



แผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
พ.ศ.2568

# สารบัญ

หน้า

## เรื่อง

### บทที่ 1 บทนำ

1.1	ความเป็นมา	1
1.2	วิสัยทัศน์	2
1.3	ปณิธาน	2
1.4	ค่านิยมองค์กร	2
1.5	วัฒนธรรมองค์กร	2
1.6	เอกลักษณ์	2
1.7	อัตลักษณ์	2
1.8	คุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์	2

### บทที่ 2 การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ ของคณะศิลปศาสตร์

2.1	การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)	3
-----	--	---

### บทที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ.2568

3.1	วิสัยทัศน์	5
3.2	พันธกิจ	5
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์	5
3.4	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	5
3.5	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results – KR)/ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์	6
3.6	แนวทาง/วิธีการ	7
3.7	แผนปฏิบัติการ/โครงการพัฒนาบุคลากร	9

### บทที่ 4 การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

4.1	การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ	11
4.2	การติดตามประเมินผล	11

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี พ.ศ.2568 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแผนในการกำกับ ดูแล ในการพัฒนาบุคลากรของ  
มหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งนโยบายของ  
ผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ คณะศิลปศาสตร์  
จึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ในหลาย ๆ มิติ เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพ  
ของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ของมหาวิทยาลัย  
ต่อไป

คณะศิลปศาสตร์ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีส่วนในการให้ข้อมูลและ  
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ จนสำเร็จด้วยดี

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของคณะศิลปศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ เริ่มดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2518 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 โดยใช้ชื่อว่า “คณะศิลปศาสตร์” มี ศาสตราจารย์สมบุรณ์ พิชญ์ไพบุลย์ เป็นคนบัตินคนแรก ได้จัดตั้งสำนักงานคณะศิลปศาสตร์ขึ้นที่ อาคาร 11/2 ของวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพเป็นสำนักงานชั่วคราว มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สายวิชาศึกษาทั่วไป ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ พลศึกษาและนันทนาการ ต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อ “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และในปี พ.ศ. 2532 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เป็น “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” จนกระทั่งปี พ.ศ. 2534 ได้ย้ายสำนักงานคณะศิลปศาสตร์ มาอยู่ที่ ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ต่อมาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีการเปลี่ยนแปลงพันธกิจจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 และมีการปรับชื่อเป็น “คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์” เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยต่อมาภายหลังได้กลับมาใช้ “คณะศิลปศาสตร์” ตามเดิม เมื่อ พ.ศ. 2550

ปัจจุบันคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 6 หลักสูตร คือ หลักสูตรการท่องเที่ยว หลักสูตรการจัดการโรงแรม หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการการบิน หลักสูตรพลศึกษา และหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพนานาชาติ (นานาชาติ) นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ผลิตผลงานวิจัยและวิชาการให้บริการวิชาการทางด้านศิลปศาสตร์ ตลอดจนมีผลงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสร้างเครือข่ายด้านต่างๆ กับชุมชนตามพันธกิจของคณะอย่างต่อเนื่อง

รายนามคนบัตินคณะศิลปศาสตร์ (พ.ศ. 2518 – ปัจจุบัน)

1. ศาสตราจารย์สมบุรณ์	พิชญ์ไพบุลย์	พ.ศ. 2518 – 2529
2. อาจารย์ภาณี	จุฑามณี	พ.ศ. 2529 – 2532
3. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ประภาศรี	อมรสิน	พ.ศ. 2532 – 2534
4. อาจารย์สะอาด	โพธิ์ปาน	พ.ศ. 2534 – 2534
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร	พัฒนกำจร	พ.ศ. 2534 – 2537
6. อาจารย์พรรณี	ธนิตสุขการ	พ.ศ. 2537 – 2539
7. อาจารย์ดาวรัตน์	ว่องวิทย์การ	พ.ศ. 2539 – 2542
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมานิการ์	จันทร์บรรเจิด	พ.ศ. 2542 – 2550
9. รองศาสตราจารย์สยาม	ดำปรีดา	พ.ศ. 2550 – 2558
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งฤดี	อภิวัฒน์ศร	พ.ศ. 2558 – 2562
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศากร	สิงหเสนี	พ.ศ. 2562 – 2566
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศากร	สิงหเสนี	พ.ศ. 2566 จนถึง

ปัจจุบัน

## 1.2 วิสัยทัศน์ Vision

“คณะศิลปศาสตร์เป็นสถาบันชั้นนำของมหาวิทยาลัยในกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมบริการ”

## 1.3 พันธกิจ Mission

M1 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะวิชาชีพ

M2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่สังคม

M3 บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน

M4 การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

## 1.4 ค่านิยม (Core Values): SMART LA

S - Service Excellence (การบริการที่เป็นเลิศ)

มุ่งมั่นในการให้บริการที่เกินความคาดหมายของผู้รับบริการทุกกลุ่ม ทั้งนักศึกษา ชุมชน และภาคเอกชน

M - Morality (จริยธรรม)

ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานทุกระดับ

A - Adaptability (การปรับตัว)

มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

R - Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)

มีความรับผิดชอบต่อผลงานและพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

T - Teamwork (การทำงานเป็นทีม)

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ

L - Leadership (ภาวะผู้นำ)

พัฒนาภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในองค์กรและสังคม

A - Achievement (ความสำเร็จ)

มุ่งสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จในทุกภารกิจที่รับผิดชอบ

## บทที่ 2

### การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ ของคณะศิลปศาสตร์

#### 2.1 การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	
CC1	ความร่วมมือกับภาคเอกชน สังคม และชุมชน ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพขั้นสูงสู่การเป็น นวัตกรรมและผู้ประกอบการ
CC2	มีองค์ความรู้เชิงลึก และความเชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมบริการ และสหวิทยาการ
CC3	การบูรณาการศาสตร์ในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม
CC4	การนำองค์ความรู้ผลงานวิจัย เทคโนโลยีทางสังคมไปสู่การใช้ประโยชน์ ตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคม
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	
SC1	การลดลงของประชากร ประกอบกับการเปิดสถานศึกษาของภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น
SC2	การสร้างนวัตกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในอนาคต
SC3	หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่รองรับการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงวัย ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง
SC4	การสร้างความผูกพันกับศิษย์เก่าให้มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
SC5	พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและวิทยาการใหม่ๆ ตามความต้องการของศิษย์เก่า
SC6	การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาให้กับภาคเอกชน สังคม และชุมชน
SC9	ความสามารถในการพึ่งตนเองด้านงบประมาณและการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐจะมีเงื่อนไขและข้อจำกัดมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาตนเองสูงขึ้น เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)	
SA1	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมและสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถขับเคลื่อนได้ในทุกมิติ
SA2	หลักสูตรเน้นการปฏิบัติให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานสากล พัฒนานวัตกรรมได้ และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกับภาคประกอบการ ซึ่งได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก
SA3	มีภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง (Consortium) ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประกอบการ และสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ
SA4	มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีความรู้ ประสบการณ์เชิงลึก และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
SA5	มีงานวิจัยนวัตกรรมและการบริการวิชาการที่มุ่งเป้าตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาของภาคเอกชนสังคมและชุมชน

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity)	
SO1	กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเลือกสังกัดกลุ่มจากการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดศักยภาพองค์กร (Potential Indicators) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแต่ละกลุ่ม (Performance Indicators) ซึ่งคณะกรรมการอุดมศึกษา มีมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยอยู่ในกลุ่ม 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพตามจุดเน้น ความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่
SO2	การจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา ตาม พรบ.การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนทุกช่วงวัย และบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม
SO3	การพัฒนาผู้เรียนร่วมกับภาคอุตสาหกรรมที่สมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
SO4	มีความต้องการของจังหวัดและชุมชนในการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาเมืองและชุมชน อย่างเป็นรูปธรรม
SO5	การเปลี่ยนผ่านไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เอื้อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก

## บทที่ 3

### แผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ.2568

#### 3.1 วิสัยทัศน์

“คณะศิลปศาสตร์เป็นสถาบันชั้นนำของมหาวิทยาลัยในกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมบริการ”

#### 3.2 พันธกิจ

M1 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะวิชาชีพ

M2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่สังคม

M3 บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน

M4 การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

#### 3.4 ค่านิยม (Core Values): SMART LA

S - Service Excellence (การบริการที่เป็นเลิศ)

มุ่งมั่นในการให้บริการที่เกินความคาดหมายของผู้รับบริการทุกกลุ่ม ทั้งนักศึกษา ชุมชน และภาคเอกชน

M - Morality (จริยธรรม)

ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานทุกระดับ

A - Adaptability (การปรับตัว)

มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

R - Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)

มีความรับผิดชอบต่อผลงานและพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

T - Teamwork (การทำงานเป็นทีม)

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ

L - Leadership (ภาวะผู้นำ)

พัฒนาภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในองค์กรและสังคม

A - Achievement (ความสำเร็จ)

มุ่งสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จในทุกภารกิจที่รับผิดชอบ

### 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. Learning to be Innovator: การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม
2. Research for Innovation: การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. Social and Culture Enhance by Innovation: การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม
4. Innovative Management: การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

### 3.6 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. บัณฑิตเป็นนวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. งานวิจัยและนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ภาคประกอบ สังคม ชุมชน มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น
4. การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความยั่งยืน

### 3.7 ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results – KR)/ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์

KR 1.1	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
KR 1.2	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับผลตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนมาตรฐาน
KR 1.3	นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ ( Student and Graduate Entrepreneur)
KR 2.1	ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีพร้อมใช้ ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
KR 2.2	ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรืองานสร้างสรรค์ ที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ บนฐาน SCOPUS
KR 2.3	งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Government)
KR 3.1	กำลังคนในภาคประกอบการ/ภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill หรือมาใช้บริการ (เรียน, อบรม, ใช้ห้อง LAB, ให้คำปรึกษา)
KR 3.2	ผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) ในชุมชน/พื้นที่/หน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สร้างรายได้ หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม จากงานบริการวิชาการ หรือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
KR 3.3	รายได้จากการบริการวิชาการ
KR 3.4	ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย (แผนพลิกโฉม มทร.ธัญบุรี)
3.4.1	ธุรกิจ Startup ที่ได้รับการบ่มเพาะจากมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการธุรกิจและ สร้างมูลค่าเพิ่ม
KR 4.1	นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness)
KR 4.2	ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

KR 4.3	รายรับนอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน
KR 4.4	ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัย จากหน่วยงานระดับชาติหรือนานาชาติเป็นไปตามแผน 4.4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

### 3.7 แนวทาง/วิธีการ

1. พัฒนาระบบที่ส่งเสริมให้นักเรียนที่เก่ง ดี และมีศักยภาพเข้ามาศึกษาต่อ
2. พัฒนาหลักสูตรและยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล
3. พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและในรูปแบบใหม่ ๆ ร่วมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน
4. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาตามคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ และนักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างนวัตกรรม
5. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
6. พัฒนานักศึกษาให้มีความคิดในเชิงผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innopreneur, URI)
7. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล
8. ยกระดับศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะสอดคล้องกับพลวัตทางสังคมของแต่ละวิชาชีพ
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up-skill/Re-skills/New-skill)
10. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสังคมผู้สูงวัย
11. พัฒนาและยกระดับคุณภาพงานวิจัยในอุตสาหกรรมระดับประเทศ
12. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและยกระดับนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศด้วย Strategic Partnership กับองค์กรภาครัฐ และเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
13. ส่งเสริมการพัฒนาการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
14. ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
15. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ประเทศ
16. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมทั้ง Publication, IP และต่อยอดพาณิชย์
17. แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
18. แสวงหาความร่วมมือเพื่อผลักดันผู้ประกอบการและนวัตกรรมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
19. ส่งเสริมการนำผลงาน นวัตกรรมของบุคลากรและนักศึกษาเข้าสู่กระบวนการประกวดแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ

20. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปบริการวิชาการในลักษณะแบบให้เปล่า แบบที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือแบบร่วมทุน

21. ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรม มาขับเคลื่อนให้เป็นผลิตภัณฑ์สินค้า หรือบริการที่เพิ่มมูลค่า คุณค่า หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์

22. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และผู้สูงอายุ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

23. ส่งเสริมการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้

24. ส่งเสริมการอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยนวัตกรรมและพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

25. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันเพื่อการพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างยั่งยืน (Organization Transformation)

26. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสำหรับการให้บริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกพันธกิจ

27. ส่งเสริมการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมาภิบาล

28. พัฒนาระบบ Strategic Human Resource Management

29. แสวงหารายได้เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

30. บริหารทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดรายได้

31. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ขจัดสิ่งสูญเปล่า ลดรายจ่ายองค์กร บริหารจัดการต้นทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

32. พัฒนาปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศให้มีความทันสมัย รองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

33. ส่งเสริมกระบวนการพัฒนามหาวิทยาลัยรองรับการประเมินในระดับสากล



## ส่วนที่ 4

### การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล

#### 4.1 การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2568 การปฏิบัตินั้น จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกสาขาวิชาภายในคณะศิลปศาสตร์ เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการดังนี้

4.1.1 นำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ เสนอคณะกรรมการบริหารคณะศิลปศาสตร์ ให้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงบทบาทของแต่ละสาขาวิชาให้ดำเนินงานตามแผนฯ ที่กำหนด

4.1.2 คณะฯ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบการเสนอขออนุมัติโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

4.1.3 คณะฯ จัดโครงการหรือกิจกรรม ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดโดยรวบรวมหลักฐานเอกสาร ข้อมูลประกอบ การประเมินได้แก่

- (1) สำเนาหลักฐานการขออนุมัติโครงการหรือกิจกรรม
- (2) รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
- (3) รายงานประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมโดยรวบรวมหลักฐานดังกล่าวไว้ที่คณะทำงานที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

#### 4.2 การติดตามประเมินผล

4.2.1 คณะฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เสนอคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2568

4.2.2 คณะฯ รายงานผลการดำเนินงานโครงการประจำเดือนต่อกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.2.3 นำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทบทวน ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

วาระเพื่อโปรดพิจารณา ประจำปีเดือนเมษายน 2568

1.เรื่อง การวางแผนพัฒนาตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (KR) และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ประจำปี 2568  
สาขารวบรวมส่งงานบุคลากร ภายในวันที่ 16 มิถุนายน 2568

1.1 บุคลากรอายุงานไม่เกิน 5 ปี ได้รับการพัฒนาตนเองผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงาน  
ภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2 อาจารย์ที่เป็นวิทยากรหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน คิดร้อยละ 25  
ต่อจำนวนอาจารย์ในคณะ

1.3 อาจารย์ทุกคนต้องได้รับหรือดำเนินการส่งระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้น  
ไปตามกรอบ PSF

1.4 อาจารย์ทุกคนมีงานนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอน คนละ 1  
ชิ้นงานต่อปี (ตามเอกสารที่แนบมา)

1.5 อาจารย์ทุกคนต้องเขียนบทความวิจัยหรือ บทความวิชาการ 2 คน/ต่อ 1 บทความ

## วาระเพื่อโปรดพิจารณารายงานผลสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568

ลำดับ	KR/KPI	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1.	KR.4.1นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหรือ การบริหารจัดการ (Process Innovativeness)	30 ชิ้นงาน	35 ชิ้นงาน	บรรลุวัตถุประสงค์
2.	KPI 4.2 ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุวัตถุประสงค์
3.	KPI 4.3 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ 30	ร้อยละ 100	บรรลุวัตถุประสงค์
4.	KPI 4.4 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน	ร้อยละ 25	ร้อยละ 23	ไม่บรรลุวัตถุประสงค์
5.	KPI 4.6 อาจารย์ได้ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ขึ้นไปตามกรอบ PSF	ร้อยละ 20	ร้อยละ 12	ไม่บรรลุวัตถุประสงค์