



RMUTT

www.rmutt.ac.th ราชภัฏนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากร Human Resource Development Plan

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



☎ 0 2549 4924

🌐 www.ped.rmutt.ac.th

📍 Personnel Division (PE)

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนในการกำกับ ดูแลในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงครั้งที่ 1/2567 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้กำหนดแผนการพัฒนาสำหรับบุคลากร เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจรวมถึงเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมของกองบริหารงานบุคคล รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

มีนาคม 2567

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 : บทนำ

- ปรัชญา (Philosophy)	1
- ปณิธาน (Determination)	1
- ค่านิยมองค์กร (Core Value)	1
- วัฒนธรรมองค์กร (Core Value)	1
- อัตลักษณ์ (Identity)	1
- เอกลักษณ์ (Uniqueness)	1
- โครงสร้างองค์กร	2
- ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	3

บทที่ 2 : นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

- นโยบายการพัฒนาบุคลากร	8
- ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	9
- วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร	13
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	14
- เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรตามสายงาน	16

บทที่ 3 : แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	18
---	----

บทที่ 4 : การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

- การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	31
---------------------------------------	----

บทที่ 5 : ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร	32
- แนวทางการติดตามประเมินผล	32
- ระยะเวลาในการติดตามประเมินผล	33
- ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ	33

สารบัญ

	หน้า
บรรณานุกรม	34
ภาคผนวก	35
- กรอบแนวทางการดำเนินงาน	36
- แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร	50
- กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร	56

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กองบริหารงานบุคคล กำหนดทิศทางการพัฒนาอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผล โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “เป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลเพื่อการสรรหาการรักษาและพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ”

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน คือ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกองบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567 ของกองบริหารงานบุคคล ซึ่งแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้เป็นเครื่องมือหลักสำคัญที่ช่วยให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และผลักดันให้การดำเนินงานในภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนากองบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ปรัชญา (Philosophy)

“เป็นหน่วยงานที่สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี”

1.2 ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นการผลิตนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

1.3 ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“หน่วยงานสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า”

1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Core Value)

“ทำงานอย่างมืออาชีพด้วยความสามัคคี”

1.5 อัตลักษณ์ (Identity)

“หน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ด้วยนวัตกรรม”

1.6 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“ขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการสร้างนวัตกรรม”



ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

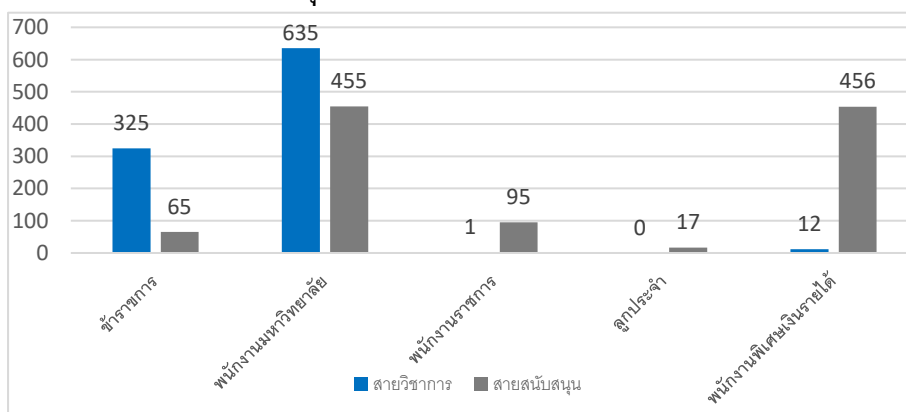
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากร เป็นต้น ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ สหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 973 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,086 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,059 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จำแนกตามประเภทบุคลากรแยกตามประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	325	65	390
พนักงานมหาวิทยาลัย	635	455	1,090
พนักงานราชการ	1	95	96
ลูกจ้างประจำ	-	17	17
พนักงานพิเศษเงินรายได้	12	456	466
รวม	973	1,088	2,059

ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภท

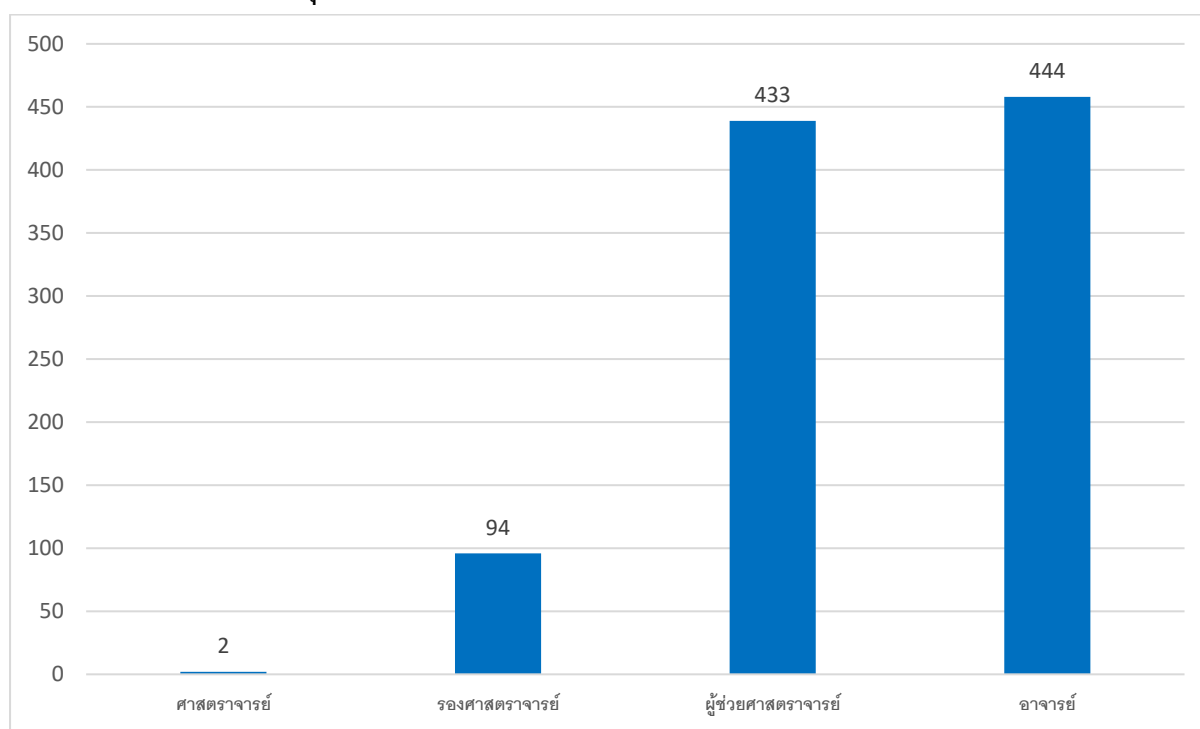


ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	2
รองศาสตราจารย์	94
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	433
อาจารย์	444
รวม	973

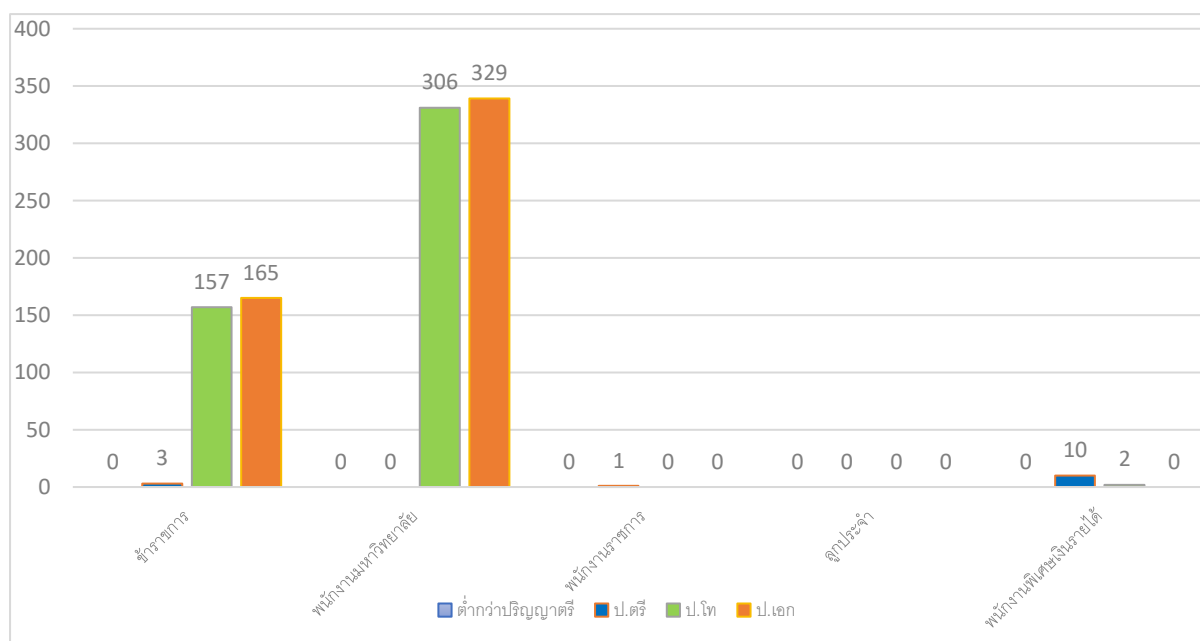
ภาพที่ 1.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	-	3	157	165	325
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	306	329	670
พนักงานราชการ	-	1	-	-	1
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
พนักงานพิเศษเงินรายได้	-	10	2	-	12
รวม	-	14	465	494	973

ภาพที่ 1.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา

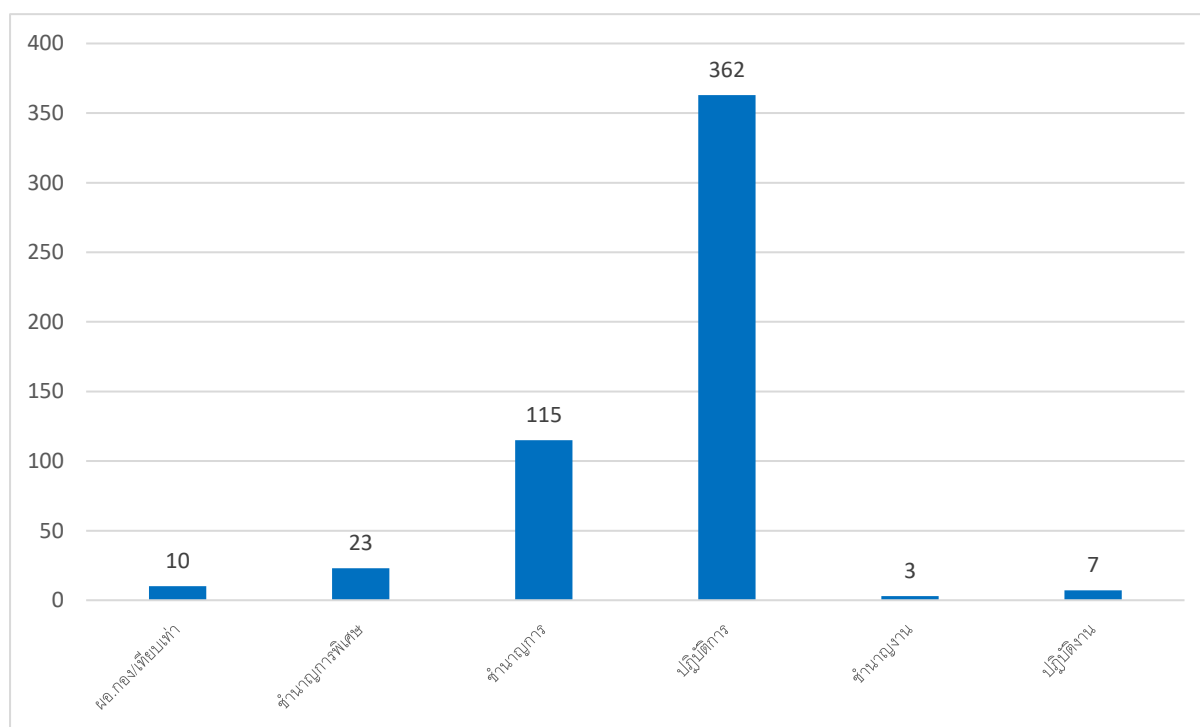


ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

ตำแหน่ง	จำนวน
ผอ.กอง/เทียบเท่า	10
ชำนาญการพิเศษ	23
ชำนาญการ	115
ปฏิบัติการ	362
ชำนาญงาน	3
ปฏิบัติงาน	7
รวม	520

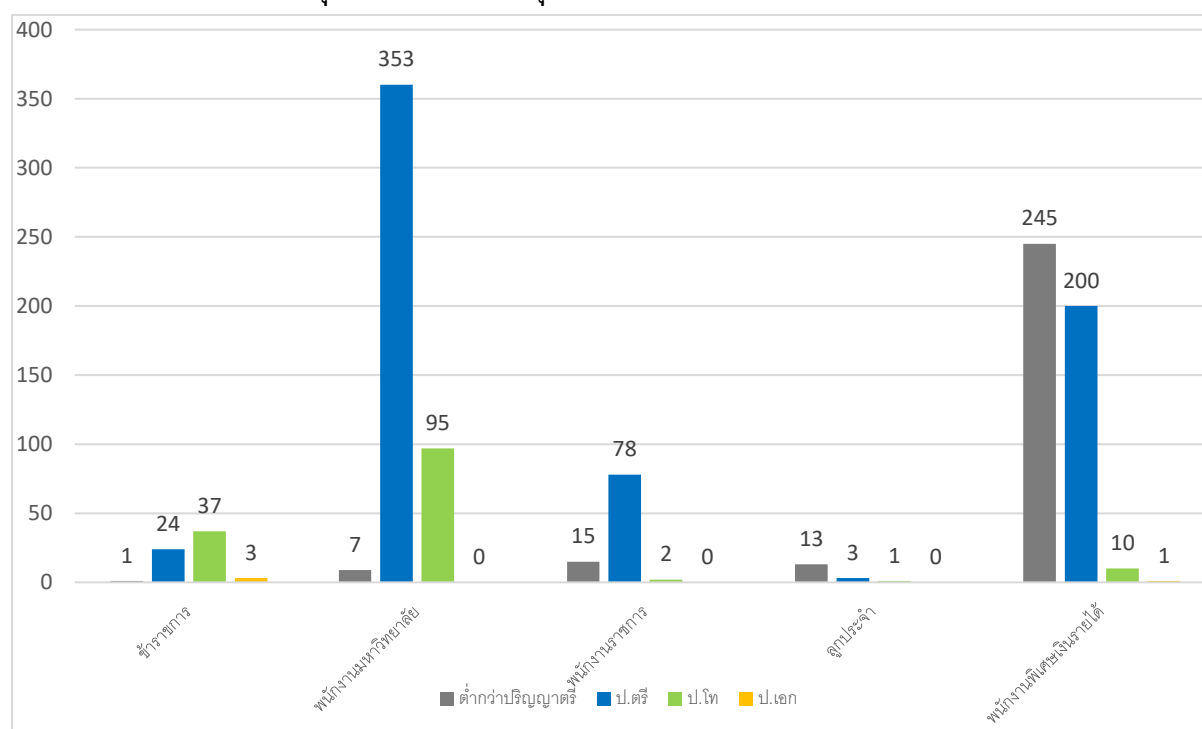
ภาพที่ 1.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	1	24	37	3	65
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	353	95	-	466
พนักงานราชการ	15	78	2	-	95
ลูกจ้างประจำ	13	3	1	-	17
พนักงานพิเศษเงินรายได้	245	200	10	1	456
รวม	279	658	145	4	1,086

ภาพที่ 1.5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการศึกษา



บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

1. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีนโยบายและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพราะเนื่องจากบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและยังกำลังสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัยอีกด้วย ในการนี้กองบริหารงานบุคคลจึงกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องนำเอาระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยมาเป็นกรอบและทิศทางการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ด้วย

ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังได้นำเอาหลักของการพัฒนาด้วย PSF และ UK PSF มาเป็นเครื่องมือในการใช้วัดการดำเนินงานและพัฒนาให้กับบุคลากรสายวิชาการ รวมไปถึงมีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่สามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต้องเร่งพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสู่ตำแหน่งผู้บริหารโดยมีแนวทางในการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงการมอบหมายงานและสามารถนำผลงานการเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม ของมหาวิทยาลัยมาประกอบในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยดังตารางแนบนี้

2. ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
Learning to be Innovator (การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม)	KR 1.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย KR 1.2 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนมาตรฐาน KR 1.3 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur)	1. แผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพตรงกับความต้องการของตลาดงาน 2. แผนพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 3. แผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4. แผนพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ 5. แผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ 6. แผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการในมหาวิทยาลัย 7. แผนการสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมให้สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้สร้างผลงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ ต่อยอดเป็นนวัตกรรม 8. แผนพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เพื่อเอื้อต่อเรียนรู้และการเรียนข้ามสถาบัน	1. ส่งเสริมให้นักเรียนที่เก่ง ดี และมีศักยภาพเข้ามาศึกษาต่อ 2. พัฒนา และยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล 3. พัฒนาระบบการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ ๆ 4. สร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 5. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาตามบัณฑิตที่พึงประสงค์ 6. สร้างระบบนิเวศเพื่อการศึกษา และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 7. พัฒนาและยกระดับสมรรถนะอาจารย์ 8. จัดตั้งศูนย์พัฒนากำลังสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
			9. พัฒนาระบบประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 10. พัฒนานักศึกษาให้มีความคิดในเชิงผู้ประกอบการ 11. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล 12. ยกย่องศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะสอดคล้องกับพลวัตทางสังคม 13. Upskills/Reskills/ New-skills 14. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสังคมผู้สูงอายุ
Research for Innovation (การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม)	KR 2.1 มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ KR 2.2 ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมใช้ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ KR 2.3 ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรืองานสร้างสรรค์ ที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติบนฐาน SCOPUS KR 2.4 งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Government)	1. แผนส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ชุมชน 2. แผนส่งเสริมการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 3. แผนกระตุ้นและส่งเสริมการตีพิมพ์บทความในระดับชาติหรือนานาชาติ 4. แผนการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ ด้วย Strategic Partnership กับองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ	1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพงานวิจัยในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ 2. ยกย่องนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศด้วย Strategic Partnership 3. ส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม 4. เชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติการ	แนวทาง/วิธีการ
		5. แผนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม 6. แผนเพิ่มจำนวนสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา และนวัตกรรมจากผลงานวิจัย 7. แผนการสร้าง/พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานวิจัยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น	5. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ 6. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม 7. แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 8. แสวงหาความร่วมมือเพื่อผลักดันให้เกิดผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ 9. ส่งเสริมการนำผลงานนวัตกรรมสู่การประกวดแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ
Social and Culture Enhance by Innovation (การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม)	KR 3.1 กำลังคนในภาคประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill หรือมาใช้บริการ (เรียน,อบรม, ใช้ห้อง LAB ,ให้คำปรึกษา) KR 3.2 ผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) ในชุมชน/พื้นที่/หน่วยงาน ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สร้างรายได้ หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม จากงานบริการวิชาการหรือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. แผนพัฒนาหลักสูตรในระบบการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up-skills/ Re-skills/New-skills) รองรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย และสร้างเครือข่ายสถานประกอบการที่เข้าร่วม Upskill/Reskill/New skill 2. แผนการขับเคลื่อนการบริการวิชาการ ที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปบริการวิชาการในลักษณะแบบให้เปล่า แบบที่ก่อให้เกิดรายได้หรือแบบร่วมทุน 2. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม มาขับเคลื่อน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ สินค้าหรือบริการที่เพิ่มมูลค่าคุณค่า หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติ	แนวทาง/วิธีการ
	KR 3.3 รายได้จากการบริการวิชาการ KR 3.4 ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย (แผนพลิกโฉม มทร.ธัญบุรี)	4. แผนสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน และระดับสากล 5. แผนการสร้างและยกระดับผู้ประกอบการ ธุรกิจ Startup	4. ยกระดับมาตรฐานการผลิตด้วยการให้บริการทดสอบมาตรฐาน 5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และต่อยอดให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม
Innovative Management (การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม)	KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness) KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร KR 4.3 รายรับนอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน KR 4.4 การร่วมทุนในธุรกิจนวัตกรรมด้วยกลไก Holding Company KR 4.5 ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานระดับชาติหรือนานาชาติเป็นไปตามแผน	1.แผนการปรับกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับนโยบาย หรือภารกิจใหม่ 2. แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Management) 3. แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 4. แผนการทบทวนระเบียบข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะเพื่อรองรับความรวดเร็วคล่องตัว และการแสวงหารายได้เพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย 5. แผนการยกระดับคุณภาพตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 6. แผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและการทำงานเชิงบูรณาการ 2. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสำหรับการให้บริการ 3. ส่งเสริมการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมาภิบาล 4. พัฒนาระบบ Strategic Human Resource Management 5. แสวงหารายได้เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 6. บริหารทรัพยากรสินที่ก่อให้เกิดรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	แผนปฏิบัติ	แนวทาง/วิธีการ
			7. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนจัดสิ่งสูญเปล่า ลดรายจ่ายองค์กรบริหารจัดการต้นทุน 8. พัฒนาปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ ประกาศ ให้ทันสมัยรองรับ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ 9. ส่งเสริมกระบวนการ การพัฒนามหาวิทยาลัย รองรับ การประเมินในระดับสากล

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานและสะท้อนให้เห็นของความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกำหนด
3. เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมในด้านของคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการทำงานของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

รหัส	ปัจจัยภายใน
จุดแข็ง (Strengths)	
S1	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
S2	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาและการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
S3	บุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง และฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
S4	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ และการฝังตัวในสถานประกอบการ
S5	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
จุดอ่อน (Weaknesses)	
W1	ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่มีเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน
W2	ระบบการกำกับติดตามผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังขาดรูปธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
โอกาส (Opportunities)	
O1	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์ มาตรฐานการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ตัวชี้วัดประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย
O2	มีระบบสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันสมัยทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว
อุปสรรค (Threats)	
T1	งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐยังไม่สอดคล้องต่อความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ
T2	กฎระเบียบภาครัฐบาลบางส่วนส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัย มีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	
CC1	มีความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และมีความรู้เรื่องเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมิน
CC2	สามารถสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก
CC3	สามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SC1	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะนำไปสู่การมุ่งเน้นผลลัพธ์ เน้นเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการดำเนินการที่เป็นเลิศในการทำงานสำหรับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย (W2,T2)
SC2	พัฒนาความรู้ด้านเกณฑ์การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) และเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย (W1,W2,T2)
SC3	การเตรียมพร้อมและปรับตัวทุกภารกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหลากหลายหน่วยงาน (The Times University Ranking , QS World University Rankings , U-multirank) (W1,W2,T1,T2)
SC4	การจัดทำระเบียบบางเรื่อง เพื่อเอื้อต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (W2,T2)
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) (วิเคราะห์โดย TOWS Matrix Analysis)	
SA1	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) โดยจะดำเนินการตามเกณฑ์ AUN-QA version 4. (ภาษาไทย) หรือหลักสูตรอาจเลือกใช้เกณฑ์นานาชาติอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสาขาวิชาชีพ เช่น AACSB , ABET เป็นต้น รวมทั้งการดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในระดับคณะ หน่วยงาน และสถาบัน (S1,O1,O2)
SA2	ส่งเสริมและให้ความรู้กับบุคลากรในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) (S1,S2,O1,O2)
SA3	มีภาคีเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในประเทศที่เข้มแข็ง เครือข่ายมทร. 9 แห่ง (S2,O2)
โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity)	
SO1	มีแนวทางปรับปรุงกระบวนการหรือผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
SO2	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับได้ในระดับชาติและนานาชาติ
SO3	สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้คุณภาพบุคลากรมีการพัฒนาในการทำงานที่ดีขึ้น

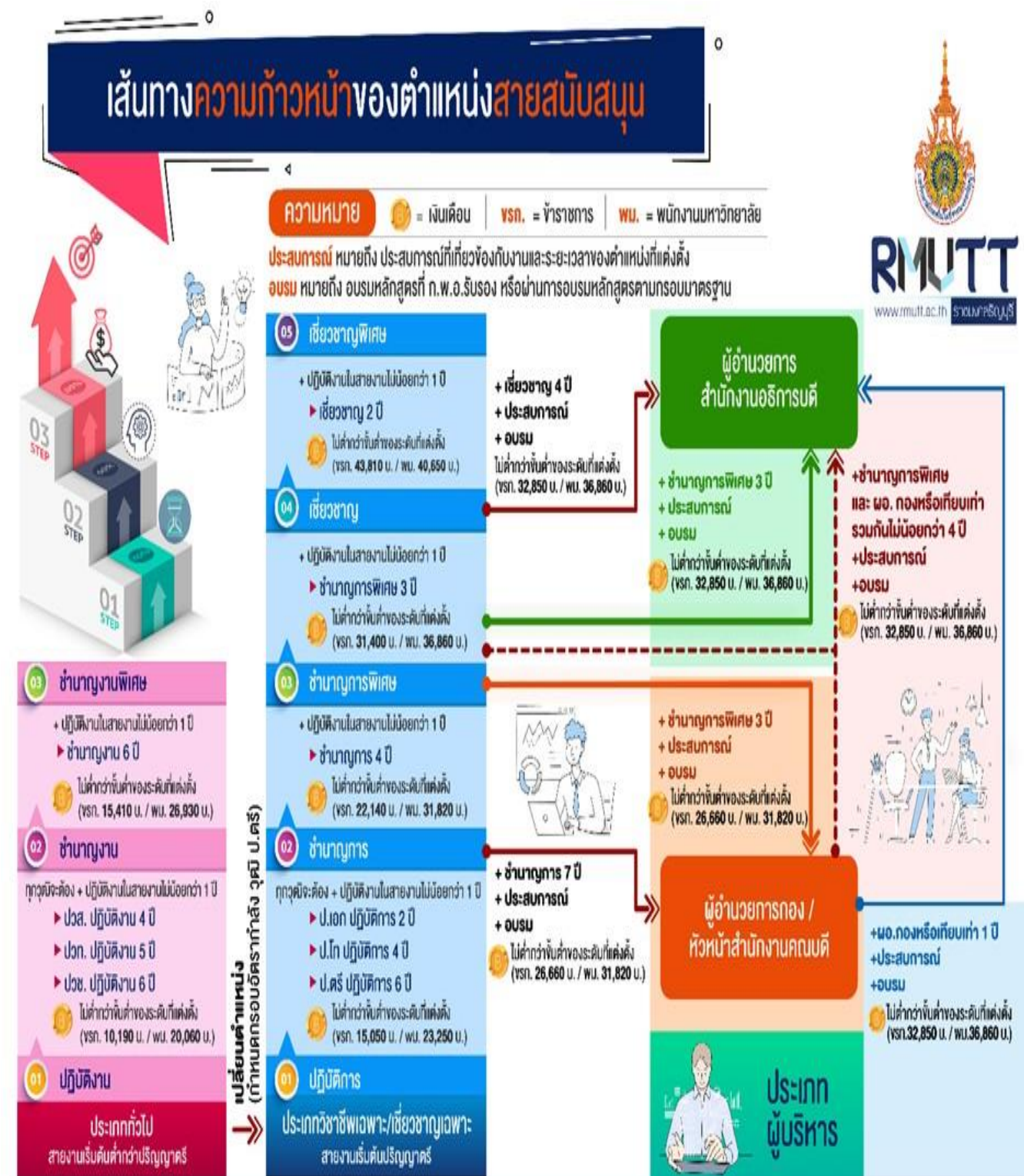
5. เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรตามสายงาน

5.1 ความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2 ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 พ.ศ.2566 – 2570 เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ ที่มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐ และเอกชน ที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี ครั้งนี้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีระยะที่ 2 ของนโยบายและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2563 – 2580 เป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ในการจัดทำกรอบของนโยบายและยุทธศาสตร์นั้น ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายแห่งรัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมบริบทของการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม เทคโนโลยี นอกจากนี้ความเห็นจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้จากการบวนการประชุมสัมมนาทบทวนงานนโยบาย (Retreat) ของสภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 พ.ศ.2566 - 2570 โดยนโยบายและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฉบับนี้ ยังคงนำแนวคิด Innovative University มาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนา มหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะที่ 2 พ.ศ.2566 – 2570 โดยมีมหาวิทยาลัยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ 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) ดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการ ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างผู้เรียนให้เป็น นวัตกรรม และผู้ประกอบการ สร้างสรรค์นวัตกรรม (SC4, SA5, SOp1, CC1และCC4)	ตัวชี้วัด SO 1.ร้อยละอาจารย์ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้สร้างนวัตกรรม Certified Innovator จากหน่วยงานภายในและภายนอก		30	35	40	45	50
	แผนปฏิบัติการ 1.แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ (LR,SR) เช่น โครงการอบรมการจัดทำหลักสูตรตามแนวทางของ OBE (สปส.) และ โครงการ Talent Modility	- จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามแนวทาง OBE	เป้า 20 ผล 23.5	30	40	50	60
		- จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม Talent Modility	20	25	30	35	40

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการ ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างผู้เรียนให้เป็น นวัตกรรม และผู้ประกอบการ สร้างสรรค์นวัตกรรม (SC4, SA5, SOp1, CC1และ4)	2. แผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ปรึกษา และโค้ชทางธุรกิจ (LR,SR) เช่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการและโค้ชทางธุรกิจ	- ร้อยละอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน	เป้า 25 ผล 29.09	100	100	100	100
		- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมการเป็นผู้ประกอบการ	-	100	150	200	250
	3. แผนพัฒนาทักษะอาจารย์เพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสร้างนวัตกรรม (เน้นด้าน IT) เช่น โครงการอบรมเพิ่มความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมและความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่	100	200	300	400	500

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ และภาคอุตสาหกรรม (SC5, SA4, Sop2และSop3, CC4)	ตัวชี้วัด SO 1. แผนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการขอทุนวิจัยภายนอก		50	55	60	65	70
	2. งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (Public Private Partnership=PPP, Industry, Government) (ล้านบาท)		เป้า 180 ผล 170.75	300	400	500	600
	แผนปฏิบัติการ 1. แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความรู้และทักษะในการวัดมูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ เช่น การดำเนินโครงการร่วมกับหน่วยงานภายนอก, โครงการนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและสาขาธุรกิจพลังงานสะอาด(SR) และโครงการ Talent Mobility (LR)	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้ทักษะในการวัดมูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์	40	50	60	70	75

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ และภาคอุตสาหกรรม (SC5, SA4, Sop2และ3, CC4)	2. แผนการสร้างโค้ช และพี่เลี้ยงเพื่อสร้างผลงานวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น (LR,SR) โครงการพัฒนาวารสารวิชาการ ออนไลน์ เพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล Scopus (SR)	- ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในกลุ่มวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่จัดกลุ่มเป็นวารสารที่มีผลกระทบสูง (Q1)	เป้า 40 ผล 116	100	150	200	250
		- จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์โดยมีอาจารย์หรือนักวิจัยจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเป็นผู้ร่วมประพันธ์	เป้า 80 ผล 79	100	120	140	160
	3. แผนพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม เช่น โครงการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับ ภาคธุรกิจ (SR)	- ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (University-Industry Linkage)	เป้า 60 ผล 22	100	120	140	160

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมตอบโจทย์ ความต้องการของประเทศ และภาคอุตสาหกรรม (SC5, SA4, Sop2และ3, CC4)	4. แผนพัฒนาอาจารย์/นักวิจัยให้มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและเข้าใจระบบการรับรองทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ (LR) เช่น กิจกรรมการแสดงผลเทคโนโลยีและนวัตกรรมในงาน Thailand Tech Show 2024 (SR)	- จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับเลขที่คำขอ/เลขที่สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร หรือขึ้นบัญชีนวัตกรรม	เป้า 140 ผล 301	250	300	350	400
		- ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรือสร้างสรรค์ถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ หรือพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน	เป้า 150 ผล 48	150	155	160	165
	5. แผนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการขอทุนวิจัยจากภายนอก (LR) เช่น โครงการอบรม “การใช้สัตว์ทดลองเพื่องานทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักวิจัย” (SR) โครงการพัฒนาโจทย์วิจัยตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่าย สวพ. (SR) โครงการเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงนโยบายเชิงพื้นที่และเชิงพาณิชย์ (SR) (ต่อ)	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับงบประมาณวิจัยจากแหล่งงบประมาณต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	เป้า 25 ผล 40.36	50	55	60	65
		- จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมโครงการอบรม “การใช้สัตว์ทดลองเพื่องานทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักวิจัย”	40	50	60	70	75

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (LR,SR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ และภาคอุตสาหกรรม (SC5, SA4, Sop2และ3, CC4)	5. แผนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการขอทุนวิจัยจากภายนอก (LR) โครงการกิจกรรมยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ (SR) โครงการพัฒนาโจทย์วิจัยตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่าย สวพ. (SR) โครงการเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงนโยบายเชิงพื้นที่และเชิงพาณิชย์ (SR) โครงการจริยธรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและด้านสังคมศาสตร์ (GCP/HSP) (SR)	- จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ	30	35	40	45	50
		- จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาโจทย์วิจัยตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่าย สวพ.	30	35	40	45	50
		- จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมโครงการเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงนโยบายเชิงพื้นที่และเชิงพาณิชย์	30	35	40	45	50
		- จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมโครงการจริยธรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและด้านสังคมศาสตร์ (GCP/HSP)	30	35	40	45	50

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SR,LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพด้านการบริการวิชาการและให้คำปรึกษา ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพด้านการให้บริการวิชาการ/ให้คำปรึกษา และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ (SC2, SA3, Sop2, CC2)	ตัวชี้วัด SO 1. จำนวนบุคลากรให้คำปรึกษา/ที่ปรึกษากับหน่วยงานภายนอก/หารายได้จากภายนอก (คน)		10	15	20	25	30
	2. จำนวนรายได้จากงานบริการวิชาการ (ล้านบาท)		เป้า 350 ผล 83.64	350	400	500	600
	แผนปฏิบัติการ 1. แผนพัฒนาอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill และการทำงานร่วมกับภาคประกอบการ (LR) เช่น การลงนามความร่วมมือระหว่างสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีในการพัฒนาหลักสูตรด้านวิศวกรรม (SR)	- จำนวนหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill ที่พัฒนา กำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายและ EEC	ผล 46	250 สะสม	260	270	280

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SR-LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพด้านการบริการวิชาการและให้คำปรึกษา ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา							
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพด้านการให้บริการวิชาการ/ให้คำปรึกษา และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนที่สร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ (SC2, SA3, Sop2, CC2)	2. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ (LR) เช่น โครงการอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (SR)	- จำนวนบุคลากรที่ไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้กับสถานประกอบการให้ได้รับมาตรฐานสากล	20	25	30	35	40
	3. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการเทคโนโลยีรายใหม่ หรือวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) (LR) เช่น โครงการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยฯ Reinventing (SR)	- จำนวนบุคลากรที่สร้างและยกระดับผู้ประกอบการธุรกิจ (Start up)	15	20	25	30	35

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SL,LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์					
				2567	2568	2569	2570		
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการนวัตกรรม								ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล	
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในกระบวนการทำงานหรือ บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมสู่การเป็น Innovation University (SC6, SA5, Sop4)	ตัวชี้วัด SO 1. นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน หรือการบริหารจัดการ (Process Innovativeness)		เป้า 20 ผล 44	500	500	500	500		
	2. ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ แล้นำไปใช้ประโยชน์และเกิดผลกระทบในทางบวก		เป้า 80 ผล 90.39	90	90	95	95		
	แผนปฏิบัติการ 1. แผนพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานหรือบริหารจัดการ (โดยใช้Lean และ Kaizen) (LR) เช่น การติดตามรวบรวมกระบวนการทำงานของหน่วยงาน, โครงการประกวดแข่งขันการประยุกต์ใช้แนวคิด Lean และ Kaizen กับการบริหารการทำงานขององค์กรและโครงการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน (SR)	- จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนากะบวนการทำงานตามแนวคิด Lean และ Kaizen	เป้า ผล 20	500	500	500	500		

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SL,LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์					
				2567	2568	2569	2570		
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการนวัตกรรม								ผู้รับผิดชอบ กองบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา	
เป้าประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในกระบวนการทำงานหรือ บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมสู่การเป็น Innovation University (SC6, SA5, Sop4)	2. แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร (Career Path) (LR)	- ร้อยละบุคลากรมีความก้าวหน้าทางอาชีพเพิ่มขึ้น (จากผู้ที่ยื่นผลงาน)	สาย วิชาการ 75 สาย สนับสนุน 21	สาย วิชาการ 24 สาย สนับสนุน 25	สาย วิชาการ 24 สาย สนับสนุน 22	สาย วิชาการ 28 สาย สนับสนุน 20	สาย วิชาการ 30 สาย สนับสนุน 22		
	3. แผนด้านการบริหารอัตรากำลังรองรับผู้เกษียณอายุราชการ และภารกิจใหม่ (LR) เช่น ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานเพื่อบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ มทร.ธัญบุรี (SR)	- จำนวนอัตรากำลังที่รับจัดสรรทดแทนการเกษียณอายุ	26	19	32	20	15		

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SL,LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการนวัตกรรม							

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOP, CC และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(SR)/ ระยะยาว(LR)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ (SL,LR)	Based line 2566	ค่าคาดการณ์			
				2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ร่วมกับ สถาบันวิจัยแลพัฒนา,คณะผู้รับผิดชอบ							
เป้าประสงค์ 1.เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในกระบวนการทำงานหรือ บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมสู่การเป็น Innovation University (SC6, SA5, Sop4)	6. แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรู้เท่าทันและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล (LR) เช่น โครงการอบรมที่พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัล และความปลอดภัยไซเบอร์และกฎหมายด้านดิจิทัล (SR)	- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้าน IT	40	50	60	70	80
	7. แผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีทักษะและสมรรถนะด้านการบริหาร (LR) เช่น โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม (SR), โครงการหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารระดับกลาง และโครงการหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารระดับต้น (SR)	- ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	100	100	100	100	100
		- จำนวนผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมพัฒนาการเป็นผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	10	15	20	25	30

บทที่ 4

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

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

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อสอดคล้องนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3. การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ ดังนี้

3.1 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 จัดส่งกองบริหารงานบุคคลเพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

3.2 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 จัดทำรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

3.3 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมดำเนินการบริหารโครงการหรือกิจกรรม ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดโดยรวบรวมหลักฐาน เอกสาร และข้อมูลประกอบการประเมิน ได้แก่

(1) สำเนาหลักฐานการขออนุมัติโครงการหรือกิจกรรม

(2) รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม

(3) รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยให้รวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

3.4 หน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม จัดทำรายงานการประเมินแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

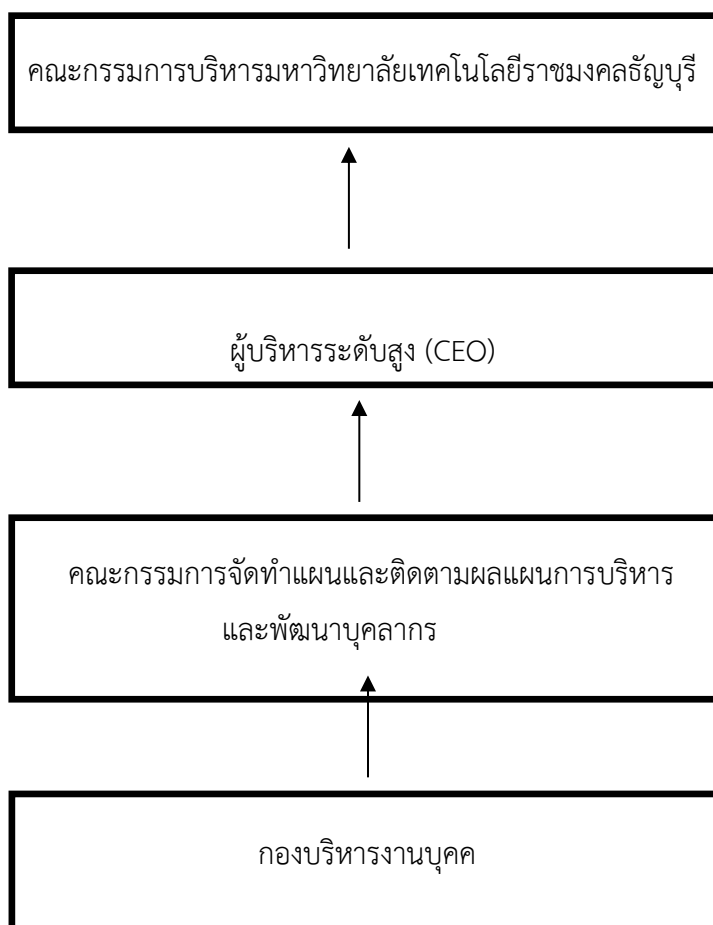
3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 เสนอต่อมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

ระบบการติดตามการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การประเมินผลและติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1. กระบวนการบริหารจัดการแผนพัฒนาบุคลากร



2. แนวทางการติดตามประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

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

3. ระยะเวลาในการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2566 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. 2567 ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องมีระบบและ กลไก ต่อการผลักดันนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ให้มีผลต่อความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1 การสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในการผลักดันให้นโยบายและ ยุทธศาสตร์ที่วางไว้เกิดผลในเชิงปฏิบัติโดยเฉพาะผู้บริหาร และบุคลากร ควรเสนอสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของกองบริหารงานบุคคล ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของคณะ สถาบัน สำนัก กอง ได้รับทราบจุดเน้นและทิศทาง ในการดำเนินงานเพื่อจะได้มีการพัฒนามาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

2 การสร้างการรับรู้ ผลักดันจากระบบและกลไกภายใน โดยการประชุม จัดทำ และขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยจำเป็นต้องมีการนำเสนอในที่ประชุม เพื่อชี้แจงถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นรายไตรมาส รวมทั้งการจัดให้มีการประชุมติดตาม ผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

3. การกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่างๆ ดำเนินการรายงานผลงานต่อสาธารณะ โดยต้องนำเสนอความก้าวหน้า รายงานผล สร้างการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 และโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีความพยายามในการผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ เกิดผลมากยิ่งขึ้น ในการนี้ควรต้องจัดให้มีการนำเสนอเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(2566) นโยบายและยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563-2580 และแผนปฏิบัติการราชการ 3 ปี พ.ศ. 2563-2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี :กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(2565) นโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566-2570. ปทุมธานี : กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2565) ข้อมูลการบริหารงานบุคคล.(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก[Http://www.ped.rmutt.ac.th](http://www.ped.rmutt.ac.th)

ภาคผนวก

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) :

KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ (Process Innovativeness)

2. หน่วยนับ : นวัตกรรม

3. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
38	20 นวัตกรรม (39 นวัตกรรม)	500	500	500	500	500

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

นวัตกรรม คือ การกระทำความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดคุณค่าสูง

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

5. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 100 นวัตกรรม ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
100 นวัตกรรม	200 นวัตกรรม	300 นวัตกรรม	400 นวัตกรรม	500 นวัตกรรม

6. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

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

7. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง

ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. ชื่อตัวชี้วัด / ชื่อผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) :

KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2. หน่วยนับ : ร้อยละ

3. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	ร้อยละ80 (85.71)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

4. คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามภารกิจ / พันธกิจขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว อย่างมีประสิทธิภาพ

แพลตฟอร์ม (Platform) การยกระดับทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง ระบบและกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละกลุ่มหรือประเภท โดยมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นระบบทำให้มีความมั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะและขีดความสามารถที่ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน และรองรับการบรรลุยุทธศาสตร์ของการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ที่มุ่งส่งเสริม เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว สนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

5. สูตรการคำนวณ :

ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร

X 100

แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

6. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน

- แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง
- มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

7. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

AP 4.2 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ
และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	- (N/A)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และนำมาใช้
ประโยชน์ในการทำงานได้ โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าฝ่ายหรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้บริหารระดับกลาง คือ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานหรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้บริหารระดับสูง คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ

วิธีการนับ : นับเฉพาะผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ และมีการนำความรู้มาใช้
ประโยชน์

6. สูตรการคำนวณ :

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

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

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

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นายธรรป ชาตะรัตน์ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

**AP 4.2 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย**

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
-	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 30.77)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

การเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายวิชาชีพ จะอบรมจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้ ต้องได้รับหรือเทียบเคียงมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกหรือมาตรฐานสากล

วิธีนับการนับ : นับเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) ที่เข้ารับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

6. สูตรการคำนวณ :

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

บุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี ได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 2 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 22	ร้อยละ 24	ร้อยละ 26	ร้อยละ 28	ร้อยละ 30

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง/ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

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

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพธิ์ศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นางสาวปิยนันท์ ช่วยชูเชิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้

สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
ร้อยละ 30.35	ร้อยละ 25 (ร้อยละ 25.35)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

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

การนับจำนวนอาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

- กรณีที่อาจารย์ไปฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ
 - 1.1 อาจารย์ไปปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ในสถานประกอบการ บางวันหรือ ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน
 - 1.2 อาจารย์เขียนรายงานหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
- กรณีที่ไปเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงาน
- ในการรายงานผลการดำเนินงานต้องแยกประเภท ฝึกประสบการณ์ที่สถานประกอบการ วิทยากร ที่ปรึกษา โครงการ Talent Mobility หรือ โครงการ ITAP

วิธีนับการนับ : นับเฉพาะอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2566) ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี}} \times 100$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานประกอบการ
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์เป็นวิทยากรให้กับสถานประกอบการในเรื่องที่เชี่ยวชาญ
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ Talent mobility
- ข้อมูลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ITAP
- ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการบรรจุในปี พ.ศ.2565 - 2566
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

- รองอธิการบดีด้านวิชาการ (รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 3010

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา (ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ แสงประดิษฐ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4688

ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม (ผศ.ดร.อภิชาติ สนธิสมบัติ)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4451

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นายคมกริช พุ่มเกิด หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4913

ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม นายมงคลชัย โพล้งศิริ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4924

นายธรรป ชาตะรัตน์ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4927

สถาบันวิจัยและพัฒนา น.ส.กิตติยา ทองทรัพย์ทวี หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4686

สำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม

กลยุทธ์ (Strategic) : บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) :

การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง
ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน

1. แผนปฏิบัติการ (Action Plans) :

**AP 4.3 แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย
ของมหาวิทยาลัย**

2. ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) :

KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF

3. หน่วยนับ : ร้อยละ

4. ค่าเป้าหมาย :

Based Line 2565	ค่าเป้าหมาย					
	2566 (ผล)	2567	2568	2569	2570	2571
0.93	ร้อยละ 10 (4.83)	ร้อยละ 20 (นับสะสม)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40

5. คำอธิบายตัวชี้วัด :

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเป็นเครื่องมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนานตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชา
- 1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 ธารงไวซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

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

ระดับที่ 1 ศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 จัดการเรียนรู้เฉพาะกลุ่มได้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 จัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

6. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน PSF} \\ \text{และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} \times 100$$

7. เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 4 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน ปี 2567				
คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 4	ร้อยละ 8	ร้อยละ 12	ร้อยละ 16	ร้อยละ 20

8. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล/ข้อมูลอ้างอิง :

- รายงานความก้าวหน้าตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบ PSF/UK PSF รายไตรมาส
- รายชื่ออาจารย์ที่เข้าร่วม/ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน PSF/UK PSF ในปีที่ผ่านมา
- จำนวนอาจารย์ทั้งหมดที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามมาตรฐาน PSF/UK PSF จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า
- แหล่งที่มาของข้อมูล/การประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน กรอบแนวทาง กรอบระยะเวลา และการเตรียมตัวของอาจารย์ที่ให้ความสนใจและความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (UKPSK) วิธีดำเนินการ กรอบพิจารณาเกณฑ์การเข้ารับการประเมินตามมาตรฐาน PSF/UK PSF จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า ให้กับทุกมหาวิทยาลัยทราบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และได้รับข้อมูลจากแหล่งต้นทางที่สามารถให้คำปรึกษากับบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยได้เตรียมวางแผนการดำเนินงาน (PDCA) เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ไม่เกิดการเสียโอกาสการพัฒนาตนเอง
- หน่วยงานที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ต้องมีการรายงานความก้าวหน้าทุกๆ ไตรมาส (หากมีปัญหาคัดข้องจากแหล่งต้นทาง จะต้องมีส่วนประสานงานที่สามารถให้คำปรึกษา การแก้ปัญหา กับบุคลากรที่รับผิดชอบของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นๆ ได้โดยตรง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเสียโอกาสของอาจารย์ที่ต้องการเข้ารับการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามเกณฑ์จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- รายงานสรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือมีความเชี่ยวชาญในระดับ Fellow ตามเกณฑ์ของกรอบมาตรฐานสมรรถนะระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (UKPSF) หรือตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เทียบเท่า
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)

9. รองอธิการบดี ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: - รองอธิการบดีด้านการบริหารงานบุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4080

- รองอธิการบดีด้านวิชาการ (รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 3010

ผู้กำกับและขับเคลื่อนตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสุรีพร เป็งเงิน)

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4911

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา

หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4915

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
1. แผนการปรับกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับนโยบายหรือภารกิจใหม่	KR 4.1 นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ	นวัตกรรม	20	500	500	500	1) ติดตามรวบรวมกระบวนการทำงานของหน่วยงาน	-	กองบริหารงานบุคคล / คณะ / หน่วยงาน
							2) โครงการประกวดแข่งขันการประยุกต์ใช้แนวคิด Lean และ Kaizen กับการบริหารการทำงานขององค์กร	100,000	กองบริหารงานบุคคล
							3) โครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละหน่วยงาน (รายละเอียดไม่เกิน 5,000 บาท)	10,030,000	คณะ / หน่วยงาน
2. แผนพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	KR 4.2 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	80	100	100	100	1) ติดตามรวบรวมผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	-	คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามแผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							2) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “เทคนิคการเรียนการสอนมืออาชีพสำหรับอาจารย์ใหม่”	183,200	กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
							3) โครงการการสร้างผลงานวิชาการรับใช้สังคม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยไม่ละเมิดจริยธรรมทาง วิชาการ	54,500	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							4) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	152,400	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							5)โครงการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการงานวิจัยสาย สนับสนุนเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	121,000	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							6) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิคและวิธีการ จัดทำแผนพัฒนางาน"	313,200	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
							7) โครงการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอรับตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	121,000	คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามแผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							8) โครงการเตรียมความพร้อมสู่วัยเกษียณ	290,000	คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามแผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							9) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	347,650	คณะกรรมการจัดทำแผนและติดตามแผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
	KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้นระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	ร้อยละ	30	100	100	100	1) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม	445,000	กองบริหารงานบุคคล
							2) โครงการหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารระดับกลาง	250,000	กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
							3) โครงการหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารระดับต้น	305,000	กองบริหารงานบุคคล
	KPI 4.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายในและภายนอก (นับเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 5 ปี)	ร้อยละ	30	100	100	100	1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	-	กองบริหารงานบุคคล / คณะ / หน่วยงาน
	KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน (อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่เกิน 2 ปี)	ร้อยละ	25	100	100	100	1) อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน จำนวน 45 คน	675,000	สำนักความร่วมมืออุตสาหกรรม

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
	KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF	ร้อยละ	10	20	25	30	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อม เพื่อขอรับรองมาตรฐานสมรรถนะด้านการเรียนการสอน ตามกรอบ UK Professional Standard Framework (UKPSF)	315,200	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อม เพื่อขอรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอน มีอาชีวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTT-PSF)	205,000	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							3) โครงการยกย่องมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการ สอนมีอาชีว	300,000	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล
							4) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ประเมินมาตรฐาน อาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีอาชีวมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTT-PSF)	92,150	คณะกรรมการจัดทำ แผนและติดตาม แผนพัฒนาบุคลากร / กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69			
	KPI 4.19 จำนวนบุคลากรต่างชาติ	คน	30	50	60	70			กองบริหารงานบุคคล / กองยุทธศาสตร์ ต่างประเทศ / หน่วยงาน

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
			66	67	68	69															
1.แผนการปรับ กระบวนการ ทำงานของ องค์กรเพื่อรองรับ นโยบายหรือ ภารกิจใหม่	KR 4.1 นวัตกรรมด้าน กระบวนการทำงาน หรือ การบริหารจัดการ	นวัตกรรม	20	500	500	500	1) ติดตามรวบรวมกระบวนการ ทำงานของหน่วยงาน														
							2) โครงการประกวดแข่งขัน การประยุกต์ใช้ ใช้แนวคิด Lean และ Kaizen กับการบริหารการทำงานของ องค์กร	1.นำเสนอโครงการ เพื่อขอความ เห็นชอบ													
								2.ขออนุมัติดำเนิน โครงการและ งบประมาณ													
								3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและ เตรียมการดำเนิน โครงการ													
								4.ดำเนินโครงการ													
								5.สรุปผลการดำเนิน โครงการ													

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
			66	67	68	69														
							4) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	1.นำเสนอโครงการ เพื่อขอความ เห็นชอบ			↔									
								2.ขออนุมัติดำเนิน โครงการและ งบประมาณ			↔									
								3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและ เตรียมการดำเนิน โครงการ				↔								
								4.ดำเนินโครงการ						↔						
								5.สรุปผลการดำเนิน โครงการ						↔						

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
			66	67	68	69														
							6) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิคและวิธีการจัดทำ แผนพัฒนางาน"	1.นำเสนอโครงการ เพื่อขอความ เห็นชอบ		↔										
								2.ขออนุมัติดำเนิน โครงการและ งบประมาณ					↔							
								3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและ เตรียมการดำเนิน โครงการ					↔							
								4.ดำเนินโครงการ								↔				
								5.สรุปผลการดำเนิน โครงการ								↔				

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
			66	67	68	69														
							7) โครงการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอรับตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	1.นำเสนอโครงการเพื่อขอความเห็นชอบ		↔										
								2.ขออนุมัติดำเนินโครงการและงบประมาณ				↔								
								3.ประชาสัมพันธ์โครงการและเตรียมการดำเนินโครงการ						↔						
								4.ดำเนินโครงการ									↔			
								5.สรุปผลการดำเนินโครงการ									↔			

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
			66	67	68	69														
							9) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	1.นำเสนอโครงการ เพื่อขอความ เห็นชอบ		↔										
								2.ขออนุมัติดำเนิน โครงการและ งบประมาณ			↔									
								3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและ เตรียมการดำเนิน โครงการ				↔								
								4.ดำเนินโครงการ				↔								
								5.สรุปผลการดำเนิน โครงการ				↔								

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
			66	67	68	69														
	KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึก ประสบการณ์วิชาชีพในสถาน ประกอบการหรือแลกเปลี่ยน ความรู้สู่ภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรม/ชุมชน (อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุไม่ เกิน 2 ปี)	ร้อยละ	25	100	100	100	1) อาจารย์ที่ไปฝึก ประสบการณ์วิชาชีพใน สถานประกอบการหรือ แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน จำนวน 45 คน	1.ประชุม คณะกรรมการเพื่อ พิจารณาการ ดำเนินงาน	←					→						
								2.ประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการ	←					→						
								3.นำเสนอ กรรมการเพื่อ พิจารณาอนุมัติ การดำเนินการ							←					→
								5.ติดตามสรุปผล การดำเนินการ								←				→

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ(KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ(KPI)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				โครงการพัฒนา บุคลากร	กิจกรรม	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ษ	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
			66	67	68	69															
						2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับ รองมาตรฐานอาจารย์ด้านการ เรียนการสอนมืออาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTT-PSF	1.นำเสนอโครงการ เพื่อขอความ เห็นชอบ	↔													
							2.ขออนุมัติดำเนิน โครงการและ งบประมาณ						↔								
							3.ประชาสัมพันธ์ โครงการและ เตรียมการดำเนิน โครงการ							↔							
							4.ดำเนินโครงการ									↔					
							5.สรุปผลการดำเนิน โครงการ											↔			

