



แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี

(พ.ศ. 2556 - 2559)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

จัดทำโดย

คณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร

เดือนกันยายน พ.ศ. 2555

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559) จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยได้จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ ได้มาจากการร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย” วันที่ 20 – 21 กันยายน 2554 ณ โรงแรมแม่น้ำรามาดา พลาซา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559) ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำหรับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ในการนี้ขอขอบคุณ ดร.นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ และทีมงานผู้บริหาร ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการเป็นคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร บุคลากรทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ รวมถึงคณะทำงานทุกท่านที่ร่วมแรงร่วมใจในการจัดทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงท่านผู้บริหารทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และมอบนโยบาย ในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้สำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559)

คณะผู้จัดทำ

กันยายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
บทที่ 1 บทนำ	4
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	5
วิธีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	5
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล	6
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	6
แนวคิดเรื่องสมรรถนะ	10
บทที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	15
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลัก	15
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	16
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	18
- ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร	18
- ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงาน	19
- ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา	20
- ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	21
- ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ	22
- ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ	23
- ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงาน	24
และประเภทบุคลากร	
- ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงาน	25
- ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งงาน	26
- ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ จำแนกตามปีงบประมาณ	28
และวุฒิการศึกษา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT)	29
ข้อมูลบุคลากรด้านอัตรากำลังและแนวโน้มในอนาคต	30
บทที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ระยะ 4 ปี	33
แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง	34
- ประเด็นที่ 1 การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ	35
- ประเด็นที่ 2 การสนับสนุนให้บุคลากรเสนอผลงานวิชาการ	37

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	40
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารงานบุคคล	40
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ของศูนย์	43
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพศูนย์สู่ประชาคมอาเซียน	45

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศูนย์ (SWOT)

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,031 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 507 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 229 คน พนักงานราชการ จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 117 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 55 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 108 คน บุคลากรสายวิชาการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 12.65 ปริญญาโท ร้อยละ 77.20 และปริญญาตรี ร้อยละ 10.15 ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้มีอัตราส่วน 30 : 65 : 5 ซึ่งขณะนี้คุณวุฒิในระดับปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

มหาวิทยาลัยมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์) ร้อยละ 30.95 ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการรวมกัน อัตราส่วนร้อยละ 60 ซึ่งขณะนี้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ 2556 – 2559) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง

1.1 ด้านปริมาณ

1.1.1 จัดหาอัตรากำลัง

- การเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ
- การเพิ่มอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

1.2 ด้านคุณภาพ

1.2.1 การเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์

การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด (ปริญญาเอก ร้อยละ 30) และบุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การสรรหาบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก
- กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อ
- กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนทุนบุคคลภายนอก

1.2.2 การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ

การสนับสนุนให้บุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด (ผศ. รศ. ศ. รวมกัน ร้อยละ 60) และบุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ
- กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการเสนอขอตำแหน่ง

ทางวิชาการ

1.2.3 การเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 61 คน ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีแนวทางที่จะเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้มีคุณวุฒิที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมาเทียบเคียงกับคุณวุฒิต่าง ๆ

2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

2.1 การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความสุข รักและศรัทธาในองค์กร และบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

2.2 การพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานสร้างสรรค์ได้ และผลงานได้รับการยอมรับ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานสร้างสรรค์
- กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดทรัพยากรในการสร้างผลงาน

สร้างสรรค์

- กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์

2.3 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้บุคลากรเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ บุคลากรมีความสามารถด้านภาษาเพิ่มขึ้น และบุคลากรมีความสามารถด้าน IT เพิ่มขึ้น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์บุคลากรเพื่อรองรับ

ประชาคมอาเซียน

- กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประชาคม

อาเซียน

ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ 2556 - 2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ และร่วมผลักดันให้การดำเนินงานผ่านภารกิจและโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในช่วงตั้งแต่ปีงบประมาณ 2556 เป็นต้นมา การบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการพลเรือน เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับระบบราชการในต่างประเทศ โดยมีแนวความคิดที่จะยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการทำงานในระดับกิจกรรมพื้นฐาน (Baseline Activities) ไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ที่มีจุดมุ่งเน้นต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สามารถวัดและประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือน

การทำงานที่ผ่านมาในอดีตสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ออกกฎระเบียบ (Regulator) ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งรับไปปฏิบัติ มีการรวมอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงไม่เหมาะกับการบริหารราชการในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปให้ส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของตน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดย ก.พ. จะเป็นผู้กำหนดกรอบมาตรฐานกว้าง ๆ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของการพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานว่าส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้สัมฤทธิ์ผลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จเพียงใด เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ “ผู้บริหารงานสายหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดขัดอยู่กับระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

การพัฒนานุเคราะห์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากร หรือ องค์กรกำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

สถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจหลักของสถาบันให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์กับองค์กร เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญ และมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ในการผลิตพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้กับประชากรของประเทศ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ปรากฏอยู่ในนโยบายระดับมหาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดี ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

วิธีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. ระยะที่ 1 คณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ระยะที่ 2 มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดโครงการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย” เพื่อให้บุคลากรที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
3. ระยะที่ 3 คณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559)

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า HR Scorecard มาใช้โดยศึกษาจากแนวทางของต่างประเทศ แล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

1. มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มี 5 มิติ ดังนี้
 - มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
 - มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
 - มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness)
 - มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
 - มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงานโครงการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
3. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

ข้อกำหนดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ดังนี้

1. มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
 - 1.1 นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด
 - 1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)
 - 1.3 มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)
 - 1.4 มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)

2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ระบบฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสมรายจ่าย

เหมาะสม สะท้อนผลิตภาพ และคุ้มค่า

2.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (HR Automation)

3. มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness)

3.1 การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

3.4 การมีระบบการบริหารผลงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มี

ประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน

4. มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

4.1 การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

4.2 ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

5. มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

5.1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน

5.2 การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมาย

กำหนด

5.3 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

รายละเอียดข้อกำหนดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละมิติ มีดังนี้

1. ความสอดคล้องกับเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

1.4 ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการ ทำงาน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.3 กำหนดให้มีความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ประโยชน์จากเครื่องมือพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

1. ส่วนราชการใช้มาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ เป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้เกิดผลที่สะท้อนได้อย่างสมดุลทั้ง 5 มิติ และใช้เป็นเกณฑ์การประเมินตนเอง (Self Assessment)

2. การประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการ มีการเรียนรู้และพัฒนา นำไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพ มีนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ ๆ มีการทำงานให้ดีขึ้น

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถหรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, attitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กร ใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันมหาวิทยาลัยจึงขอใช้คำว่า สมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยาก อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ คือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อ่อนน้อม ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่ว่าจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะ ส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

องค์ประกอบของสมรรถนะ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งมี องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้
2. กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี 3 ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

3. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind)

ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะเฉพาะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะเฉพาะ คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานเลือกสมรรถนะเฉพาะที่ควรมีอย่างน้อย 4 – 6 ด้าน จากทั้งหมด 16 สมรรถนะ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร

9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)

การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจน พัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และ กลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไป

13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

ความสามารถที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

14. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

ความซาบซึ้งในธรรมชาติและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

15. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)

จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและ เป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการงาน

สมรรถนะทางการบริหาร

1. สภาวะผู้นำ (Leadership)

ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของ สถาบันอุดมศึกษา

2. วิสัยทัศน์ (Visioning)

ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและ ความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้

4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง

5. การควบคุมตนเอง (Self Control)

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วเย้า หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

สมรรถนะ (Competency) ที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของบุคลากรและระบบราชการนั้น หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำหรับต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model แต่ละงานจะมีสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี 5 ด้าน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีกอย่างน้อย 4 - 6 ด้าน นอกจากนั้น การประเมินสมรรถนะอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารค่าตอบแทน ดังนั้น หากนำมาใช้บุคลากรทุกคนควรทำความเข้าใจกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของตน และพยายามปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคลที่ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม ตลอดจนอาจทำให้ผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะด้วย

การบริหารงานบุคคลให้รอบด้าน โดยรวมมี 3 ประเด็นหลัก คือ การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่ากับหน่วยงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป และการพัฒนาบุคลากรโดยใช้สมรรถนะในการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

บทที่ 3

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ค่านิยมหลัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วิสัยทัศน์

ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความคิดสร้างสรรค์มีทักษะการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม
2. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากความคิดสร้างสรรค์
3. บริการวิชาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสู่อาเซียน
4. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพ
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
2. การสร้างงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ กระบวนการ และบริการ
3. การเพิ่มมูลค่างานวิชาการสู่เศรษฐกิจและสังคม
4. การบริหารจัดการ และการสร้างภาพลักษณ์
5. การส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพ
6. การดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตสามารถทำงานได้ในภูมิภาคอาเซียน
2. เพิ่มมูลค่าการวิจัย
3. บริการเชิงสร้างสรรค์
4. บริหารงานเป็นที่ยอมรับ
5. สร้างเครือข่าย
6. อนุรักษ์ไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม
7. เพิ่มพูนความรู้และคุณภาพชีวิต

ค่านิยมหลัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

RMUTK

R หมายถึง Responsibility (ความรับผิดชอบ) ความรับผิดชอบถือเป็นจิตสำนึกพื้นฐานที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน ทุกระดับ ต้องเคารพและยึดมั่น โดยต้องรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในขั้นตอนการวางแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และผลของสิ่งที่ได้กระทำลงไป

M หมายถึง Moral (คุณธรรม จริยธรรม) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรมีคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

U หมายถึง Unity (มีความสามัคคีรวมเป็นหนึ่งเดียว) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ไม่ว่าจะทำปฏิบัติงานอยู่ ณ เขตพื้นที่ใด ก็จะต้องมีใจรวมกันเป็นหนึ่งเดียวมีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและราชการเป็นหลัก

T หมายถึง Target (เป้าหมาย) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะปฏิบัติงานเพื่อใคร เพื่ออะไร และอย่างไร และบุคลากรทุกคนควรยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน บนพื้นฐานปรัชญาของมหาวิทยาลัย

K หมายถึง Keen (ความเชี่ยวชาญ) ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันการศึกษา ดังนั้นค่านิยมหนึ่งที่บุคลากรควรมีคือ การใฝ่หาความรู้ การมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อหล่อหลอมให้เกิดความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทฤษฎีและในการปฏิบัติงานในวิชาชีพต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยงานสนับสนุน ดังนี้

1. หน่วยงานจัดการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - 1.2 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 - 1.3 คณะบริหารธุรกิจ
 - 1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 1.5 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 1.6 คณะศิลปศาสตร์
 - 1.7 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ
 - 1.8 โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ

2. หน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย

2.1 สถาบัน/สำนัก

- 1) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- 2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- 3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 สำนักงานอธิการบดี

- 1) กองกลาง
- 2) กองคลัง
- 3) กองนโยบายและแผน
- 4) กองบริหารงานบุคคล
- 5) กองพัฒนานักศึกษา

2.3 หน่วยงานจัดตั้งภายใน

- 1) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 2) สภาคณาจารย์และข้าราชการ
- 3) สำนักงานสภกิจศึกษา
- 4) สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา
- 5) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
- 6) ศูนย์อนุรักษ์พลังงาน
- 7) ศูนย์ผลิตเอกสาร
- 8) ศูนย์ประชาสัมพันธ์
- 9) ศูนย์เรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	507	1	68	369	69
พนักงานมหาวิทยาลัย	229	-	112	111	6
พนักงานราชการ	15	-	10	5	-
ลูกจ้างประจำ	117	109	7	1	-
พนักงานเงินรายได้	55	31	21	3	-
ลูกจ้างชั่วคราว	108	32	61	14	1
รวม	1,031	173	279	503	76

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,031 คน แยกเป็น ข้าราชการ จำนวน 507 คน (ร้อยละ 49.17) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 229 คน (ร้อยละ 22.21) พนักงานราชการ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 1.45) ลูกจ้างประจำ จำนวน 117 คน (ร้อยละ 11.34) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 5.33) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 108 คน (ร้อยละ 10.50)

บุคลากรทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 173 คน (ร้อยละ 16.78) ปริญญาตรี จำนวน 279 คน (ร้อยละ 27.06) ปริญญาโท จำนวน 503 คน (ร้อยละ 48.79) และปริญญาเอก จำนวน 76 คน (ร้อยละ 7.37)

สรุป บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 49.17) และส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 27.06)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	สายงาน	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
สายสนับสนุน	232	-	232
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	159	135	24
คณะศิลปศาสตร์	156	131	25
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	134	81	53
คณะบริหารธุรกิจ	120	94	26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	115	84	31
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	62	45	17
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	44	31	13
วิทยาลัยนานาชาติ	9	-	9
รวม	1,031	601	430

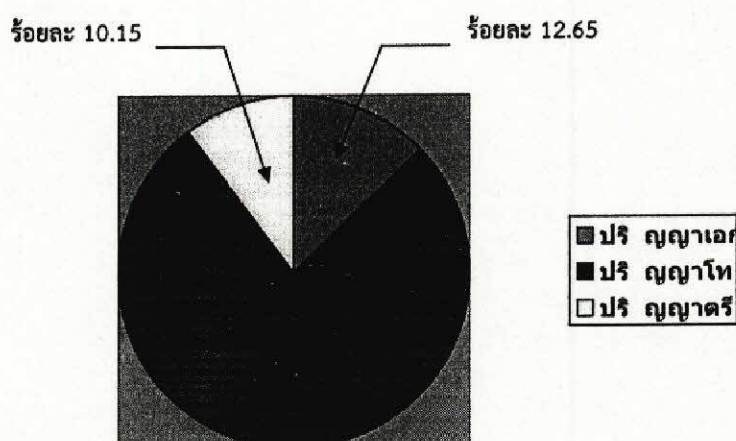
ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,031 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 601 คน (ร้อยละ 58.29) และสายสนับสนุน จำนวน 430 (ร้อยละ 41.71) จากตารางนี้พบว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด จำนวน 135 คน รองลงมาคือ คณะศิลปศาสตร์ และเมื่อเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามอัตราส่วนที่เหมาะสมคือ 2 : 1 จะพบว่าคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์มีบุคลากรสายสนับสนุนเกิน

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา						รวม
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	18.52	103	76.30	7	5.18	135
คณะศิลปศาสตร์	12	9.16	99	75.57	20	15.27	131
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	8	9.88	60	74.07	13	16.05	81
คณะบริหารธุรกิจ	6	6.38	82	87.24	6	6.38	94
คณะวิศวกรรมศาสตร์	16	19.05	62	73.81	6	7.14	84
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4	8.89	33	73.33	8	17.78	45
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	5	16.13	25	80.64	1	3.23	31
รวม	76	12.65	464	77.20	61	10.15	601

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 601 คน บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 464 คน (ร้อยละ 77.20) รองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 76 คน (ร้อยละ 12.65) และระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 10.15)

ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องเพิ่มสัดส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี อัตราส่วน 30 : 65 : 5 ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยมีอัตราส่วน 12.65 : 77.20 : 10.15 เมื่อเทียบเป็นรายคณะ ไม่มีคณะใดมีคุณวุฒิของบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์มีสัดส่วนปริญญาเอกใกล้เคียงเกณฑ์มากที่สุด และคณะบริหารธุรกิจมีสัดส่วนปริญญาเอกน้อยกว่าเกณฑ์มากที่สุด

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา						รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	37.50	12	50.00	3	12.50	24
คณะศิลปศาสตร์	15	60.00	10	40.00	-	-	25
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	36	67.92	14	26.42	3	5.66	53
คณะบริหารธุรกิจ	11	42.31	13	50.00	2	7.69	26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	17	54.84	13	41.93	1	3.23	31
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	11	64.71	4	23.53	2	11.76	17
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	5	38.46	7	53.85	1	7.69	13
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	7	22.58	22	70.97	2	6.45	31
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3	12.50	19	79.17	2	8.33	24
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	10.00	8	80.00	1	10.00	10
กองกลาง	42	71.19	15	25.42	2	3.39	59
กองคลัง	2	5.71	27	77.15	6	17.14	35
กองพัฒนานักศึกษา	6	35.30	10	58.82	1	5.88	17
กองบริหารงานบุคคล	3	15.00	11	55.00	6	30.00	20
กองนโยบายและแผน	1	10.00	5	50.00	4	40.00	10
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	3	75.00	1	25.00	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	20.00	3	60.00	1	20.00	5
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	1	20.00	4	80.00	-	-	5
สำนักงานสหกิจศึกษา	-	-	4	100.00	-	-	4
ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	1	100.00	1
ศูนย์ผลิตเอกสาร	1	16.67	5	83.33	-	-	6
สมาคมอาจารย์และข้าราชการ	-	-	1	100.00	-	-	1
วิทยาลัยนานาชาติ	3	33.33	6	66.67	-	-	9
รวม	175	40.70	216	50.23	39	9.07	430

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

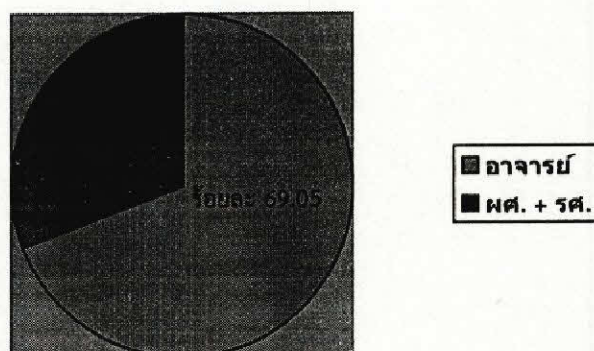
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 430 คน บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน (ร้อยละ 50.23) รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน (ร้อยละ 40.70) และระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน (ร้อยละ 9.07)

สรุป จะเห็นว่ากองกลางมีบุคลากร สายสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 59 คน (ร้อยละ 13.72) และวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด จำนวน 216 คน (ร้อยละ 50.23)

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	87	46	2	-	48	35.55	135
คณะศิลปศาสตร์	96	34	1	-	35	26.72	131
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	46	34	1	-	35	43.21	81
คณะบริหารธุรกิจ	71	23	-	-	23	24.47	94
คณะวิศวกรรมศาสตร์	61	22	1	-	23	27.38	84
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	33	12	-	-	12	26.67	45
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	21	9	1	-	10	32.26	31
รวม	415	180	6	-	186	30.95	601

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555



มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 415 คน (ร้อยละ 69.05) และดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ. และ ศ.) จำนวน 186 คน (ร้อยละ 30.95) ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องมีสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ ร้อยละ 60 ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 30.95 เมื่อเทียบเป็นรายคณะ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มีสัดส่วนร้อยละตำแหน่งทางวิชาการสูงสุด คือ ร้อยละ 43.21 และคณะบริหารธุรกิจ มีสัดส่วนร้อยละตำแหน่งทางวิชาการน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 24.47

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ

ตำแหน่งทางวิชาการ	อายุ					รวม	ร้อยละ
	ไม่เกิน 40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50 ปี	51 - 55 ปี	56 ปีขึ้นไป		
อาจารย์ (คน)	205	67	47	58	38	415	69
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)	12	20	35	62	51	180	30
รองศาสตราจารย์ (คน)	-	-	2	1	3	6	1
ศาสตราจารย์ (คน)	-	-	-	-	-	-	0
รวม	217	87	84	121	92	601	100
ร้อยละ	36	15	14	20	15	100	-

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และมีอายุไม่เกิน 40 ปี ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ และภายในปี 2559 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ที่มีช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป คือใกล้ครบกำหนดเกษียณอายุราชการ จำนวน 54 คน (ร้อยละ 9) มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		บุคคลภายนอก		รวม
	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	9	1	11	-	-	-	2	27
คณะศิลปศาสตร์	4	15	-	1	1	-	-	-	21
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	4	-	2	-	-	-	-	8
คณะบริหารธุรกิจ	2	8	2	1	-	-	-	-	13
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	11	-	6	-	-	-	-	18
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	5	-	1	-	-	-	-	9
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	-	3	1	-	-	-	-	-	4
รวม	16	55	4	22	1	-	-	2	100

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

* บุคคลภายนอก หมายถึง บุคคลที่ไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ได้รับทุนจากมหาวิทยาลัย เพื่อกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยภายหลังสำเร็จการศึกษา

บุคลากรสายวิชาการที่ศึกษาต่อรวมทั้งสิ้น 100 คน โดยศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 79 คน คิดเป็นสัดส่วนจากบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ผู้ศึกษาระดับปริญญา เอก : โท : ตรี คือ 13.14 : 3.49 : 0 โดยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบุคลากรที่ศึกษาต่อจำนวนมากที่สุด และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอมีบุคลากรที่ศึกษาต่อจำนวนน้อยที่สุด เมื่อรวมกับสัดส่วนคุณวุฒิที่มีอยู่จะได้สัดส่วน 12.65 : 77.20 : 10.15 และบุคลากรที่ศึกษาต่อสำเร็จการศึกษา คือ 25.79 : 80.69 : 10.15 ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ คุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 30 ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวม
	ป.ตรี (คน)	ป.โท (คน)	ป.เอก (คน)	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-
คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-
คณะบริหารธุรกิจ	-	2	-	2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-
คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	-	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	5	-	5
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-
กองกลาง	-	-	-	-
กองคลัง	-	-	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	1
กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	1	1	2
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
สำนักงานสหกิจศึกษา	-	-	-	-
ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-
ศูนย์ผลิตเอกสาร	-	-	-	-
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-
วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	-	-
รวม	-	9	1	10

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีผู้ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน
ปริญญาเอก จำนวน 1 คน

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน									รวม
	วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป					วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี				
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	เจ้าหน้าที่	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	-	-	-	-	-	-	-	9	24
คณะศิลปศาสตร์	10	-	-	-	-	-	-	-	15	25
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	14	3	-	-	-	-	-	-	36	53
คณะบริหารธุรกิจ	15	-	-	-	-	-	-	-	11	26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	14	-	-	-	-	-	-	-	17	31
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	6	-	-	-	-	-	-	-	11	17
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	8	-	-	-	-	-	-	-	5	13
สำนักวิทยบริการฯ	22	2	-	-	-	-	-	-	7	31
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	20	1	-	-	-	-	-	-	3	24
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	-	-	-	-	-	-	-	1	10
กองกลาง	16	1	-	-	-	-	-	-	42	59
กองคลัง	25	7	1	-	-	-	-	-	2	35
กองพัฒนานักศึกษา	10	1	-	-	-	-	-	-	6	17
กองบริหารงานบุคคล	15	1	1	-	-	-	-	-	3	20
กองนโยบายและแผน	8	-	1	-	-	-	-	-	1	10
สำนักงานประกันคุณภาพฯ	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	2	-	-	-	1	-	1	5

หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน									รวม
	วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป					วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี				
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	เจ้าหน้าที่	
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	4	-	-	-	-	-	-	-	1	5
สำนักงานสภกิจศึกษา	4	-	-	-	-	-	-		-	4
ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	1	-	-	-	-	-	-		-	1
ศูนย์ผลิตเอกสาร	3	2	-	-	-	-	-		1	6
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	-	-	-	-	-	-		-	1
วิทยาลัยนานาชาติ	6	-	-	-	-	-	-		3	9
รวม	230	19	5	-	-	-	1		175	430

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน 430 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง
 ปฏิบัติการ จำนวน 230 คน ชำนาญการ จำนวน 19 คน ชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน ชำนาญงาน
 จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 175 คน

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ จำแนกตามปีงบประมาณและวุฒิการศึกษา

ปีงบประมาณ	หน่วยงาน								รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่ง		
	วท.	ศศ.	คศ.	บธ.	วศ.	คอ.	อท.	สนน.		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อ.	ผศ.	รศ.
2555	-	4	1	1	-	1	-	2	9	3	6	-	4	5	-
2556	2	-	6	2	2	4	1	1	18	6	11	1	5	13	-
2557	2	2	6	5	1	2	1	1	20	6	11	3	7	12	1
2558	5	5	5	2	-	1	-	4	22	5	15	2	13	8	1
2559	5	8	5	4	2	4	-	2	30	8	20	2	18	11	1
2560	9	4	3	4	1	2	2	3	28	3	20	5	14	14	-
2561	5	8	6	7	2	3	1	1	33	8	23	2	21	12	-
2562	4	11	2	7	1	1	-	2	28	5	20	3	15	12	1
2563	2	4	2	4	2	1	-	2	17	4	13	-	9	8	-
2564	4	4	4	7	2	3	2	1	27	5	21	1	19	8	-
รวม	38	50	40	43	13	22	7	19	232	53	160	19	125	103	4

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2555

หมายเหตุ

วท. = วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ศศ. = ศิลปศาสตร์
 คศ. = เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 บธ. = บริหารธุรกิจ

วศ. = วิศวกรรมศาสตร์
 คอ. = ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 อท. = อุตสาหกรรมสิ่งทอ
 สนน. = สายสนับสนุน

ในระหว่างปีงบประมาณ 2555 - 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะมีบุคลากรเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 232 คน ปีที่จะมีบุคลากรเกษียณมากที่สุด คือปีงบประมาณ 2559 - 2562 จำนวน 119 คน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 68 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 49 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน และมีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 12 คน ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกมีจำนวนลดลง ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้นเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT)

ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยให้บุคลากรที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานภายในมีส่วนร่วมในการระดมสมองวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT) เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ให้ได้ตามนโยบายมหาวิทยาลัยต่อไป

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย	1.บุคลากรขาดทักษะภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	2. บุคลากรยึดติดกับวัฒนธรรมแบบเดิม ๆ
3. อาจารย์มีจิตวิญญาณของการเป็นครู	3. ขาดบุคลากรที่เป็นนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพ
4. บุคลากรเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ	4. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอ
5. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	5. บุคลากรสายวิชาการมีวุฒิปริญญาเอกไม่เป็นไปตามเกณฑ์
	6. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	7. บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาลในการเปิดเสรีอาเซียนทำให้บุคลากรมีการพัฒนา	1. ค่าตอบแทนจากองค์กรเอกชนมากกว่าค่าตอบแทนภาครัฐ ส่งผลกระทบให้บุคลากรลาออก
2. นโยบายรัฐบาลด้านเชิงสร้างสรรค์ ตรงกับความสามารถของบุคลากร	2. กฎ ระเบียบของทางราชการ ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	3. การควบคุมของหน่วยงานภายนอก ทำให้มหาวิทยาลัยขาดอิสระในการดำเนินงาน
4. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ	4. มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงดีมาก ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงใจคนที่มีความสามารถมาทำงานได้
5. การได้เข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก	5. รัฐบาลจัดสรรอัตรากำลังให้ไม่เพียงพอ

ข้อมูลบุคลากรด้านอัตรากำลังและแนวโน้มในอนาคต

1. ด้านปริมาณ

ปัจจุบันปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,031 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 507 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 229 คน พนักงานราชการ จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 117 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 55 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 108 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 601 คน และสายสนับสนุน จำนวน 430 คน มีนักศึกษาจำนวน 12,000 คน คิดเป็นสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เป็น 1 : 20

1.1 จัดหาอัตรากำลัง

จำนวน	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
จำนวนนักศึกษา	12,000	12,000	12,500	13,000	14,000
จำนวนอาจารย์	601	601	630	650	700

1.1.1 ประเมินการเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ

เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา โดยประมาณการให้จำนวน นักศึกษาปี 2556 จำนวน 12,000 คน โดยกำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 20 มหาวิทยาลัย มีอาจารย์ จำนวน 601 คน ปี 2557 จำนวนนักศึกษาคงที่ จำนวน 12,000 คน กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 20 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ จำนวน 601 คน ปี 2558 จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น จำนวน 500 คน เป็น 12,500 คน กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 20 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ จำนวน 630 คน ปี 2559 จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น จำนวน 500 คน เป็น 13,000 คน กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 20 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ จำนวน 650 คน และปี 2560 จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น จำนวน 1,000 คน เป็น 14,000 คน กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 20 มหาวิทยาลัย มีอาจารย์ จำนวน 700 คน สรุปประมาณการเพิ่มอัตรากำลังสายวิชาการในช่วงระยะ 5 ปี (ปี 2556 – 2560) มหาวิทยาลัยจะมีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้นประมาณ 99 คน เนื่องจากมหาวิทยาลัยคาดคะเนว่าจะเปิด หลักสูตรการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น จึงต้องเพิ่มจำนวนอาจารย์ ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน

1.1.2 ประมาณการเพิ่มอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

สาเหตุการเพิ่มอัตรากำลัง	ประจำปีงบประมาณ (คน)									
	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564
- การเพิ่มอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ	13	32	20	22	30	28	33	28	17	27

สรุป แผนพัฒนาอัตรากำลังด้านปริมาณ ให้ได้จำนวนอาจารย์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในตารางข้อ 1.1 มาจากการขออัตรากำลังเพิ่ม และการเพิ่มอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

2. ด้านคุณภาพ

จำนวน	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (คน)	601	601	601	630	650	700
จำนวนอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอก (คน)	76	86	100	120	140	161
ร้อยละอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอก (คน)	12.65	14.31	16.64	19.05	21.54	23.00

2.1 ประเมินการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์

แนวโน้มการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ จากการวิเคราะห์นักเรียนทุนและจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในช่วงปี 2555 – 2559 จะมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น พบว่า ปี 2555 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 12.64 ปี 2560 คาดว่าจะมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ประมาณ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 464 คน (ร้อยละ 77.20) และรองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 76 คน (ร้อยละ 12.65) ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องเพิ่มสัดส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้เพิ่มขึ้น ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ ปริญญาเอกร้อยละ 30 ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางในการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิด้านการศึกษาให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยมีแนวทางดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก
2. การสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อ
3. การสนับสนุนทุนบุคลากรภายนอก

2.2 ตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อมูล		ตำแหน่งทางวิชาการ				รวมจำนวน ตำแหน่งทาง วิชาการ (มศ. + รศ. + ศ.)
		อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
ปี 2555	จำนวน	415	180	6	-	186
	ร้อยละ	69.05	29.95	1.00	0	30.95
ปี 2559	จำนวน	441	220	30	9	259
	ร้อยละ	63.00	31.43	4.29	1.29	37.01

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 601 คน ซึ่งส่วนมากดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 29.95 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ซึ่งยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดทำกรอบกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด คือ ตำแหน่งทางวิชาการรวมกัน ร้อยละ 60 (มศ. รศ. ศ.)

ซึ่งมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น โดย

1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. พัฒนาส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

2.3 การเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีแนวทางที่จะเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้มีคุณวุฒิที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มาเทียบเคียงกับคุณวุฒิระดับต่าง ๆ

บทที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ระยะ 4 ปี

มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ระยะ 4 ปี
(ปีงบประมาณ 2556 – 2559) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง
2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง

แผน	ประเด็น	เป้าประสงค์
1. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง	1. การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ	1.1 บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด (ปริญญาเอก ร้อยละ 30) 1.2 บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น
	2. การสนับสนุนให้บุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ	2.1 บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด (ผศ. รศ. ศ. รวมกันร้อยละ 60) 2.2 บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
	3. การเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ	3.1 มีการเทียบคุณวุฒิวิชาชีพบุคลากรในมหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามุคлагรตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย
(ปีงบประมาณ 2556 – 2559)

แผน	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามุคлагร	1. การบริหารงานบุคคล	1.1 มุคлагรมีความสุข รักและศรัทธาในองค์กร 1.2 มุคлагรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป
	2. การพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ของมุคлагร	2.1 มุคлагรทำงานสร้างสรรค์ได้ 2.2 ผลงานได้รับการยอมรับ
	3. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพมุคлагรสู่ประชาคมอาเซียน	3.1 มุคлагรเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ 3.2 มุคлагรมีความสามารถด้านภาษาเพิ่มขึ้น 3.3 มุคлагรมีความสามารถด้าน IT เพิ่มขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลัง
ประเด็นที่ 1 : การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ		
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ						
		56	57	58	59		56	57	58	59			
1. บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด (ปริญญาเอกร้อยละ 30)	1. จำนวนผู้ศึกษาต่อ	10	10	10	10	กลยุทธ์ที่ 1) การสรรหาบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก กลยุทธ์ที่ 2) การสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อ โครงการ 2.1 สนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อ 2.2 โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อ	32	20	22	30	มหาวิทยาลัย		
		(คน)	(คน)	(คน)	(คน)								
2. บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	2. ร้อยละของผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก	12	14	16	20		1	1	1	1	มหาวิทยาลัย		
							(ครึ่ง)	(ครึ่ง)	(ครึ่ง)	(ครึ่ง)			
							(ครึ่ง)	(ครึ่ง)	(ครึ่ง)	(ครึ่ง)			

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
						กลยุทธ์ที่ 3) การสนับสนุนบุคคลภายนอก	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						โครงการ					
						3.1 โครงการให้ทุนการศึกษานักศึกษาปัจจุบัน	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						3.2 โครงการให้ทุนการศึกษาศูนย์กลางภายนอก	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 2 : การสนับสนุนให้บุคลากรเสนอผลงานวิชาการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ					
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ									
		56	57	58	59		56	57	58	59						
1. บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด (ผศ. รศ. ศ. รวมกัน ร้อยละ 60)	1. จำนวนผู้ส่งผลงานทางวิชาการ	10	10	10	10	กลยุทธ์ที่ 1) การสนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ โครงการ 1.1 โครงการสนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1.2 โครงการสนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 1.3 โครงการสนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์ 1.4 โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเสนอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ										
	2. ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งผลงานทางวิชาการ	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)		1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
		30	32	34	38		1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
							1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
2. บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น																มหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 2 : การสนับสนุนให้บุคลากรเสนอผลงานวิชาการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
						โครงการ 1.5 โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเสนอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งที่สูงกว่าชำนาญการ กลยุทธ์ที่ 21 ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โครงการ 2.1 พัฒนาระบบเกณฑ์คุณภาพการเสนอขอผลงานทางวิชาการ 2.2 ปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนการเสนอขอผลงานทางวิชาการ	1 (ครั้ง)	-	1 (ครั้ง)	-	มหาวิทยาลัย
							1 (ครั้ง)	-	-	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
							1 (ครั้ง)	-	-	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 3 : การเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
1. มีการเทียบคุณวุฒิวิชาชีพบุคลากรในมหาวิทยาลัย	1. จำนวนผู้ได้รับการเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ	-	10 (คน)	20 (คน)	30 (คน)	กลยุทธ์ที่ 1) การสนับสนุนให้บุคลากรเทียบคุณวุฒิวิชาชีพ โครงการ 1.1 โครงการการเทียบคุณวุฒิปริญญาตรี เป็นปริญญาโท 1.2 โครงการการเทียบคุณวุฒิปริญญาตรี เป็นปริญญาเอก 1.3 โครงการการเทียบคุณวุฒิปริญญาโท เป็นปริญญาเอก	-	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
							-	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
							-	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
1. บุคลากรมีความสุข รักและศรัทธาในองค์กร	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าระดับ 3.51 จากคะแนนเต็ม 5	75	75	80	80	กลยุทธ์ที่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โครงการ 1.1 ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการสรรหาบุคลากร	1	1	1	1	มหาวิทยาลัย
	2.1 ร้อยละผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ต่ำกว่าระดับ 3.51 จากคะแนนเต็ม 5	75	75	80	80		1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	
2. บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						กลยุทธ์ที่ 2) การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โครงการ 2.1 โครงการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการแก่บุคลากร	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	มหาวิทยาลัย
							1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	1 (ครึ่ง)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
						2.2 โครงการพัฒนาระบบการทำงาน เช่น การหมุนเวียนงาน (job rotation)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						2.3 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						2.4 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการสอนเชิงสร้างสรรค์	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						2.5 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย
						2.6 โครงการถ่ายโอนความรู้จากอาจารย์ต้นแบบ	-	-	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
		56	57	58	59		56	57	58	59																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
						กลยุทธ์ที่ 3) การดำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		56	57	58	59		56	57	58	59	
1. บุคลากรทำงานสร้างสรรค์ได้ 2. ผลงานได้รับการยอมรับ	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ทำงานสร้างสรรค์	5	10	15	20	กลยุทธ์ที่ 1) การพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานสร้างสรรค์ <u>โครงการ</u> 1.1 โครงการอบรมเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุน กลยุทธ์ที่ 2) การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดทรัพยากรในการสร้างผลงานสร้างสรรค์ <u>โครงการ</u> 2.1 โครงการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้สร้างผลงานสร้างสรรค์					
	1.2 จำนวนผลงานที่สร้างสรรค์เผยแพร่	7	10	15	20		1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนางานสร้างสรรค์ของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ	
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ					
		56	57	58	59		56	57	58	59		
						กลยุทธ์ที่ 3) การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย	
						โครงการ						
						3.1 โครงการจัดทำคลังความรู้ฐานการเชิงสร้างสรรค์	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย	
						3.2 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเทคนิคการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย	
						3.3 โครงการแสดงผลงานสร้างสรรค์	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ					
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ									
		56	57	58	59		56	57	58	59						
1. บุคลากรเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมงานกับประชาคมอาเซียน	5	7	10	15	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โครงการ 1.1 โครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารให้กับบุคลากรสายวิชาการ 1.2 โครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารให้กับบุคลากรสายสนับสนุน 1.3 โครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารให้กับบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ 1.4 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน IT										
2. บุคลากรมีความสามารถด้านภาษาเพิ่มขึ้น	1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	5	7	10	15		10 (ครั้ง)	10 (ครั้ง)	10 (ครั้ง)	10 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
3. บุคลากรมีความสามารถด้าน IT เพิ่มขึ้น	1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ใช้ IT ในการทำงาน	75	75	80	80		5 (ครั้ง)	5 (ครั้ง)	5 (ครั้ง)	5 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
							2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	2 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย					
												1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	1 (ครั้ง)	มหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์/โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ										
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ														
		56	57	58	59		56	57	58	59											
						กลยุทธ์ที่ 2) การสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน															
						โครงการ															มหาวิทยาลัย
						2.1 สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ด้านภาษาทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	1 (๓๗๕)	2 (๓๗๕)	3 (๓๗๕)	4 (๓๗๕)											มหาวิทยาลัย
						2.2 สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	1 (๓๗๕)	2 (๓๗๕)	3 (๓๗๕)	4 (๓๗๕)											มหาวิทยาลัย
						กลยุทธ์ที่ 3) การเสริมสร้างประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประชาคมอาเซียน															
						โครงการ															
						3.1 โครงการเสริมสร้างการใช้ภาษาในต่างประเทศ	4 (๓๗๕)	4 (๓๗๕)	4 (๓๗๕)	4 (๓๗๕)											มหาวิทยาลัย
						3.2 โครงการศึกษาดูงานด้าน IT ในประเทศและต่างประเทศ	1 (๓๗๕)	1 (๓๗๕)	1 (๓๗๕)	1 (๓๗๕)											มหาวิทยาลัย