

แผนพัฒนาบุคลากร
ระยะเวลา 4 ปี (2555-2558)



สำนักงานคนบดี
คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา งานวิจัย และการให้บริการวิชาการและสังคม โดยมีเป้าหมายการก้าวไปสู่การเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีการประยุกต์เชิงวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

จากการที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์ การเรียนการสอน งานวิจัย และด้านอื่น ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานแล้ว บุคลากรที่เป็นสายสนับสนุน เป็นผู้ที่ช่วยให้การดำเนินการของคณะฯ เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงได้ทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพและทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี
คณะวิศวกรรมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	
	1.1 สถานภาพปัจจุบัน	1
	1.2 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ	2
	1.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณบดี	3
	1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์	5
	1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์	6
	1.6 เป้าประสงค์	6
	1.7 กลยุทธ์	6
	1.8 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สำนักงานคณบดี	7
	1.9 บุคลากร	8
ส่วนที่ 2	ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
	1. หลักการและเหตุผล	20
	2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT)	20
	3. การเสริมสร้างสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร	28
	4. การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน	29
	5. การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง	29
	6. การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ	30
ส่วนที่ 3	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
	1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	32
	2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ให้มีความเชี่ยวชาญ	36
	3. การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ	38
	4. การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	38

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ข้อมูลพื้นฐานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.1 สถานภาพปัจจุบัน

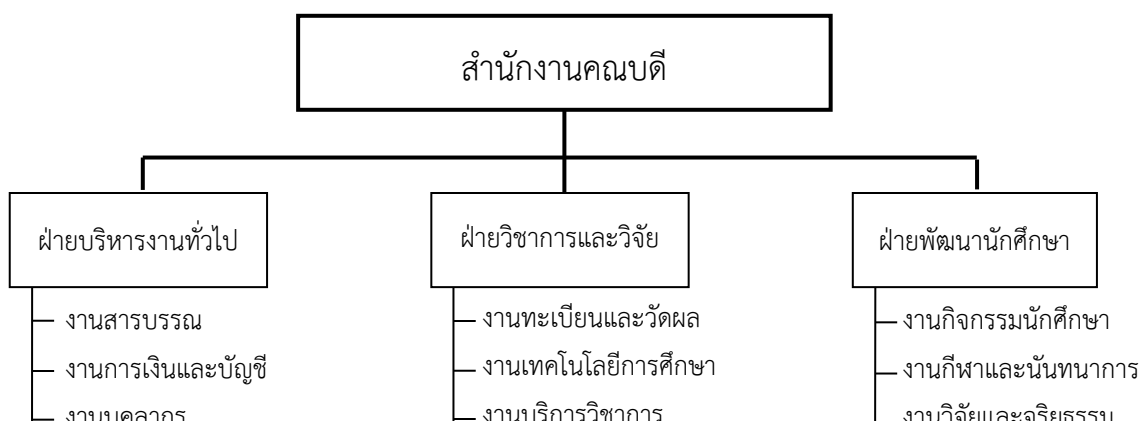
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย ภาควิชา 8 ภาควิชา และสำนักงานคณบดี โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตอบสนองยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม โดยมีภาควิชา ดังนี้

1. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
2. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
3. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
4. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
5. ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ
6. ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
7. ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ
8. ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร
9. สำนักงานคณบดี

เนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่มีผลิตบุคลากรที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการของตลาดในภาคอุตสาหกรรม จึงได้จัดตั้งภาควิชาเพิ่มอีก คือ โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ และโครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ เพื่อผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

1.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณบดี



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณบดี ประกอบด้วยฝ่าย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการและวิจัย และฝ่ายพัฒนานักศึกษา ในฝ่ายทั้ง 3 ฝ่าย จะมีหน่วยงานย่อยซึ่งเรียกว่า งาน ที่มีหัวหน้างานทำหน้าที่ตามภาระงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการของคณะ มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักงาน และบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดภาควิชา จัดระบบการบริหารจัดการสำนักงาน ให้การสนับสนุนงานทางด้านการเรียนการสอน และอื่น ๆ

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณบดี ประกอบด้วยฝ่าย 3 ฝ่าย และแต่ละฝ่ายมีภารกิจ และบทบาท คือ

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีทั้งหมด 8 งาน ดังนี้

- งานสารบรรณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานบุคลากร

- งานพัสดุ
- งานเอกสารการพิมพ์
- งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
- งานงบประมาณ
- งานประชาสัมพันธ์

2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการและวิจัย มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายวิชาการและวิจัย ซึ่งมีทั้งหมด 10 งาน ดังนี้

- งานทะเบียนและวัดผล
- งานเทคโนโลยีการศึกษา
- งานบริการการศึกษา
- งานห้องสมุด
- งานวิจัยและประเมินผล
- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานสหกิจศึกษา
- งานสารสนเทศ
- งานประกันคุณภาพ
- งานพัฒนาหลักสูตร

5

3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนานักศึกษา มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายพัฒนานักศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 4 งาน ดังนี้

- งานกิจกรรมนักศึกษา
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานวินัยและจริยธรรม
- งานศิลปวัฒนธรรม

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ปรัชญา (Philosophy)

คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพวิศวกรรม ที่มีทักษะการบูรณาการความรู้สู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งผลิตวิศวกรเชิงปฏิบัติการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี ที่ได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรผลิตวิศวกรเชิงปฏิบัติการ ในระดับมาตรฐานสากล”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ที่มีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรม การผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการงานวิชาการและบูรณาการองค์ความรู้จากผลงานวิชาการสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม
5. จัดระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์ (Identity)

“บัณฑิตนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

6

1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. การพัฒนาการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์เพื่อสร้างวิศวกรนักปฏิบัติสู่ระดับสากล
2. การพัฒนาศักยภาพงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม บนพื้นฐานวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์
3. การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนและสังคม บนพื้นฐานความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์
4. การอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรม พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและรักษาสีงแวดล้อม
5. บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

1.6 เป้าประสงค์ (Goal)

1. บัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์มีคุณภาพตรงตามความต้องการทั้งระดับประเทศและระดับสากล
2. มีงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม รวมทั้งพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและภูมิภาค
3. หน่วยงาน/ประชาชนในชุมชนและสังคมได้รับการบริการวิชาการในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
4. นักศึกษา บุคลากรและชุมชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรม พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและรักษาสีงแวดล้อม
5. มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลทุกระดับ

1.7 กลยุทธ์ (Strategies)

1. การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาเครือข่ายองค์ความรู้
2. การสร้างมาตรฐานการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล
3. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า และคณะฯ
4. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีวศึกษา
5. เพิ่มศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานวิชาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เข้าสู่เวทีนานาชาติ โดยเน้นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research)
6. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อการแข่งขันของประเทศ

7. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการนำองค์ความรู้ วิชาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและรักษาสิ่งแวดล้อม
8. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในคณะ
9. บริหารจัดการในรูปแบบและระบบธรรมาภิบาล

7

1.8 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สำนักงานคณบดี

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่นให้การสนับสนุนด้วยใจบริการ ผลงานมีคุณภาพ”

พันธกิจ (Mission)

1. ให้บริการสนับสนุน การเรียนการสอน งานวิจัย แก่หน่วยงานภายในและภายนอกตาม ภาระหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
2. ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพการบริการที่สูงขึ้น
3. ให้บริการตามภาระหน้าที่ โดยมุ่งให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

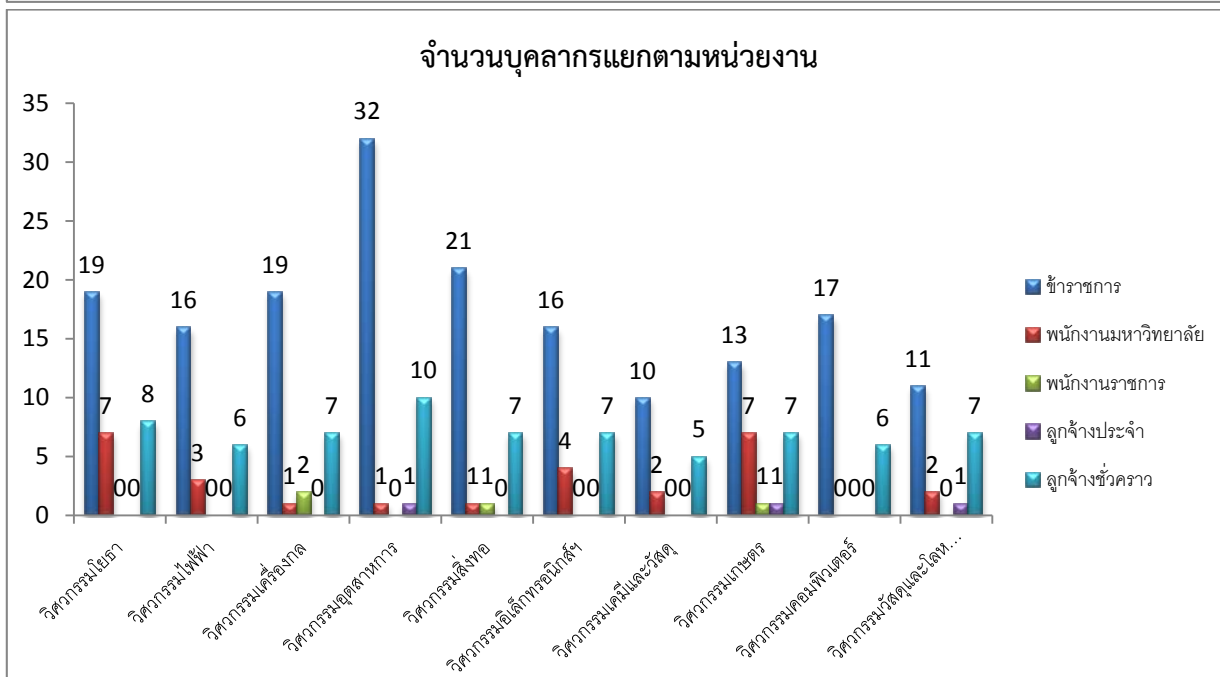
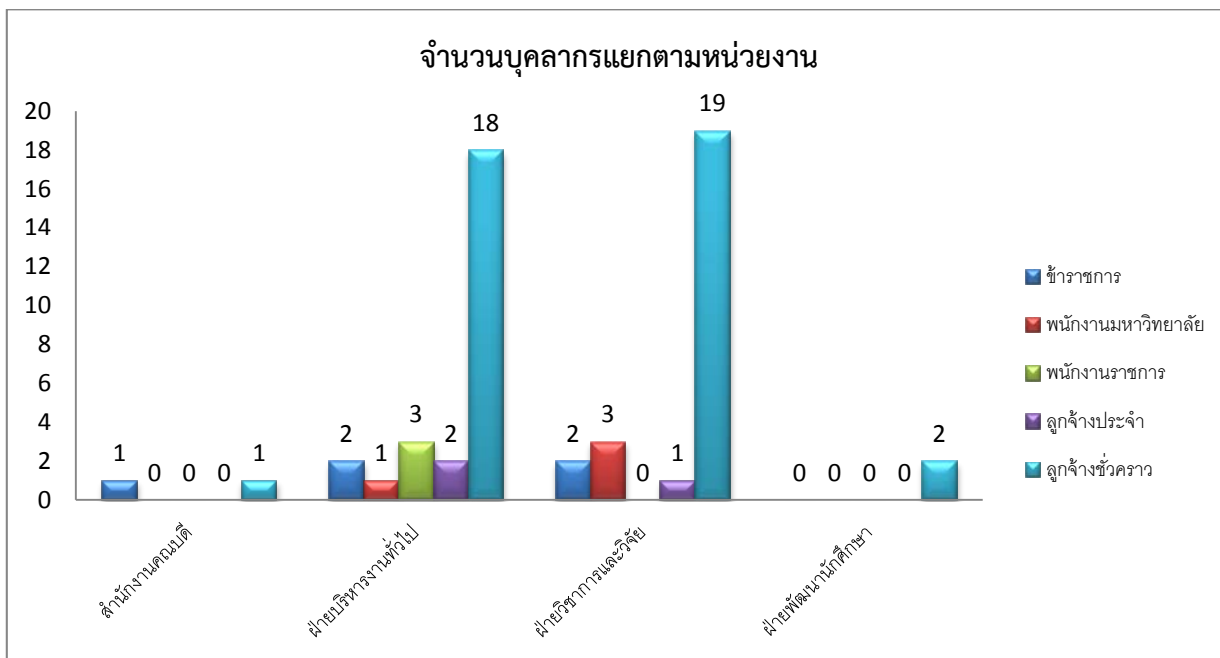
1.9 บุคลากร

1.9.1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

หน่วยงาน	ประเภท					รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
สำนักงานคณบดี	1	-	-	-	1	2
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	2	1	3	2	18	26
ฝ่ายวิชาการและวิจัย	2	3	-	1	19	25
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	2	2
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	19	7	-	-	8	34
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	16	3	-	-	6	25
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	19	1	2	-	7	29
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	32	1	-	1	10	44
ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	21	1	1	-	7	30
ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ	16	4	-	-	7	27
ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ	10	2	-	-	5	17
ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร	13	7	1	1	7	29
โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	17	-	-	-	6	23
โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ	11	2	-	1	7	21
ศูนย์พัฒนาบุคลากรฯ	-	-	3	-	6	9
ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ COE	-	-	-	-	1	1
รวม	179	32	10	6	117	344

บุคลากรที่ประจำอยู่ตามฝ่าย 3 ฝ่าย ในสำนักงานคนบดี นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรที่ประจำภาควิชาจำนวน 8 ภาควิชา เพื่อสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการใช้ห้องปฏิบัติการ ศูนย์ฯ อีกจำนวน 2 หน่วยงาน คือ ศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมและปิโตรเคมี และศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่เป็นหน่วยงานบริการวิชาการ

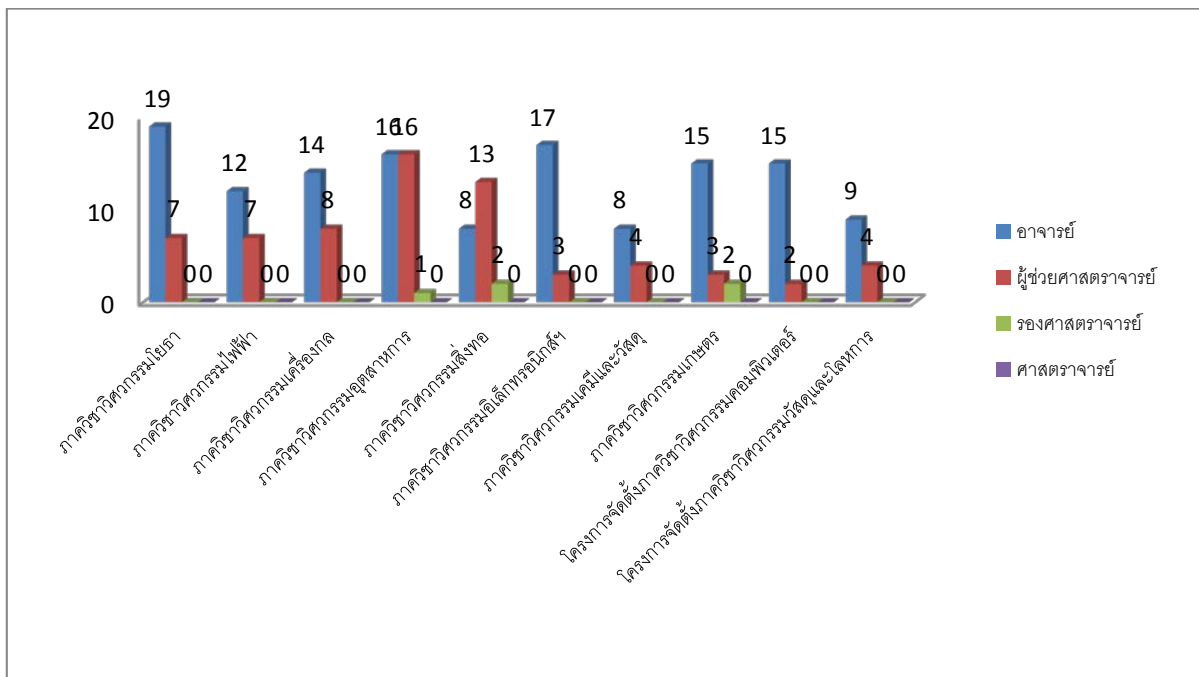
กราฟแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานและประเภท



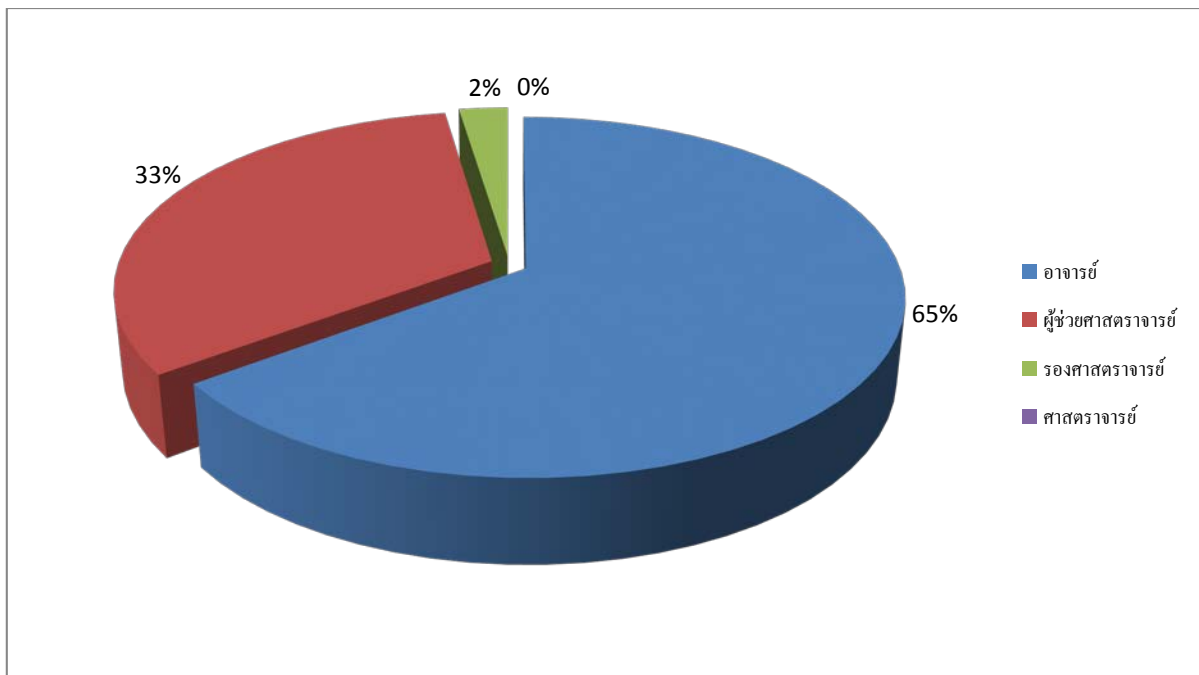
1.9.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

ภาควิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	ตรี	โท	เอก	
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	19	7	-	-	-	14	12	26
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	12	7	-	-	-	12	7	19
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	14	8	-	-	3	11	8	22
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	16	16	1	-	-	25	8	33
ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ	8	13	2	-	-	16	7	23
ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม	17	3	-	-	3	13	4	20
ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ	8	4	-	-	-	8	4	12
ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร	15	3	2	-	-	12	8	20
โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์	15	2	-	-	5	9	3	17
โครงการจัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมวัสดุ และโลหการ	9	4	-	-	1	2	10	13
รวม	133	67	5	-	12	122	71	205
ร้อยละ	64.88	32.68	2.44	-	5.85	59.51	34.63	

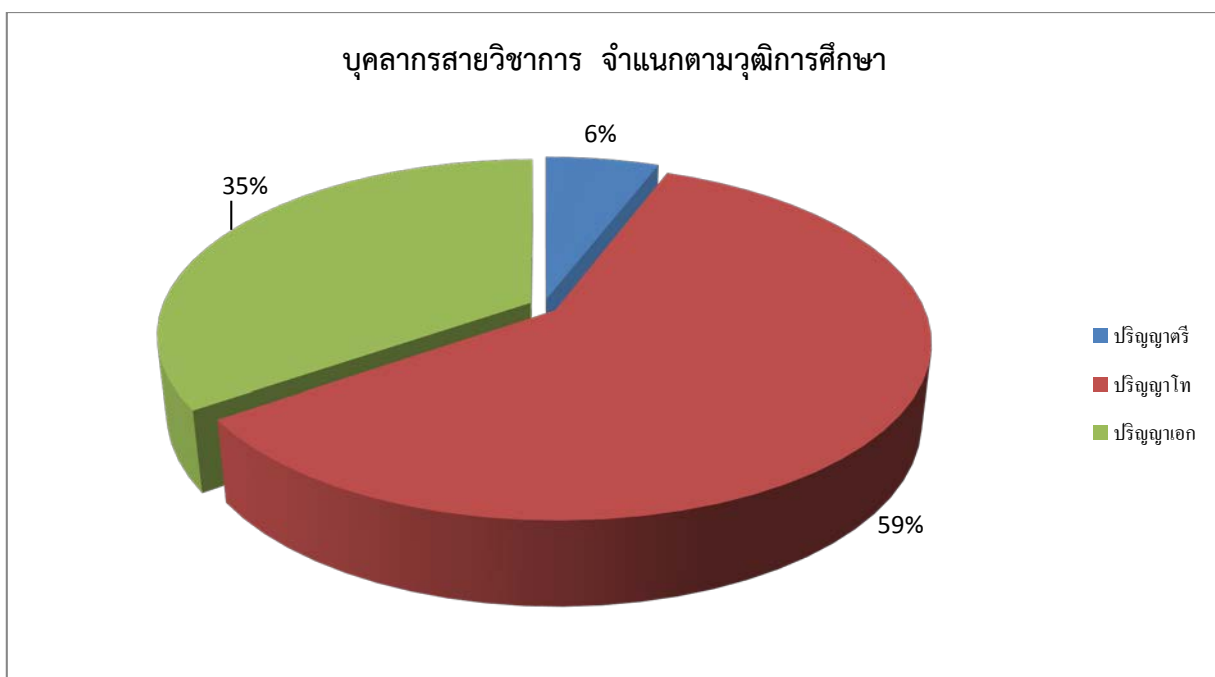
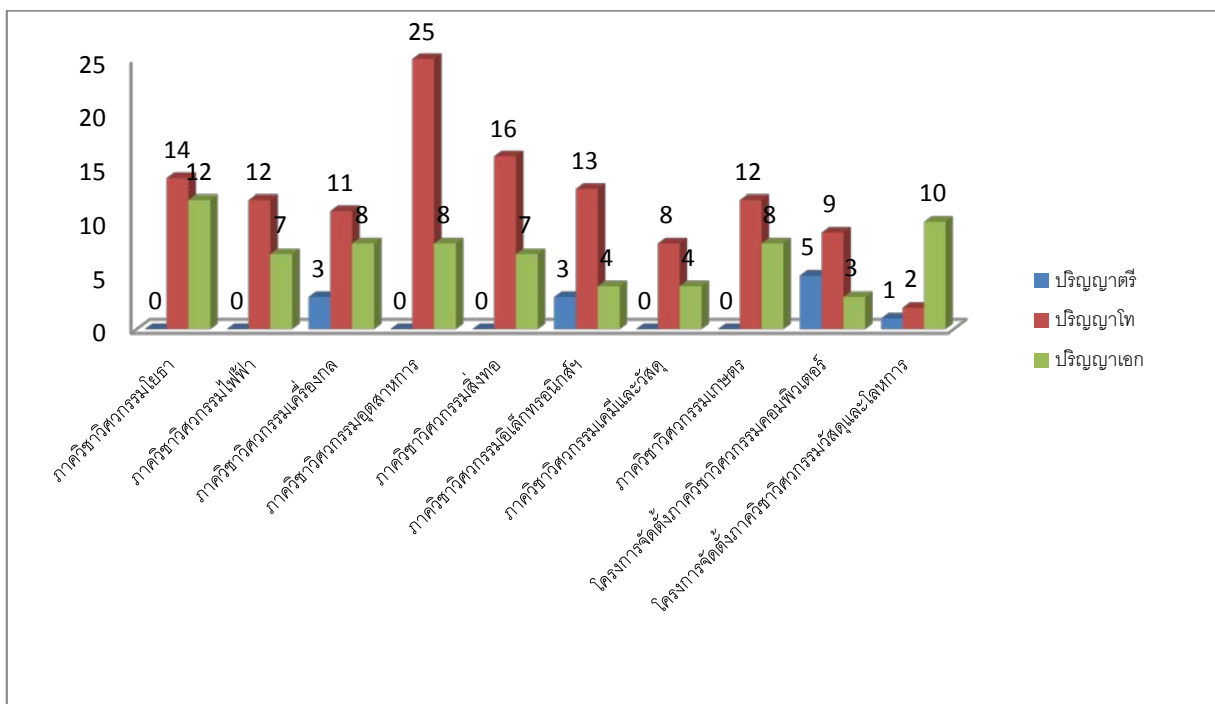
กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา



1.9.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งและประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

ตำแหน่ง	ประเภท	รวม
---------	--------	-----

	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
ผู้บริหาร	1	-	-	-	-	1
บรรณารักษ์ชำนาญการ	1	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	2	-	-	-	-	2
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	-	-	-	-	1
ผู้ปฏิบัติงานบริหารชำนาญงาน	1	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	3	2	-	-	5
นักวิชาการศึกษา	-	1	1	-	38	40
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	-	-	1	-	-	1
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	-	18	19
เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	1	-	-	1
พนักงานห้องปฏิบัติการ	-	-	-	1	-	1
พนักงานพิมพ์	-	-	-	3	-	3
พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	-	-	-	1	-	1
พนักงานสถานที่	-	-	-	1	-	1
วิศวกร	-	-	-	-	1	1
เจ้าพนักงานห้องปฏิบัติการ	-	-	-	-	39	39
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ	-	-	-	-	3	3
เจ้าหน้าที่ศูนย์สอบเทียบ	-	-	-	-	1	1
พนักงานบริการ	-	-	-	-	17	17
รวม	6	4	6	6	117	139

บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ พิจารณาจากตำแหน่งจะมีบุคลากร 5 ประเภท คือ

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. พนักงานราชการ
4. ลูกจ้างประจำ
5. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

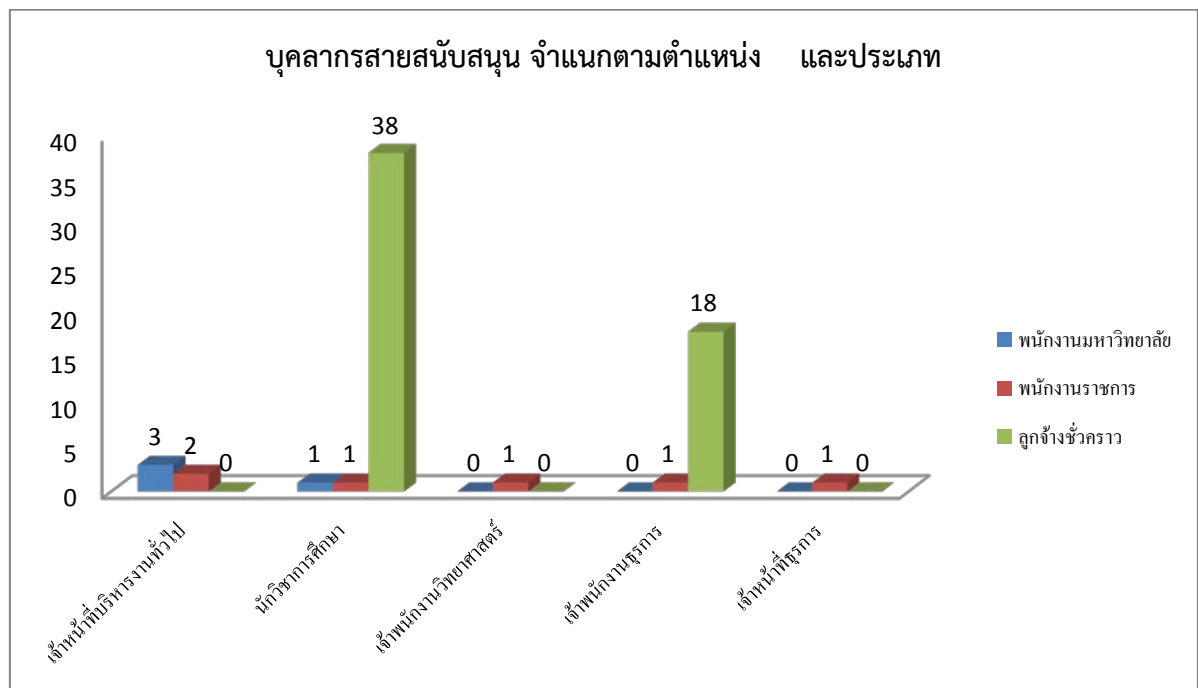
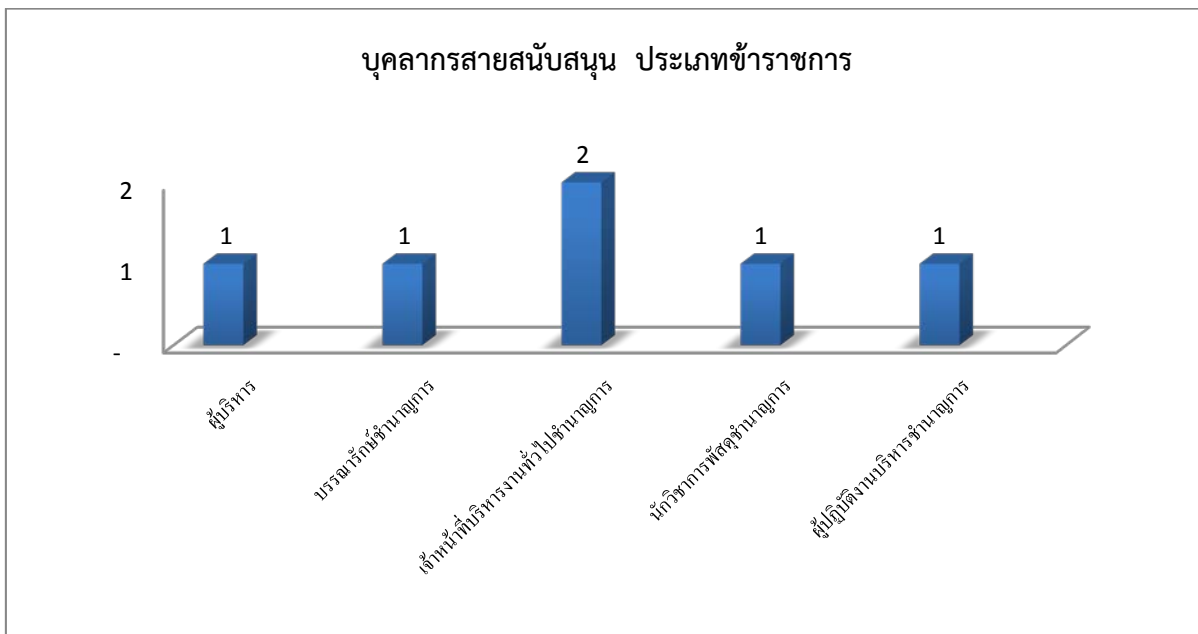
สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปเข้าร่วมการอบรมเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. กองทุนสวัสดิการสำหรับผู้ที่ต้องการกู้ยืมเงินทุน
3. ปรับระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์

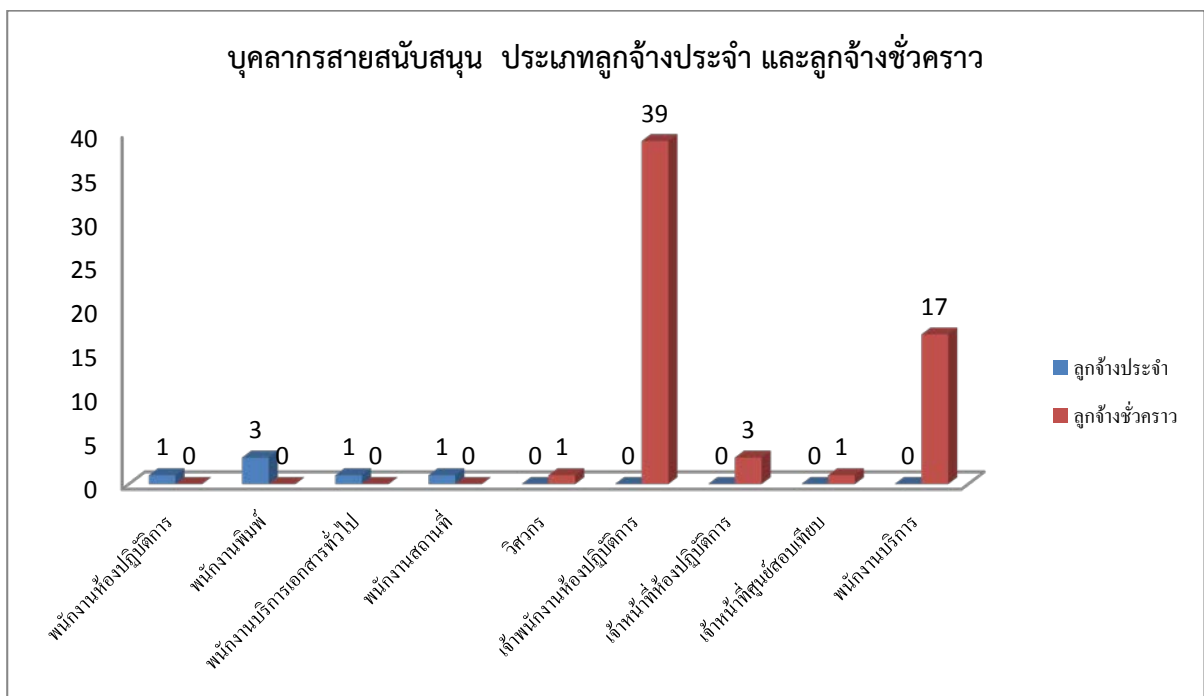
ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นความสำคัญ จึงมีนโยบายในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการดำเนินการ ดังนี้

1. ปรับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามความรู้ความสามารถ
2. มีการจ่ายค่าครองชีพ และค่าสมรรถนะ
3. มีกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย
4. มีการต่อสัญญาจ้างการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท



กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท



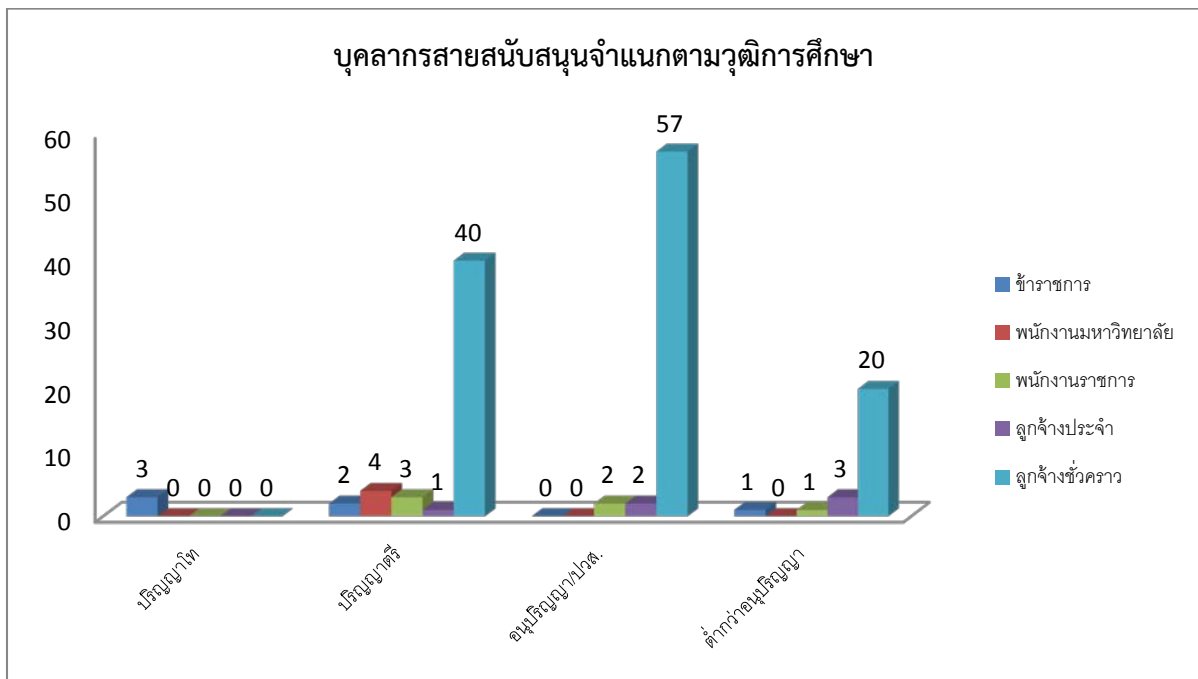
1.9.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

คุณวุฒิการศึกษา	ประเภท	รวม
-----------------	--------	-----

	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลจ. ประจำ	ลจ. ชั่วคราว	
ปริญญาโท	3	-	-	-	-	3
ปริญญาตรี	2	4	3	1	40	50
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	-	-	2	2	57	61
ต่ำกว่าอนุปริญญา	1	-	1	3	20	25
รวม	6	4	6	6	117	139

เมื่อพิจารณาจากตารางแล้วพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน (ข้าราชการ) ที่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 3 คน วุฒิปริญญาตรี (ข้าราชการ) 2 คน นอกนั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวม 50 คน และวุฒิอนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกอบด้วยพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 61 คน และผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา จะมีทั้งสิ้น จำนวน 25 คน

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

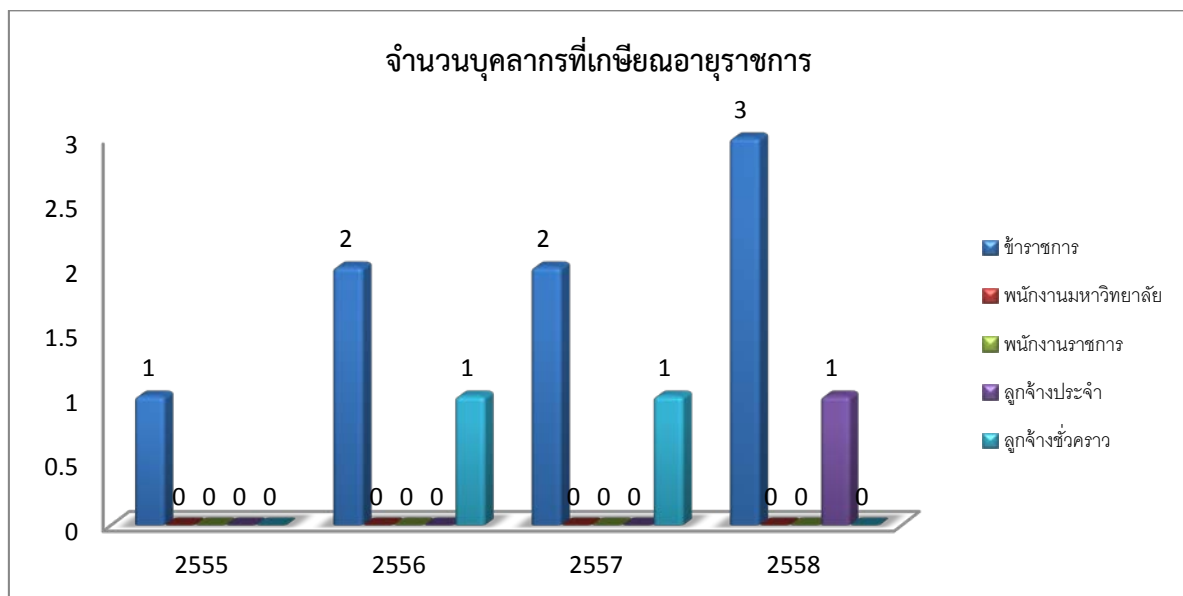


1.9.5 จำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2555 – 2558 จำแนกตามปีและประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

ปีงบประมาณที่เกี่ยวข้อง	ประเภท					รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลจ.ประจำ	ลจ.ชั่วคราว	
2555	1	-	-	-	-	1
2556	2	-	-	-	1	3
2557	2	-	-	-	1	3
2558	3	-	-	1	-	4
รวม	8	-	-	1	2	11

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในระหว่างปีงบประมาณ 2555-2558 ในส่วนของข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 1 ราย ปี 2556 จำนวน 2 ราย ปี 2557 จำนวน 2 ราย และปี 2558 จำนวน 3 ราย และในปีงบประมาณ 2556 และ ปี 2557 ลูกจ้างชั่วคราวเกษียณอายุ รวม 2 ราย ปีงบประมาณ 2558 ลูกจ้างประจำเกษียณอายุ จำนวน 1 ราย

กราฟแสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามปีงบประมาณที่เกษียณอายุราชการ



ส่วนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้กฎกระทรวง พ.ศ.2549 เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ต้องดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคณะด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลในแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งยังคงมีแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญ โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และระยะการบริหารราชการ 4 ปี นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต เป็นหนึ่งในแผนการบริหารราชการ 4 ปี ของรัฐบาล และประกอบกับการนำนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมี 7C+4C หนึ่งในนโยบายหลัก คือ การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาผู้นำและการรณรงค์ให้บุคลากรทุกระดับเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อการเติบโตในอาชีพ จากข้อมูลดังกล่าวนี้ได้นำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT)

ในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการบุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบุคลากร	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสาขาวิชาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์ - บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ วิจัย และฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ - บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร	- สัดส่วน จำนวน คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. - ไม่มีอัตราเจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ - ขาดบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อทำงานประจำใน ตำแหน่งหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ - บุคลากรยังขาดทักษะในการสื่อสาร
ด้านวิชาการ	- มีนโยบายการพัฒนาวิชาชีพและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง - มีหลักสูตรวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์ที่พัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	- ขาดห้องปฏิบัติการกลาง (Central Laboratory) - คณาจารย์สำหรับการจัดการเรียนระดับบัณฑิตศึกษาไม่เพียงพอ - การสนับสนุนด้านครุภัณฑ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ - ขาดการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา - นักศึกษาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ - ห้องเรียนและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ยังไม่มีการบูรณาการ การเรียนการสอนในวิชาชีพ - นักศึกษายังมีทักษะ การออกแบบ การคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้งานโปรแกรมด้านวิชาชีพยังไม่เพียงพอ

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
-----------	--------------------	--------------------

ด้านนักศึกษา	1. เน้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning – WIL) ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติงานจริง	1. ขาดทุนสนับสนุนให้นักศึกษาเรียนต่อในระดับบัณฑิตศึกษา 2. ผู้สำเร็จการศึกษายังขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม 3. ขาดการสนับสนุนนักศึกษาให้ใช้เวลาว่างในการพัฒนาตนเอง 4. นักศึกษามีความรู้ ทักษะและความมั่นใจด้านภาษาต่างประเทศยังไม่เพียงพอ
ด้านการวิจัย	1. มีผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านงานวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม 2. มีการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนและนำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน 3. มีผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	1. ขาดการวางแผนเป้าหมายแนวทางการวิจัย และการหาทุนสนับสนุนงานวิจัย ที่ชัดเจน 2. มีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร 3. มีการสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมและชุมชนน้อย 4. ขาดการรวมกลุ่มทำงานวิจัยและใช้เครื่องมือร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานทำให้งานวิจัยเกิดความซ้ำซ้อน
ด้านบริการวิชาการ	1. มีงานบริการวิชาการที่หลากหลายรูปแบบ และตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม	1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้อและจูงใจให้บุคลากรสนใจให้บริการทางวิชาการ 2. ขาดการวางแผนการบริการวิชาการอย่างเป็นระบบ
ด้านศิลปวัฒนธรรม	1. มีงานส่งเสริมและสนับสนุนในด้านศิลปวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการ	1. ขาดการวางแผนงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ 2. ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหารจัดการ	1. มีแผนการใช้ การจัดสรรและการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานของคณะฯ 2. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศที่มี	1. ขาดระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและมีความทันสมัยต่อการทำงานและการบริหาร 2. ขาดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในทุกๆด้าน ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. งบประมาณเงินรายได้ส่วนใหญ่นำไปใช้ใน

	ผลสัมฤทธิ์ 3.มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการประจำคณะและมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการของคณะฯ 4.มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม 5.ทุกหน่วยงานในคณะฯมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมากกว่าการพัฒนาคณะทำให้คณะได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ 4.การวางแผนการป้องกันภัยด้านต่างๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ
--	--	---

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) ภายนอกคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ภายนอกคณะวิศวกรรมศาสตร์	1.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง(พ.ศ.2552-2559) และนโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาระบบการศึกษามากขึ้น 2.บทบาทของกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ทำ	1. การเปิดเสรีการค้า บริการด้านการศึกษา และการลงทุนของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ทำให้การแข่งขันมีแนวโน้มสูงขึ้น 2. สภาพการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของคณะ

	ให้นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น 3.ภาคเอกชนให้ความสำคัญโดยเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนมากขึ้น 4.การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐานประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น เป็นโอกาสให้พัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย/ การศึกษาตลอดชีวิต/การศึกษาผู้สูงอายุ 5.การใช้เศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge-based Economy) เพื่อพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ของสถานประกอบการ ส่งผลให้ความสนใจในการเรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น 6.การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 เป็นโอกาสให้คณะสามารถพัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน	3. การเกิดภัยธรรมชาติทำให้เสียงบประมาณและเสียเวลา มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินการของคณะ 4. การขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมีการแข่งขันสูง 5.การจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องใช้เงินลงทุนสูงในด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการ 6. กฎระเบียบภาครัฐบางส่วน ส่งผลให้การดำเนินงานของคณะมีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน
--	---	--

25

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) ภายในสำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบุคลากร	1. บุคลากรปฏิบัติการมีจำนวนมากพอเมื่อเทียบกับสัดส่วนกับงานในหน้าที่ 2. มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงาน	1.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวทำให้ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2.บุคลากรธุรการภาควิชาไม่ให้ความสนใจในการใช้ระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 3. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร 4. ขาดทักษะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ 5. บุคลากรยังขาดการคิดแบบวิเคราะห์ 6. ขาดการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในงานที่ต้องทำเป็นกลุ่ม 7. ขาดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8. ลูกจ้างชั่วคราวยังขาดโอกาสในบรรจุเป็น

		พนักงานมหาวิทยาลัย 9. ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
ด้านอุปกรณ์	1. วัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย 2. พื้นที่แต่ละแผนก/งาน พอเพียงพอบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน 3. สาธารณูปโภคต่าง ๆ มีความพร้อม	1. การดูแลวัสดุ-อุปกรณ์ยังไม่ทั่วถึง และยังมีความรู้ไม่ทันต่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย
ด้านงบประมาณ	1. ได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก 2. มีการติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณสม่ำเสมอ 3. มีขั้นตอนการในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	1. งบประมาณบางหมวดได้มาไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการ ทำให้บางหมวดการใช้จ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผน 2. การประสานงานในบางครั้งยังไม่มีข้อมูลและรายละเอียด

26

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหารจัดการ	1. คณะมีนโยบายการบริหารคณะที่ชัดเจน 2. มีคณะกรรมการประจำคณะ ที่ดำเนินตามนโยบายของคณะ โดยมีการประชุมเป็นประจำ 3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันกับมหาวิทยาลัย 4. บุคลากรมีศักยภาพหลายด้านที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย 5. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 6. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง 7. ผู้บริหารกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น 8. มีระบบการจัดจ้างแม่บ้าน ช่วยดูแลความสะอาด และอาคารสถานที่ 9. มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึงและเร็ว 10. มีการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกปี	1. ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ บางครั้งกรรมการมาไม่ครบองค์ประชุม ทำให้ต้องรอ 2. คณะกรรมการบริหารคณะ ยังไม่มีการประชุมและกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการประชุม 3. การเสนอวาระในการประชุม ยังไม่มีความพร้อมและความรู้ในการพิจารณาเรื่องเพื่อเป็นระเบียบวาระการประชุม 4. ระบบการปฏิบัติงานทาง Outlook บางหน่วยงานไม่เปิดรับ และใช้งาน 5. ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นงานส่วนรวม 6. การสื่อสารในองค์กรยังขาดความเชื่อมโยงที่ดี

--	--	--

27

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) ภายนอกสำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถานการณ์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
ด้านบุคลากร	1.คณะให้การสนับสนุนในการไปพัฒนาเป็นรายบุคคล 2.มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามบริบทของมหาวิทยาลัย ของสังคมและชุมชน 3.มีแหล่งศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวแนวทางการปฏิบัติยังต้องเป็นการใช้ระเบียบการปฏิบัติที่ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างชั่วคราว 2.มีข้อจำกัดด้วยกฎระเบียบและโครงสร้างขององค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเพิ่มกำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานที่มีมาก 3.บริษัทเอกชนกับระบบราชการมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานกับองค์กร
ด้านอุปกรณ์	1.มหาวิทยาลัย/คณะสนับสนุน วัสดุ-อุปกรณ์ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเห็นควรให้มีการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ ด้วยระบบ IT 2.นโยบายคณะ สนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.มีจำนวนผู้ที่ให้ความร่วมมือ ในการใช้ระบบ IT ค่อนข้างน้อย และขาดความรู้ 2.ระบบ ITของมหาวิทยาลัย ไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลบุคลากรของคณะ
ด้านงบประมาณ	1.มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนภารกิจของคณะ 2.ภาครัฐและเอกชนสนับสนุนบทบาทในการบริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนในพื้นที่ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น	1.เสถียรภาพของรัฐบาลมีความผันผวนทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารจัดการ	1.การเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษาที่เข้มแข็งได้ยิ่งขึ้น	1.การเปิดโอกาสให้คณะดำเนินการด้านการบริหารภายในหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ ที่เป็นจริง ทำให้ผลที่ได้รับไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
---------------------	--	--

3. การเสริมสร้างสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น จะต้องประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถที่อธิบายเรื่องใด เรื่องหนึ่งได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) หมายถึง รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดเป็นนโยบายหลัก ซึ่งได้แก่

- C1 การพัฒนาด้านการจัดการศึกษา (Competence)
 - C2 การพัฒนาด้านการวิจัย (Creativity)
 - C3 การพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่สังคม (Community)
 - C4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Culture)
 - C5 การพัฒนานักศึกษา (Capability Building)
 - C6 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ (Care)
 - C7 การบริหารจัดการ (Commitment)
 - C8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computeracy)
 - C9 การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ (Communication)
 - C10 การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและต่างประเทศ (Collaboration)
 - C11 การยกระดับการให้บริการและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Catalyst)
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้นำ C6 มากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนา โดยกำหนดกลยุทธ์

หน่วยงาน และกลยุทธ์วิธีการดังนี้ คือ

1. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในคณะ
 - 1.1 พัฒนาอาจารย์และระบบอาจารย์เน้นการพัฒนาทักษะ WIL และ R&D ปรับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ ปรับปรุงระบบภาระงานและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถสูงขึ้น
 - 1.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความสามัคคี รับผิดชอบองค์กร เสียสละเพื่อส่วนรวม ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานการสรรหาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรตามระบบการพัฒนาทรัพยากรด้วยฐานสมรรถนะ

2. สมรรถนะหลักที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นดังนี้

- 2.1 รักษองค์กรและหน้าที่
- 2.2 พัฒนาตนเอง
- 2.3 เป็นมืออาชีพ
- 2.4 สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
- 2.5 ทำงานเป็นทีม
- 2.6 จิตสาธารณะ

4. การพัฒนาความรู้ / ทักษะในการปฏิบัติงาน

เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว ควรพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ

1) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

การจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนการสอน การสร้างหลักสูตร เทคนิคการสอน การประเมินผลการสอน การสัมมนาเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน และการพัฒนาวิชาการ เช่น หลักการเขียนตำรา การเขียนโครงการวิจัย การพัฒนางานวิจัย การพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสายวิชาการ ในสาขาวิชาชีพ

2) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

กลุ่มสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ ๆ ตามสายงาน เช่น กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานทางด้านธุรการ งานห้องปฏิบัติการ และงานบริการ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน ควรได้รับความรู้และอบรมทางด้านการเงินและบัญชี งานบุคลากร ก็ควรอบรมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาในด้านที่ตนปฏิบัติ

5. การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง

เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่าง ๆ เช่น

- ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ทักษะด้านภาษาอังกฤษ
- การทำงานเป็นทีม
- การสื่อสาร การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

6. การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ

เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพเหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่

- การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- สภาวะผู้นำ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยหรือคณะ จะต้องกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารระดับต้น – กลาง เพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จะพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพตนเอง

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตามทิศทางการพัฒนาศูนย์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่อง ระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ซึ่งแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการและจัดทำ โดยได้กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์หน่วยงานไว้ ดังนี้ คือ

1. การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาเครือข่ายองค์ความรู้
2. การสร้างมาตรฐานการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
3. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่าและคณะ
4. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีวศึกษา
5. เพิ่มศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนพื้นฐานวิชาชีพทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ให้เข้าสู่เวทีนานาชาติ โดยเน้นการวิจัยประยุกต์
6. ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงาน/ประชาชน และสังคมเพื่อการแข่งขันของประเทศ
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการนำองค์ความรู้วิชาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
8. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในคณะ
9. บริหารจัดการในรูปแบบ และระบบธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้นำแผนกลยุทธ์หน่วยงาน ในข้อที่ 8 (พัฒนาอาจารย์และบุคลากร

ทางการศึกษาในคณะ) มาเป็นแนวทางในการจัดทำ และรวมถึงการนำผลการวิเคราะห์ SWOT มากำหนดเป็น แผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ให้มีความเชี่ยวชาญ
3. การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ
4. การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่ายังมีจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการบริหารให้เป็นไปตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ประกอบกับนโยบายจำกัดอัตรากำลัง บุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คณะจึงเสนอกำหนด กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

- 1) มีระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อสภาพการณ์ใน ปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจูงใจให้ผู้มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์หรือบุคลากรในสาขาขาดแคลน สนใจเข้ามาร่วมงานกับคณะและมหาวิทยาลัย และรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้ทำงานใน คณะและมหาวิทยาลัยระยะยาว
- 2) มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถแข่งขัน ได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
- 3) มีแผนอัตรากำลังที่สะท้อนความต้องการของหน่วยงาน และมีการทบทวนแผนเป็นประจำ
- 4) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ
- 5) แสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในคณะและ มหาวิทยาลัย เพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ในอนาคต
- 6) ควรรับสมัครอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเข้ามาทำงาน เพื่อให้สัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญา เอก อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย

กระบวนการดำเนินงาน ตามที่เสนอนี้ จะเป็นวิธีการ ในระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเป็นแผน กลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย สำหรับในส่วนของคณะจะเป็นหน่วยงานที่รองรับการดำเนินงานและเป็น หน่วยงานที่จะต้องรับแนวทางการปฏิบัติไปดำเนินการ และมีผลสะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์และผลลัพธ์ที่จะ เกิดขึ้น และนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในอนาคตต่อไป

1.1 แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2555 - 2558

ปี งบม.	สังกัดภาควิชา	จำนวน ผู้เกษียณ อายุ	บุคลากรสายวิชาการ ที่มี ณ ปัจจุบัน			แผนความต้องการบุคลากร			
			ขก.	พม.	พร.	คุณวุฒิ (ขรก.พณง.)			คุณวุฒิ สาขาที่ต้องการ
						ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
2555	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา		19	7					
	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า		16	3				1	วศ.ไฟฟ้า

	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล		19	1	2			1	วศ.เครื่องกล
	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ		32	1			2		วศ.อุตสาหการ
	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ	1	21	1	1		2	3	วศ.สิ่งทอ , เคมีสิ่งทอ
	ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์		16	4			2	1	วศ.ไฟฟ้า,อิเล็กทรอนิกส์, โทรคมนาคม
	ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ		10	2				1	วศ.เคมี
	ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร		12	7	1			1	วศ.เกษตร
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		17				3	1	วศ.คอมพิวเตอร์
	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์								
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		11	2				4	วศ.วัสดุ หรือวัสดุศาสตร์
	วิศวกรรมวัสดุและโลหการ								
รวม		1	173	28	4			9	13

ปี งปม.	สังกัดภาควิชา	จำนวน ผู้เกษียณ อายุ	บุคลากรสายวิชาการ ที่มี ณ ปัจจุบัน			แผนความต้องการบุคลากร			
						คุณวุฒิ (ขรก.พจนง.)			คุณวุฒิ สาขาที่ต้องการ
			ขก.	พม.	พร.	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
2556	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา		19	7			4	4	วศ.สำรวจ,โยธา,สิ่งแวดล้อม
	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า		16	3			1		วศ.ไฟฟ้า
	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล		19	1	2			1	วศ.เครื่องกล
	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	2	32	1			1	1	วศ.อุตสาหการ
	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ		21	1	1		3	3	วศ.สิ่งทอ , เคมีสิ่งทอ
	ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์		16	4				1	วศ.ไฟฟ้า, อิเล็ก้า, โทรคมนาคม
	ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ		10	2					
	ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร		12	7	1				
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		17				2	1	วศ.คอมพิวเตอร์
	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์								
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		11	2				4	วศ.วัสดุ หรือวัสดุศาสตร์
	วิศวกรรมวัสดุและโลหการ								
รวม		2	173	28	4		11	15	

34

ปี งปม.	สังกัดภาควิชา	จำนวน ผู้เกษียณ อายุ	บุคลากรสายวิชาการ ที่มี ณ ปัจจุบัน			แผนความต้องการบุคลากร			
						คุณวุฒิ (ขรก.พจนง.)			คุณวุฒิ สาขาที่ต้องการ
			ขก.	พม.	พร.	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
2557	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา		19	7				2	วศ.สำรวจ,โยธา,สิ่งแวดล้อม
	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า		16	3				1	วศ.ไฟฟ้า
	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล		19	1	2			1	วศ.เครื่องกล
	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ		32	1					
	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ		21	1	1		3	3	วศ.สิ่งทอ , เคมีสิ่งทอ
	ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์		16	4			1		วศ.ไฟฟ้า, อิเล็ก้า, โทรคมนาคม
	ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ		10	2					
	ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร	1	12	7	1				

	โครงการจัดตั้งภาควิชา	1	17				1	2	วศ.คอมพิวเตอร์
	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์								
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		11	2					
	วิศวกรรมวัสดุและโลหการ								
	รวม	2	173	28	4		5	9	

ปี งปม.	สังกัดภาควิชา	จำนวน ผู้เกษียณ อายุ	บุคลากรสายวิชาการ ที่มี ณ ปัจจุบัน			แผนความต้องการบุคลากร			
			ขก.	พม.	พร.	คุณวุฒิ (ขรก.พจนง.)			คุณวุฒิ สาขาที่ต้องการ
						ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	
2558	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา		19	7				1	วศ.สิ่งแวดล้อม
	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	2	16	3			1		วศ.ไฟฟ้า
	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล		19	1	2			1	วศ.เครื่องกล
	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ		32	1					
	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ	1	21	1	1		3	3	วศ.สิ่งทอ , เคมีสิ่งทอ
	ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ		16	4				2	วศ.ไฟฟ้า,อิเล็กทรอนิกส์, โทรคมนาคม
	ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ		10	2					
	ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร		12	7	1			1	วศ.เกษตร,เครื่องจักรกลเกษตร
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		17				1	1	วศ.คอมพิวเตอร์
	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์								
	โครงการจัดตั้งภาควิชา		11	2					
	วิศวกรรมวัสดุและโลหการ								
	รวม	3	173	28	4		5	9	

35

1.2 แผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2555-2558

ปี งปม	จำนวน ผู้เกษียณ อายุ	บุคลากรสายสนับสนุนที่มี ณ ปัจจุบัน					คุณวุฒิ ที่ ต้องการ	อัตรา	คุณวุฒิ สาขาที่ต้องการ	หน่วยงาน ที่สังกัด
		ขก.	พม.	พร.	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว				
2555	-	6	4	6	6	117	ป.ตรี	2	บริหารธุรกิจ ทุกสาขา	พัสดุ/ ฝพ.
2556	-	6	4	6	6	117	ป.ตรี	2	บริหารธุรกิจ ทุกสาขา / วิทยาศาสตร์ด้านวิจัย	วิจัยฯ/ ประกันฯ
2557	-	6	4	6	6	117	ป.ตรี	3	บริหารธุรกิจทุกสาขาหรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	ปชส./ บุคลากร/ สหกิจศึกษา

2558	1	6	4	6	6	117	ป.ตรี	1	บริหารธุรกิจ / ศิลปศาสตร์ / วิทยาศาสตร์ ด้านสถิติ	ทะเบียนฯ
							ป.โท	1	บริหารธุรกิจ ทุกสาขา	สนง.บัณฑิต
รวม								9		

1.3 แผนการศึกษาต่อ บุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2555-2558

ปีงบประมาณ	ภาควิชา	ระดับที่ไปศึกษา	ใน/ต่างประเทศ	จำนวน
2555	วิศวกรรมสิ่งทอ	ปริญญาเอก	ประเทศอังกฤษ	1
	วิศวกรรมเคมีและวัสดุ	ปริญญาเอก	ประเทศญี่ปุ่น	1
2556	วิศวกรรมเคมีและวัสดุ	ปริญญาเอก	ใน/ต่างประเทศ	1
2557	วิศวกรรมโยธา	ปริญญาเอก	ใน/ต่างประเทศ	1
	วิศวกรรมไฟฟ้า	ปริญญาเอก		2
	วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ	ปริญญาเอก		2
	วิศวกรรมอุตสาหการ	ปริญญาเอก		1
	วิศวกรรมเครื่องกล	ปริญญาเอก		1
2558	วิศวกรรมสิ่งทอ	ปริญญาเอก	ใน/ต่างประเทศ	1
	วิศวกรรมเกษตร	ปริญญาเอก		1
รวม				12

36

1.4 แผนการศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2555-2558

ปีงบประมาณ	หน่วยงาน	ระดับที่ไปศึกษา	ใน/ต่างประเทศ	จำนวน	หมายเหตุ
2555	ฝ่ายวิชาการและวิจัย	ปริญญาโท	ในประเทศ	1	ให้ลาศึกษาต่อภาค นอกเวลา
2556	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
		ปริญญาตรี	ในประเทศ	1	
2557	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
		ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
2558	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
		ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
		ปริญญาโท	ในประเทศ	1	
รวม				8	

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ให้มีความเชี่ยวชาญ

ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล โดยมีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ด้วยระบบบริหารจัดการที่ดี โดยเน้นหลักการกระจายอำนาจความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาอาจารย์ เน้นการพัฒนาทักษะ ปรับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพ ปรับปรุงระบบภาระงาน สร้างระบบอาจารย์สมทบจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบสมรรถนะ โดยมีแผนงานและโครงการต่าง ๆ ดังนี้

37

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	
- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่					ฝ่ายบริหารฯ
- โครงการพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาเอก					ฝ่ายบริหารฯ
- โครงการพัฒนาคุณภาพงาน และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
- โครงการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
- โครงการพัฒนาทักษะ IT บุคลากรสายสนับสนุน					
- โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะในวิชาชีพ					ภาควิชา
วิศวกรสำหรับบุคลากรสายวิชาการทุกภาควิชา					ฝ่ายวิชาการฯ
- โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพ					
- โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อศึกษาต่อในประเทศ/ต่างประเทศ					ฝ่ายบริหารฯ
- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อในประเทศ					
- โครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
- โครงการอบรมการพัฒนาเว็บไซต์สำหรับหน่วยงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์					

- โครงการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการ เรื่องแนวปฏิบัติ และจัดทำโครงการบริการวิชาการในระดับชุมชน - โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงานและวัสดุ เพื่อพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน		←		→	ฝ่ายวิชาการฯ
		←		→	ฝ่ายบริหารฯ
		←		→	ฝ่ายวิชาการฯ
- โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับวิศวกร - โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนานักศึกษา วิศวกรรมศาสตร์สู่ประชาคมอาเซียน		←		→	ฝ่ายวิชาการฯ
		←		→	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา/ ฝ่ายวิชาการฯ
- โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน		←		→	} ฝ่ายบริหารฯ
		←		→	
	←			→	

38

โครงการที่เสนอนี้ เป็นโครงการในระยะสั้นและระยะยาว โดยจัดทำเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือ

- การปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ
- การสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การพัฒนางานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อาทิ โครงการการปฏิบัติงานการเงินบัญชี และพัสดุ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการไปฟังตัวในสถานประกอบการของอาจารย์สายวิชาการ ในช่วงปิดภาคเรียน เป็นต้น

3. การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คำนึงถึงการรักษา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดกับบุคลากร จึงมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลหลายรูปแบบ เช่น

- 1) การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับบุคลากร
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลมาใช้ประโยชน์ด้านการพิจารณาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น จัดสรรเงินรางวัล
- 3) การจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบของกองทุนสหกรณ์ และกองทุนวิจัย
- 4) การสนับสนุนการออมและให้มีสวัสดิการสินเชื่อ เงินกู้ เพื่อการศึกษา ที่พักอาศัย โดยธนาคารอาคารสงเคราะห์
- 5) การกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย การเพิ่มค่าประสบการณ์
- 6) การได้รับสิทธิ ประโยชน์ที่เกื้อกูลอื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ กรณีที่ระเบียบราชการกำหนด เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ฯลฯ ในการเดินทางไปเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา และการเดินทางไปราชการ

4. การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้การพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ การติดตามประเมินผลพัฒนาบุคลากรในเบื้องต้น มีการพิจารณาโครงการที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และรวมถึงคณะด้วย เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ และ

ผ่านความเห็นชอบโดยสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้โครงการต่างๆ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนวิจัย หรือคณะกรรมการกองทุน อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งแนวทางในการดำเนินการ เป็นดังนี้

1. ในหน่วยงานคณะ จะต้องมีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุง
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ
3. มีการตรวจสอบ ติดตาม การพัฒนาบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
4. และนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากร ไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับบุคลากรรายบุคคล
