แผนพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2555

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2555 ขึ้น เพื่อให้สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 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	7
1. หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน	7
2. หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน	7
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	**8**
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการ	**9**
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555 (สายวิชาการ)	**18**
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำป 2555 (สายวิชาการ)	**20**
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน	**29**
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555 (สายสนับสนุน)	**39**
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายสนับสนุน) ประจำปี 2555	**41**

สารบัญ

ตาราง **หน้า**

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี **8**

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร 8

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง 9

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา 9

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน 10

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการ สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน 11

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน 12

ตารางที่ 7 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน 13

ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา ของหน่วยงาน 14

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 15

ตารางที่ 10 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 15

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 16

ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 16

ตารางที่ 13 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 17

ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 17

ตารางที่ 15 รายชื่อข้าราชการสายวิชาการที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 18

สารบัญ

ตาราง **หน้า**

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 29

ตารางที่ 16 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 29

ตารางที่ 17 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 29

ตารางที่ 18 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 30

ตารางที่ 19 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 32

ตารางที่ 20 จำนวนลูกจ้างประจำสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 33

ตารางที่ 21 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 34

ตารางที่ 22 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 35

ตารางที่ 23 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 35

ตารางที่ 24 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 36

ตารางที่ 25 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 36

ตารางที่ 26 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 37
จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ตารางที่ 27 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 37
จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ตารางที่ 28 รายชื่อข้าราชการสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

ตารางที่ 29 รายชื่อลูกจ้างประจำสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

ตารางที่ 30 รายชื่อลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

คำนำ

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2555 ขึ้น เพื่อให้สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 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	7
1. หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน	7
2. หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน	7
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	**8**
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการ	**9**
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555 (สายวิชาการ)	**18**
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำป 2555 (สายวิชาการ)	**20**
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน	**29**
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555 (สายสนับสนุน)	**39**
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายสนับสนุน) ประจำปี 2555	**41**

สารบัญ

ตาราง **หน้า**

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี **8**

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร 8

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง 9

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา 9

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน 10

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการ สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน 11

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน 12

ตารางที่ 7 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน 13

ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา ของหน่วยงาน 14

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 15

ตารางที่ 10 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 15

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 16

ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 16

ตารางที่ 13 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 17

ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 17

ตารางที่ 15 รายชื่อข้าราชการสายวิชาการที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 18

สารบัญ

ตาราง **หน้า**

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 29

ตารางที่ 16 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 29

ตารางที่ 17 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 29

ตารางที่ 18 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 30

ตารางที่ 19 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 32

ตารางที่ 20 จำนวนลูกจ้างประจำสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 33

ตารางที่ 21 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา 34

ตารางที่ 22 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 35

ตารางที่ 23 จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 35

ตารางที่ 24 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 36

ตารางที่ 25 จำนวนพนักงานราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 36

ตารางที่ 26 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 37

ตารางที่ 27 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 37

ตารางที่ 28 รายชื่อข้าราชการสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

ตารางที่ 29 รายชื่อลูกจ้างประจำสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

ตารางที่ 30 รายชื่อลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555 38

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

"มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับสากล"

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ สู่การผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการ ที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ สู่การเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. จัดระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ สร้างคนดี คนเก่งให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระดับสากล
2. การพัฒนาศักยภาพการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม และงานสร้างสรรค์บนพื้นฐานวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนบนพื้นฐานความรู้
4. การอนุรักษ์ สร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม
5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก

1. บัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. มีงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและภูมิภาค
3. หน่วยงาน/ประชาชนในชุมชนและสังคมได้รับการบริการวิชาการให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
4. นักเรียน นักศึกษา และชุมชน มีความตระหนักในการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม
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)

ค่านิยม

"RMUTT"

R – Reputation ⇨ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในทุก ๆ ด้าน

M – Morality ⇨ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

U – Uniqueness ⇨ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทาง

T – Technology ⇨ เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำ

T – Trustworthiness ⇨ เป็นมหาวิทยาลัยที่สังคมให้ความเชื่อถือ

"ร่วมกันสร้างชื่อเสียง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม สร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว
พัฒนาเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างมีคุณภาพ สังคมให้ความเชื่อถือ"

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่ม ให้กับประเทศไทยและภูมิภาค

ปณิธาน

มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพด้ายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมองค์กร

"ร่วมกันสร้างชื่อเสียง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม สร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว พัฒนาเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างมีคุณภาพ สังคมให้ความเชื่อถือ"

วัฒนธรรมองค์กร

ภักดีต่อองค์กร ทำงานเป็นทีม มีจิตสาธารณะ

อัตลักษณ์

"บัณฑิตนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี"

เอกลักษณ์

"มหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิทยาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี"

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ในด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถพิจารณาโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน (11 หน่วยงาน) ได้แก่
    1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
    2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
    3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
    4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
    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 บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม 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.54

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	**633**	154	**787**
พนักงานมหาวิทยาลัย	160	77	**237**
พนักงานราชการ	42	44	**86**
ลูกจ้างประจำ	1	82	**83**
ลูกจ้างชั่วคราว	71	**624**	**695**
รวม	**907**	**981**	**1888**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบุคลากรทั้งสิ้น 1,888 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 907 คน คิดเป็นสัดส่วน 48.04 และสายสนับสนุนจำนวน 1,012 คน สัดส่วน 52.63 โดยกลุ่มบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 663 คน คิดเป็นสัดส่วน 72.78 และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 669 คน คิดเป็นสัดส่วน 66.11

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ณ วันที่ 1 ต.ค.54

ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	0
รองศาสตราจารย์	25
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	276
อาจารย์	332
รวม	633

ข้าราชการสายวิชาการจำนวน 633 คน โดยข้าราชการส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 332 คน **คิดเป็นสัดส่วน 52.45** รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 276 คน**คิดเป็นสัดส่วน 43.60** รองศาสตราจารย์ 25 คน **คิดเป็นสัดส่วน 3.95** ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่ง ผศ. / รศ.และ ศ. อย่างเร่งด่วน โดยต้องหาวิธีดำเนินการให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานให้มากขึ้น

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ณ วันที่ 1 ต.ค.54

ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	44	451	138	633
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	128	32	160
พนักงานราชการ	21	21	0	42
ลูกจ้างประจำ	1	0	0	1
ลูกจ้างชั่วคราว	39	32	0	71
รวม	105	632	170	907

บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 632 คน คิดเป็นสัดส่วน 69.68 และรองลงเป็นระดับปริญญาเอกจำนวน170 คน คิดเป็นสัดส่วน 17.74 ระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นสัดส่วน 11.58 ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มสัดส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้เพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปริญญาเอก:ปริญญาโท:ปริญญาตรี อัตราส่วน 30:65:5 ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีอัตราส่วน 11.58 :69.68 :17.74

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	49	32	3	0	84
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	26	27	0	0	53
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	31	23	0	0	54
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	40	2	0	0	42
คณะบริหารธุรกิจ	49	**35**	**7**	0	91
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	**78**	31	3	0	**112**
คณะวิศวกรรมศาสตร์	**137**	**58**	3	0	**198**
คณะศิลปกรรมศาสตร์	**64**	25	2	0	**91**
คณะศิลปศาสตร์	87	30	3	0	90
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	39	2	0	0	41
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	25	1	0	0	26
สำนักงานอธิการบดี	2	5	2	0	9
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	0	0	1
กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	2	1	0	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	0	0	0	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	0	1	0	2
กองกลาง	3	1	0	0	4
สำนักสหกิจศึกษา	1	0	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0	0
รวม	**594**	**276**	**25**	**0**	**907**

จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานที่ทำการสอน จะเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 198 คน คิดเป็นสัดส่วน 22.83 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 112 คน คิดเป็นสัดส่วน 12.35 คณะศิลปกรรมศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 91 คน คิดเป็นสัดส่วน 10.03 น้อยที่สุดเป็นวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 26 คน คิดเป็นสัดส่วน 2.87 และมีบุคลากรสายวิชาการได้ไปช่วยราชการในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 9 หน่วยงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นสัดส่วน 2.76 (คิดสัดส่วนจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย)

ด้านตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่ทำการสอนจะพบว่ามหาวิทยาลัยยังไม่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และ มี 5 หน่วยงาน ที่ยังไม่มีบุคลากรได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

คณะที่มีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุดได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน137 คน คิดเป็นสัดส่วน 23.06 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 78 คน คิดเป็นสัดส่วน 13.13 และคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 64 คน คิดเป็นสัดส่วน 10.77 (คิดสัดส่วนจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์)

ตารางที่ 5 จำนวน ข้าราชการ สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	31(46.97)	32(48.48)	3(4.55)	0	66
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	12(30.77)	27(69.23)	0(0.00)	0	39
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	15(39.47)	23(60.53)	0(0.00)	0	38
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	10(83.33)	2(16.67)	0(0.00)	0	12
คณะบริหารธุรกิจ	24(36.36)	35(53.03)	7(10.61)	0	66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	31(47.69)	31(47.69)	3(4.62)	0	65
คณะวิศวกรรมศาสตร์	106(63.47)	58(34.73)	3(1.80)	0	167
คณะศิลปกรรมศาสตร์	44(61.97)	25(35.21)	2(2.82)	0	71
คณะศิลปศาสตร์	29(46.77)	30(48.39)	3(4.84)	0	62
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	13(86.67)	2(13.33)	0(0.00)	0	15
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	6(85.31)	1(14.29)	0(0.00)	0	7
สำนักงานอธิการบดี	2	5	2	0	9
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	0	0	1
กองนโยบายและแผน	0	1	0	0	1
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	0	1	0	2
กองกลาง	3	1	0	0	4
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0	0
สำนักสหกิจศึกษา	1	0	0	0	1
รวม	332	276	25	0	633

จำนวนข้าราชการสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานที่จัดการสอนจะเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 167 คน รองลงมาเป็นคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 71 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 66 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 65 คน น้อยที่สุดเป็นวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 7 คน และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 12 คน

ในด้านตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามหน่วยงานที่จัดการสอนจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังไม่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์มี 5 หน่วยงาน ที่ยังไม่มีบุคลากรได้รับตำแหน่ง ได้แก่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย เมื่อดูจากสัดส่วนบุคลากรในสังกัดจะพบว่า หน่วยงานที่ตำแหน่งทางวิชาการไม่ถึงร้อยละ 50 มี 5 หน่วยงาน โดยมีสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ แยกเป็น คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน สัดส่วน 16.67 คณะวิศวกรรมศาสตร์ สัดส่วน 36.53 คณะศิลปกรรมศาสตร์ สัดส่วน 38.03 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สัดส่วน 13.33 วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย สัดส่วน 14.23

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	67	14	86
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	32	17	48
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	10	38	6	56
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	8	30	4	38
คณะบริหารธุรกิจ	3	75	13	87
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	79	26	111
คณะวิศวกรรมศาสตร์	16	116	66	202
คณะศิลปกรรมศาสตร์	25	61	5	92
คณะศิลปศาสตร์	9	73	8	85
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	34	0	46
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	8	14	4	25
สำนักงานอธิการบดี	1	5	3	8
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	0	2
กองนโยบายและแผน	0	0	1	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	2	2	4
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	2	0	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	0	1	4
กองกลาง	2	2	0	9
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	1
สำนักสหกิจศึกษา	0	1	0	1
รวม	**105**	**632**	**170**	**911**

จากตารางข้างต้นบุคลากรมหาวิทยาลัย คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน ปริญญาโท จำนวน 632 คน ปริญญาเอกจำนวน 170 คน โดยกำลังศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 141 คน และหากพิจารณาแยกหน่วยงานข้างต้นจะพบว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมาก มีจำนวน 2 คณะ คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 16 คน และจากข้อมูลการขอศึกษาต่อของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้ไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 1 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 2 คน

ตารางที่ 7 จำนวนข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	52	13	66
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	25	12	39
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	1	31	6	38
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	1	9	2	12
คณะบริหารธุรกิจ	1	55	10	66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	41	22	65
คณะวิศวกรรมศาสตร์	15	98	54	167
คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	54	5	71
คณะศิลปศาสตร์	1	55	6	62
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	13	0	15
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	5	1	7
สำนักงานอธิการบดี	1	5	3	9
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	0	1
กองนโยบายและแผน	0	0	1	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	2	2	4

จากตารางข้างต้นจะพบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมาก โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ ทำให้จำนวนบุคลากรระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโทลดลงเป็นลำดับในแต่ละปี

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	2	0	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	0	1	2
กองกลาง	2	2	0	4
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0
สำนักสหกิจศึกษา	0	1	0	1
รวม	**44**	**451**	**138**	**633**

ตารางที่ 8 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค. 54

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	11	1	12
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	6	5	11
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	0	7	0	7
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	18	2	20
คณะบริหารธุรกิจ	0	16	3	19
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	15	4	19
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	14	12	26
คณะศิลปกรรมศาสตร์	0	7	0	7
คณะศิลปศาสตร์	0	12	2	14
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	18	0	18
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	4	3	7
รวม	**0**	**128**	**32**	**160**

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็นสัดส่วน 80.00 ระดับปริญญาเอกจำนวน 32 คน คิดเป็นสัดส่วน 20.00 ซึ่งเป็นผลจากนโยบายในปี 2552-2553 มหาวิทยาลัยฯ รับพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นโดยการคัดเลือกและสรรหา เพื่อเป็นการเพิ่มสัดส่วนปริญญาเอกทำให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นจากเดิม ปริญญาโท จำนวน 26 คน ปริญญาเอก จำนวน 12 คน ดังนั้น ในปี 2555 มหาวิทยาลัย มีนโยบายดำเนินการตามแนวทางเดิม และหาวิธีแก้ไขระเบียบฯ ค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น

ตารางที่ 9 **จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554**

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	92	20	25	41	13	**191**	**21.05**
โท	289	87	89	105	42	**612**	**67.48**
ตรี	73	10	8	10	3	**104**	**11.47**
รวม	**454**	**117**	**122**	**156**	**58**	**907**	**-**
ร้อยละ	**50.05**	**12.90**	**13.45**	**17.20**	**6.40**	**-**	**100**

จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี มีจำนวนสัดส่วนมากกว่าช่วงอายุอื่น คือ **50.05**ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังซึ่งศึกษาต่อได้

ตารางที่ 10 **จำนวนข้าราชการสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554**

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	43	18	24	41	3	**129**	**20.38**
โท	146	73	88	103	41	**451**	**71.25**
ตรี	17	7	7	10	12	**53**	**8.37**
รวม	**206**	**98**	**119**	**154**	**56**	**633**	**-**
ร้อยละ	**32.54**	**15.48**	**18.80**	**24.33**	**8.85**	**-**	**100**

จำนวนข้าราชการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี มีจำนวนสัดส่วน **32.54** รองลงมาอายุ 51 – 55 ปี สัดส่วน 24.33 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด อายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป มีจำนวนสัดส่วน 8.85 รองลงมาช่วงอายุ 46- 50 ปี สัดส่วน 18.80 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังศึกษาต่อได้

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

ระดับการศึกษา	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41-45 ปี	46 – 50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป		
เอก	31	1	0	0	0	**32**	**20**
โท	111	13	1	2	1	**128**	**80**
ตรี	0	0	0	0	0	**0**	**0**
รวม	**142**	**14**	**1**	**2**	**1**	**160**	**-**
ร้อยละ	**88.75**	**8.75**	**0.625**	**1.25**	**0.625**	**-**	**100**

จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน **88.75**ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่สามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงที่อายุที่ยังซึ่งศึกษาต่อได้

ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานราชการ สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

ระดับการศึกษา	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	18	1	1	0	1	**21**	**50**
ตรี	19	2	0	0	0	**21**	**50**
รวม	**37**	**3**	**1**	**0**	**1**	**42**	**-**
ร้อยละ	**88.10**	**7.14**	**2.38**	**0**	**2.38**	**-**	**100**

จำนวนพนักงานราชการสายวิชาการ จำนวน 42 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปีจำนวน 37 คน สัดส่วน 88.10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการสายวิชาการส่วนใหญ่สามารถพัฒนาให้มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แต่เนื่องจากประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ไม่ให้สิทธิพนักงานราชการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มหาวิทยาลัยจึงต้องหาแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้มีคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานราชการไปเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

ระดับการศึกษา	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**	**-**
โท	0	0	0	0	0	**0**	**100**
ตรี	1	0	0	0	0	**1**	**0**
รวม	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**-**
ร้อยละ	**100**	**0**	**0**	**0**	**0**	**-**	**100**

ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน สังกัดคณะศิลปศาสตร์ สอนภาษาจีน อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี ปัจจุบันอยู่ระดับปริญญาตรี ได้รับทุนไปศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งยังไม่ปรับคุณวุฒิการศึกษา หากได้รับการปรับคุณวุฒิการศึกษาแล้ว สามารถพัฒนาให้มีการศึกษาระดับปริญญาเอกได้

ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

ระดับการศึกษา	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	31	1	0	0	0	**32**	**45.07**
ตรี	37	1	1	0	0	**39**	**54.93**
รวม	**68**	**2**	**1**	**0**	**0**	**71**	**-**
ร้อยละ	**95.77**	**2.82**	**1.41**	**0**	**0**	**-**	**100**

ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมี จำนวน 71 คน ส่วนใหญ่ จำนวน 68 คน มีอายุไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 95.77 ในกลุ่มนี้มหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางการส่งเสริมให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

การเกษียณอายุราชการของบุคลากร สิ้นปีงบประมาณ 2555 ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สิ้นปีงบประมาณ 2555 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการเป็นข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 13 ราย โดยมหาวิทยาลัยจะได้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราเกษียณ

ตารางที่ 15 รายชื่อข้าราชการสายวิชาการที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	สังกัด
1.	นาง	ยุพินศรี สายทอง	รศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปกรรมศาสตร์
2.	นาง	มณีรัตน์ สวัสดิวัตน์ ณ อยุธยา	รศ.	ปริญญาเอก	คณะศิลปศาสตร์
3.	นาย	สยาม ดำปรีดา	รศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปศาสตร์
4.	นาย	ปานเพชร ชินินทร	ผศ.	ปริญญาเอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
5.	นาง	พูนสุข ตังคเศรณี	ผศ.	ปริญญาโท	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
6.	นาย	เดชบดินทร์ รัตน์ปิยะภาภรณ์	ผศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปศาสตร์
7.	นาง	วิไลพร พรหมรัตน์	ผศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปศาสตร์
8.	นาย	ชุมพร พฤฑธิพงษ์	ผศ.	ปริญญาโท	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
9.	นาย	วิเศษ ชาญประโคน	ผศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปศาสตร์
10.	นางสาว	สุภาพร ทินประภา	ผศ.	ปริญญาโท	คณะบริหารธุรกิจ
11.	นาย	ทวิพันธ์ พัวสรรเสริญ	ผศ.	ปริญญาโท	คณะบริหารธุรกิจ
12.	นาง	วาสนา เจริญวิเชียรฉาย	ผศ.	ปริญญาโท	คณะศิลปกรรมศาสตร์
13.	นาย	พิชิต กาญจนเชฐ	อาจารย์	ปริญญาโท	คณะวิศวกรรมศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะและความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา และการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการศึกษาฝึกอบรมด้านวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ และการฝังตัวในสถานประกอบการ
6. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จุดอ่อน(Weakness)

1. สัดส่วนจำนวนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำยังต้องพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. บุคลากรสายวิชาการส่วนมากรับภาระงานสนับสนุนควบคู่กัน ทำให้มีเวลาการพัฒนาผลงานทางวิชาการน้อย
3. บุคลากรส่วนมากยังต้องพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น
4. ระบบการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพรุ่นใหม่ยังไม่ชัดเจน

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายตรงตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผลทำหเกิดโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน 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

อุปสรรค์ (Threat)

1. งบประมาณที่จัดสรรด้านอัตรากำลังให้กับมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัดทำให้ไม่สามารถให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐยังมีสัดส่วนไม่สมดุลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ
3. มีเกณฑ์มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เทียบเคียงจากคุณสมบัติของมหาวิทยาลัยเก่าทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบรี ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้ในระยะเวาอันสั้น
4. กฎระเบียบภาครัฐบาลส่วนส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัยมีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555

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 นำมาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 – 2556 ดังนั้น ปี 2555 ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยถอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553-2556 รวมทั้งนำผลสรุปของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2554 นำมาปรับปรุงเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2555 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

กลยุทธ์หน่วยงาน พัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย

<table>
<tr><th rowspan="2">กลยุทธ์วิธีการ</th><th rowspan="2">โครงการ/กิจกรรม</th><th colspan="2">ปีงบประมาณ 2555</th><th rowspan="2">รวม</th></tr>
<tr><th>งปม.</th><th>รายได้</th></tr>
<tr><td>1.พัฒนาอาจารย์ และระบบอาจารย์ เน้นการพัฒนาทักษะ WIL และ R&D ปรับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพ ปรับปรุงระบบภาระงาน สร้างระบบอาจารย์สมทบจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก</td><td rowspan="2">1.โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2.โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ</td><td rowspan="2">17,355,000</td><td rowspan="2">1,979,000</td><td rowspan="2">19,334,000</td></tr>
<tr><td>2.สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี รับผิดชอบองค์กร เสียสละเพื่อส่วนรวม ร่วมกันทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ</td></tr>
</table>

กลยุทธ์วิธีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์วิธีการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2555		รวม
		งปม.	รายได้	
3.พัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานการสรรหาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรด้วยฐานสมรรถนะ				
4.ส่งเสริมพัฒนาระบบการสร้างบุคลากรมืออาชีพมาทดแทน				
5.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรไปสอน/วิจัย/ให้บริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ				
6.พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร				

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ

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
โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	3	ฝ่ายสวัสดิการ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลออก 5 ด้าน ดังนี้

1. **แผนบริหารกำลังคน**
2. **แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร**
3. **แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร**
4. **แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัย**
5. **แผนพัฒนากฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย**

แผน/กิจกรรมโครงการ/เป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ

แผนการบริหารกำลังคน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
วางแนวทางการจัดทำอัตรากำลังบุคลากรที่ได้รับอนุมัติ อัตราปี 2555 ควบคุมอัตรากำลังบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด	ดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังให้แล้วเสร็จให้ทันปีงบประมาณ 2555 (จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 111 อัตรา)	1. ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 3. แจ้งผลการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 4. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามอัตราที่ได้รับจัดสรร	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ฝ่ายพัฒนาระบบงานอัตรากำลัง กบค.

แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 100	1.ติดตามกิจกรรมการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่จัดสรรให้หน่วยงาน 2.รายงานผลการจัดกิจกรรมให้มหาวิทยาลัยทราบ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กิจกรรม/โครงการการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

ลำดับที่	**ชื่อโครงการ**	**ผู้รับผิดชอบโครงการ**	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ได้รับ**	**จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ**
1.	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะกระบวนการเรียนการสอน	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	มี.ค.-พ.ค. 55	200,000	100
2.	โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานเรื่อง การพัฒนาความรู้และทักษะกระบวนการเรียนการสอน	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	มี.ค.-ส.ค. 55	250,000	40
3.	โครงการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	เม.ย.-มิ.ย. 55	200,000	120
4.	โครงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	เม.ย.-พ.ค. 55	100,000	60
5.	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียง	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	ต.ค.54-ส.ค.55	70,000	55
6.	โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะคณะบริหารธุรกิจ เรื่องการเตรียมการผลิตกำลังคนสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและการศึกษาดูงาน	คณะบริหารธุรกิจ	มี.ค.-มิ.ย. 55	150,000	10
7.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประกันคุณภาพและการควบคุมภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ต.ค.54-มี.ค.55	50,000	10
8.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มี.ค.-พ.ค. 55	300,000	92
9.	โครงการอบรมการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับบุคลากร	คณะศิลปกรรมศาสตร์	เม.ย.-มิ.ย. 55	100,000	112
10.	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของงาน	คณะศิลปกรรมศาสตร์	ก.พ. – พ.ค.55	752,700	110
11.	กิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำหรับสายวิชาการตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร (12,500/คน)	หน่วยงานในสังกัด	ต.ต.54-ส.ค.44	10,550,000	900

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	จำนวนบุคลากรไปศึกษาต่อตรงตามแผนไม่cc น้อยกว่าร้อยละ 80	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความต้องการไปศึกษาต่อจากหน่วยงาน ปี 2555 2. ดำเนินการตามขั้นตอนการขอไปศึกษาต่อตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3.ติดตามผู้รับทุนการศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่กำหนด ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยขอเข้าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อไปศึกษาต่อ ประจำปี 2555

หน่วยงาน	ปริญญาโท			ปริญญาเอก			รวม
	ในประเทศ		ต่างประเทศ	ในประเทศ		ต่างประเทศ	
	ปกติ	นอกเวลา		ปกติ	นอกเวลา		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	0	0	2	2	0	**4**
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	0	0	1	1	0	**2**
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0	0	**0**
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	0	0	0	0	0	1	**1**
คณะบริหารธุรกิจ	0	0	0	0	0	1	**1**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	0	0	3	0	1	**4**
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	0	0	0	3	0	**3**
คณะศิลปกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0	0	**0**
คณะศิลปศาสตร์	0	0	0	1	0	0	**1**
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	0	0	3	0	0	**3**
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	0	0	0	0	1	**1**
รวม	**0**	**0**	**0**	**10**	**6**	**4**	**20**

รายชื่อผู้ที่ขอเข้าแผนพัฒนาบุคลากรขอเข้าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อไปศึกษาต่อ

ประจำปี 2555

ลำดับที่	**คำนำหน้า**	**ชื่อ-สกุล**	**ระดับการศึกษา**	**สังกัด**	**สถานศึกษา/ประเทศศึกษาต่อ**
1.	นาย	ณัฐ แก้วสกุล	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ม.พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2.	นางสาว	อังค์วรา วงษ์รักษา	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3.	นาย	สุเมธ เทศกุล	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ม.พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
4.	นาย	นิกร แสงงาม	เอก	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย
5.	นาย	วีระยุทธ นาคทิพย์	เอก	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	มหาวิทยาลัยบูรพา
6.	นาย	นิยม บัวบาน	เอก	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช
7.	นาย	คำรณ ย่องซื่อ	เอก	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ประเทศออสเตรเลีย
8.	นาย	นัทปราชญ์ นันทิวัฒน์กุล	เอก	คณะบริหารธุรกิจ	ประเทศเนเธอร์แลนด์
9.	นาย	อลงกต สุวรรณมณี	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ประเทศสหรัฐอเมริกา
10.	นาย	มังกร กิติพัฒน์มนตรี	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
11.	นางสาว	กนกวรรณ ฤดีสิริศักดิ์	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ในประเทศ/ต่างประเทศ
12.	นาย	ปรีชา มันสลาย	เอก	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ม.เชียงใหม่

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา	สังกัด	สถานศึกษา/ประเทศศึกษาต่อ
13.	นางสาว	อารียา คงสาลี	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.เกษตรศาสตร์
14.	นางสาว	ปิยนุช จริงจิต	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.ธรรมศาสตร์
15.	นางสาว	ศรีประไพ จุ้ยน้อย	เอก	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ม.เกษตรศาสตร์
16.	นางสาว	สังวร จันทรกร	เอก	คณะศิลปศาสตร์	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
17.	นาย	ณัฏฐกฤษฎ์ ศุภกรพินธคุปต์	เอก	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ม.ศิลปากร
18.	นาย	ปริญญา มรรคสิริสุข	เอก	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ม.เกษตรศาสตร์
19.	นาย	ศักดิ์สิทธิ์ โสมนัส	เอก	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ม.ศิลปากร
20.	นางสาว	ภัทรนุช เอกวโรภาส	เอก	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 82	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่ประสงค์จะทำผลงานวิชาการ 2.ดำเนินการจัดการฝึกอบรม 3.สำรวจความต้องการพึงพอใจต่อการฝึกอบรม 4.ติดตามการจัดทำผลงานวิชาการ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กิจกรรม/โครงการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
1.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล	มิ.ย.-ส.ค. 55	200,000	100

แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ขอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 60 คน	1.จัดทำรายละเอียดการเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการลงเว็ปไซด์ และจำทำแผ่นพับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สำหรับข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 2. จัดทำคู่มือการเขียนผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**	**ขั้นตอนการดำเนินงาน**	**ผู้รับผิดชอบ**
พัฒนาสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม	สำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อมาจัดทำกิจกรรม	ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาสิ่งจูงใจในการทำงาน	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ

แผนพัฒนากฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 10 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 3 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 16 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ณ วันที่ 1 ต.ค.54

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	9	90	55	0	154
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	75	2	0	77
พนักงานราชการ	18	25	1	0	44
ลูกจ้างประจำ	76	6	0	0	82
ลูกจ้างชั่วคราว	**409**	213	1	1	624
รวม	**512**	**409**	**59**	**1**	**981**

บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 512 คน คิดเป็นสัดส่วน 52.19 ระดับปริญญาตรี จำนวน 409 คน 41.70 คิดเป็นสัดส่วน และปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นสัดส่วน 6.01 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นสัดส่วน 0.10 ซึ่งบุคลากรที่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นสัดส่วน 41.69 ซึ่งทำหน้าที่คนงาน และพนักงานขับรถยนต์

ตารางที่ 17 จำนวนข้าราชการ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

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	1	5	0	0	6
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	4	1	0	6

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะศิลปศาสตร์	1	1	1	0	3
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	1	0	0	1
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	0	0	0	0
กองกลาง	0	6	2	0	8
กองคลัง	2	20	10	0	32
กองนโยบายและแผน	0	1	2	0	3
กองบริหารงานบุคคล	0	5	8	0	13
กองพัฒนานักศึกษา	0	1	13	0	14
สำนักวิจัยและพัฒนา	0	3	1	0	4
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	2	0	2
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	10	2	0	14
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	1	0	0	1
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	0	2	3	0	5
สำนักงานอธิการบดี	0	1	4	0	5
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	7	1	0	8
สำนักสหกิจศึกษา	0	1	0	0	1
สำนักบัณฑิตศึกษา	0	0	1	0	0
รวม	**9**	**90**	**55**	**0**	**154**

ข้าราชการสายสนับสนุนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน สัดส่วน 58.44 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท 55 คน สัดส่วน 35.71 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มน้อย คิดเป็นสัดส่วน 5.84

ตารางที่ 18 **จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค. 54**

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	0	0	1
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	0	0	2
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3	0	0	3
คณะบริหารธุรกิจ	3	0	0	3

สังกัด	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	0	0	3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	0	0	2
คณะศิลปศาสตร์	2	0	0	2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3	0	0	3
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1	0	0	1
กองกลาง	3	0	0	3
กองคลัง	3	0	0	3
กองนโยบายและแผน	6	1	0	7
กองบริหารงานบุคคล	4	1	0	5
กองพัฒนานักศึกษา	3	0	0	3
สำนักวิจัยและพัฒนา	3	0	0	3
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	0	0	13
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	5	0	0	5
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	3	0	0	3
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	2	0	0	2
สำนักงานอธิการบดี	2	0	0	2
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	0	0	1
สำนักสหกิจศึกษา	1	0	0	1
สำนักบัณฑิตศึกษา	**1**	**0**	**0**	**1**
รวม	**75**	**2**	**2**	**77**

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

ตารางที่ 19 จำนวนพนักงานราชการ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

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
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	12	0	0	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0	0	0	1
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0	15
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	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 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน สัดส่วน 2.27

ตารางที่ 20 จำนวนลูกจ้างประจำ สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2	1	0	0	3
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	0	0	0	0	0
กองกลาง	18	0	0	0	18
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	1	0	0	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	0	0
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	0	0	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0	0
สำนักสหกิจศึกษา	0	0	0	0	0
หอพักนักศึกษา	0	0	0	0	0
สภาคณาจารย์	0	0	0	0	0
วิทยาเขตปราจีนบุรี	0	0	0	0	0
รวม	**76**	**6**	**0**	**0**	**82**

จำนวนลูกจ้างประจำสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน สัดส่วน 92.68 ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน สัดส่วน 7.32

ตารางที่ 21 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษาของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 ต.ค.54

สังกัด	ต่ำกว่าตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	28	12	0	0	40
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	11	0	1	29
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	9	2	0	0	11
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	8	6	0	0	14
คณะบริหารธุรกิจ	18	17	0	0	35
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	20	0	0	34
คณะวิศวกรรมศาสตร์	72	34	0	0	106
คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	5	0	0	11
คณะศิลปศาสตร์	18	9	0	0	27
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	4	0	0	6
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	0	5	0	0	5
กองกลาง	145	5	0	0	150
กองคลัง	1	12	0	0	13
กองนโยบายและแผน	1	4	0	0	5
กองบริหารงานบุคคล	1	2	0	0	3
กองพัฒนานักศึกษา	12	10	0	0	22
สำนักวิจัยและพัฒนา	2	3	0	0	5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	19	23	0	0	42
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	7	0	0	14
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	1	0	0	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	7	1	0	0	8
กองประชาสัมพันธ์/สถานีวิทยุกระจายเสียง	3	11	1	0	15
สำนักงานอธิการบดี	11	5	0	0	16
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2	0	0	0	2
สภาคณาจารย์	0	1	0	0	1
วิทยาเขตปราจีนบุรี	6	0	0	0	6
สหกิจศึกษา	0	1	0	0	1
บัณฑิตวิทยาลัย	0	2	0	0	2
รวม	**409**	**213**	**1**	**1**	**624**

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 409 คน สัดส่วน 65.54 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 213 คน สัดส่วน 34.13 ปริญญาโท 1 คน สัดส่วน 0.16 ปริญญาเอก 1 คน สัดส่วน 0.16 โดยกองกลางมีลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่อยู่ในสังกัด จำนวน 150 คน โดยแยกระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 145 คน ปริญญาตรี 5 คน รองลงมาสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 106 คนโดยแยกระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 72 คน สัดส่วน 67.92 ปริญญาตรี 34 คน สัดส่วน 32.08

ตารางที่ 22 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

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	24	8	12	10	5	**59**	**6.01**
ตรี	290	40	43	31	5	**409**	**41.70**
ต่ำกว่าตรี	239	72	104	60	37	**512**	**52.19**
รวม	**553**	**120**	**159**	**101**	**48**	**981**	**-**
ร้อยละ	**56.37**	**12.23**	**16.21**	**10.30**	**4.89**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาของบุคลากรเปรียบเทียบ ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ด้านช่วงอายุบุคลากรกลุ่มใหญ่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และกลุ่มน้อย อยู่ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 23 **จำนวนข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554**

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	20	8	12	10	5	**55**	**35.71**
ตรี	19	13	29	25	4	**90**	**58.44**
ต่ำกว่าตรี	0	2	5	1	1	**9**	**5.85**
รวม	**39**	**23**	**46**	**36**	**10**	**154**	**-**
ร้อยละ	**25.32**	**14.94**	**29.87**	**23.38**	**6.49**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาของข้าราชการ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คุณวุฒิระดับปริญญาตรี สัดส่วน 58.44 รองลงมาคุณวุฒิปริญญาโทสัดส่วน สัดส่วน 35.71 ด้านช่วงอายุข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปีขึ้นไป สัดส่วน 29.87 รองลงมาอยู่ระหว่างช่วงอายุ ไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 25.32

ตารางที่ 24 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

ระดับการศึกษา	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	2	0	0	0	0	**2**	**2.60**
ตรี	65	6	2	2	0	**75**	**97.40**
ต่ำกว่าตรี	0	0	0	0	0	**0**	**0**
รวม	**67**	**6**	**2**	**2**	**0**	**77**	**-**
ร้อยละ	**87.01**	**7.79**	**2.60**	**2.60**	**0**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั้งหมดมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สัดส่วน 97.40 วุฒิปริญญาโท สัดส่วน 2.60 ด้านช่วงอายุ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีสัดส่วนอายุไม่เกิน40 ปี **สัดส่วน 97.40** รองลงมาเป็นสัดส่วนอายุไม่เกิน 41 – 45 ปี สัดส่วน 7.79 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัย มีพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อายุน้อย

ตารางที่ 25 **จำนวนพนักงานราชการ สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554**

ระดับการศึกษา	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	21	1	2	1	0	**25**	**56.82**
ต่ำกว่าตรี	12	4	1	1	0	**18**	**40.91**
รวม	**34**	**5**	**3**	**2**	**0**	**44**	**-**
ร้อยละ	**77.27**	**11.36**	**6.82**	**4.55**	**0**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาพนักงานราชการสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี สัดส่วน 56.82 รองลงมามีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สัดส่วน 40.91 ด้านช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน40ปี สัดส่วน77.27 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัย มีพนักงานราชการ ส่วนใหญ่อายุน้อย

ตารางที่ 26 จำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554

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**	**7.32**
ต่ำกว่าตรี	7	7	26	21	15	**76**	**92.68**
รวม	**7**	**9**	**27**	**23**	**16**	**82**	**-**
ร้อยละ	**8.54**	**10.97**	**32.93**	**28.05**	**19.51**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา ลูกจ้างประจำสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สัดส่วน 92.68 วุฒิปริญญาตรีเป็นบุคคลกลุ่มน้อย สัดส่วน 7.32 ด้านช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 46-50 ปี สัดส่วน 32.93 รองลงมา อายุ 51-55 สัดส่วน 28.05

ตารางที่ 27 **จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ 1 ตุลาคม 2554**

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	1	**1**	**0.16**
โท	1	0	0	0	0	**1**	**0.16**
ตรี	185	18	9	1	0	**213**	**34.14**
ต่ำกว่าตรี	220	59	72	37	21	**409**	**65.54**
รวม	**406**	**77**	**81**	**38**	**22**	**624**	**-**
ร้อยละ	**65.06**	**12.34**	**12.98**	**6.09**	**3.53**	**-**	**100**

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีคุณวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำปริญญาตรี สัดส่วน 65.54 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี สัดส่วน 34.14 ด้านช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 40 ปี สัดส่วน 65.06 ซึ่งกลุ่มนี้มีอายุไม่มาก จึงปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำแผนในการบริหารอัตรากำลังบุคคลกลุ่มนี้

ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายสนับสนุน สิ้นปีงบประมาณ 2555 ณ 1 ต.ค. 54

สิ้นปีงบประมาณ 2555 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการเป็นข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 1 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 ราย ในส่วนข้าราชการ มหาวิทยาลัยจะได้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราเกษียณ

ตารางที่ 28 รายชื่อข้าราชการสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	สังกัด
1.	นาย	สมภพ เพชรรัตน์	ผู้บริหาร	ปริญญาโท	กองบริหารงานบุคคล
2.	นางสาว	เพ็ญสุภัค นวกิจบำรุง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	กองพัฒนานักศึกษา
3.	นาง	ผ่องศรี แสงสุริยันต์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	กองพัฒนานักศึกษา
4.	นางสาว	ดวงตา สิทธิสาสตร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	ปริญญาตรี	คณะบริหารธุรกิจ

ตารางที่ 29 รายชื่อลูกจ้างประจำสายสนับสนุนที่เกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ 2555

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1.	นาย	วิเชียร หม่องศิริ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
2.	นาย	ละมัย กลับใจ	พนักงานสถานที่	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3.	นาย	อารมย์ สุนทรศิลป์	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	กองกลาง

ตารางที่ 30 รายชื่อลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนที่เกษียณอายุสิ้นปีงบประมาณ 2555

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1.	นางสาว	วันดี โพธิ์ศรี	นักการภารโรง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.	นาย	บุญสม เจริญสุข	เจ้าหน้าที่บริการงานเกษตรและภูมิทัศน์	กองกลาง
3.	นาย	สา มีศิล	เจ้าหน้าที่บริการงานทั่วไป	กองกลาง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555 สายสนับสนุน

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน

เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีช่วงอายุไม่มากสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีและยังสามารถที่พัฒนาได้ในทุกด้าน
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา และการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
3. บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่
4. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จุดอ่อน(Weakness)

1. บุคลากรสายสนับสนุนยังไม่สามารถลงตำแหน่งผู้บริหารได้เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง
2. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
3. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวทำให้มีอัตราการเข้า-ออก บ่อยครั้ง
4. บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายตรงตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผลทำหเกิดโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน 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

อุปสรรค์ (Threat)

1. งบประมาณที่จัดสรรด้านอัตรากำลังให้กับมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัดทำให้ไม่สามารถให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. งบประมาณที่จัดสรรให้ของรัฐยังมีสัดส่วนไม่สมดุลต่อความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ
3. มีเกณฑ์มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เทียบเคียงจากคุณสมบัติของมหาวิทยาลัยเก่าทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบรี ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้ในระยะเวลาอันสั้น
4. กฎระเบียบภาครัฐบาลส่วนส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัยมีอุปสรรคต่อการพัฒนาการดำเนินงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2555

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 และลงไปสู่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2555 ซึ่งได้เชื่อมโยงมาจากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ตามนโยบายหลัก (7 c + 4 c) ในด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งปรากฏอยู่ใน c6 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย Care ได้กำหนดกลยุทธ์วิธีการ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

กลยุทธ์หน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์วิธีการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2555		รวม
		งปม.	รายได้	
1.เพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถสูงขึ้น 2. พัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานการสรรหาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรด้วยฐานสมรรถนะ	1.โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2.โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	17,355,000	1,979,000	19,334,000

กลยุทธ์วิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์วิธีการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2555		รวม
		งปม.	รายได้	
3.ส่งเสริมพัฒนาระบบการสร้างบุคลากรมืออาชีพมาทดแทน 4.พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร 5.สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี รับผิดชอบองค์กร เสียสละเพื่อส่วนรวม ร่วมกันทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ				

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัดผลลัพธ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผู้เกี่ยวข้อง
โครงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	82	ฝ่ายพัฒนาบุคคล	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง
โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ	3	ฝ่ายสวัสดิการ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น 5 ด้านๆ ดังนี้

1. แผนบริหารกำลังคน

2. แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

3. แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

4. แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัย

5. แผนพัฒนากฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

แผน/กิจกรรมโครงการ/เป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ

แผนการบริหารกำลังคน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
วางแนวทางการจัดทำอัตรากำลังบุคลากรที่ได้รับอนุมัติ อัตราปี 2555	ดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังให้แล้วเสร็จให้ทันปีงบประมาณ 2555 (จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 59 อัตรา)	1. ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 3. แจ้งผลการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 4. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามอัตราที่ได้รับจัดสรร	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ฝ่ายพัฒนาระบบงานอัตรากำลัง กบค.

แผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 82	1.ติดตามกิจกรรมการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่จัดสรรให้หน่วยงาน 2.รายงานผลการจัดกิจกรรมให้มหาวิทยาลัยทราบ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการแผนการดำเนินงานด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ประจำปี 2555

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ
1.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำผลงานบุคลากรสานสนับสนุน	กองบริหารงานบุคคล	พ.ค.-มิ.ย. 55	60,000	50
2.	โครงการพัฒนาบุคลากร เรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	กองบริหารงานบุคคล	เม.ย.-มิ.ย. 55	120,000	50
3.	โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสำหรับบุคลากร	กองบริหารงานบุคคล	เม.ย.-มิ.ย. 55	150,000	100
4.	โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ	คณะบริหารธุรกิจ	เม.ย.-พ.ค. 55	324,300	55
5.	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ เรื่องลักษณะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในงานสำนักงาน	คณะบริหารธุรกิจ	เม.ย.-พ.ค. 55	107,000	55
6.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มี.ค.-พ.ค. 55	75,000	20
7.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ต.ค.54-ก.ย.55	50,000	100
8.	กิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สำหรับสายสนับสนุนตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร (5,000.-บาท /คน)	หน่วยงานในสังกัด	ต.ต.54-ส.ค.44	4,815,000	965

แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายสนับสุน	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1.สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความต้องการไปศึกษาต่อจากหน่วยงาน ปี 2555 2. ดำเนินการตามขั้นตอนการขอไปศึกษาต่อตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3.ติดตามผู้รับทุนการศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่กำหนด ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

จำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยขอเข้าแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ

ประจำปี 2555

หน่วยงาน	ปริญญาโท			ปริญญาเอก			รวม
	ในประเทศ		ต่างประเทศ	ในประเทศ		ต่างประเทศ	
	ปกติ	นอกเวลา		ปกติ	นอกเวลา		
คณุครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	-	-	-	-	1
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	1	-	-	-	-	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	2	-	-	-	-	2
ส.วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	-	-	-	1
รวม	**-**	**5**	**-**	**-**	**-**	**-**	**5**

รายชื่อข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยขอเข้าแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ

ปีการศึกษา 2555

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา	สังกัด	สถานศึกษา/ประเทศศึกษาต่อ
1.	นาย	มงคลชัย โพล้งศิริ	โท	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2.	นางสาว	วนาพร ฤกษ์จำรัส	โท	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3.	นาง	สุจิตรา ยอดเสน่หา	เอก	ส.วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4.	นาง	สรสุดา ชูกลิ่น	โท	ส.วิจัยและพัฒนา	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5.	นางสาว	ศศิวรรณ อินทรวงศ์	โท	ส.วิจัยและพัฒนา	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ผ่านการอบรมที่ ก.พ.อ.กำหนด จำนวนไม่เกิน 2 คน	1.สำรวจบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนสามารถที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร 2. ประสานงานกับหน่วยงานผู้จัดเพื่อส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้แก่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้จัดการฝึกอบรมผู้บริหาร 3.ดำเนินการจัดเรื่องอนุมัติตัวบุคคลและค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับการอบรม 4.ดำเนินการจัดทำข้อมูลผู้ที่ผ่านการอบรมเป็นหลักฐานในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารต่อไป	ฝ่ายพัฒนาบุคลากร

แผนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม	สำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อมาจัดทำกิจกรรม	ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ
พัฒนาสิ่งจูงใจในการทำงาน	จำนวนกิจกรรมไม่ต่ำกว่า 2 กิจกรรม		ฝ่ายสวัสดิการ

แผนพัฒนากฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 10 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ
ทบทวน/ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	จำนวนระเบียบที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุงไม่ต่ำกว่า 3 เรื่อง	1.ศึกษาข้อมูลนำมาเปรียบเทียบในการปรับปรุงระเบียบ 2.นำเสนอคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย 3.นำเสนอสภามหาวิทยาลัย	ฝ่ายวินัยและนิติการ