

แผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ประจำปีงบประมาณ 2568

1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568



คำนำ

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เกิดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจได้อย่างเหมาะสม โดยมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาระบบในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบรรณ

	หน้า
● การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
● การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหารบุคลากร	๔
● การดำเนินการตามแผนการบริหารบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๗
● แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
● การดำเนินการตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยได้วางแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ไปตลอดจนถึงระดับมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เกิดความมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดมาตรฐานและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุ พันธกิจได้อย่างเหมาะสม โดยมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาระบบในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ จึงได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาทุกประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จึงกำหนด เป้าประสงค์ไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนาคุณ ระเบียบ ข้อบังคับ พร้อมทั้งยังสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรู้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดการพัฒนาก่อเกิดการพัฒนา อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้านดังกล่าวให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปยึดถือเพื่อดำเนินการในการทำงานของตนเอง รวมถึงมหาวิทยาลัย สร้างความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและถูกต้องกับลักษณะทางกายภาพของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยได้คำนึงถึงบริบททั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นการสนับสนุนและให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๒ การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ด้วยการพัฒนาระบบผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรวมถึงผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหาร เนื่องจากมหาวิทยาลัยตระหนักว่าหากผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารด้วยสมรรถนะที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจะเกิดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยังสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร จากหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้พัฒนาและรับรู้ความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารที่เหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้านดังกล่าวให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการประเมินทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทบริหารของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ ได้รับองค์ความรู้ในการทำผลงานวิชาการ โดยการจัดการอบรมทั้งในระดับมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้คณะต่าง ๆ ได้อบรมองค์ความรู้เหล่านั้นให้กับสายวิชาการ อีกทั้งยังมีการสร้างสิ่งสนับสนุนเสริมแรงในเรื่องค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ และในส่วนของ การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอก มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๕ ปี โดยให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความต้องการในการไปศึกษาต่อของตนเอง และผ่านการพิจารณาความเหมาะสมจากสังกัดของตนเอง เพื่อร่วมกำหนดค่าเป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการให้บุคลากรสายวิชาการได้วางแผนในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังมอบนโยบายให้คณะและหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในสังกัดของตนเองให้เกิดการพัฒนา เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาตให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การนำเสนอผลงานวิจัย และการไปศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลากหลายด้าน ซึ่งกลไกในการพัฒนาเหล่านี้ ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการพิจารณาทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ด้านที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสม ได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนและเหมาะสม ในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยเป็นไปตามที่มาตรฐานของตำแหน่งต่าง ๆ

โดยมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยจัดการอบรมให้ และยังส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้ หน่วยงานต่าง ๆ ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานอาวุโส และในส่วนของ การสนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๕ ปี โดยให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกคนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความต้องการในการขึ้น สูงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการให้บุคลากรได้วางแผนในการพัฒนาตนเอง อีกทั้ง มหาวิทยาลัยยังมอบนโยบายให้คณะและหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในสังกัดของตนเองให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มหาวิทยาลัย ยังส่งเสริมในการพัฒนา สมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาต ให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการไปศึกษาดูงานเพื่อให้ บุคลากร สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในหลากหลายด้าน ซึ่งกลไกในการพัฒนาเหล่านี้ ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย อย่างถึงที่สุด

การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ</p>	<p>๑. เพิ่มจำนวนระบบกลไกด้านการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท</p> <p>๒. เพิ่มจำนวนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกประเภทอย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้องในการดำเนินการจัด ทหารบบกลไกหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ ระบบกลไกหรือทรัพยากร ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ</p>
<p>ด้านที่ ๒ การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะ ก้าวขึ้นสูงตำแหน่งประเภท ผู้บริหารให้มีสมรรถนะ และ ทักษะในการบริหารในระดับสูง</p>	<p>๑. เพิ่มจำนวนบุคลากรในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารของ มหาวิทยาลัย</p> <p>๒. เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัยให้เข้าร่วมการอบรม/ พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการ บริหาร</p> <p>๓. เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารให้เป็นวิทยากร/ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทางการบริหาร ด้านต่าง ๆ</p>	<p>๑. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้องในการดำเนินการจัด อบรม ให้ แก่ ผู้ บริหาร ของ มหาวิทยาลัย</p> <p>๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการ อบรม จากหน่วยงานภายในหรือ ภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะ รวมถึงทักษะในการบริหาร</p> <p>๓. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร/ผู้ให้ความรู้/หรือการ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทางการบริหารด้านต่าง ๆ</p>

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ ๓</p> <p>การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรง ตำแหน่งทางวิชาการจำนวน เพิ่มขึ้นมีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่ มหาวิทยาลัย เปิดสอนและ สามารถเป็นค้ำจุนภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<p>๑. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์/รอง ศาสตราจารย์ / ศาสตราจารย์)</p> <p>๒. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมเป็นวิทยากร/ผู้ให้ความรู้หรือ การเป็นผู้มีส่วน ร่วมในการดำเนินการทางวิชาการ ด้านต่าง ๆ</p> <p>๔. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจากคุณวุฒิแรกบรรจุ</p> <p>๕. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรใหม่</p>	<p>๑. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย</p> <p>๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงาน ภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนา สมรรถนะรวมถึงทักษะในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นวิทยากร/ผู้ให้ความรู้/หรือการเป็นผู้ มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>๔. สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอก</p>

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ ๔</p> <p>การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการให้บุคลากร ที่คุณสมบัติครบถ้วนและ เหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งใน ระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับสูงขึ้น</p>	<p>๑. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้ขอรับทุน วิจัย/ทุนสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>๔. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีสมรรถนะ ทักษะ ที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ที่ เพิ่มขึ้นตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน</p> <p>๕. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงหลักโครงการในการปฏิบัติงาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.สนับสนุนวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพิ่มจำนวน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ทุนสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย</p> <p>๓. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>๔.สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ไปฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอก</p>

การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>ด้านที่ ๑</p> <p>การบริหาร จัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการ ดำเนินงานด้านการพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. การเผยแพร่ กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน</p> <p>๒. การจัดทำขั้นตอนที่ ชัดเจนสำหรับ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. การอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย</p> <p>๔. การส่งเสริมการสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>๖. การพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๗. การพิจารณาการลาศึกษาต่อ (ระดับปริญญาโท - เอก)</p> <p>๘. การพิจารณาการให้ทุนการศึกษาบุคลากร จากกองทุนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๙. การพัฒนาอื่น ๆ</p>	๑,๐๐๔,๗๒๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<p>ด้านที่ ๒</p> <p>การพัฒนา ผู้บริหาร โดยตระหนักถึง การพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสูง ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะ ในการบริหารในระดับสูง</p>	<p>๑. หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง</p> <p>๒. การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานและการบริหาร เพื่อให้เกิดความสะดวดยิ่งขึ้น</p> <p>๓. การอบรมผู้บริหารมหาวิทยาลัย</p> <p>๔. การฝึกอบรมผู้บริหาร ด้านกฎหมาย</p> <p>๕. การพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองและสื่อออนไลน์</p> <p>๖. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๗. การพัฒนาอื่น ๆ</p>	๙๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>ด้านที่ ๓</p> <p>การพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ให้มี บุคลากรดำรงตำแหน่งทาง วิชาการจำนวน เพิ่มขึ้นมี คุณวุฒิการศึกษา ระดับ ปริญญาเอกที่ตรงกับ สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัย เปิดสอน และสามารถเป็น ศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้ จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะ รวมถึง ทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การทำผลงานวิชาการ ๒. การทำวิจัยให้มีคุณภาพถูกต้องตาม ระเบียบของมหาวิทยาลัย ๓. การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ๔. จริยธรรมวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์ ๕. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย(R๒R) ๖. การเขียนบทความวิชาการและบทความ วิจัย ๗. การเสริมสร้างความเข้าใจและข้อ ครวญ การลอกเลียนผลงาน (Plagiarism) ๘. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับ การทำวิจัย ๙. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อใช้ในการ ดำเนินงานวิจัย ๑๐. การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ๑๑. การเขียนอ้างอิงทางวิชาการ ๑๒. การใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ๑๓. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ๑๔. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และดิจิทัล ๑๕. การเสริมสร้างความรู้เรื่องการประกัน คุณภาพการศึกษา, ความเสี่ยงและการ จัดการ ความรู้ ๑๖. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างเครือข่าย และการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ๑๗. โครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ๑๘. การพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเองและสื่อออนไลน์ ๑๙. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ๒๐. การแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้และการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ภายนอก ๒๑. การพัฒนาอื่นๆ 	<p>๒,๐๐๐,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>ด้านที่ ๔</p> <p>การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ให้บุคลากรที่ คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมี สมรรถนะตลอดจนทักษะ ในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การอบรมการเขียนวิเคราะห์ค่างาน ๒. การอบรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/ผลงานเชิงวิเคราะห์ ๓. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ๔. การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ๕. การพัฒนาทักษะด้านการคำนวณ ๖. การพัฒนาทักษะด้านการจัดการข้อมูล ๗. การอบรมเรื่อง ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบราชการ ๘. การเสริมสร้างความรู้ เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา, ความเสี่ยงและการจัดการ ความรู้ ๙. การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัลเพื่อการใช้งาน ๑๐. การพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย Routine to Research (R๒R) ๑๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่าย และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ๑๒. การพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองและสื่อออนไลน์ ๑๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ๑๔. การแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก ๑๕. การพัฒนาอื่นๆ 	<p>๙๐๖,๑๔๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการอย่างเพียงพอเหมาะสมและมีคุณภาพโดยมีจุดมุ่งหมายให้มหาวิทยาลัยเกิดมาตรฐานการศึกษาและเพื่อช่วยให้บุคลากรทุกคนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรเองซึ่งสามารถนำเอาองค์ความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้านของมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยตระหนักว่าบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยควรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมและกำกับในแต่ละด้านสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมหาวิทยาลัยจะพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓ กลุ่ม ที่จำแนกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. บุคลากรประเภทผู้บริหาร ซึ่งอ้างอิงจากข้อ ๓ และ ๔ ของประกาศฉบับดังกล่าวว่าตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขตหรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมี หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร มี ๒ ระดับดังต่อไปนี้ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย

๒. บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ ๒ ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่า ตำแหน่งวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

๓. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ ๕ ๖ ๗ และ ๘ ของประกาศฉบับดังกล่าวว่าสามารถจำแนกเป็น

๓.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้

๓.๒ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน ซึ่งจากตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มี ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

๓.๓ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นประเภททั่วไปตามประกาศฉบับดังกล่าวซึ่งตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๑. โครงการสรรหาผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</p>	<p>๑.๑ เชิงปริมาณ ได้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</p> <p>๑.๒ เชิงคุณภาพ ได้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการ สถาบัน พ.ศ.๒๕๖๒</p> <p>๑.๓ เชิงเวลา ได้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา</p>	<p>๙๑,๕๙๐.๐๐</p>	<p>๑ พ.ย. ๖๓ - ๒๘ ก.พ. ๖๕</p>
<p>๒. ประชุมเสวนาจากคณาจารย์ประจำและมหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ</p>	<p>๒.๑ เชิงปริมาณ ได้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ จำนวน ๖ คน</p> <p>๒.๒ เชิงคุณภาพ ได้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒.๓ เชิงเวลา ดำเนินการเลือกตั้งและได้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการจำนวน ๖ คน โดยแล้วเสร็จใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่เริ่มคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ</p>	<p>๙๑,๕๙๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. - ๓๑ ธ.ค. ๖๓</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๓. ประชุมคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร ประเภทวิชาการ</p>	<p>๓.๑ เชิงปริมาณ ดำเนินการจัดคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี</p> <p>๓.๒ เชิงคุณภาพ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทวิชาการ</p> <p>๓.๓ เชิงเวลา พิจารณาภายในระยะเวลาที่กำหนดตามเป้าหมาย</p>	<p>๙๔,๒๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๔. ประชุมคณะกรรมการนโยบายพัฒนาบุคลากร ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>	<p>๔.๑ เชิงปริมาณ มีการจ่ายค่าเบี้ยประชุมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศของมหาวิทยาลัยฯ</p> <p>๔.๒ เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</p> <p>๒. มีการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แก่มหาวิทยาลัย โดยข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับงานบุคคลในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ การรับรู้ข้อมูลความเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย อันนำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยร่วมทำหน้าที่กับคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</p> <p>๔.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง</p>	<p>๖๕,๖๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๕. ประชุมคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน</p>	<p>๕.๑ เจริญปริมาณ คณะกรรมการทุนการศึกษา ที่ฝึกอบรม และดูงาน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด</p> <p>๕.๒ เจริญคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในระดับที่สูงขึ้นตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕.๓ เจริญเวลา ใช้เวลาในการพิจารณาภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาอันสมควร</p>	๑๘๘,๖๑๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<p>๖. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการ</p>	<p>๖.๑ เจริญปริมาณ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ๑๕ ครั้ง/ ปี</p> <p>๖.๒ เจริญคุณภาพ บุคลากร (สายวิชาการ) ได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด</p> <p>๖.๓ เจริญเวลา พิจารณาภายในระยะเวลาที่กำหนดตามเป้าหมาย</p>	๔๗๑,๐๐๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
<p>๗. ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ</p>	<p>๗.๑ เชิงปริมาณ ปริมาณการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ จำนวนประมาณ ๕๐ ครั้ง</p> <p>๗.๒ เชิงคุณภาพ บุคลากร (สายวิชาการ) ได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและเป็นที่ตามหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด</p> <p>๗.๓ เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๕๐ ครั้ง)</p>	<p>๕๑๒,๕๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๘. ค่าตอบแทนคณะกรรมการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ การพิจารณาผลการสอน และการพิจารณาคุณภาพต้นฉบับกรณีศึกษา (Case Study) งานแปล ตำรา และหนังสือ ก่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน</p>	<p>๘.๑ เชิงปริมาณ กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งในการพิจารณาผลงาน</p> <p>๘.๒ เชิงคุณภาพ ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์</p> <p>๘.๓ เชิงเวลา สรุปค่าตอบแทนหลังจากได้รับผลประเมินฯ ส่งกองคลังทุกวันที ๑๕ และ ๓๐ ของเดือน</p>	<p>๑,๑๕๕,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
<p>๙. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย</p>	<p>๙.๑ เชิงปริมาณ จำนวนคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ที่กำหนด จำนวน ๑๒ ครั้ง</p> <p>๙.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรมการมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๕๐ ครั้ง)</p>	<p>๙๓,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๑๐. การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินบุคคลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน</p>	<p>๑๐.๑ เชิงปริมาณ มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่อ่านและประเมินผลงาน จำนวน ๑๕๐ คน</p> <p>๑๐.๒ เชิงคุณภาพ มีการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง อัตราการจ่ายค่าตอบแทนผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ประเมินบุคคล ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑๐.๓ เชิงเวลา สรุปลำดับค่าตอบแทนหลังจากได้รับผลประเมินส่ง กองคลังทุกวัน ที่ ๑๕ และ ๓๐ ของเดือน</p>	<p>๓๗๕,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
<p>๑๑. ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</p>	<p>๑๑.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมครบตามองค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวน ๑๔ คน/ครั้ง</p> <p>๑๑.๒ เชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕</p> <p>๑๑.๓ เชิงเวลา ได้ดำเนินการจัดประชุม จำนวน ๓ ครั้ง/ปีงบประมาณ</p>	๗๗,๖๑๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<p>๑๒. ประชุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี</p>	<p>๑๒.๑ เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด</p> <p>๑๒.๒ เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการลงทุน การเสนอข้อคิดเห็นจากผู้แทนสมาชิกและจากคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อผลประโยชน์และแนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สมาชิกได้รับทราบสรุปผลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และแนวทางการจัดการในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๒.๓ เชิงเวลา ได้ดำเนินการจัดประชุม ตามระยะเวลาที่กำหนดภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๘</p>	๗๗,๖๑๐.๐๐	๑ - ๓๐ เม.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
<p>๑๓. ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</p>	<p>๑๓.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมครบตามองค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวน ๑๗ คน/ครั้ง</p> <p>๑๓.๒ เชิงคุณภาพ มีแนวทางการบริหารกองทุนสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</p> <p>๑๓.๓ เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๕ ครั้ง)</p>	๑๔๗,๒๕๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<p>๑๔. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ม.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</p>	<p>๑๔.๑ เชิงปริมาณ จำนวนคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ตามวันเวลาที่กำหนด อย่างน้อย ๑๒ คน/ครั้ง</p> <p>๑๔.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรมการมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑๔.๓ เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๑๒ ครั้ง)</p>	๒๓๖,๔๐๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<p>๑๕. ประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัย</p>	<p>๑๕.๑ เชิงปริมาณ จำนวนคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ตามวันเวลาที่กำหนด อย่างน้อย ๑๒ คน/ครั้ง</p> <p>๑๕.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรมการมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๑๕.๓ เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๑๒ ครั้ง)</p>	๒๓๖,๔๐๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๑๖. ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์ประชาชนมหาวิทยาลัย</p>	<p>๑๖.๑ เชิงปริมาณ จำนวนคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ที่กำหนด อย่างน้อย ๑๒ คน/ครั้ง</p> <p>๑๖.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรรมมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณาการลงโทษ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๓ และที่แก้ไข</p> <p>๑๖.๓ เชิงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๕ ครั้ง)</p>	<p>๖๗,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๑๗. ประชุมคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย</p>	<p>๑๗.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ร้อยละ ๙๐</p> <p>๑๗.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรรมมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีว่าด้วยธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๑๗.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง</p>	<p>๓๐๐,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๑๘. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาگیرรองและตรวจสอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา</p>	<p>๑๘.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมร้อยละ ๙๐</p> <p>๑๘.๒ เชิงคุณภาพ สามารถเสนอรายชื่อกรรมการตามกฎหมายที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง และบุคลากรในสังกัดเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๘ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน</p> <p>๑๘.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>๑ ม.ค. - ๒๘ ก.พ. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๑๙. ประชุมคณะกรรมการกึ่งการของผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของข้าราชการพลเรือนในสถานศึกษา</p>	<p>๑๙.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมร้อยละ ๙๐ ๑๙.๒ เชิงคุณภาพ สามารถเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการพลเรือนในสถานศึกษา ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ได้อย่างถูกต้อง ๑๙.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>๑ ธ.ค. ๖๗ - ๓๑ ก.ค. ๖๘</p>
<p>๒๐. ประชุมคณะกรรมการกึ่งการของผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของพนักงานในสถานศึกษาและพนักงานราชการ</p>	<p>๒๐.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมร้อยละ ๙๐ ๒๐.๒ เชิงคุณภาพ สามารถเลื่อนค่าจ้างให้กับพนักงานในสถานศึกษาและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้อย่างถูกต้อง ๒๐.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>๑ ธ.ค. ๖๗ - ๓๑ ม.ค. ๖๘</p>
<p>๒๑. ประชุมคณะกรรมการเขตสุขภาพเพื่อประชาชน</p>	<p>๒๑.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมร้อยละ ๙๐ ๒๑.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรมการมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ๒๑.๓ เชิงเวลา มีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>ธ.ค. ๖๗ - เม.ย. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
๒๒. โครงการอบรมปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ สายวิชาการและสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	๒๒.๑ เชิงปริมาณ ผู้ร่วมเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาบรรจุใหม่ จำนวน ๒๔๐ คน ๒๒.๒ เชิงคุณภาพ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	๙๒๓,๒๕๐.๐๐	๑ พ.ย. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘
๒๓. โครงการอบรมหลักการปฏิบัติราชการที่ดีเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยตามแนววินิฉัยของศาลปกครองสูงสุด	๒๒.๓ เชิงเวลา สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับระยะเวลาการจัดโครงการเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒๒.๓ เชิงเวลา มีการสรรหาแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ๒๓.๑ เชิงปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ ๒๓.๒ เชิงคุณภาพ สามารถสร้างระบบและกลไกที่จะพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ๒๓.๓ เชิงเวลา สามารถดำเนินการจัดโครงการตามแผนกำหนดเวลาตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน ๑ ครั้ง	๒๕๘,๕๒๐.๐๐	๑ พ.ย. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘
๒๔. โครงการพัฒนาส่งเสริมความรู้ตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	๒๔.๑ เชิงปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ ๒๔.๒ เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและส่งเสริมภายใต้หลักธรรมาภิบาล ๑๐ ประการ อีกทั้งมีหลักประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องสมกับการทำหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ๒๔.๓ เชิงเวลา ร้อยละของโครงการและกิจกรรมแล้วเสร็จจตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐,๐๐๐.๐๐	๑ พ.ย. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
๒๕. โครงการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	๒๕.๑ เชิงปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒๕.๒ เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้ความเข้าใจแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒๕.๓ เชิงเวลา ดำเนินโครงการตามระยะเวลาที่กำหนดในแผน	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘
๒๖. โครงการคลินิกตำแหน่งทางวิชาการ "ปฏิรูปกระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการพัฒนาผลงานทางวิชาการ"	๒๖.๑ เชิงปริมาณ จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ๑,๐๘๗ คน ๒๖.๒ เชิงคุณภาพ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ๒๖.๓ เชิงเวลา ร้อยละของโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ เม.ย. - ๓๑ ก.ค. ๖๘
๒๗. โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพสายวิชาการ	๒๗.๑ เชิงปริมาณ จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ๑,๐๘๗ คน ๒๗.๒ เชิงคุณภาพ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ๒๗.๓ เชิงเวลา ร้อยละของโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ - ๓๑ ก.ค. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๒๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามสมรรถนะวิชาชีพ	๒๘.๑ เชิงปริมาณ บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมการอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐ ๒๘.๒ เชิงคุณภาพ บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ๒๘.๓ เชิงเวลา มีการจัดโครงการภายในระยะเวลาที่วางไว้	๓๘๐,๐๐๐.๐๐	๑ มี.ค. - ๓๑ ก.ค. ๖๘
๒๙. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	๒๙.๑ เชิงปริมาณ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๐๐ คน ๒๙.๒ เชิงคุณภาพ ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีคู่มือปฏิบัติงานหลักที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒๙.๓ เชิงเวลา มีการจัดโครงการตามกำหนดการและระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔๐๒,๘๖๐.๐๐	๑ - ๓๑ มี.ค. ๖๘
๓๐. โครงการเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๔๑	๓๐.๑ เชิงปริมาณ จำนวนนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขัน ที่กำหนด ๑๐๐ คน ๓๐.๒ เชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการแข่งขันกีฬา ตามประเภทของกีฬาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ๓๐.๓ เชิงเวลา ได้ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา ตามระยะเวลาที่กำหนด	๑,๘๐๐,๐๐๐.๐๐	๑ - ๓๐ มี.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๓๑. โครงการเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาสนุก ๙ รายการ</p>	<p>๓๑.๑. แข่งปริมาณ จำนวนนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขัน ที่กำหนด ๓๕ คน</p> <p>๓๑.๒. แข็งคุณภาพ ได้ดำเนินการแข่งขันกีฬา ตามประเภทของกีฬาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐</p> <p>๓๑.๓. แข็งเวลา ได้ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>๓๘๐,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ - ๓๑ พ.ค. ๖๘</p>
<p>๓๒. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคล ๙ มทร.</p>	<p>๓๒.๑. มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๓๒.๒. ผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง ๙ คน สามารถนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่เห็นผลในเชิงประจักษ์</p> <p>๓๒.๓. ดำเนินโครงการตามระยะเวลาที่กำหนดในแผน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๓๙,๙๐๐.๐๐</p>	<p>๑ - ๒๘ ก.พ. ๖๘</p>
<p>๓๓. โครงการประชุมสัมมนาพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สังกัด มทร.ล้านนา</p>	<p>๓๓.๑. มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๓๓.๒. ผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง ๕๐ คน สามารถนำกระบวนการที่ถูกต้องมาปฏิบัติงานที่เห็นผลในเชิงประจักษ์</p> <p>๓๓.๓. ดำเนินโครงการตามระยะเวลาที่กำหนดในแผน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๒๓๖,๘๒๐.๐๐</p>	<p>๑ - ๓๐ มี.ย. ๖๘</p>
<p>๓๔. โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๘</p>	<p>๓๔.๑. แข่งปริมาณ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรตามเป้าหมาย</p> <p>๓๔.๒. แข็งคุณภาพ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ระดับคะแนนไม่น้อยกว่า ๔</p> <p>๓๔.๓. สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จภายใน วัน เวลาที่กำหนดในโครงการ</p>	<p>๒๒๙,๗๐๐.๐๐</p>	<p>ก.ย. ๖๘</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๓๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาและทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>๓๕.๑ เชิงปริมาณ คณะกรรมการเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐</p> <p>๓๕.๒ เชิงคุณภาพ คณะกรรมการมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด</p> <p>๓๕.๓ เชิงเวลา มีการประชุมวางแผนของคณะกรรมการอย่างน้อย ๖ ครั้ง และดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจำนวน ๑ ครั้ง</p>	<p>๓๐๐,๐๐๐.๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ มิ.ย. ๖๘</p>