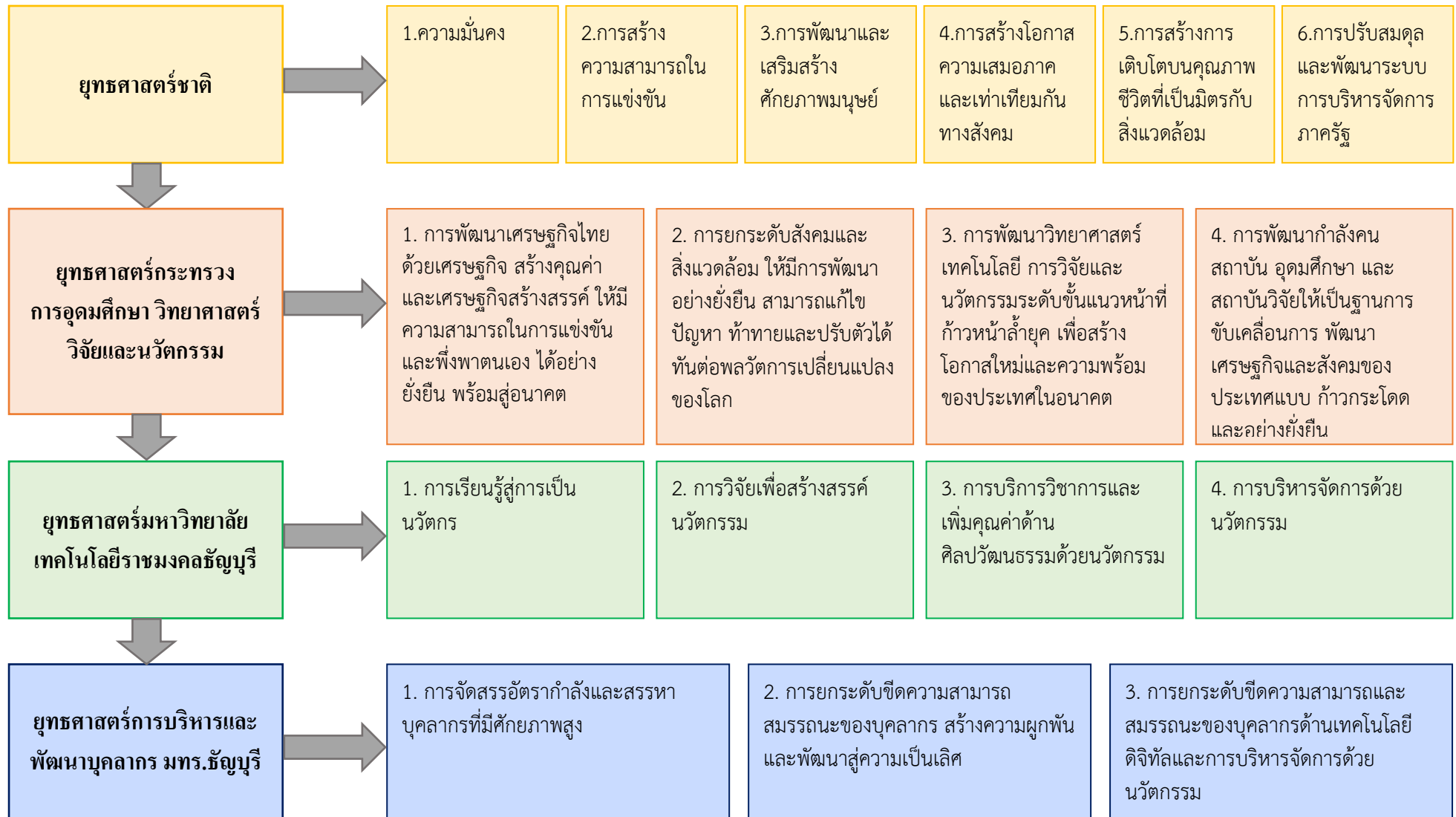
2. การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

สมรรถนะหลัก (Core Competency : CC)	
CC1	มีความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และมีความรู้เรื่องเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมิน
CC2	สามารถสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก
CC3	สามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้
CC4	มีองค์ความรู้เชิงลึกด้านวัสดุศาสตร์/ดิจิทัล/พลังงานทดแทนสิ่งแวดล้อม/อาหาร/ศิลปะสร้างสรรค์
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge : SC) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SC1	ยกขีดความสามารถและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต (W2,W5,T1)
SC2	นโยบายของรัฐและแผนการอุดมศึกษา ที่มีการพลิกโฉมสู่มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองทิศทางของประเทศและเน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ (W3,T4)
SC3	พฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้และนโยบายของ อว. ที่เอื้อต่อการเรียนตามอัธยาศัยและรองรับการศึกษาตลอดชีวิตส่งผลให้มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ เช่น หลักสูตร Credit Bank / Non-degree (W1,T1)
SC4	การแข่งขันจากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งผลต่อการทำยุทธศาสตร์ด้านการตลาด ที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรใหม่ เช่น หลักสูตรนานาชาติกับประเทศจีน หลักสูตร Up/Re/New-skill (W2,T2,T3,T4)
SC5	Technology disruption ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในทุกพันธกิจ และให้ความสำคัญกับ AI/Big Data Analysis เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำฐานข้อมูล / กำกับติดตามการดำเนินงานตามพันธกิจการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และ ศิลปวัฒนธรรม (W3,W4,T1)
SC6	พัฒนาความรู้ด้านเกณฑ์การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) และเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย (W3,T1)
SC7	การเตรียมพร้อมและปรับตัวทุกภารกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหลากหลายหน่วยงาน (SDG , QS World University Rankings, U-multirank) (W3,T1,T4)
SC8	การจัดทำระเบียบบางเรื่อง เพื่อเอื้อต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (W1,T3,T4)

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage : SA) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SA1	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพและสร้างสรรค์งานวิจัย/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดเชิงพาณิชย์ (S1,O1)
SA2	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการเพิ่มคุณวุฒิ การศึกษาการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (S2,O2)
SA3	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ ประสบการณ์เชิงลึกและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (S3,O2,O3)
SA4	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกตัวในสถานประกอบการ และร่วมดำเนินงานด้านวิชาการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (S4,O2,O4)
SA5	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (S5,O1)
SA6	บุคลากรนำหลักการLean/Kaizen ตามนโยบายมหาวิทยาลัยมาใช้ในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (S6,O4)
SA7	มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในสายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุนรวมทั้งมีการประเมินวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP)เพื่อทำแผน IDP และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (S7,O1,O4)
โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SOp)	
SOp1	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร/เพิ่มระบบ IT ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
SOp2	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามแผน IDP และความต้องการขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมการแข่งขันของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับได้ในระดับชาติและนานาชาติ
SOp3	สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทำให้คุณภาพบุคลากรมีการพัฒนาในการทำงานที่ดีขึ้น

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง อว. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สู่ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร



3.2 ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย	แผนพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1. การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม (Learning to be Innovation)	1. พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้ประกอบการ	1. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	กบค. / คณะ
	2. พัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	2. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากรสร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	จำนวนบุคลากรมีทักษะเพิ่มขึ้นหลังได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม (IDP)	สวท. / คณะ
	3. พัฒนาทักษะอาจารย์เพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรม	3. การยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวนบุคลากรที่พัฒนาทักษะและผ่านมาตรฐาน AI Library	สวส. / คณะ
2. การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Research for Innovation)	1. พัฒนาความรู้และทักษะในการวัดมูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์สู่การสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์	1. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	อัตราส่วนของผลตอบแทน ROI	สวพ.
	2. พัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและการหาทุนภายนอกที่ตอบโจทย์ประเทศ	2. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	งบประมาณงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ล้านบาท)	สวพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย	แผนพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการนวัตกรรมจตริพย์สินทางปัญญา	3. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์/องค์ความรู้ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ (ผลงาน)	สวพ.
			จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	สวพ.
3. การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้านนวัตกรรม (Social and Culture Enhance by Innovation)	1. พัฒนาอาจารย์ด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีรายใหม่/วิสาหกิจชุมชน	1. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	รายได้จากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก(ล้านบาท)	สวพ./คณะ
	2. พัฒนาอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร Re-Skills , Up-Skills , New Skills และการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	2. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก	สวพ./คณะ
4. การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม (Innovative Management)	1. การบริหารอัตรากำลังรองรับผู้เกษียณอายุราชการและภารกิจใหม่	1. การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	สัดส่วนของอาจารย์ต่อบุคลากรสายสนับสนุน	กบค.
			ร้อยละอัตรากำลังที่จัดสรรให้กับหน่วยงาน	
	2. พัฒนาอาจารย์ให้ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF	2. การยกระดับขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากรสร้างความรู้ความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละอาจารย์ที่ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF (คน)	กบค./คณะ
			จำนวนอาจารย์เป็นผู้ประเมินภายในตามกรอบ PSF	กบค./คณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย	แผนพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			ร้อยละผู้บริหารที่มีขีดความสามารถสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	กบค.
			ร้อยละผู้บริหารระดับต้น/กลาง/สูง ที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	กบค./คณะ
			ร้อยละผู้บริหารที่เข้าอบรมด้านบริหารและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	กบค.
			ร้อยละบุคลากรที่มีความเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	กบค./คณะ
			ร้อยละบุคลากรที่นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการทำงานประจำ	กบค./คณะ
			ค่า NPS ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	กบค.
	4. พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ	การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม	จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
กลยุทธ์ : จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
มีอัตรากำลังที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการตามภารกิจและแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย	แผนการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย แสวงหานักเรียนทุนจากแหล่งทุนต่างๆ และให้ทุนของมหาวิทยาลัยเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ (S,L)	สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน	1.09	1.08 (1.09)	1:0.8	1:0.8	1:0.8	กบค./คณะ
		ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดการอัตรากำลัง (L)	-	80 (83.08)	80	80	80	กบค./หน่วยงาน
		ร้อยละอัตรากำลังที่จัดสรร (L)	92.80	90 (94.00)	90	90	90	กบค.
	แผนการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย (S,L)	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับวุฒิปริญญาเอก (L)	53.98	60 (55.8)	60	60	60	กบค. /คณะ
		ร้อยละของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี	80 (100)	80	80	80	80	กบค./คณะ
	แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (L)	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย (คน) (L)	-	-	280	280	280	กบค./คณะ
		จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย (คน) (L)	-	-	50	50	50	กบค./หน่วยงาน
	แผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญชาวไทยและต่างชาติที่มีคุณวุฒิประสบการณ์สูงใน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญชาวไทยหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความต้องการของหน่วยงาน (คน) (L)	3	4 (4)	5	6	7	กบค. /คณะ

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
	สาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย (S,L)	จำนวนชาวต่างชาติหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความต้องการของหน่วยงาน (คน) (L)	3	3 (3)	3	3	3	กบค. / คณะ
	แผนการจ้างผู้เกษียณอายุตามความต้องการของหลักสูตรและคณะ (S,L)	จำนวนผู้เกษียณอายุจ้างตามความต้องการของหลักสูตร/คณะ (L)	3	5 (5)	6	6	6	กบค. / คณะ
	แผนการจ้างบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่จะรองรับหน่วยงานใหม่ (ศูนย์รังสิตและศูนย์ปราชญ์บุรี) (S,L)	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่รองรับหน่วยงานใหม่ (คน) (L)	2	3 (3)	3	3	3	กบค. / คณะ

หมายเหตุ

S = Short Term ปีงบประมาณ 2569 - 2570

L = Long Term ปีงบประมาณ 2569 - 2572

ตัวชี้วัดทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด บรรลุ 7 ตัวชี้วัด คิดเป็น = 77.78%

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
ยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรพร้อมทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	แผนพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ 1.แผนพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งสูงขึ้น 1.1 แผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้ มีทักษะและสมรรถนะด้านการบริหารสู่ ความเป็นเลิศและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น (S,L)	ร้อยละผู้บริหารที่มีขีดความสามารถ สมรรถนะ เป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกำหนด (L)	100	80 (100)	80	80	80	กบค.
		ร้อยละผู้บริหารที่เข้าอบรมด้านบริหารและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (L)	10	10 (10)	10	10	10	กบค.
		ร้อยละผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา ทักษะเชิงบริหารจัดการและนำไปใช้ประโยชน์ ในการทำงาน (L)	90	80 (100)	80	80	80	กบค.
		ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการเตรียมพร้อมเพื่อ เป็นผู้นำในอนาคต (L)	97.78	90 (100)	90	95	95	กบค.
	1.2 แผนพัฒนาทักษะและสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการให้ได้ มาตรฐานสากลและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น (S,L)	ร้อยละอาจารย์ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียน การสอน ระดับ 2 ขึ้นไป ตามกรอบ PSF (L)	19.28	25 (20.33)	30	30	35	กบค. / คณะ
		จำนวนผู้ประเมินมาตรฐานอาจารย์ด้านการ เรียนการสอนตามกรอบ PSF (คน) (L)	77	90 (120)	100	120	130	กบค.
		ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีขีด ความสามารถ สมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด (L)	93.20	80 (96.65)	90	90	95	กบค. / คณะ
		ร้อยละบุคลากรมีทักษะเป็นผู้ประกอบการ เพื่อ นำไปใช้ในการเรียนการสอน (S)	40	20 (18.66)	-	-	-	กบค.
		จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐาน SCOPUS (ผลงาน) (L)	533	550 (565)	600	600	600	สวพ. / คณะ

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
		จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์/องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีพร้อมนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์(ผลงาน) (L)	102	65 (119)	100	100	150	สวพ. / คณะ
		จำนวนยื่นขอสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	219	250 (203)	300	350	400	สวพ./คณะ
		จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร(ใบว้แดง)	161	100 (120)	150	200	250	สวพ./คณะ
		งบประมาณงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ล้านบาท) (L)	329.11	300 (300.73)	400	450	500	สวพ.
		อัตราส่วนของผลตอบแทน ROI (L)	2.60	>1 (2.71)	>1	>1	>1	สวพ.
		รายได้จากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งลงทุนภายนอก (ล้านบาท) (L)	125.14	200 (150.16)	250	300	350	สวพ.
		จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้รับรองมาตรฐานสร้างรายได้หรือสร้างมูลค่าเพิ่มจากงานบริการวิชาการ/ศิลปวัฒนธรรม	46	40 (42)	45	50	55	สวท./คณะ
		อัตราส่วนผลตอบแทน = ROI	3	>1 (2.82)	>1	>1	>1	สวพ.
		ร้อยละของหลักสูตรที่ปรับปรุงตามแนวทาง OBE และ SH (L)	100	100 (100)	100	100	100	สวท./คณะ

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
		ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก (L)	41.59	30 (30.13)	40	40	45	กบค. / คณะ
		ร้อยละบุคลากรสายวิชาการคุณวุฒิ ป.เอก (L)	53.98	60 (55.80)	60	60	60	กบค.
		ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. ขึ้นไป (L)	60	60 (62.85)	60	60	60	กบค. / คณะ
	1.3 แผนพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ให้ได้มาตรฐานและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น (S,L)	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีขีดความสามารถ/ สมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (L)	93.60	80 (92.63)	90	90	95	กบค. / คณะ
		ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (L)	5.61	10 (6.77)	10	10	15	กบค.
	แผนส่งเสริมค่านิยม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล (S,L)	ร้อยละบุคลากรที่มีความเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (L)	82.30	80 (88.30)	85	85	85	กบค.
		ร้อยละบุคลากรที่นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการทำงานประจำ (L)	81.50	80 (85.33)	85	85	85	กบค.
		ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการบริหารของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล (เต็ม 5) (L)	3.52	3.51 (4.35)	3.51	3.51	3.51	กบค.
		ระดับจริยธรรม/จรรยาบรรณบุคลากร	4.79	(4.77)	4	4	4	กบค./กม.
	แผนส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (S,L)	ค่า NPS ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (เต็ม 100) (L)	55.49	50 (88.40)	50	50	50	กบค.

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
		จำนวนอาจารย์(สายวิชาการ/บริหาร) ได้รับรางวัล (L)	77	60 (70)	60	65	65	กบค.
		จำนวนสายสนับสนุนได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม (R2R/KM) (L)	13	10 (12)	10	15	15	กบค.
	แผนพัฒนาบุคลากรทุกสายที่มีทักษะเพิ่มขึ้นหลังการอบรมและพัฒนาตามแผน IDP	ร้อยละบุคลากรทุกสายมีทักษะเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาและมีการอบรม (ตามแผน) IDP (L)	100	80 (100)	100	100	100	กบค./คณะ

หมายเหตุ

S = Short Term ปีงบประมาณ 2569 - 2570

L = Long Term ปีงบประมาณ 2569 – 2572

ตัวชี้วัดทั้งหมด 31 ตัวชี้วัด บรรลุ 25 ตัวชี้วัด คิดเป็น = 80.65%

*จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐานข้อมูล SCOPUS นับตามปีปฏิทิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล AI และการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม
กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	แผนงานระยะสั้น (S) / ระยะยาว (L)	ตัวชี้วัดแผนงานระยะสั้น / ระยะยาว (หน่วยนับ)	Based line 2568	ค่าคาดการณ์				ผู้รับผิดชอบ
				2569 (ผล)	2570	2571	2572	
พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ บนฐานข้อมูลและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยี (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายดิจิทัล (S,L)	ร้อยละบุคลากรผ่านการอบรมทักษะ Generative AI in Action ปัญญาประดิษฐ์ (S)	-	80 (100)	-	-	-	สวส.
		จำนวนบุคลากรผ่านมาตรฐานการรับรอง Information Security Creation and Awareness (คน) (S)	-	10 (13)	-	-	-	สวส.
		จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ (L)	386	250 (1,117)	250	250	250	ทุกหน่วยงาน
		จำนวนบุคลากรที่พัฒนาทักษะและผ่านมาตรฐาน AI Literacy (S)	-	100 (169)	300	500	1000	สวส.
		จำนวนบุคลากรผ่านการอบรม Micro Learning for Self-study (S)	-	50 (50)	-	-	-	สวส.
		จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ Excel 365 (S)	-	140 (145)	-	-	-	สวส.
		จำนวนกระบวนการปรับปรุง Lean/Kaizen	341	300 (454)	-	-	-	กบค.
		จำนวนองค์ความรู้เกิดจากกรรมกร KM	59	30 (40)	30	40	40	สพศ.

หมายเหตุ

S = Short Term ปีงบประมาณ 2569 - 2570

L = Long Term ปีงบประมาณ 2569 – 2572

ตัวชี้วัดทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด บรรลุ 8 ตัวชี้วัด คิดเป็น = 100% ตัวชี้วัดทุกยุทธศาสตร์ (48 ตัวชี้วัด) บรรลุ 40 ตัวชี้วัด คิดเป็น 83.33%

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (พ.ศ. 2566 - 2570) คณะกรรมการจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- 2) การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 3) การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจำนวน 4 ประเด็น ได้แก่

- 1) การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม
- 2) การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม
- 4) การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยกำหนดการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการไว้ในแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติราชการการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

เป้าประสงค์ : มีอัตรากำลังที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการตามภารกิจและแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย

เป้าหมาย : สัดส่วนของอาจารย์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนไม่เกิน 1 : 0.8

: ร้อยละอัตรากำลังที่จัดสรรให้กับหน่วยงาน (90)

กลยุทธ์ : จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
แผนการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย แสวงหานักเรียนทุนจากแหล่งทุนต่างๆ และให้ทุนของมหาวิทยาลัยเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ (ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม)	กระบวนการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งแสวงหานักเรียนทุนจากแหล่งทุนต่างๆ และให้ทุนของมหาวิทยาลัยเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์	ร้อยละอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร	90 (94)	ม.ค. 2569	-	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน (กบค.)
		สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน	1.08 (1.09)			
	กระบวนการสรรหาว่าจ้างและบรรจุแต่งตั้ง	ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราต่างๆ ของหน่วยงาน	80 (83.08)	ก.พ.-มี.ค. จัดสรรอัตรา เม.ย.-มิ.ย. สรรหาว่าจ้าง และบรรจุแต่งตั้ง	-	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน (กบค.)
		ร้อยละอัตรากำลังที่จัดสรรให้กับหน่วยงาน	90 (94)	ก.พ.-มี.ค. จัดสรรอัตรา เม.ย.-มิ.ย. สรรหาว่าจ้าง และบรรจุแต่งตั้ง	-	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน (กบค.)

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
		สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อ สายสนับสนุน	1.08 (1.09)			
แผนการส่งบุคลากรไปศึกษา ต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้อง กับแผนกลยุทธ์การพัฒนา มหาวิทยาลัยและแผน อัตรากำลัง 4 ปี	กระบวนการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์พัฒนามหาวิทยาลัยและ แผนอัตรากำลัง 4 ปี	ร้อยละอาจารย์ได้รับวุฒิปริญญา เอก	60 (55.80)	ต.ค 68 - ก.ย. 69	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)
		ร้อยละของบุคลากรที่ศึกษาต่อ ตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี	80 (100)	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	-	
แผนอัตรากำลังบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	กระบวนการสรรหาว่าจ้างบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อ รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย	280 (เริ่ม70)	ก.พ.-มี.ค. จัดสรรอัตรา เม.ย.-มิ.ย. สรรหา ว่าจ้างและบรรจุแต่งตั้ง	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)
		จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย	50 (เริ่ม70)	ก.พ.-มี.ค. จัดสรรอัตรา เม.ย.-มิ.ย. สรรหา ว่าจ้างและบรรจุแต่งตั้ง	-	
แผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญชาว ไทยและต่างชาติที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์สูงในสาขาที่ เป็นความต้องการของ มหาวิทยาลัย	กระบวนการสรรหาว่าจ้างและบรรจุ แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญชาวไทย	จำนวนชาวไทยหรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านตามความต้องการของ หน่วยงาน (คน)	4 (4)	ต.ค. 2568	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)
	กระบวนการสรรหาว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญ ชาวต่างชาติและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวนชาวต่างชาติหรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความ ต้องการของหน่วยงาน (คน)	3 (3)	ต.ค. 2568	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
แผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญ ตามความต้องการของ หลักสูตรและคณะ	กระบวนการสรรหาว่าจ้าง ผู้เชี่ยวชาญตามความต้องการของ หลักสูตรและคณะ และบรรจุแต่งตั้ง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญจ้างตามความ ต้องการของหลักสูตร/คณะ/ หน่วยงาน	5 (5)	ต.ค. 2568	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)
แผนการจ้างบุคลากรสาย วิชาการ/สายสนับสนุนที่จะ รองรับหน่วยงานใหม่ (ศูนย์รังสิตและศูนย์ ปรางจินบุรี)	กระบวนการสรรหาว่าจ้างบุคลากร สายวิชาการ/สายสนับสนุนที่จะรองรับ หน่วยงานใหม่ (ศูนย์รังสิตและศูนย์ ปรางจินบุรี) และบรรจุแต่งตั้ง	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่รองรับหน่วยงาน ใหม่ (คน)	3 (3)	ก.พ.-มี.ค. จัดสรร อัตรา เม.ย.-มิ.ย. สรรหา ว่าจ้างและบรรจุแต่งตั้ง	-	ฝ่ายอัตรากำลังและ ค่าตอบแทน (กบค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : ยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรพร้อมทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย :

1. การอบรมวิชาชีพให้กับบุคลากรสายวิชาการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. การอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3. การอบรมพัฒนาทักษะผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. บุคลากรสายวิชาการได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF อย่างน้อยร้อยละ 25
5. บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. ขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 60
6. บุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งสูงขึ้น (ชำนาญการขึ้นไป) อย่างน้อยร้อยละ 10
7. ค่า NPS ของความผูกพันบุคลากรต่อสถาบันไม่น้อยกว่า 40

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ให้มีทักษะและสมรรถนะ ด้านการบริหารสู่ความเป็น เลิศและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น (ยุทธศาสตร์ที่ 4)	โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ สู่หัวหน้ายุคใหม่เพื่อการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ที่ได้รับการ พัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการและ นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	80 (66.15)	ส.ค. 2569	380,000	กบค.
		ร้อยละผู้บริหารเข้าอบรมเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10 (10)			
	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการ บริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม/งาน สร้างสรรค์/องค์ความรู้เชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีพร้อมนำไปสร้าง มูลค่าเชิงพาณิชย์	65	ม.ค. 2569	200,000	สวพ.
แผนพัฒนาทักษะและ สมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการให้ได้มาตรฐานสากล และมีตำแหน่งที่สูงขึ้น (ยุทธศาสตร์ที่ 1, 2, 3 และ 4)	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (สาย วิชาการ)	จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีทักษะ เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาและ ฝึกอบรม (IDP)	80 (983คน) (100)	ธ.ค. 68,มี.ค.69	640,000	กบค.
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียม ความพร้อมเพื่อขอรับรองมาตรฐาน อาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ มทร.ธัญบุรี (RMUTT-PSF)	ร้อยละอาจารย์ที่ได้ระดับคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนระดับ 2 ขึ้นไป ตามกรอบ PSF	25 (20.33)	เม.ย. - มิ.ย. 69	117,000	กบค.
	โครงการอบรมผู้ประเมินมาตรฐาน อาจารย์ RMUTT-PSF	จำนวนอาจารย์ที่เป็นประเมินภายใน มาตรฐานด้านการเรียนการสอนมือ อาชีพอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ตามกรอบ PSF	90 (120)	ม.ค. - ส.ค. 69	165,000	กบค.

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ศาสตราจารย์) มทร.ธัญบุรี	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	60 (62.85)	ส.ค. 69	500,000	กบค.
	โครงการอบรมเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	60 (62.85)	<u>ผศ.</u> เม.ย.,พ.ค. 2569 <u>รศ.</u> พ.ค. 2569	500,000	กบค.
	โครงการอบรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณาจารย์ให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อใช้ในการเรียนการสอน (Online)	-จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	300 (340)	เม.ย. 69	3,600	กบค.
		- ร้อยละบุคลากรที่มีทักษะเป็นผู้ประกอบการ	20 (18.66)			
	โครงการปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อสร้างบัณฑิตนวัตกรของราชมงคลธัญบุรี	จำนวนของรายวิชาหลักสูตรรายวิชาศึกษาทั่วไปที่ปรับปรุงให้ทันสมัยสอดคล้องกับหลักสูตรวิชาชีพ (ไม่ได้จัด)	80	มี.ค. 69	85,000	สวท.
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ PLO & CLO เพื่อกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแนวทาง OBE และการประเมินผลอัจฉริยะเพื่อการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ (Smart Assessment for OBE)	ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตาม Outcome-based Education และความต้องการ SH	100 (100)	<u>รุ่นที่ 1</u> 27-28 เม.ย. 2569 <u>รุ่นที่ 2</u> 29-30 มิ.ย. 2569	100,000	สวท.

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก	30 (30:13)	ตลอดปีงบประมาณ	4,500/คน	กบค./คณะ
	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การวัดและประเมินผลยุคใหม่สู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพในการสอนแบบ Formative & Summative Assessment”	ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาความรู้และมีความเข้าใจแนวคิด หลักการ และแนวการวัดและประเมินผลยุคใหม่สู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพในการสอนแบบ Formative & Summative Assessment	80 (99.42)	มิ.ย. 69	50,000	สวท.
		ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้หรือเครื่องมือวัดและประเมินผลได้ตามเกณฑ์	80 (96.80)			
		ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิด Formative Assessment ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	80 (98)			
	โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยใหม่สู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพ (RISE-RMUTT Innovative Scholars Enhancement)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม ป่มเพาะและได้รับทุนวิจัย	100 (100)	ม.ค.-เม.ย. 69	700,000	สวท.
		จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ฐาน SCOPUS	550 (565)	ก.ค. 69	300,000	สวท.
	กิจกรรมอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับการประกวด Pitching / Startup-	จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ องค์ความรู้ความเชี่ยวชาญและ	65 (119)	มี.ค. - ก.ค. 69	1,000,000	สวท.

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	Concept idea Pitching / Startup-Prototype Pitching	เทคโนโลยีพร้อมใช้ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์				
	โครงการประเมินผลกระทบจากงานวิจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Impact Evaluation)	อัตราส่วนของผลตอบแทน ROI	>1 (2.71)	ส.ค. 69	120,000	สวพ.
	โครงการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยและนวัตกรรม	งบประมาณงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ล้านบาท)	300 (300.73)	ธ.ค.68 – เม.ย.69	278,500	สวพ.
	โครงการพัฒนาอาจารย์ภายใต้การให้บริการวิชาการ และประเมินค่า SROI	รายได้จากการบริการวิชาการ	200 (150.16)	ตลอดปีงบประมาณ	-	คณะ/ สวพ./ สวส./ สจส.
		จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้รับจากการรับรองมาตรฐาน สร้างรายได้หรือมูลค่าเพิ่มจากงานบริการวิชาการ/ศิลปวัฒนธรรม	40 (42)	ตลอดปีงบประมาณ	-	คณะ/ สวพ.
		SROI	>1 (2.81)	ตลอดปีงบประมาณ	-	สวพ./ คณะ
	กิจกรรมอบรมเทคนิคการจดทรัพย์สินทางปัญญา	จำนวนยื่นขอสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	250 (203)	พ.ค. 2569	105,000	สวพ.
		จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรสะสม (ใบว์แดง)	100 (120)			
	โครงการยกระดับสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมสู่สากล	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	60 (70)	ก.ค. 2569	1,000,000	สวพ.

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะและ สมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุน ให้ได้ มาตรฐานและมีตำแหน่ง ที่สูงขึ้น (ยุทธศาสตร์ที่ 4)	โครงการพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน) (ตามแผน IDP)	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา	(100) (1,107คน)	ธ.ค. 2568	320,000	กบค.
	โครงการมุ่งเป้าก้าวสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (เพิ่ม 1 จาก 22คน)	10 (4.54)	เม.ย. 2569	290,000	กบค.
	โครงการทักษะในการเขียนผลงานประเภทต่างๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนสายสนับสนุนที่เข้าอบรมพัฒนา	110 (110)	พ.ค. 2569	300,000	กบค.
แผนส่งเสริมค่านิยม จรรยาบรรณ และ ธรรมาภิบาล (ยุทธศาสตร์ที่ 4)	กิจกรรมถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสู่บุคลากรในโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	ร้อยละบุคลากรที่มีความเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	80 (88.30)	30-31 มีนาคม 2569	320,000 (งปม.รวมของโครงการ)	กบค.
		ร้อยละบุคลากรที่นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการทำงานประจำ	80 (85.33)			
		ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการบริหารของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล (เต็ม 5)	3.51 (4.35)			
	โครงการอบรมความรู้ด้านทุจริตและส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระดับจรรยาบรรณของบุคลากร (เต็ม 5)	4 (4.77)	มี.ค. 2569	-	กองกฎหมาย
แผนส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ยุทธศาสตร์ที่ 4)	กิจกรรมการมอบรางวัลยกย่องชมเชยให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนดีเด่นระดับมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/บริหารได้รับรางวัล	60 (70)	ก.ค. 2569	400,000	กบค./ สพศ./ สวพ.
		จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรางวัล	10 (12)	ก.ค. 2569		

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
	กิจกรรมการสร้างความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร การแข่งขันกีฬา (ราชชมงคลสัมพันธ์)	ค่า NPS ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (เต็ม 100)	50 (88.41)	ธ.ค. 2568	-	กบค./กอง ส่งเสริม สุขภาพฯ

หมายเหตุ จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ฐาน SCOPUS นับตามปีปฏิทิน (2568)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

เป้าประสงค์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย : 1. บุคลากรที่พัฒนาทักษะและผ่านมาตรฐาน AI Literacy ไม่น้อยกว่า 100 คน
2. จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือบริหารจัดการ 250 นวัตกรรม

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ
แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์ และกฎหมายด้านดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ 1, 4)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Generative AI in Action เพื่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืนสำหรับโลกยุคใหม่	- จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมและสอบผ่าน Generative AI in Action	240 (240)	มี.ค. – มี.ย. 69	150,000	สวส.
		- ร้อยละบุคลากรอบรมทักษะ Generative AI	80 (100)			
	โครงการ “AI fly through” เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (GenAI)	จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมและสอบผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน AI	80 (80)	ม.ค. 2569	- (ออนไลน์)	สวส.

แผนปฏิบัติการ (เชื่อมกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย)	กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (หน่วยนับ)	ค่าเป้าหมาย 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการฝึกอบรมการจัดทำรายวิชา Micro Learning for Self-Study เพื่อออกใบประกาศนียบัตรอัตโนมัติบน Platform ห้องเรียน D-Learn	จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมและสอบผ่านการจัดทำรายวิชา Micro Learning for Self-Study เพื่อออกใบประกาศนียบัตรอัตโนมัติบน Platform ห้องเรียน D-Learn	50 คน (50)	พ.ค. 2569	19,400	สวส.
	กิจกรรมการสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (อบรมออนไลน์แบบ Self-Learning)	จำนวนบุคลากรผ่านมาตรฐานการรับรอง Information Security Creation and Awareness (คน)	10 (13)	มิ.ย. 2568	-	สวส.
	กิจกรรมการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมกระบวนการทำงาน/การบริหารจัดการหรือการพัฒนาการบริการเพื่อความเป็นเลิศและการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้เป็น Smart Flowchart หรือการพัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ service mind ในปีการศึกษา 2569	จำนวนนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ	250 (1,117)	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	4,500/คน	ทุก หน่วยงาน

บทที่ 5

แผนการศึกษาต่อและผลการดำเนินการตามเป้าหมาย

บทนี้กล่าวถึงแผนการศึกษาต่อของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนซึ่งทางกองบริหารงานบุคคลให้แต่ละหน่วยงานส่งแผนการศึกษาต่อ แผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี และแผนพัฒนาบุคลากร 1 ปี พร้อมทั้งรายละเอียดชื่อ-นามสกุล สาขาวิชา ภายในประเทศ/ภายนอกประเทศ (ส่วนใหญ่ทุนของ อว.) ซึ่งทางอว. ในปัจจุบันไม่ได้จัดสรรงบประมาณทุนต่างประเทศให้กับมหาวิทยาลัย ยกเว้นบางกรณีที่เป็นความร่วมมือซึ่งทางหน่วยงานมีการตรวจสอบคุณสมบัติที่จะศึกษาต่อของบุคลากรตรงตามความต้องการของหลักสูตร/หน่วยงาน /สถาบัน รวบรวมส่งกองบริหารงานบุคคล ทั้งนี้สถาบันจะมีคณะกรรมการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรพิจารณาคุณสมบัติ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน/สถาบัน เพื่ออนุมัติทุนการศึกษาต่อไป นอกจากนี้บุคลากรที่มีความต้องการศึกษาต่อที่ใช้ทุนส่วนตัวต้องแจ้งหน่วยงานและสถาบันเมื่อจบการศึกษาทางกองบริหารงานบุคคล/หน่วยงาน จะมีการปรับคุณสมบัติให้รายละเอียดตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 แผนการศึกษาต่อและผลการดำเนินการตามเป้าหมาย

ชื่อหน่วยงาน	แผนศึกษาต่อ						ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย					
	67	68	69	70	71	72	67		68		69	
							ใน	นอก	ใน	นอก	ใน	นอก
สายวิชาการ												
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	1	1	5	4	2	1	1	-	-	1	-
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	4	2	-	-	-	1	-	4	-	2	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	1	-	4	7	1	-	-	1	-	-	2
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	1	-	-	-	-	2	1	-	-	-
คณะศิลปศาสตร์	-	2	2	4	3	-	-	-	2	2	1	-
คณะบริหารธุรกิจ	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	2	2	1	-	-	-	-	-	1	-
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	2	3	-	-	-	2	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
ทุนภายใน/ภายนอกประเทศ	-	-	-	-	-	-	2	4	10	5	6	4
รวม							31					

ตารางที่ 5.1 แผนการศึกษาต่อและผลการดำเนินการตามเป้าหมาย (ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	แผนศึกษาต่อ						ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย					
	67	68	69	70	71	72	67		68		69	
							ใน	นอก	ใน	นอก	ใน	นอก
สายสนับสนุน												
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	4	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	1	-	4	7	1	-	-	-	-	1	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-
สถานีวิทย์กระจายเสียง มทร. ธัญบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
ทุนภายใน/ภายนอกประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	2	-
รวม							5					

บทที่ 6

การนำแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

1. การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม 2) การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม 4) การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม โดยมอบหมายให้กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน (คณะ/ สำนัก/ กอง) มีส่วนร่วมในการจัดทำในภาพรวมของมหาวิทยาลัย เป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 และแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2569 รวมทั้งนำสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และมอบหมายผู้รับผิดชอบตามประเด็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน คือ

- 1) การจัดสรรอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
 - 2) การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร สร้างความผูกพันและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
 - 3) การยกระดับขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- รวมทั้งเรื่องการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. การติดตามประเมินผล

มหาวิทยาลัยมอบหมายผู้รับผิดชอบกิจกรรมของแผนปฏิบัติการ กำกับติดตามและรายงานผลไปยังคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน เช่น คณะกรรมการประจำคณะ/ สำนัก เป็นต้น และรายงานไปยังกองนโยบายและแผน โดยมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดกรอบในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามไตรมาสปีละ 4 ครั้ง ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ไตรมาสที่ 1	รอบ 3 เดือน	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 ธันวาคม
ไตรมาสที่ 2	รอบ 6 เดือน	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม
ไตรมาสที่ 3	รอบ 9 เดือน	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 มิถุนายน
ไตรมาสที่ 4	รอบ 12 เดือน	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 30 กันยายน

โดยกองนโยบายและแผนเป็นผู้วิเคราะห์ สังเคราะห์ รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสรุปในภาพรวมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการออกแบบ จัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่เป้าหมายในปีถัดไปมากยิ่งขึ้น