

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2554



กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553-2556 ซึ่งเชื่อมโยงจากแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553 – 2556 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล และนำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2554 ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 แผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553 – 2556 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553 - 2556 โดยใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	5
- ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	5
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	5
1. หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน	6
2. หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน	7
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	7
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการ	8
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปี 2554(สายวิชาการ)	16
แผนพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปี 2554 (สายวิชาการ)	18
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน	28
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปี 2554 (สายสนับสนุน)	37
แผนพัฒนาศักยภาพบุคคล (สายสนับสนุน) ประจำปี 2554	38

สารบัญ

ตาราง	หน้า
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	7
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร	7
ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง	8
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	8
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน	9
ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการ สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน	10
ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน	11
ตารางที่ 7 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน	12
ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา ของหน่วยงาน	13
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	13
ตารางที่ 10 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	14
ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	14
ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	15
ตารางที่ 13 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	15
ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวรวมมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	16

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	28
ตารางที่ 15 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	28
ตารางที่ 16 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	28
ตารางที่ 17 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	29
ตารางที่ 18 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 19 จำนวนลูกจ้างประจำสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 20 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 21 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	34
ตารางที่ 22 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	34
ตารางที่ 23 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	35
ตารางที่ 24 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	35
ตารางที่ 25 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	36
ตารางที่ 26 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวรวมมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	36

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพในระดับสากลบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการงานวิชาการและการศึกษาที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพสู่การแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และรักษาสงแวดล้อม
5. บริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ สร้างคนดี คนเก่งให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระดับสากล
2. การพัฒนาศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนพื้นฐานวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชน และสังคมบนพื้นฐานความรู้
4. การอนุรักษ์ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก

1. บัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ ที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
2. มีงานวิจัยและพัฒนารวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นและประเทศ
3. หน่วยงานประชาชนในชุมชนและสังคมได้รับการบริการวิชาการให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
4. ปกป้องค่านิยมให้นักศึกษาและชุมชนมีค่านิยมในการอนุรักษ์ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย
5. มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

หัวใจของการพัฒนา 7+4C

- C 1 การพัฒนาด้านการจัดการศึกษา (Competence)
- C 2 การพัฒนาด้านการวิจัย (Creativity)
- C 3 การพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่สังคม (Community)
- C 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม(Culture)
- C 5 การพัฒนานักศึกษา (Capability Building)
- C 6 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย(Care)
- C 7 การบริหารจัดการ(Commitment)
- C 8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computeracy)
- C 9 การติดต่อสื่อสารโดยการใช้ภาษาต่างประเทศ(Communication)
- C 10 การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและต่างประเทศ(Collaboration)
- C 11 การยกระดับการให้บริการและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Catalyst)

คำนิยาม

“RMUTT”

- | | | |
|---------------------|---|---|
| R – Reputation | ⇒ | เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในทุก ๆ ด้าน |
| M – Morality | ⇒ | เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณธรรม และจริยธรรม |
| U – Uniqueness | ⇒ | เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทาง |
| T – Technology | ⇒ | เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำ |
| T – Trustworthiness | ⇒ | เป็นมหาวิทยาลัยที่สังคมให้ความเชื่อถือ |
- “ร่วมกันสร้างชื่อเสียง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม สร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว พัฒนาเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างมีคุณภาพ สังคมให้ความเชื่อถือ”

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ในด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถพิจารณาโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน (11 หน่วยงาน) ได้แก่
 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 4. คณะเทคโนโลยีสารพัดช่าง
 5. คณะบริหารธุรกิจ
 6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
 9. คณะศิลปศาสตร์
 10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 11. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

2. หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน (15 หน่วยงาน) ได้แก่

1. หน่วยตรวจสอบภายใน
2. สำนักงานอธิการบดี (10)
 - สำนักงานอธิการบดี
 - กองกลาง
 - กองคลัง
 - กองนโยบายและแผน
 - กองบริหารงานบุคคล
 - กองพัฒนานักศึกษา
 - กองประชาสัมพันธ์
 - สำนักจัดการทรัพย์สิน
 - สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - สำนักสหกิจศึกษา
3. สถาบันวิจัยและพัฒนา
4. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จำนวนบุคลากรรวม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคน เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 911 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,012 คน รวมบุคลากรจำนวน 1,923 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จำแนกตามประเภทบุคลากร (สังกัดหน่วยงาน) ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	663	156	819
พนักงานมหาวิทยาลัย	122	57	179
พนักงานราชการ	47	44	91
ลูกจ้างประจำ	1	86	87
ลูกจ้างชั่วคราว	78	669	747
รวม	911	1,012	1,923

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบุคลากรทั้งสิ้น 1,923 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 911 คน คิดเป็นสัดส่วน 47.37 และสายสนับสนุนจำนวน 1,012 คน สัดส่วน 52.63 โดยกลุ่มบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 663 คน คิดเป็นสัดส่วน 72.78 และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 669 คน คิดเป็นสัดส่วน 66.11

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	0
รองศาสตราจารย์	29
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	288
อาจารย์	346
รวม	663

ข้าราชการสายวิชาการจำนวน 663 คน โดยข้าราชการส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 346 คน คิดเป็นสัดส่วน 52.19 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 288 คนคิดเป็นสัดส่วน 43.44 รองศาสตราจารย์ 29 คน คิดเป็นสัดส่วน 4.37 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่ง ผศ. / รศ.และ ศ. อย่างเร่งด่วน โดยต้องหาวิธีดำเนินการให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานให้มากขึ้น

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	59	485	119	663
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	102	20	122
พนักงานราชการ	22	25	0	47
ลูกจ้างประจำ	1	0	0	1
ลูกจ้างชั่วคราว	38	40	0	78
รวม	120	652	139	911

บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 652 คน คิดเป็นสัดส่วน 71.57 และรองลงมาเป็นระดับปริญญาเอกจำนวน 139 คน คิดเป็นสัดส่วน 15.26 ระดับปริญญาตรีจำนวน 120 คน คิดเป็นสัดส่วน 13.17 ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มสัดส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้เพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปริญญาเอก:ปริญญาโท:ปริญญาตรี อัตราส่วน 30:65:5 ซึ่งขณะนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีอัตราส่วน 15.26 :71.57 :13.17

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	49	35	2	0	86
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	25	23	0	0	48
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	30	25	1	0	56
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	35	3	0	0	38
คณะบริหารธุรกิจ	45	34	8	0	87
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	75	33	3	0	111
คณะวิศวกรรมศาสตร์	138	59	5	0	202
คณะศิลปกรรมศาสตร์	64	26	2	0	92
คณะศิลปศาสตร์	52	30	3	0	85
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	44	2	0	0	46
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	20	4	1	0	25
สำนักงานอธิการบดี	2	5	1	0	8
กองพัฒนานักศึกษา	1	1	0	0	2
กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	2	1	0	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1	1	0	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	1	1	0	4
กองกลาง	7	2	0	0	9
สำนักสหกิจศึกษา	1	0	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	1	0	0	1
รวม	594	288	29	0	911

จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานที่ทำการสอน จะเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 202 คน คิดเป็นสัดส่วน 22.17 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 111 คน คิดเป็นสัดส่วน 12.18 และคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 92 คน คิดเป็นสัดส่วน 10.10 น้อยที่สุดเป็นวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 25 คน คิดเป็นสัดส่วน 2.74 และมีบุคลากรสายวิชาการได้ไปช่วยราชการในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน จำนวน 35 คน คิดเป็นสัดส่วน 3.84 (คิดสัดส่วนจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย)

ด้านตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่ทำการสอนจะพบว่ามหาวิทยาลัยยังไม่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และมี 3 หน่วยงาน ที่ยังไม่มีบุคลากรได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะที่มีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุดได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 138 คน คิดเป็นสัดส่วน 60.32 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 75 คน คิดเป็นสัดส่วน 67.57 และคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 64 คน คิดเป็นสัดส่วน 69.57 (คิดสัดส่วนจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการของแต่ละหน่วยงาน)

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการ สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	31(45.59)	35(51.47)	2(2.94)	0	68
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	12(34.29)	23(65.71)	0	0	35
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	15(36.59)	25(60.98)	1(2.43)	0	41
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	10(76.92)	3(23.08)	0	0	13
คณะบริหารธุรกิจ	24(36.37)	34(51.51)	8(12.12)	0	66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	32(47.06)	33(48.53)	3(4.41)	0	68
คณะวิศวกรรมศาสตร์	108(62.79)	59(34.30)	5(2.91)	0	172
คณะศิลปกรรมศาสตร์	46(62.16)	26(35.14)	2(2.70)	0	74
คณะศิลปศาสตร์	30(47.62)	30(47.62)	3(4.76)	0	63
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	14(87.50)	2(12.50)	0	0	16
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	7(58.34)	4(33.33)	1(8.33)	0	12
สำนักงานอธิการบดี	2	5	1	0	8
กองพัฒนานักศึกษา	1	1	0	0	2
กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	2	1	0	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1	1	0	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	1	1	0	4
กองกลาง	7	2	0	0	9
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	1	0	0	1
สำนักสหกิจศึกษา	1	0	0	0	1
รวม	346	288	29	0	663

จำนวนข้าราชการสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานที่จัดการสอนจะเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 172 คน รองลงมาเป็นคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 74 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 68 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 68 คน น้อยที่สุดเป็นวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 12 คน และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 13 คน

ในด้านตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่จัดการสอนจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังไม่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์มี 3 หน่วยงาน ที่ยังไม่มีบุคลากรได้รับตำแหน่ง ได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และเมื่อดูจากสัดส่วนบุคลากรในสังกัดจะพบว่า หน่วยงานที่ยังมีอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งผลงานวิชาการจำนวนเกินสัดส่วนร้อยละ 50 จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สัดส่วน 87.50 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน สัดส่วน 76.92 คณะวิศวกรรมศาสตร์ สัดส่วน 62.79 คณะศิลปกรรมศาสตร์ 62.16 วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย (58.34)

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	5	71	10	86
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	5	29	14	48
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	11	41	4	56
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	11	25	2	38
คณะบริหารธุรกิจ	3	74	10	87
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	80	23	111
คณะวิศวกรรมศาสตร์	20	125	57	202
คณะศิลปกรรมศาสตร์	26	64	2	92
คณะศิลปศาสตร์	9	70	6	85
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	39	0	46
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	8	16	1	25
สำนักงานอธิการบดี	1	6	1	8
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	1	2
กองนโยบายและแผน	0	0	1	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	1	3	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	3	1	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	1	2	4
กองกลาง	4	5	0	9
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	1	1
สำนักสหกิจศึกษา	0	1	0	1
รวม	120	652	139	911

จากตารางข้างต้นบุคลากรมหาวิทยาลัย คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน ปริญญาโท จำนวน 652 คน ปริญญาเอกจำนวน 139 คน โดยกำลังศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 157 คน และหากพิจารณาแยกหน่วยงานข้างต้นจะพบว่า บุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 2 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 20 คน และคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 26 คน และจากข้อมูลการขอศึกษาต่อของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้ไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน

ตารางที่ 7 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	55	10	68
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	22	10	35
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	35	4	41
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3	9	1	13
คณะบริหารธุรกิจ	1	57	8	66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	46	19	68
คณะวิศวกรรมศาสตร์	19	103	50	172
คณะศิลปกรรมศาสตร์	13	59	2	74
คณะศิลปศาสตร์	1	57	5	63
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	14	0	16
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	2	9	1	12
สำนักงานอธิการบดี	1	6	1	8
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	1	2
กองนโยบายและแผน	0	0	1	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	1	3	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	3	1	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	1	2	4
กองกลาง	4	5	0	9
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	1	1
สำนักสหกิจศึกษา	0	1	0	1
รวม	59	484	120	663

จากตารางข้างต้นจะพบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีข้าราชการที่มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมาก โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ ศึกษา ต่อ ทำให้จำนวนบุคลากรระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโทลดลงเป็นลำดับในแต่ละปี

ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค. 53

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	11	1	12
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	6	4	10
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	0	5	0	5
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	11	1	12
คณะบริหารธุรกิจ	0	9	2	11
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	9	4	13
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	18	7	25
คณะศิลปกรรมศาสตร์	0	5	0	5
คณะศิลปศาสตร์	0	8	1	9
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	18	0	18
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	2	0	2
รวม	0	102	20	122

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีพนักงานส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นสัดส่วน 83.61 ระดับปริญญาเอกจำนวน 20 คน คิดเป็นสัดส่วน 16.39 ซึ่งเป็นผลจากนโยบายในปี 2552-2553 มหาวิทยาลัยฯ รับพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นโดยการคัดเลือกและสรรหา เพื่อเป็นการเพิ่มสัดส่วนปริญญาเอกทำให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นจากเดิมปริญญาโท จำนวน 11 คน ปริญญาเอก จำนวน 4 คน ดังนั้น ในปี 2554 มหาวิทยาลัย มีนโยบายดำเนินการตามแนวทางเดิม และหาวิธีแก้ไขระยะเบียบๆ ค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป		
เอก	52	20	20	35	12	139	15.26
โท	317	88	103	102	43	653	71.68
ตรี	84	12	9	9	5	119	13.06
รวม	453	120	132	146	60	911	-
ร้อยละ	49.72	13.17	14.49	16.03	6.59	-	100

จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี มีจำนวนสัดส่วนมากกว่าช่วงอายุอื่น คือ 49.72 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังซึ่งศึกษาต่อได้

ตารางที่ 10 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	33	19	20	35	12	119	17.95
โท	166	76	102	100	41	485	73.15
ตรี	27	9	9	9	5	59	8.90
รวม	226	104	131	144	58	663	-
ร้อยละ	34.09	15.69	19.76	21.72	8.74	-	100

จำนวนข้าราชการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี มีจำนวนสัดส่วน 34.09 ร้อยลงมา อายุ 51 – 55 ปี สัดส่วน 21.72 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด อายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป มีจำนวนสัดส่วน 8.74 ร้อยลงมาช่วงอายุ 46- 50 ปี สัดส่วน 19.76 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังซึ่งศึกษาต่อได้

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	19	1	0	0	0	20	16.39
โท	90	8	1	2	1	102	83.61
ตรี	0	0	0	0	0	0	0
รวม	109	9	1	2	1	122	-
ร้อยละ	89.34	7.38	0.82	1.64	0.82	-	100

จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 89.34 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่สามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังซึ่งศึกษาต่อได้

ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานราชการ สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	21	3	0	0	1	25	53.19
ตรี	20	2	0	0	0	22	46.80
รวม	41	5	0	0	1	47	-
ร้อยละ	87.23	10.64	0	0	2.13	-	100

จำนวนพนักงานราชการสายวิชาการ จำนวน 47 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปีจำนวน 41 คน สัดส่วน 87.23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการสายวิชาการส่วนใหญ่สามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แต่เนื่องจากประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ไม่ให้สิทธิพนักงานราชการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติงานวิจัย มหาวิทยาลัยจึงต้องหาแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้มีคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานราชการไปเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	-
โท	1	0	0	0	0	1	100
ตรี	0	0	0	0	0	0	0
รวม	1	0	0	0	0	0	-
ร้อยละ	100	0	0	0	0	-	100

ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน สังกัดคณะศิลปศาสตร์ สอนภาษาจีน อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีการศึกษาระดับปริญญาเอกได้

ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	39	1	0	0	0	40	50.63
ตรี	37	1	0	0	0	38	48.72
รวม	76	2	0	0	0	78	-
ร้อยละ	97.44	2.56	0	0	0	-	100

ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมี จำนวน 78 คน ส่วนใหญ่ จำนวน 76 คน มีอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 97.44 ในกลุ่มนี้มหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางการส่งเสริมให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

การเกษียณอายุราชการของบุคลากร ในปีงบประมาณ 2554 ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ในปี 2554 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการเป็นข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 8 ราย โดยมหาวิทยาลัยจะได้จัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราเกษียณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2554

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานด้านบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะและความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. บุคลิกภาพของบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการวิชาการแก่สังคม
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา และการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
4. บุคลากรสายวิชาการได้รับศึกษาฝึกอบรมด้านวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้
5. มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกตัวในสถานประกอบการ
6. บุคลากรสายวิชาการอายุน้อยสามารถพัฒนาด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา และเพิ่มความรู้ทางวิชาการ

จุดอ่อน(Weakness)

1. สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลายังไม่เหมาะสม
2. บุคลากรสายวิชาการส่วนมากใช้เวลาทำงานธุรการทำให้มีเวลากับการพัฒนาการสอนน้อยลง
3. บุคลากรยังมีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษาไม่เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายตรงตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผลทำให้เกิดโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) และนโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษามากขึ้น
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร.ตัวชี้วัดประกันคุณภาพ (สมศ.) ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย
3. การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

อุปสรรค (Threat)

1. งบประมาณที่จัดสรรด้านอัตรากำลังให้กับมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัดทำให้ไม่สามารถให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐยังมีสัดส่วนไม่สอดคล้องต่อความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ
3. มีเกณฑ์มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เทียบเคียงจากคุณสมบัติของมหาวิทยาลัยเก่าทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้ในระยะเวลาดังนั้น
4. ภาวะเปราะบางภาครัฐบาลบางส่วนส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัยมีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2554

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2553 – 2556 ได้กำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้าน สังคมศาสตร์ สร้างคนดี สร้างคนเก่งให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนพื้นฐานวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนและสังคมบนพื้นฐานความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

จากแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553 – 2556 ข้างต้น นำมา จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 – 2556 ดังนั้น ปี 2554 ได้จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลโดยถอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553-2556 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

กลยุทธ์หน่วยงาน พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์วิธีการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2554		รวม
		งปม.	รายได้	
วางระบบหลักเกณฑ์มาตรฐานการสรรหาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรตามระบบการพัฒนาทรัพยากรด้วยฐานสมรรถนะ	โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์	18,695,000	13960100	32,655,100
ปลูกจิตสำนึกในการรักษากฎให้กับบุคลากรทุกระดับ	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	830,900	1,81,300	2,692,200

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัดผลลัพธ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ	12	ฝ่ายพัฒนาบุคคล	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง
	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	40	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง
โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	3	ฝ่ายสวัสดิการ	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลออก 5 ด้าน ดังนี้

1. แผนบริหารกำลังคน
2. แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
3. แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร
4. แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัย
5. แผนพัฒนาภาวะเยียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

แผน/กิจกรรมโครงการ/เป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ

แผนการบริหารกำลังคน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
วางแผนทางการจัดทำอัตรากำลังบุคลากรที่ได้รับอนุมัติ อัตรปี 2554	ดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังให้แล้วเสร็จให้ทันปีงบประมาณ 2554 (จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 103 อัตรา)	1. ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 3. แจ้งผลการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 4. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามอัตราที่ได้รับจัดสรร	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ฝ่ายพัฒนาระบบงานอัตรากำลัง กบค.
ควบคุมอัตรากำลังบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด			

แผนการพัฒนสมรรถนะบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 100	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2.ดำเนินการจัดการอบรมตามความต้องการพัฒนาบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการตามแผนการพัฒนสมรรถนะบุคลากร
กิจกรรม/โครงการการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
1.	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์คณะครู ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	ธ.ค.53	1,187,500	94
2.	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	1 ต.ค.53- 30 ก.ย.54	917,500	90
3.	โครงการสัมมนาประยุกต์การใช้เทคโนโลยีในงานคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	15-17 มี.ค.54	300,000	50
4.	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน	เม.ย.54	485,000	49
5.	โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ เฉพาะคณะบริหารธุรกิจ	คณะบริหารธุรกิจ	เม.ย.54	1,075,000	86
6.	โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ เฉพาะคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ต.ค.53- ส.ค.54	1,300,000	104
7.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมิน ใน มคอ.7	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ย.53- ส.ค.54	447,500	190
8.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนและการวิจัย	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ย.53- ส.ค.54	447,500	190
9.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนตามกรอบ TQF	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ย.53- ส.ค.54	447,500	190
10.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดผล	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ย.53- ส.ค.54	447,500	190

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ	จำนวน คน เข้าร่วม โครงการ
11.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมโยธา	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.ค.54	62,500	35
12.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.ค.54	40,000	26
13.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ก.พ.54	50,000	30
14.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ก.พ.54	75,000	40
15.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมสิ่งทอ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ก.พ.54	50,000	30
16.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ก.พ.54	42,500	30
17.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.ค.54	40,000	26
18.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมเคมีและวัสดุ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ค.54	22,500	19
19.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมวัสดุและโลหการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ค.54	32,500	23
20.	โครงการสัมมนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาวิศวกรรมเกษตร	คณะวิศวกรรมศาสตร์	พ.ค.54	32,500	23
21.	โครงการปฏิบัติการสร้างสรรค์งานศิลปะเพื่อพัฒนาอาจารย์ในสายทัศนศิลป์	คณะศิลปกรรมศาสตร์	พ.ค.54	375,000	30
22.	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนาฏศิลป์และดุริยางค์ หลักสูตรเทคนิคการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์	1 มี.ค.-30 พ.ค.54	362,500	29

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ	จำนวนคน เข้าร่วม โครงการ
23.	โครงการศึกษาดูงานหน่วยงานแนว ทางการพัฒนาเพื่อเป็น สถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	20 ธ.ค.53 23 ธ.ค.53	425,600	49
24.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียม ความพร้อมสู่การเป็นหน่วยงานใน กำกับของรัฐ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	พ.ค.54	75,800	49
25.	โครงการการพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของสถานผลิตยาและ มาตรฐาน GMP	วิทยาลัยการแพทย์แผน ไทย	1 ต.ค.53- 31 มี.ย.54	400,000	38
26.	โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี หลักสูตร นักบริหารทีมงาน (The Supervisory Grid)	กองบริหารงานบุคคล	5 ต.ค.54 7 ต.ค.54	606,987	32
27.	โครงการการพัฒนาความรู้และทักษะ กระบวนการเรียนการสอน	สำนักพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	28 มี.ค.54 31 มี.ค.54 25 เม.ย.54 28 เม.ย.54	150,000	120
28.	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้าน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สำนักพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	25 เม.ย.54 29 เม.ย.54	400,000	54
29.	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ	สภาคณาจารย์และ ข้าราชการ	4 มี.ค.54 5 มี.ค.54	170,300	31
30.	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	1 พ.ย.53 30 ต.ค.54	50,000	30
31.	โครงการพัฒนาปรับปรุงด้านประกัน คุณภาพการศึกษาของคณะ	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	1 ต.ค.53 30 ก.ย.54	50,000	30
32.	โครงการพัฒนามูลสารสาขาสหวิชาชีพ สาขาอาหารและ โภชนาการ	คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	24 พ.ค.54 27 พ.ค.54	91,000	17
33.	โครงการฝังตัวในสถานประกอบการ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	9 พ.ค.54 2 มี.ย.54	55,000	4

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ	จำนวนคน เข้าร่วม โครงการ
34.	โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์ มทร.ธัญบุรี คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน	1 เม.ย.54 31 พ.ค.54	115,000	23
35.	โครงการอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาสโมสร นักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ	คณะบริหารธุรกิจ	28 มี.ค.54 30 มี.ค.54	200,000	40
36.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้น เรียน (Classroom Research)	คณะบริหารธุรกิจ	8 ธ.ค. 53 9 ธ.ค.53	550,00	58
37.	โครงการอบรม การจัดการความรู้ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	คณะบริหารธุรกิจ	12 พ.ค.54 14 พ.ค.54	1,332,900	257
38.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและ สร้างเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรตามมาตรฐานการ ประกันคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	คณะศิลปกรรม ศาสตร์	27 เม.ย.54 26 พ.ค.54	290,260	111
39.	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างองค์กรแห่ง ความสุข	คณะศิลปศาสตร์	5 มี.ค.54 7 มี.ค.54	765,000	110
40.	โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์วิชาชีพของคณาจารย์คณะศิลป ศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	18 พ.ค.54 24 พ.ค.54	45,000	4
41.	โครงการจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงาน วิชาการทางสถาปัตยกรรมศาสตร์	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์	1 ก.ย.54	76,400	500
42.	โครงการฝึกอบรมในสถานประกอบการเพื่อ สร้างเสริมสร้างความรู้และทักษะทางวิชาชีพ อาจารย์วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	วิทยาลัยการแพทย์ แผนไทย	1 ก.พ.54 31 ก.ค.54	89,000	13
43.	โครงการอบรมการจัดการความรู้และ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	คณะวิศวกรรมศาสตร์	12-14 พ.ค.54	1,332,900	257

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ไม่ต่ำกว่า 12	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความต้องการไปศึกษาต่อจากหน่วยงาน ปี 2554 2. ดำเนินการตามขั้นตอนการขอไปศึกษาต่อตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3.ติดตามผู้รับทุนการศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่กำหนด ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยขอศึกษาต่อตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2554

หน่วยงาน	ปริญญาโท			ปริญญาเอก			รวม
	ในประเทศ		ต่างประเทศ	ในประเทศ		ต่างประเทศ	
	ปกติ	นอกเวลา		ปกติ	นอกเวลา		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	1	-	1	2
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	1	-	-	1
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	1	-	1
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	1	-	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	-	4	1	-	6
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	1	-	2	3
คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	-	3	-	1	4
คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	1	-	-	1
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	-		-	-	
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	-	-	-		-	-	
รวม	-	1	-	11	3	4	19

รายชื่อผู้ที่ขอเข้าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อไปศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2554
สายวิชาการ

ลำดับที่	คำ นำหน้า	ชื่อ-สกุล	ระดับ การศึกษา	สังกัด	สถานศึกษา/ ประเทศศึกษาต่อ
1.	นาย	ชัยรัตน์ หงส์ทอง(ขร)	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ม.นเรศวร
2.	นาย	อานนท์ นิยมผล (ขร)	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ประเทศญี่ปุ่น/ออสเตรเลีย
3.	นาย	เทวัญ นันทวงศ์ (พม.)	เอก	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
4.	นาย	อนันท์ มีมนต์ (ขร)	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ประเทศญี่ปุ่น
5.	นางสาว	พรประภา นัตรตระกูล(ขร)	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ประเทศเยอรมนี
6.	นาย	ธีระพงษ์ ควรคำนวณ(ขร)	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.เทคโนโลยีแห่งเอเชีย
7.	นางสาว	ประภาพร พงษ์ไทย (พม.)	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ประเทศออสเตรเลีย/ญี่ปุ่น
8.	นาย	จตุรพิธ เกราะแก้ว (ขร)	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ส.พระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
9.	นางสาว	สุนนา ปานสมุทร (ขร)	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ม.มหิดล/ม.เกษตรศาสตร์
10.	นาย	วุฒิพล วรรณทรัพย์(ขร)	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ม.เกษตรศาสตร์
11.	นาย	ไพฑูรย์ ทรัพย์อุดม (ขร)	โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มทร.ธัญบุรี
12.	นางสาว	นงลักษณ์ พรหมทอง (ขร)	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ม.พระจอมเกล้าฯพระนครเหนือ
13.	นางสาว	สลิตตา สาริบุตร (ขร)	เอก	คณะบริหารธุรกิจ	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
14.	นางสาว	อำไพ หมั่นสิทธิ์ (ขร)	เอก	คณะศิลปศาสตร์	ม.เกษตรศาสตร์
15.	นางสาว	ทศพร สุธรรม (ขร)	เอก	คณะศิลปกรรมศาสตร์	ประเทศญี่ปุ่น
16.	นาย	สมพร ฐรี (ขร)	เอก	คณะศิลปกรรมศาสตร์	ม.บูรพา
17.	นาย	สุวัฒน์ แสนชัยรัตน์ (ขร)	เอก	คณะศิลปกรรมศาสตร์	ม.บูรพา
18.	นาง	นางรุ่งนภา ผลพุกษา (ขร)	เอก	คณะศิลปกรรมศาสตร์	ม.บูรพา
19.	นาย	วสันต์ สอนเขียว (ขร)	เอก	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 80	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่ประสงค์จะทำผลงานวิชาการ 2.ดำเนินการจัดการฝึกอบรม 3.สำรวจความต้องการพึงพอใจต่อการฝึกอบรม 4.ติดตามการจัดทำผลงานวิชาการ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กิจกรรม/โครงการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล	18ต.ค.53-19 มี.ค.54	200,000	300

แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ขอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 55 คน	1.จัดทำรายละเอียดการเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการลงเว็บไซต์ และจัดทำแผ่นพับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สำหรับข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 2. จัดทำคู่มือการเขียนผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม	สำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อมาจัดทำกิจกรรม	ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 1 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาสิ่งจูงใจในการทำงาน	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ

แผนพัฒนาภาวะเยียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบที่ได้รับ การทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 2 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	จำนวนระเบียบที่ได้รับ การทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ

**ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

ตารางที่ 15 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนก ตามระดับการศึกษา ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	14	93	49	0	156
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	57	0	0	57
พนักงานราชการ	18	25	1	0	44
ลูกจ้างประจำ	80	6	0	0	86
ลูกจ้างชั่วคราว	445	222	1	1	669
รวม	557	403	51	1	1012

บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 557 คน คิดเป็นสัดส่วน 55.04 ระดับปริญญาตรี จำนวน 403 คน 39.82 คิดเป็นสัดส่วน และปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นสัดส่วน 5.04 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นสัดส่วน 0.10 ซึ่งบุคลากรที่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นสัดส่วน 79.89 ซึ่งทำหน้าที่คนงาน และพนักงานขับรถยนต์

ตารางที่ 16 จำนวนข้าราชการ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	8	0	0	9
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	2	2	0	5
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	0	3	1	0	4
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	1	0	0	1
คณะบริหารธุรกิจ	0	6	0	0	6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	0	2	0	2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	4	0	0	6
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	4	1	0	6

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะศิลปศาสตร์	1	1	1	0	3
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0	0	0	1
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	0	0	0	0
กองกลาง	0	4	0	0	4
กองคลัง	4	21	9	0	34
กองนโยบายและแผน	1	2	1	0	3
กองบริหารงานบุคคล	0	7	6	0	13
กองพัฒนานักศึกษา	0	2	14	0	16
สำนักวิจัยและพัฒนา	0	2	1	0	3
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	2	0	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	11	1	0	14
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพยากรดิน	0	1	0	0	1
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิจัยกระจายเสียง	0	2	4	0	6
สำนักงานอธิการบดี	0	1	3	0	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	9	0	0	9
สำนักสททศึกษา	0	1	0	0	1
สำนักบัณฑิตศึกษา	0	0	1	0	1
รวม	14	93	49	0	156

ข้าราชการสายสนับสนุนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน สัดส่วน 59.62 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท 49 คน สัดส่วน 31.41 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน ซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มน้อย คิดเป็นสัดส่วน 8.97

ตารางที่ 17 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค. 53

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	0	0	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	0	0	2
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2	0	0	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะบริหารธุรกิจ	2	0	0	2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	0	0	3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะศิลปศาสตร์	2	0	0	2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0	0	1
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	0	0	1
กองกลาง	3	0	0	3
กองคลัง	2	0	0	2
กองนโยบายและแผน	4	0	0	4
กองบริหารงานบุคคล	4	0	0	4
กองพัฒนานักศึกษา	3	0	0	3
สำนักวิจัยและพัฒนา	3	0	0	3
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	7	0	0	7
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	4	0	0	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	1	0	0	1
กองประชาสัมพันธ์/สถานี วิทยุกระจายเสียง	2	0	0	2
สำนักงานอธิการบดี	3	0	0	3
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0
สำนักสหกิจศึกษา	0	0	0	0
สำนักบัณฑิตศึกษา	0	0	0	0
รวม	57	0	0	57

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขัน ในปี 2552 และ 2553 จากอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง ด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และในปีงบประมาณ 2554 มหาวิทยาลัยยังคงมีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต้องได้รับการจัดสรรอีกตามกรอบอัตรากำลัง พ.ศ. 2552-2555

ตารางที่ 18 จำนวนพนักงานราชการ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	0	0	0	0
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	0	0	0	3
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	0	0	0	0
คณะบริหารธุรกิจ	0	0	0	0	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	3	0	0	6
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	3	0	0	5
คณะศิลปกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
คณะศิลปศาสตร์	0	2	1	0	2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	0	0	0	1
กองกลาง	3	0	0	0	2
กองคลัง	0	0	0	0	1
กองนโยบายและแผน	0	0	0	0	0
กองบริหารงานบุคคล	0	2	0	0	0
กองพัฒนานักศึกษา	1	0	0	0	0
สำนักวิจัยและพัฒนา	0	0	0	0	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	3	12	0	0	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	0	0	0	0	1
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0	15
กองประชาสัมพันธ์/สถานี วิทยุกระจายเสียง	0	0	0	0	5
สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	3	1	0	0
สำนักสหกิจศึกษา	0	0	0	0	0
รวม	18	25	1	0	44

พนักงานราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นสัดส่วน 56.82 รองลงมา
ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นสัดส่วน 40.91 และมีระดับการศึกษาระดับ
ปริญญาโท จำนวน 1 คน สัดส่วน 2.27

ตารางที่ 19 จำนวนลูกจ้างประจำ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	1	0	0	4
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	25	2	0	0	27
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	10	0	0	0	10
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	0	0	0	0
คณะบริหารธุรกิจ	8	1	0	0	9
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	0	0	0	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	7	0	0	0	7
คณะศิลปกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
คณะศิลปศาสตร์	2	0	0	0	2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	0	0	0	1
กองกลาง	17	0	0	0	17
กองคลัง	1	0	0	0	1
กองนโยบายและแผน	1	0	0	0	1
กองบริหารงานบุคคล	0	1	0	0	1
กองพัฒนานักศึกษา	0	0	0	0	0
สำนักวิจัยและพัฒนา	0	0	0	0	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	0	0	0
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	0	0	0	1
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
สำนักจัดการทรัพย์สิน	1	0	0	0	1
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	1	0	0	0	1
สำนักงานอธิการบดี	1	0	0	0	1
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	1	0	0	1
สำนักสหกิจศึกษา	0	0	0	0	0
หอพักนักศึกษา	0	0	0	0	0
สภาคณาจารย์	0	0	0	0	0
วิทยาเขตปทุมธานี	0	0	0	0	0
รวม	80	6	0	0	86

จำนวนลูกจ้างประจำสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน สัดส่วน 93.02 ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน สัดส่วน 6.98

ตารางที่ 20 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.53

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	28	13	0	0	41
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	12	0	1	31
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	8	1	0	0	9
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	9	5	0	0	14
คณะบริหารธุรกิจ	17	18	0	0	35
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	19	0	0	34
คณะวิศวกรรมศาสตร์	73	35	0	0	108
คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	3	0	0	9
คณะศิลปศาสตร์	18	7	0	0	25
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	5	0	0	7
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	6	0	0	7
กองกลาง	153	6	0	0	159
กองคลัง	1	13	0	0	14
กองนโยบายและแผน	1	5	0	0	6
กองบริหารงานบุคคล	1	2	0	0	3
กองพัฒนานักศึกษา	11	9	0	0	20
สำนักวิจัยและพัฒนา	2	3	0	0	5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	21	26	0	0	47
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	11	8	0	0	19
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	7	3	0	0	10
กองประชาสัมพันธ์/สถานี วิทยุกระจายเสียง	6	7	1	0	14
สำนักงานอธิการบดี	10	6	0	0	16
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2	1	0	0	3
สำนักสหกิจศึกษา	0	2	0	0	2
หอพักนักศึกษา	18	4	0	0	22
สภาคณาจารย์	0	1	0	0	1
วิทยาเขตปราจีนบุรี	6	1	0	0	7
รวม	445	222	1	1	669

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 445 คน สัดส่วน 66.52 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน สัดส่วน 33.18 ปริญญาโท 1 คน สัดส่วน 0.15 ปริญญาเอก 1 คน สัดส่วน 0.15 โดยกองกลางมีลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่อยู่ในสังกัด จำนวน 159 คน โดยแยกระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 153 คน สัดส่วน 96.23 ปริญญาตรี 6 คน สัดส่วน 3.77 รองลงมาสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 108 คนโดยแยกระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 73 คน สัดส่วน 67.59 ปริญญาตรี 35 คน สัดส่วน 32.41

ตารางที่ 21 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	1	1	0.10
โท	21	6	9	11	4	51	5.11
ตรี	300	40	44	26	4	414	41.44
ต่ำกว่าตรี	264	69	107	58	35	533	53.35
รวม	585	115	160	95	44	999	-
ร้อยละ	58.56	11.51	16.02	9.51	4.40	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา และช่วงอายุของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี
2. ด้านช่วงอายุบุคลากรกลุ่มใหญ่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และกลุ่มน้อย อยู่ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	19	6	9	11	4	49	31.41
ตรี	21	16	30	23	3	93	59.62
ต่ำกว่าตรี	3	2	7	1	1	14	8.97
รวม	43	24	46	35	8	156	-
ร้อยละ	27.56	15.38	29.49	22.44	5.13	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา และช่วงอายุของข้าราชการ ดังนี้

1. ด้านระดับการศึกษาของข้าราชการ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คุณวุฒิระดับปริญญาตรี สัดส่วน 59.62 รองลงมาคุณวุฒิปริญญาโท สัดส่วน 31.41
2. ด้านช่วงอายุข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปีขึ้นไป สัดส่วน 29.49 รองลงมาอยู่ระหว่างช่วงอายุ 51-55 ปี สัดส่วน 22.44

ตารางที่ 23 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	0	0	0	0	0	0	0
ตรี	49	5	2	1	0	57	100
ต่ำกว่าตรี	0	0	0	0	0	0	0
รวม	49	5	2	1	0	57	-
ร้อยละ	85.97	8.77	3.51	1.75	0	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา และช่วงอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั้งหมดมีคุณวุฒิปริญญาตรี
2. ด้านช่วงอายุ พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ มีสัดส่วนอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 85.97 รองลงมา เป็นสัดส่วนอายุไม่เกิน 41 – 45 ปี สัดส่วน 8.77 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัย มีพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อายุน้อย

ตารางที่ 24 จำนวนพนักงานราชการ สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	1	0	0	0	0	1	2.27
ตรี	23	0	3	1	0	27	61.36
ต่ำกว่าตรี	14	2	0	0	0	16	36.36
รวม	38	2	3	1	0	44	-
ร้อยละ	86.36	4.55	6.82	2.27	0	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สัดส่วน 61.36 รองลงมา ปริญญาตรี สัดส่วน 36.36 และช่วงอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 86.36

ตารางที่ 25 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ
1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	0	0	0
โท	0	0	0	0	0	0	0
ตรี	0	2	1	2	1	6	6.98
ต่ำกว่าตรี	7	6	28	24	15	80	93.02
รวม	7	8	29	26	16	86	-
ร้อยละ	8.14	9.30	33.72	30.23	18.61	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาลูกจ้างประจำสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สัดส่วน 93.02 วุฒิปริญญาตรีเป็นบุคคลกลุ่มน้อย สัดส่วน 6.98 และด้านช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 46-50 ปี สัดส่วน 33.72 รองลงมา อายุ 51-55 สัดส่วน 30.23

ตารางที่ 26 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ
1 ตุลาคม 2553

ระดับ การศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	0	0	0	0	1	1	0.15
โท	1	0	0	0	0	1	0.15
ตรี	207	17	8	0	0	232	35.37
ต่ำกว่าตรี	240	59	72	32	19	422	64.33
รวม	448	76	80	32	20	656	-
ร้อยละ	68.29	11.58	12.20	4.88	3.05	-	100

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีคุณวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สัดส่วน 64.33 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี สัดส่วน 35.37 ด้านช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 68.29 ซึ่งกลุ่มนี้มีอายุไม่มาก จึงปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำแผนในการบริหารอัตรากำลังบุคคลกลุ่มนี้

ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2554 ณ วันที่ 1 ต.ค.53

ในปี 2554 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการเป็นข้าราชการสายสนับสนุนจำนวน 3 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 ราย ในส่วนข้าราชการ มหาวิทยาลัยจะได้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราเกษียณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2554

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการทำงานของมหาวิทยาลัย ด้านบุคลากรสายสนับสนุน

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีช่วงอายุไม่มากสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีและยังสามารถที่พัฒนาได้ในทุกด้าน
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา และการพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้
3. มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม

จุดอ่อน(Weakness)

1. บุคลากรสายสนับสนุนยังไม่สามารถลงตำแหน่งผู้บริหารได้เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด
2. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
3. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวทำให้มีอัตราการเข้า-ออก บ่อยครั้ง ซึ่งเป็นปัญหาการปฏิบัติงาน ในการที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบกับงานที่เกี่ยวข้อง
4. บุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารน้อย

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายตรงตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผลทำให้เกิดโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) และนโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษามากขึ้น
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร.ตัวประกันคุณภาพ (สมศ.) ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย
3. การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

อุปสรรค (Threat)

1. งบประมาณที่จัดสรรด้านอัตรากำลังให้กับมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัดทำให้ไม่สามารถให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐไม่สอดคล้องต่อการขยายตัวของมหาวิทยาลัย
3. มีเกณฑ์มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เทียบเคียงจากคุณสมบัติของมหาวิทยาลัยเก่าทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้ในระยะเวลาอันสั้น
4. ภาวะเปราะบางภาครัฐบาลส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัยมีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2554

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2553 – 2556 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ สร้างคนดี สร้างคนเก่งให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนพื้นฐานวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนและสังคมบนพื้นฐานความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

จากแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553 – 2556 ข้างต้น
เชื่อมโยงไปสู่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 – 2556 และลงสู่แผนพัฒนาทรัพยากร
บุคคลประจำปี 2554 ได้มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

กลยุทธ์หน่วยงาน พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์วิธีการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2554		รวม
		งปม.	รายได้	
วางระบบ หลักเกณฑ์มาตรฐาน การสรรหาบุคลากร และพัฒนาบุคลากร ตามระบบการพัฒนา ทรัพยากรด้วยฐาน สมรรถนะ	โครงการพัฒนา ระบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	18,695,000	13960100	32,655,100
ปลูกจิตสำนึกในการ รักองค์กรให้กับ บุคลากรทุกระดับ	โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานและสิ่งจูงใจ	830,900	1,81,300	2,692,200

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัดผลลัพธ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
โครงการพัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนา	80	ฝ่ายพัฒนาบุคคล	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง
โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานและสิ่งจูงใจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งจูงใจ	3	ฝ่ายสวัสดิการ	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น 5 ด้านๆ ดังนี้

1. แผนบริหารกำลังคน
2. แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
3. แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร
4. แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัย
5. แผนพัฒนาภาวะเทียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

แผน/กิจกรรมโครงการ/เป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ

แผนการบริหารกำลังคน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
วางแนวทางการจัดทำ อัตรากำลังบุคลากรที่ ได้รับอนุมัติ อัตรปี 2554	ดำเนินการพิจารณา อัตรากำลังให้แล้วเสร็จ ให้ทันปีงบประมาณ 2554 (จำนวนพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน จำนวน 59 อัตรา)	1. ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล 2. แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาจัดสรรอัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย 3. แจ้งผลการพิจารณา จัดสรรอัตราพนักงาน มหาวิทยาลัย 4. สรรหาและคัดเลือก บุคลากรตามอัตราที่ ได้รับจัดสรร	คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ฝ่ายพัฒนาระบบงาน อัตรากำลัง กบค.

แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การฝึกอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำ กว่า 80	1.สำรวจจำนวน บุคลากรที่มีความ ต้องการพัฒนาตนเอง 2.ดำเนินการจัดการ อบรมตามความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**โครงการแผนการดำเนินงานด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ประจำปี 2554**

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
1.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	10-12 ธ.ค.53	280,000	55
2.	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ	คณะบริหารธุรกิจ	5 ม.ย.54 8 เม.ย.54	275,000	55
3.	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	พ.ค.54	240,000	48
4.	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	23-24 มี.ค.54	625000	136
5.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคและกลยุทธ์ในการทำงานด้านการบริการงานวิจัย	สถาบันวิจัยและพัฒนา	26-28 ม.ค.54	80000	16
6.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4 พ.ค.54 6 พ.ค.54	215000	42
7.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	23-24 มี.ย.54	220,340	76
8.	โครงการพัฒนาศักยภาพบรรณารักษ์สู่ e-Librarians	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พ.ย.53	24,950	10
9.	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พ.ย.53	24,720	30
10.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานเป็นทีม (Team Building)	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พ.ย.53	89,900	15
11.	โครงการพัฒนาทักษะการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พ.ย.53	20,000	20
12.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี	1-3ก.ค.54	140,000	28
13.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองกลาง -โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งสำหรับบุคลากร -โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร -การสร้างทีมงานเพื่อเสริมสร้างการให้บริการ -โครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีหัวใจบริการ	กองกลาง	21 เม.ย. 54- 22 พ.ค.54	1,000,000	156

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
14.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองคลังและหน่วยตรวจสอบภายใน	กองคลังและหน่วยตรวจสอบภายใน	17-19 ธ.ค.53	255000	55
15.	โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรเรื่องการวิเคราะห์โครงการ งบประมาณและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	กองนโยบายและแผน	1 ต.ค.53-1 ส.ค.54	75000	15
16.	โครงการสัมมนาพัฒนาบุคลากร เรื่อง สร้างและรักษองค์กรด้วยพลังคิดบวก	กองบริหารงานบุคคล	15 ก.ย.54	182,260	600
17.	โครงการสัมมนาบุคลากร เรื่อง การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	กองบริหารงานบุคคล	1 เม.ย.54 3 เม.ย.54	150000	56
18.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ	กองบริหารงานบุคคล	3-5 พ.ค.54	50000	100
19.	โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสำหรับบุคลากร	กองบริหารงานบุคคล	ก.พ.-มี.ย.54	150000	100
20.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาระบบบริหารความรู้สู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรกองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล	14-16ม.ค. 54	115000	23
21.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองพัฒนานักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา	1-30 เม.ย.54	215000	43
22.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองประชาสัมพันธ์	กองประชาสัมพันธ์	มี.ค.54-ก.ค. 54	55000	15
23.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์	สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์	28-30 ม.ค. 54	65000	16
24.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1 ต.ค.53 31 ส.ค.54	105000	21
25.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักสหกิจศึกษา	สำนักสหกิจศึกษา	พ.ย.53	20,000	3

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ไม่ต่ำกว่า 12	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความต้องการไปศึกษาต่อจากหน่วยงาน ปี 2554 2. ดำเนินการตามขั้นตอนการขอไปศึกษาต่อตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3.ติดตามผู้รับทุนการศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่กำหนด ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน
จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยขอศึกษาต่อตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2554

หน่วยงาน	ปริญญาโท			ปริญญาเอก			รวม
	ในประเทศ		ต่าง ประเทศ	ในประเทศ		ต่าง ประเทศ	
	ปกติ	นอก เวลา		ปกติ	นอก เวลา		
กองคลัง	-	3	-	-	-	-	3
กองนโยบายและแผน	-	1	-	-	-	-	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	-	-	-	-	1
คณะเทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์	-	1	-	-	-	-	1
รวม	-	6	-	-	-	-	6

รายชื่อผู้ที่ขอเข้าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2554
สายสนับสนุน

ลำดับ ที่	คำ นำหน้า	ชื่อ-สกุล	ระดับ การศึกษา	สังกัด	สถานศึกษา/ ประเทศศึกษาต่อ
1.	นางสาว	ชลธิชา ศิริลักษณ์	โท	กองนโยบายและแผน	สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
2.	นาง	ดวงใจ บุตรขำ	โท	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3.	นางสาว	กชกร ดาราพาณิชย์	โท	สถาบันวิจัยและพัฒนา	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4.	นาง	นันทิยา อัมประเสริฐ	โท	กองคลัง	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5.	นาง	รุ่งทิพย์ บำรุงสุข	โท	กองคลัง	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
6.	นางสาว	ฐาปณี บุญยเกียรติ	โท	กองคลัง	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาความก้าวหน้า ของบุคลากรสาย สนับสนุน	ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ได้ผ่านการอบรมที่ ก.พ.อ.กำหนด จำนวน ไม่เกิน 2 คน	1.สำรวจบุคลากรใน สังกัดที่มีคุณสมบัติที่ ครบถ้วนสมารถที่จะ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร 2. ประสานงานกับ หน่วยงานผู้จัดเพื่อส่ง บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร ได้แก่สำนักงาน คณะกรรมการการ อุดมศึกษาให้จัดการ ฝึกอบรมผู้บริหาร 3.ดำเนินการจัดเรื่อง อนุมัติตัวบุคคลและ ค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับ การอบรม 4.ดำเนินการจัดทำข้อมูล ผู้ที่ผ่านการอบรมเป็น หลักฐานในการแต่งตั้ง เป็นผู้บริหารต่อไป	ฝ่ายพัฒนาบุคลากร

แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม	สำรวจความผาสูกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อมาจัดทำกิจกรรม	ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 1 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาสิ่งจูงใจในการทำงาน	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ

แผนพัฒนากฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบที่ได้รับ การทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 2 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	จำนวนระเบียบที่ได้รับ การทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ

R M U T T