



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๐๙๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๑/๕๐๖๑

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งมติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖

เรียน รองอธิการบดี (รศ.ดร.สุมนมาลย์ เนียมกลาง) และผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

ตามที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดให้มีการประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมมิ่งมงคลอุบล ชั้น ๑ สำนักงานอธิการบดี อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๔๘ พระชันษา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ผ่านมานั้น

ในการนี้ฝ่ายเลขานุการ จึงขอส่งมติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ ระเบียบวาระที่ ๔.๑ พิจารณาสรุปผลวิเคราะห์การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัด มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และระเบียบวาระที่ ๔.๒ พิจารณาทบทวนการกำหนดค่านิยม (Core Values) ที่สะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ มทร.ธัญบุรี มาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ปณิตา สงวนทรัพย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิตา สงวนทรัพย์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ

**มติการประชุม**  
**ผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**  
**ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖**  
**เมื่อวันพุธที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖**

๔.๑ พิจารณาสรุปผลวิเคราะห์การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัด มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รองอธิการบดี รศ.ดร.สุนนมาลัย เนียมกลาง และกองนโยบายและแผน)

**สรุปเรื่อง**

ตามที่ได้มีการประชุมหารือการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) และค่าเป้าหมาย ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๘ และ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ และเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนให้เกิดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของหน่วยงาน ที่สอดคล้องและบูรณาการกัน มหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้คณะดำเนินการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) และค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของคณะ รายละเอียดทราบแล้วนั้น

ในการนี้ กองนโยบายและแผน ได้ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สรุปข้อมูลในส่วนของผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results - KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของคณะ ตามแบบฟอร์ม AP\_๐๓ และประมวลผลรวมจากทุกคณะ เป็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสรุปภาพรวมกลไกการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดดังแนบ) โดยสรุปดังนี้

**กลไกการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี**



วิสัยทัศน์ : VISION

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ได้แก่

TRAGET ๑ นวัตกรรมของผู้เรียนที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ เกิดการสร้างคุณค่า หรือมูลค่าเชิงพาณิชย์ หรือได้รับรางวัลระดับนานาชาติ

TRAGET ๒ มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

TRAGET ๓ ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานระดับชาติหรือนานาชาติ (QS Star / อันดับ SDGs ของ THE ranking / Green U)

พันธกิจ : MISSION

๑. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม สู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย หรือภาคประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๔. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๕. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



สรุปผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results – KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

Objective	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)		ผลการดำเนินงาน
Objective ๑: บัณฑิตเป็นนวัตกรและผู้ประกอบการ			
๑. พัฒนานักศึกษา/บัณฑิตที่พึงประสงค์	๑) สมรรถนะวิชาชีพ	๑.๑ ผ่านสมรรถนะตามระดับชาติ/นานาชาติ	ร้อยละ ๒๐
		๑.๒ ผ่านมาตรฐานสภาวิชาชีพ	ร้อยละ ๘๐

Objective	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)			ผลการดำเนินงาน
		๒) สร้างผู้ประกอบการ	๒.๑ นักศึกษาเข้ากระบวนการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ	๒,๐๐๐ คน
			๒.๒ นักศึกษาได้รับรางวัลผู้ประกอบการ	ร้อยละ ๕
			๒.๓ นักศึกษา/บัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ (บัณฑิต ๕ ปีย้อนหลัง)	ร้อยละ ๓๕
		๓) ทักษะภาษา	๓.๑ TOEIC ๔๕๐	ร้อยละ ๕๐ จากนักศึกษาทั้งหมด
			๓.๒ นักศึกษาหลักสูตรนานาชาติ TOEIC ๕๕๐	ร้อยละ ๘๐
			๓.๓ ภาษาอื่น ๆ (จีน / เกาหลี / ฝรั่งเศส)	๕๐๐ คน
		๔) ทักษะ ICT	๔.๑ ผ่าน Cer. IC๓/เทียบเท่า/สูงกว่า	ร้อยละ ๒๐ จากนักศึกษาทั้งหมด
			๔.๒ ผ่านมาตรฐาน ICT วิชาชีพ	ร้อยละ ๒๐ จากนักศึกษาปีสุดท้าย
		๒. พัฒนาหลักสูตร	พัฒนาปรับปรุง	๑.๑ หลักสูตรเรียนร่วมภาคประกอบการ (TM๑๕, CWIE, Premium Course, etc.)
	๑.๒ หลักสูตร Credit Bank			๒๕ หลักสูตร
	๓. Life Long Learning		ผู้เรียนหลักสูตรธนาคารหน่วยกิต	๒,๐๐๐ คน
	๔. Value		๑.๑ นวัตกรรมของผู้เรียน ถูกนำไปใช้ประโยชน์/ได้รางวัลระดับชาติ/นานาชาติ	ร้อยละ ๕๐ จากนักศึกษาฝึกสหกิจ
			๑.๒ ผู้สำเร็จการศึกษาได้ทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐
			๑.๓ ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับผลตอบแทนเฉลี่ย ๑.๕ เท่า ของเงินเดือนมาตรฐาน	ร้อยละ ๓๐

Objective ๒: งานวิจัยและนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ยกกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๑. สร้างการใช้ประโยชน์	ต่อสังคม/เชิงพาณิชย์	๑.๑ มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม จากการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	๒๐๐ ล้านบาท
		๑.๒ งานวิจัยนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์	๖๐ ผลงาน
		๑.๓ งานวิจัยนำไปใช้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหรือพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน	๑๕๐ ผลงาน
		๑.๔ สถานประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ นวัตกรรม ก่อให้เกิดมูลค่า/ช่วยแก้ปัญหา	๒๕๐ ผลงาน
		๑.๕ ยื่นจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร หรือบัญชีนวัตกรรม	๒๕๐ ผลงาน
๒. การตีพิมพ์เผยแพร่	๑) Publication	๑.๑ ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ SCOPUS	๕๐๐ ผลงาน
		๑.๒ ผลงานสร้างสรรค์ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ/นานาชาติ	๕๐ ผลงาน
		๑.๓ ผลงานวิจัยตีพิมพ์ Q๑	๑๐๐ ผลงาน

Objective	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)			ผลการดำเนินงาน
			๑.๔ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีวิทยานิพนธ์ตีพิมพ์ในฐานนานาชาติ	ร้อยละ ๕๐
			๑.๕ บทความวิจัยตีพิมพ์ มีอาจารย์/นักวิจัยจากต่างประเทศร่วมประพันธ์	๑๐๐ บทความ
		๒) Citation/Paper	Citation/Paper	๕.๐ ครั้ง/บทความ
	๓. ทางงบประมาณสนับสนุน		๑.๑ งบประมาณการวิจัยจากภายนอก	๓๐๐ ล้านบาท
			๑.๒ อาจารย์ได้รับงบประมาณวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	ร้อยละ ๕๐
๔. ความร่วมมือ		ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ	๑๐๐ ความร่วมมือ/กิจกรรม	
Objective ๓: ภาคประกอบการสังคม ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น				
	๑. คุณค่าจากการบริการวิชาการ	๑) หลักสูตรเพื่อ Re Up New Skill	๑.๑ หลักสูตร Re Up New Skill	๒๕๐ หลักสูตร
			๑.๒ หลักสูตรเรียนกับแพลตฟอร์มอื่น แล้วเทียบโอนรายวิชา	๒๔ รายวิชา
		๒) คนที่ได้รับการพัฒนา/ผู้ได้รับประโยชน์จากพื้นที่/เครื่องมือ	๒.๑ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร Re Up New Skill หรือมาใช้บริการ	๔,๗๐๐ คน (เกิดรายได้ / ๕๐๐ คน (ให้เปล่า)
		๓) สร้างมูลค่าเพิ่ม/นำไปใช้ประโยชน์	๓.๑ ผู้ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ ๙๐
			๓.๒ ผลิตภัณฑ์ ได้รับการรับรองมาตรฐาน สร้างรายได้/สร้างมูลค่าเพิ่ม	๔๐ ผลิตภัณฑ์
	๒. คุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม		องค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดการอนุรักษ์	๒๐ องค์ความรู้
	๓. ความร่วมมือกับองค์กรภายนอก		ร่วมดำเนินการ/สนับสนุนงบประมาณจัดบริการวิชาการ	๔๘ หน่วยงาน
	๔. พัฒนาผู้ประกอบการ		๑.๑ งบสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่	๑๐๐ ล้านบาท
			๑.๒ Startup ได้รับการบ่มเพาะ	๑๐๐ ราย
			๑.๓ Startup ได้รับการบ่มเพาะ ดำเนินธุรกิจและสร้างมูลค่าเพิ่ม	ร้อยละ ๑๕
๕. รายได้บริการวิชาการ		รายได้จากการบริการวิชาการ	๓๒๐ ล้านบาท	
Objective ๔: การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน				
๑. ยกระดับกระบวนการ	กระบวนการสร้างคุณค่า	๑.๑ นวัตกรรมกระบวนการทำงาน/การบริหารจัดการ	๕๐๐ นวัตกรรม	
		๑.๒ Dashboard Real Time	๑ Dashboard	
๒. พัฒนาคณะ	๑) Strategic Human	ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	

Objective	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)			ผลการดำเนินงาน	
๔ สร้างรายได้	๒) พัฒนาทักษะบริหาร	ผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง ได้รับการพัฒนา		ร้อยละ ๑๐๐	
	๓) พัฒนาอาจารย์	๓.๑ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ/ Talent Mobility (ระยะเวลา ๓๐ วัน)		ร้อยละ ๑๐๐	
		๓.๒ PSF		ร้อยละ ๒๐	
	พัฒนาสมรรถนะ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก		ร้อยละ ๕๐ ปรับลดเหลือ ร้อยละ ๓๐	
	Award	ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ		๖๐ คน	
	๕ สร้างการยอมรับ	เงินรายได้	เงินรายได้ นอกเหนือจากการจัดการศึกษาเป็นไปตามแผน		ร้อยละ ๑๐๐ (๗๐๒.๗๐ ล้านบาท)
	๕ สร้างการยอมรับ	การจัดอันดับ	๕.๑ ผลการประเมิน/การจัดอันดับระดับชาตินานาชาติ เป็นไปตามแผน		ร้อยละ ๘๐
			๕.๒ EdPex		ระดับ ๕
			๕.๓ GREEN University		Top ๕ Thailand
			๕.๔ หน่วยพลังงานไฟฟ้าที่ประหยัดได้		ร้อยละ ๑๐
๕.๕ QS Asia Ranking			ระดับ ๖		
๕.๖ THE Impact Ranking			TOP ๕๐๐		
๕.๗ นักศึกษาต่างชาติลงทะเบียนในระบบ			๑,๓๐๐ คน		
๕.๘ นักศึกษาต่างชาติมาแลกเปลี่ยน			๖๐๐ คน		
๕.๙ นักศึกษาเดินทางไปแลกเปลี่ยน			๖๐๐ คน		
๕.๑๐ จำนวนบุคลากรต่างชาติ		๕๐ คน			

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ (KR)			ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI)		
	มทรธ.	คณะร่วม ขับเคลื่อน	ส่วนกลาง รับผิดชอบ ภาพรวม	มทรธ.	คณะร่วม ขับเคลื่อน	ส่วนกลาง รับผิดชอบ ภาพรวม
1. Learning to be Innovator	3	3	-	13	13	-
2. Research for Innovation	5	5	-	9	8	1
3. Social and Culture Enhance by Innovation	4	4	-	6	5	1
4. Innovative Management	4	2	2	15	10	5
รวม	16	14	2	43	36	7

การกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงกำกับขับเคลื่อน KR / KPI นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

CEO ผู้กำกับขับเคลื่อนตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ ๑		ยุทธศาสตร์ที่ ๒		ยุทธศาสตร์ที่ ๓		ยุทธศาสตร์ที่ ๔		รวม		
	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	รวม
รองอธิการบดีด้านวิชาการและวิจัย (รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)	๓	๑๓	๕	๙	๔	๕	๑	๙	๑๓	๓๖	๔๙
รองอธิการบดีด้านกิจการนักศึกษา (นายวิรัช โทตระไวศยะ)	๓	๖	-	-	๑	๑	-	-	๔	๗	๑๑



CEO ผู้กำกับขับเคลื่อนตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ ๑		ยุทธศาสตร์ที่ ๒		ยุทธศาสตร์ที่ ๓		ยุทธศาสตร์ที่ ๔		รวม		
	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	OKR	KPI	รวม
รองอธิการบดีด้านการจัดการธุรกิจ (ผศ.ดร.พงศ์พิชญ์ ต่วนภูษา)	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	๓	๑	๔
รองอธิการบดีด้านกิจการพิเศษ (ผศ.อิทธิพล โพธิ์พันธุ์)	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	๓	๑	๔
รองอธิการบดีด้านการบริหารงาน บุคคล (ผศ.อภิชาติ ไก่ฟ้า)	-	-	-	-	-	-	๒	๕	๒	๕	๗
รองอธิการบดีด้านกายภาพ (นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๒	๓
รองอธิการบดีด้านกิจการสภามหาวิทยาลัยและกายภาพศูนย์รังสิต (ผศ.ดร.เมธา ศิริกุล)	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๒
รองอธิการบดีด้านแผนงาน (รศ.ดร.สุนนมาลย์ เนียมกลาง)	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๔	๔

ทั้งนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กองนโยบายและแผนได้นำเกณฑ์ EdPEx มาดำเนินการเพื่อให้ครอบคลุมทุกเรื่องในครั้งเดียว และตามเกณฑ์ EdPEx การทำแผนยุทธศาสตร์จะต้องมีแผนด้านบุคลากรรองรับ อาทิ การกำหนดยุทธศาสตร์ หรือการกำหนดวัตถุประสงค์ในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเรื่องของการพัฒนาบุคลากรหรืออาจารย์ให้มีความรู้ในประเด็นที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตเป็นนักรบและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในแผนด้านบุคลากรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะตามระบบ Certified Innovation โดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการอบรมเพียงอย่างเดียว สามารถใช้วิธีการจัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้ จัดทำคู่มือ และอื่น ๆ รวมทั้งการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ หรือด้านงานวิจัยที่จะต้องมีการวัดผลกระหนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ต้องสร้างความรู้ให้กับนักวิจัยเพื่อไปจัดเก็บข้อมูลเรื่องดังกล่าว เป็นต้น

ในการนี้ จึงเสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงพิจารณา

๑. สรุปผลวิเคราะห์การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัด มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. มอบกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการในส่วนแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่เน้นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่อความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx)

### ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

- สรุปผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัด มทร.ธัญบุรี และภาพรวมกลไกการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (สามารถดาวน์โหลดไฟล์ได้ที่ QR Code)



จึงเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อโปรดพิจารณา  
 ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตจากที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร่วมกันพิจารณาและมี  
 ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. ควรนำปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ที่ปรับใหม่ เผยแพร่ผ่าน  
 เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และเว็บไซต์ของทุกหน่วยงาน
๒. การพัฒนาอาจารย์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ/Talent  
 Mobility ควรกำหนดระยะเวลาไปดำเนินการ ๓๐ วัน โดยใช้งบประมาณในโครงการ Talent Mobility และ  
 โครงการ ITAP หรืองบประมาณของคณะ
๓. เรื่องทุนวิจัย ให้ยกเลิกการให้ทุนนักวิจัยหน้าใหม่รายละ ๕๐,๐๐๐ บาท เนื่องจาก  
 บุคลากรที่รับเข้าบรรจุตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระดับปริญญาเอก ส่วนใหญ่จะผ่านการทำงาน  
 วิจัย และมีผลงานวิจัยมาแล้วทั้งหมด ในกรณีการรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระดับปริญญาโท ควร  
 พิจารณาคณสมบัติของผู้สมัครด้วยว่าจะต้องสามารถทำงานวิจัยได้เทียบเท่ากับระดับปริญญาเอก นอกจากนี้ ผู้ที่  
 ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะต้องสมัครขอรับทุนวิจัยรุ่นใหม่จาก สกว. ทุนละ  
 ๖๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้เกิดตัวชี้วัด (KPI) ที่มีคุณภาพให้กับมหาวิทยาลัย
๔. เรื่องบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก ให้คณะ/  
 หน่วยงานเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณให้กับบุคลากรในเรื่องดังกล่าว
๕. การพัฒนาบุคลากรรายละ ๕,๐๐๐ บาท ที่แต่ละหน่วยงานของงบประมาณไปดำเนิน  
 โครงการนั้น ควรปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาแบบรายบุคคล ภายใต้เงื่อนไขวงเงินไม่เกินจำนวนที่มหาวิทยาลัย  
 กำหนด ซึ่งมีไม่รายละ ๕,๐๐๐ บาท เพื่อที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรจะได้กลั่นกรองได้ว่าสิ่งที่เสนอขอ  
 อนุมัติไปพัฒนานั้น บุคลากรแต่ละรายได้อะไรกลับมาบ้าง และสามารถตอบโจทย์ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย  
 หรือไม่ ก่อนที่จะอนุมัติงบประมาณลงไป แต่ในกรณีที่หัวข้อในการพัฒนาไม่ตรงกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้  
 ถือเป็นความรับผิดชอบของคณะ/หน่วยงานในการสนับสนุนงบประมาณ ทั้งนี้ ขอให้เป็นมติจากที่ประชุมผู้บริหาร  
 ระดับสูง
๖. จำนวนนักศึกษาต่างชาติ ที่กำหนดตัวชี้วัดไว้ที่ ๑,๓๐๐ คน นั้น มาจากการคำนวณ  
 จำนวนอาจารย์ที่มีทั้งหมดของแต่ละคณะมาเป็นตัวเฉลี่ยเป้าหมายจากมหาวิทยาลัยไปสู่คณะ ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์  
 ช่วยหานักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาในระบบ รวมทั้งเรื่อง Inbound – Outbound ซึ่งการลงทะเบียนจะต้องไม่  
 น้อยกว่า ๒ สัปดาห์จึงจะสามารถนับตัวชี้วัดได้
๗. การไปสหกิจศึกษาต่างประเทศ สามารถใช้งบประมาณจากกองทุนสหกิจศึกษาแทนการ  
 เสนอขอใช้งบประมาณจากกองทุนพัฒนานักศึกษาได้ แต่ทั้งนี้การไปแต่ละครั้งจะต้องเกิดการสร้างความร่วมมือ  
 กลับมายังมหาวิทยาลัย
๘. ตัวชี้วัดเรื่องบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก  
 ที่กำหนดไว้ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด เห็นควรปรับลดตัวชี้วัดดังกล่าวลงให้เหลือร้อยละ ๓๐  
 เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
๙. การขออนุมัติตัวบุคคลเพื่อไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จากภายนอก ให้เป็นอำนาจของ  
 หัวหน้าหน่วยงานในการพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ก่อนเสนอต่อมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจจะต้องกำหนด  
 จำนวนครั้งในการเสนอขออนุมัติแต่ละรายบุคคล เพื่อมิให้เกิดกรณีการขอเข้ารับการอบรมเฉพาะกลุ่มบุคคลใด  
 บุคคลหนึ่ง



๑๐. บุคลากรของมหาวิทยาลัยหลายคนผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ความรู้ มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ อาทิ โครงการ Thai Meister แต่ปัจจุบันยังไม่มี การนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อต่อยอดความรู้ และหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัย จึงเห็นควรให้มีการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าว

๑๑. กองทุนพัฒนานักศึกษาได้ปรับเปลี่ยนวิธีการจ่ายงบประมาณกองทุนของแต่ละโครงการ เป็นแบบ ๗๐ : ๓๐ (กองทุน : คณะ) รวมทั้งปรับลดค่าใช้จ่ายลง ดังนั้น การใช้เงินกองทุนแต่ละโครงการจะมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบก่อนการพิจารณาอนุมัติ เพื่อก่อเกิดประโยชน์สูงสุด

๑๒. ขอเสนอให้มีการจัดทำระเบียบการส่งเงินรายได้ร้อยละ ๑๐ จากการเป็นที่ปรึกษา วิทยากร หรือผู้ตรวจให้กับหน่วยงานภายนอก เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้ดำเนินการในลักษณะนี้ แล้ว

๑๓. การจ่ายเงินค่าตอบแทนการเป็นวิทยากร (บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย) ควรเบิกจ่าย ตามระเบียบกระทรวงการคลัง

๑๔. กรณีตัวชี้วัดที่ใช้ข้อมูลบุคลากรของแต่ละหน่วยงานมาเป็นตัวเฉลี่ยในการกำหนดตัวชี้วัด อาทิ เรื่องรายได้จากการบริการวิชาการ และเรื่องนวัตกรรมกับกระบวนการทำงาน นั้น ปัจจุบันได้มีการแยก รายชื่อบุคลากรของคณะที่มาดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับหน่วยงาน ออกจากการคิด ค่าเฉลี่ยของแต่ละคณะ และมากำหนดตัวชี้วัดใหม่ในกลุ่มผู้บริหารแทน ได้แก่ รายได้จากการบริการวิชาการ จำนวน ๑.๙ ล้านบาท และนวัตกรรมกับกระบวนการทำงาน จำนวน ๓ นวัตกรรม เป็นต้น

#### มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มทร.ธัญบุรี ที่ประชุมให้ความเห็นชอบอนุมัติและมอบดังนี้

๑. เห็นชอบการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (KR) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) ค่าเป้าหมาย ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. มอบกองนโยบายและแผนนำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปพิจารณาปรับเกณฑ์ตัวชี้วัด และแจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการในส่วนแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่จะสนับสนุน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่เน้นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่อความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ปณิตา สงวนทรัพย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิตา สงวนทรัพย์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ

มติการประชุม  
ผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖  
เมื่อวันพุธที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๔.๒ พิจารณาบทวนการกำหนดค่านิยม (Core Values) ที่สะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ มทร.ธัญบุรี (รองอธิการบดี รศ.ดร.สุมนมาลย์ เนียมกลาง และกองนโยบายและแผน)

สรุปเรื่อง

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ซึ่งค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ควรสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่จะ ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ดังนี้ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรม ที่สร้างคุณค่า คู่สังคม และประเทศ” จึงเสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงพิจารณา บทวนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร (Core Values) หมายถึง หลักการที่ชี้นำและพฤติกรรมที่หล่อหลอมวิถีทาง ที่มหาวิทยาลัยและบุคลากรพึงปฏิบัติ สะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี บรรลุพันธกิจ และ วิสัยทัศน์

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของ ค่านิยม ทศนคติ มาตรฐาน และความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ของ “คน มทร. ธัญบุรี” ที่มีร่วมกัน

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

บทนำ : โครงสร้างองค์กร

P.๑ ก (๒) ค่านิยมของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะอื่นของ วัฒนธรรมองค์กร อาจรวมถึงความเชื่อและบรรทัดฐานร่วมกัน (Shared beliefs and norms) ซึ่งนำไปสู่ ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย

๕. บุคลากร (Workforce)

๕.๒ ข วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

มหาวิทยาลัยมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสาร ที่เปิดกว้าง มีการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

มหาวิทยาลัยมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม องค์กร รวมทั้งได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของมุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และวิธีคิด (Thinking) ของ บุคลากร

มหาวิทยาลัยมีวิธีการอย่างไรในการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร



**วิสัยทัศน์**

มหาวิทยาลัยนวัตกรรม  
ที่สร้างคุณค่า สู่สังคมและประเทศ



**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**



- **TRAGET 1**  
 นวัตกรรมของผู้เรียนที่นำไปใช้ประโยชน์ เกิดการสร้างคุณค่า  
 หรือมูลค่าเชิงพาณิชย์ หรือได้รับรางวัลระดับนานาชาติ
- **TRAGET 2**  
 มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต  
 ที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรมไปใช้ประโยชน์
- **TRAGET 2**  
 ผลการประเมินหรือการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานระดับชาติหรือ  
 นานาชาติ (QS Star / อันดับ SDGs ของ THE ranking / Green U )



**พันธกิจ**

1. ผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ  
 คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และ  
 นวัตกรรม สู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม  
 สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย  
 หรือภาคประกอบการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม  
 และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและ  
 ประสิทธิภาพด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



**MISSION**

**ค่านิยมองค์กร (Core Values)**

เดิม

ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

R

M

U

T

T

Right    มีความเป็นสากล    Universal Standard    เชื่อมั่นในทีม    Trust & Team

บทบาทใหม่

Value Innovation Creator

คำนิยมองค์กร (Core Values) หมายถึง

หลักการที่ชี้แนะพฤติกรรม

ที่หล่อหลอมวิถีทางมหาวิทยาลัยและ

บุคลากรถึงปฏิบัติ สะท้อนและเสริมสร้าง


วัฒนธรรมองค์กร และ **ช่วยไหมทร.ธัญบุรี**

**บรรลุพันธกิจ และ วิสัยทัศน์**

ร่วม ไหว้ค่านิยมองค์กร กันค่ะ

ขอชื่นชมในแบบด้านบนนะคะ

Innovator land	1
Creative Innovator	1
Creators of Innovation	4
Hands on Innovator	4
Freedom of Innovation	4
Value Innovation creator	5
Mastery Innovator	3



มหาวิทยาลัยนวัตกรรม  
ที่สร้างคุณค่า สู่สังคมและประเทศ



ในการนี้ จึงเสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงพิจารณาบทบาทการกำหนดค่านิยมองค์กร (Core Values) ที่สะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ มทร.ธัญบุรี

### ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

- ๑) ค่านิยมองค์กร (Core Values)
- ๒) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

(สามารถดาวน์โหลดไฟล์ได้ที่ QR Code)



จึงเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อโปรดพิจารณาข้อเสนอแนะและข้อสังเกตจากที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร่วมกันพิจารณาและมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. ตามเกณฑ์ EdPEx การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) จะต้องเป็นสิ่งที่ไปต่อบต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การใช้คำว่า Professional and Teamwork จะต้องมีคำขยายความออกมาให้ชัดเจน
๒. ขอเสนอให้เพิ่มคำในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร คือ “Innovative Professional and Teamwork”

**มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง มทร.ธัญบุรี** ที่ประชุมให้ความเห็นชอบและมอบดำเนินการ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้มีการเปลี่ยน “ค่านิยมองค์กร (Core Values)” จากเดิม “RMUTT Right : ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง Mastery : รู้ คิด ทำ แบบมืออาชีพ Universal : มีความเป็นสากล Technology : ต่อยอดเทคโนโลยี Trust & Team : เชื่อมั่นในทีม” เปลี่ยนเป็น “Value Innovation Creator : เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า”

๒. เห็นชอบให้มีการเปลี่ยน “วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)” จากเดิม “มุ่งมั่นตรงเวลา จิตอาสาคือชีวิต รู้คิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวทันโลกทัศน์ ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ” เปลี่ยนเป็น “Innovative Professional and Teamwork : ทำงานแบบมืออาชีพ และมีความสามัคคี”

๓. มอบกองนโยบายและแผนปรับแก้ไขและแจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน  
รับทราบ

ปณิศา สงวนทรัพย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิศา สงวนทรัพย์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ