



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 - พ.ศ.2569)



คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบ แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยฯ ในช่วง 5 ปี โดยมุ่งดำเนินงานเพื่อตอบสนอง นโยบายและเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 โดยมุ่งดำเนินงานสนองนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) สอดคล้องกับร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสานสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ระยะ 5 ปี พ.ศ.2565 – พ.ศ.2569 มาเป็นแนวทาง ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารประเทศ และการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยกองบริหารงานบุคคลมีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และบุคลากรภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในแต่ละสังกัด ที่จะนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พัฒนาสู่ความ เป็นเลิศอย่างยั่งยืน ในอนาคตสืบไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สารบัญ

| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| บทที่ 1 | ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัย | 1 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลพื้นฐาน ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | 2 |
| <input type="checkbox"/> | โครงสร้างหน่วยงาน | 5 |
| <input type="checkbox"/> | ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กร | 6 |
| <input type="checkbox"/> | เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ อัตลักษณ์บัณฑิต | 7 |
| บทที่ 2 | ข้อมูลบุคลากร | 8 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | 9 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกคุณวุฒิตามสังกัดคณะ | 12 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสังกัดคณะ | 13 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามวิชาเขต | 15 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามสังกัด | 16 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลจำนวนระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามสังกัด | 18 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569 | 19 |
| <input type="checkbox"/> | ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายสนับสนุน ระหว่างปี 2565-2569 | 20 |
| บทที่ 3 | ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | 21 |
| <input type="checkbox"/> | นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | 24 |
| <input type="checkbox"/> | การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis) | 27 |
| <input type="checkbox"/> | แผนผังยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | 29 |
| <input type="checkbox"/> | แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | 30 |
| <input type="checkbox"/> | ประเด็นประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2569 | 31 |
| บทที่ 4 | เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน | 34 |
| บทที่ 5 | การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล | 39 |
| | ภาคผนวก | 42 |

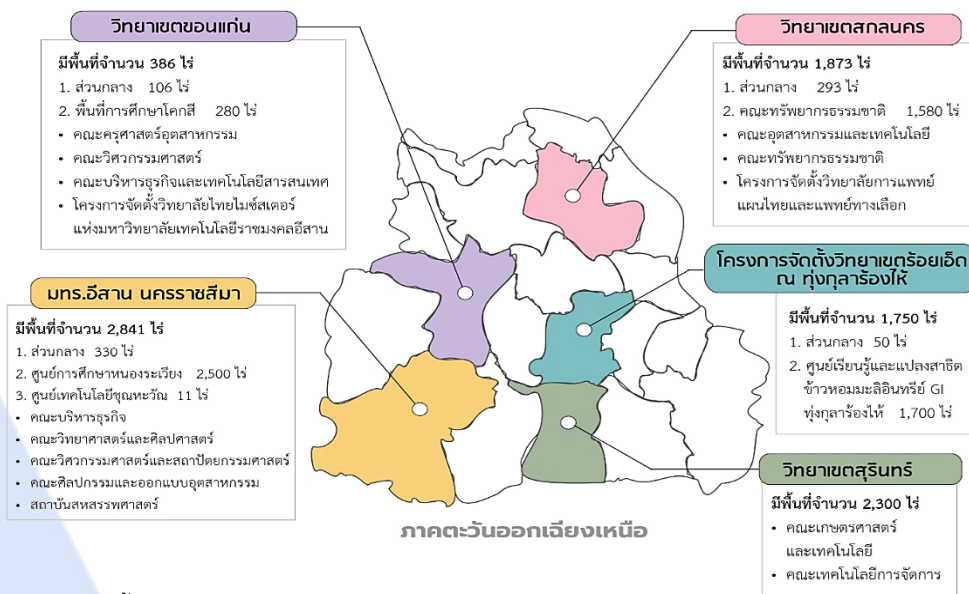
บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 เหตุผล โดยที่มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษา ระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยฯ



ดังนั้นสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นหนึ่งในจำนวนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ พุ่มกุลา รังให้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พื้นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย วิทยาเขต ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มีพื้นที่จำนวน 2,841 ไร่ แยกเป็น

1. ส่วนกลาง จำนวน 330 ไร่
2. ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง จำนวน 2,500 ไร่
3. ศูนย์เทคโนโลยีชุมชนห้วยหิน จำนวน 11 ไร่

ปัจจุบันเปิดสอน 6 คณะ ได้แก่

- คณะบริหารธุรกิจ
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมสร้างสรรค์
- คณะระบบรางและการขนส่ง
- สถาบันสหสรรพศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 2,300 ไร่

ปัจจุบันเปิดสอน 2 คณะ ได้แก่

- คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะเทคโนโลยีการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

มีพื้นที่จำนวน 386 ไร่ แยกเป็น

1. ส่วนกลาง จำนวน 106 ไร่
2. พื้นที่การศึกษาโคกสี จำนวน 280 ไร่

ปัจจุบันเปิดสอน 3 คณะ ได้แก่

- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

มีพื้นที่จำนวน 1,873 ไร่ แยกเป็น

1. ส่วนกลาง จำนวน 293 ไร่
2. คณะทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 1,580 ไร่

ปัจจุบันเปิดสอน 2 คณะ ได้แก่

- คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- คณะทรัพยากรธรรมชาติ

ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน



ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ถึงทางแห่งความสำเร็จมรรค 8 และความสดชื่นเบิกบานก่อให้เกิดปัญญา แผ่ซจรไปทั่วสารทิศภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลม มีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9

ด้านล่างของตราวงกลมทำปับกรอบโค้งรองรับ ชื่อ “มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญ รุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า มหาวิทยาลัยอันเป็นมงคล แห่งพระราชธา

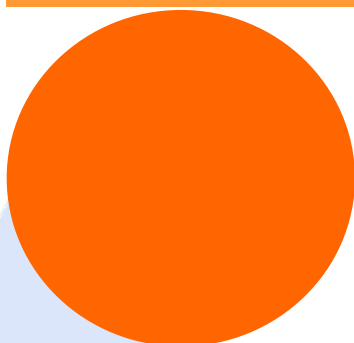
ตราสัญลักษณ์ดอกไม้ราชมงคลอีสาน (ดอกแคแสด)



ออกแบบเป็นรูปดอกแคแสดผสมผสานกับรูปตัวอักษร U (University) และ เส้นสายจากแคน ดอกแคแสดเป็นดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน ดอกแคแสดมีกลีบดอก 5 กลีบ อันหมายถึง 5 วิทยาเขตที่รวมสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ตัวอักษร U ซึ่งย่อมาจาก University นั้น ประกอบขึ้น จากเส้นสายทั้ง 5 เส้น ซึ่งได้มาจากลักษณะของแคนที่ประกอบด้วย 5 ลำ เพื่อสื่อความเป็นมหาวิทยาลัย แห่งอีสานและเส้นเหล่านี้มีทิศทางพุ่งขึ้นไปในทิศเดียวกัน เปรียบเสมือน การก้าวไปพร้อมๆ กันทั้ง 5 วิทยาเขต เพื่อนำพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ความสำเร็จร่วมกันทางการศึกษา

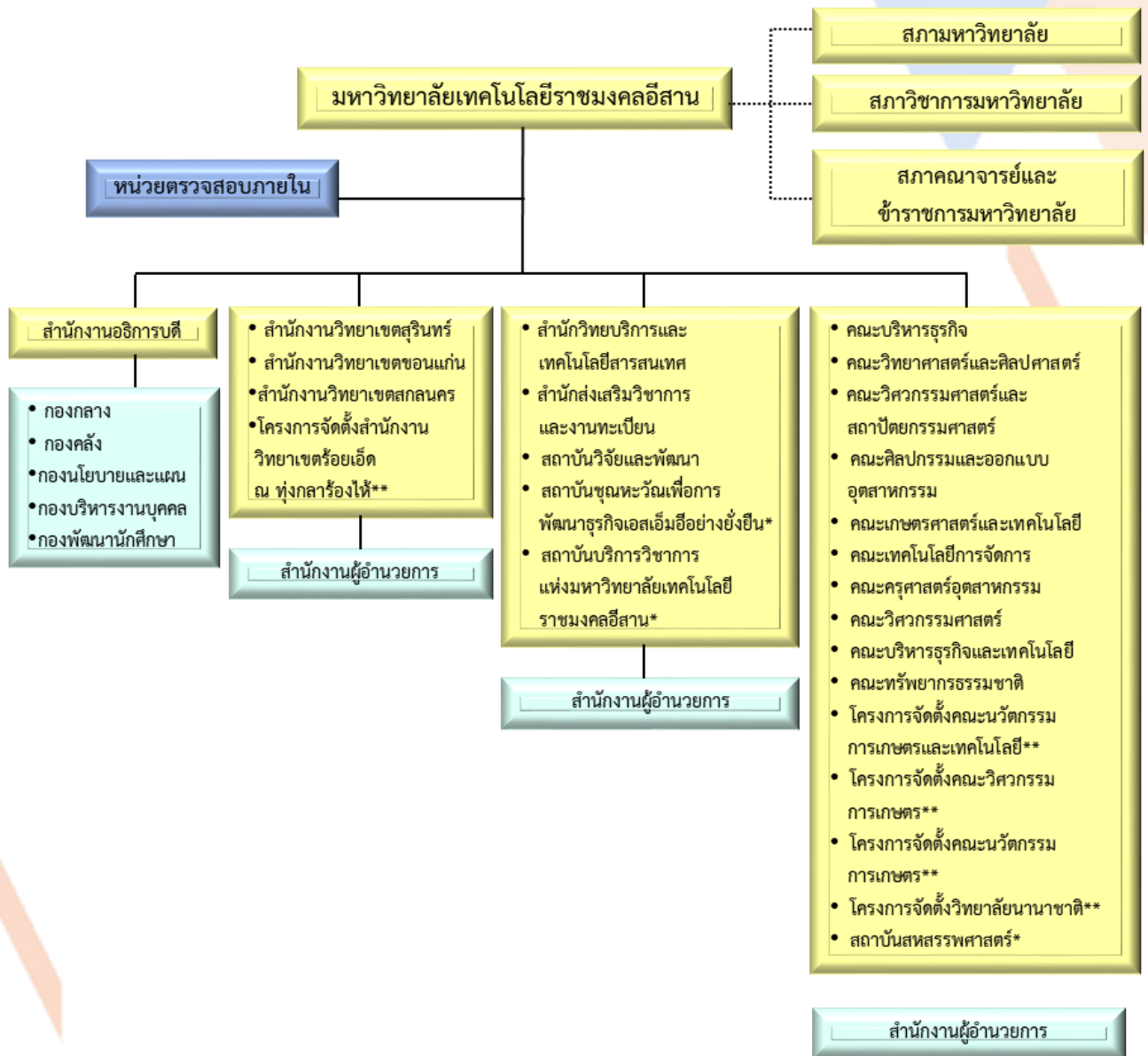
สีประจำมหาวิทยาลัยคือ สีแสด

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย



คือ ต้นแคแสด เป็นต้นไม้ที่มี ดอกสีแสด ขึ้นง่าย โตเร็ว เจริญเติบโตได้ทุกพื้นที่ ทุกภาค

โครงสร้างหน่วยงาน



- หมายเหตุ 1) □ ส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงการอุดมศึกษาฯ □ ส่วนราชการตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ □ ส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) * ส่วนงานภายในเทียบเท่าคณะ จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- 3) ** โครงการจัดตั้ง/ส่วนราชการเทียบเท่างาน ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- 4) *** รอจัดตั้งเป็นส่วนงานภายใน ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปรัชญา (Philosophy)

คุณธรรมนำหน้า ปัญญา นำทาง สรรค์สร้างนวัตกรรม

ปณิธาน (Determination)

สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำการสร้างนักปฏิบัติทักษะสูง นวัตกรรม และผู้ประกอบการ
ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่มีพลังการพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่เน้นการเรียนการสอนควบคู่กับการปฏิบัติการจริงเพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะระดับสูงในการทำงาน มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างนวัตกรรม พัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการสังคม
2. สร้างนวัตกรรมจากงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่มูลค่าในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การค้า และการบริการ
3. ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือ กับ ภาครัฐ และ ภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. สนองโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังคม สู่ความยั่งยืน

ค่านิยมหลัก RUI “ลุย”

- R Resilience มีความพร้อมในการปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่ว และยืดหยุ่น ทันโลก
- U Understanding มีความเข้าใจ เข้าใจ เห็นใจ ให้ความเคารพ กับ Student Staff Stakeholders
- I Innovation เป็นนวัตกรรมสร้างนวัตกรรม ที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพและวิทยาการที่หลากหลาย

วัฒนธรรมองค์กร

“Changing And Sharing”

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม”

อัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“บัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม”

คุณลักษณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (Student Characteristics)

- Creative Thinking and Problem Solving Skill ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา
- Communication and Social Skill ทักษะการสื่อสารและการเข้าสังคม
- Integrated Entrepreneurship Skill ทักษะการเป็นผู้ประกอบการเชิงบูรณาการ
- Innovative Technology Skill ทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรม
- Social and Community Engagement Skill ทักษะการมีส่วนร่วมทางสังคมและชุมชน

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (Graduates desired) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

1. มีวินัย ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติ
2. มีความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ศึกษา สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
3. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้
4. มีความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ มีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. มีความสามารถในการใช้ภาษา และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ตลอดจนสามารถใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสารสนเทศในการสื่อสาร เพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานในวิชาชีพได้

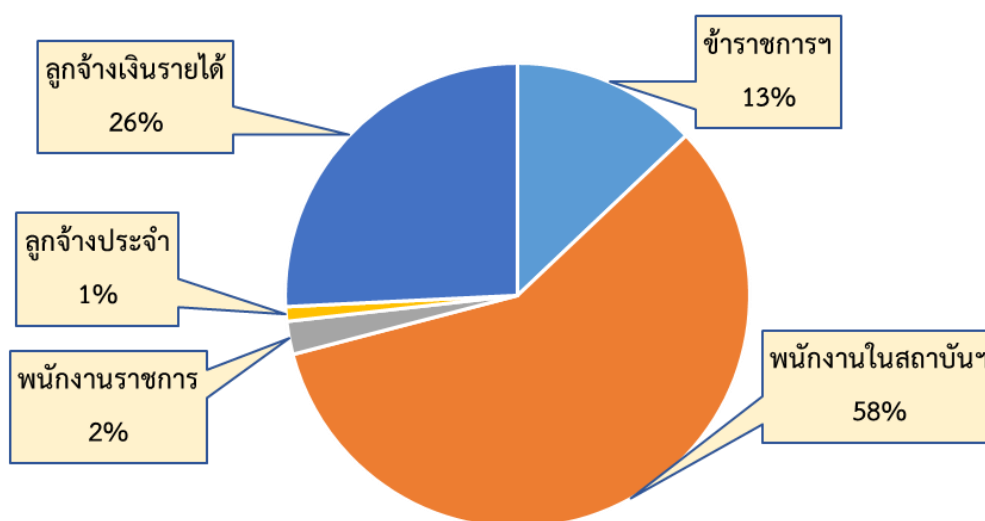
บทที่ 2
ข้อมูลบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

จำนวนบุคลากรภาพรวม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,368 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 1,128 คน รวมทั้งสิ้น 2,496 คน

สามารถแยกประเภทของบุคลากรได้ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 320 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1,439 คน พนักงานราชการ จำนวน 57 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 25 คน และลูกจ้างเงินรายได้ จำนวน 655 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566)

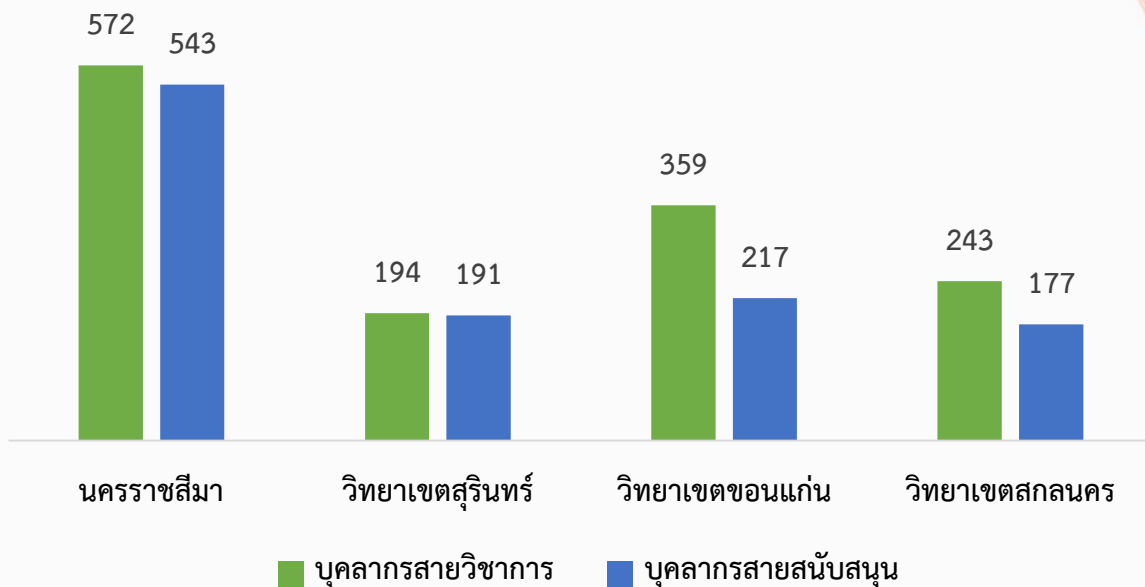


■ ข้าราชการฯ ■ พนักงานในสถาบันฯ ■ พนักงานราชการ ■ ลูกจ้างประจำ ■ ลูกจ้างเงินรายได้

| ประเภทบุคลากร | ประเภท | | รวม | ร้อยละ |
|-------------------|---------|----------|------|--------|
| | วิชาการ | สนับสนุน | | |
| ข้าราชการฯ | 303 | 17 | 320 | 12.82 |
| พนักงานในสถาบันฯ | 983 | 456 | 1439 | 57.65 |
| พนักงานราชการ | 1 | 56 | 57 | 2.28 |
| ลูกจ้างประจำ | 0 | 25 | 25 | 1.00 |
| ลูกจ้างเงินรายได้ | 81 | 574 | 655 | 26.24 |
| รวมทั้งสิ้น | 1,368 | 1,128 | 2496 | 100 |

ข้อมูลจำแนกบุคลากรประเภทวิชาการ และบุคลากรประเภทสนับสนุนตามวิทยาเขต ทั้ง 4 วิทยาเขต ดังนี้

1. นครราชสีมา มีบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 567 คน และบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 540 คน รวมทั้งสิ้น 1,108 คน
2. วิทยาเขตสุรินทร์ มีบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 194 คน และบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 176 คน
3. วิทยาเขตขอนแก่น มีบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 359 คน และบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 218 คน รวมทั้งสิ้น 577 คน
4. วิทยาเขตสกลนคร มีบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 243 คน และบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น 421 คน



| วิทยาเขต | ประเภท | | รวม | ร้อยละของบุคลากรทั้งหมด |
|------------------|---------|----------|-------|-------------------------|
| | วิชาการ | สนับสนุน | | |
| นครราชสีมา | 572 | 543 | 1,115 | 44.67 |
| วิทยาเขตขอนแก่น | 359 | 217 | 576 | 23.08 |
| วิทยาเขตสกลนคร | 243 | 177 | 420 | 16.83 |
| วิทยาเขตสุรินทร์ | 194 | 191 | 385 | 15.42 |
| รวมทั้งสิ้น | 1,368 | 1,128 | 2,496 | 100 |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกคุณวุฒิตามสังกัดคณะ

| หน่วยงาน | คุณวุฒิ | | | | ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในคณะ | ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในมหาวิทยาลัย |
|--|-----------|----------|-----------|-------|---|---|
| | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม | | |
| 1. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ | 1 | 49 | 106 | 156 | 67.95 | 15.32 |
| 2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี | 12 | 81 | 99 | 192 | 51.56 | 14.31 |
| 3. คณะบริหารธุรกิจ | 4 | 42 | 36 | 82 | 43.90 | 5.20 |
| 4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์ | - | 62 | 19 | 81 | 23.46 | 2.75 |
| 5. สถาบันสหเวชศาสตร์ | 1 | 11 | 48 | 60 | 80.00 | 94.89 |
| 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 1 | 61 | 106 | 168 | 63.10 | 15.32 |
| 7. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 7 | 68 | 58 | 133 | 43.61 | 8.38 |
| 8. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 1 | 30 | 27 | 58 | 46.55 | 3.90 |
| 9. คณะทรัพยากรธรรมชาติ | - | 39 | 49 | 88 | 55.68 | 7.08 |
| 10. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | 7 | 77 | 61 | 145 | 42.07 | 8.82 |
| 11. คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 3 | 53 | 65 | 121 | 53.72 | 9.39 |
| 12. คณะเทคโนโลยีการจัดการ | 2 | 53 | 18 | 73 | 24.66 | 2.60 |
| 13. โรงเรียนสาธิตเตรียมวิศวกรรมและเทคโนโลยี | 10 | - | 0 | 10 | 0.00 | 0.00 |
| 14. กองนโยบายและแผน | 1 | - | 0 | 1 | 0.00 | 0.00 |
| รวมทั้งสิ้น | 50 | 626 | 692 | 1,368 | 50.58 | 43.04 |
| ร้อยละ | 3.65 | 45.76 | 50.58 | 100 | | |

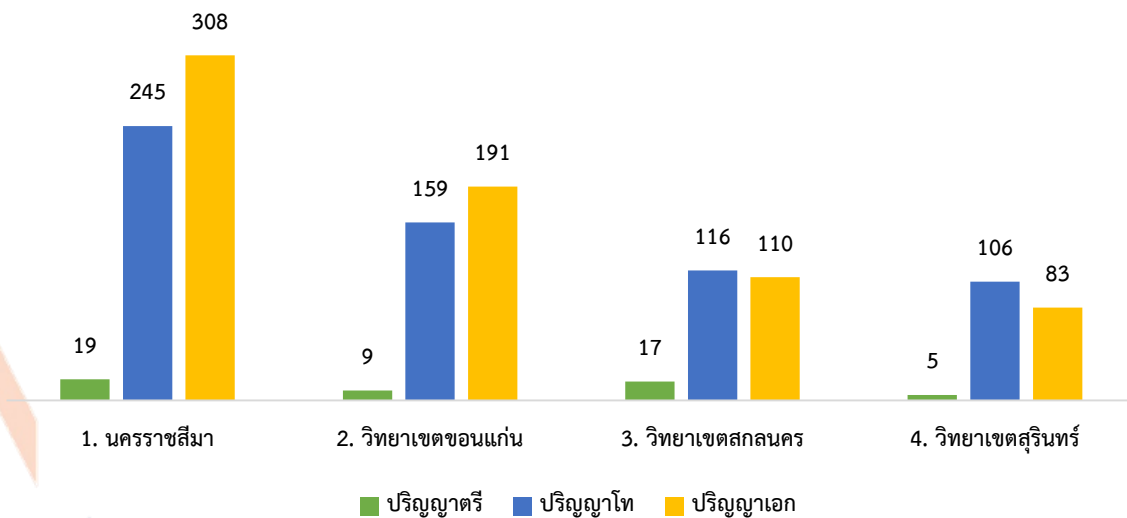
ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

บุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 1,368 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 692 คน คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 626 คน และมีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 50 คน เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 50.58 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกคุณวุฒิตามวิทยาเขต

| วิทยาเขต | คุณวุฒิ | | | | ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในวิทยาเขต | ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในมหาวิทยาลัย |
|---------------------|-----------|----------|-----------|------|--|---|
| | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม | | |
| 1. นครราชสีมา | 19 | 245 | 308 | 572 | 53.85 | 22.43 |
| 2. วิทยาเขตขอนแก่น | 9 | 159 | 191 | 359 | 53.20 | 13.91 |
| 3. วิทยาเขตสกลนคร | 17 | 116 | 110 | 243 | 45.27 | 8.01 |
| 4. วิทยาเขตสุรินทร์ | 5 | 106 | 83 | 194 | 42.78 | 6.05 |
| รวมทั้งสิ้น | 50 | 626 | 692 | 1368 | 50.58 | 50.40 |
| ร้อยละ | 6.52 | 62.72 | 30.76 | 100 | | |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

ตารางที่ 3 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามสังกัดคณะ

| หน่วยงาน | ตำแหน่งทางวิชาการ | | | | | ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในคณะ | ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย |
|---|-------------------|--------------------|----------------|-------------|-------|---|---|
| | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ | ศาสตราจารย์ | รวม | | |
| 1. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ | 98 | 54 | 4 | - | 156 | 37.18 | 4.25 |
| 2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 122 | 61 | 9 | - | 192 | 36.46 | 5.12 |
| 3. คณะบริหารธุรกิจ | 56 | 26 | 0 | - | 82 | 31.71 | 1.90 |
| 4. คณะศิลปกรรมและออกแบบอุตสาหกรรม | 54 | 26 | 1 | - | 81 | 33.33 | 1.98 |
| 5. สถาบันสหเวชศาสตร์ | 52 | 6 | 2 | - | 60 | 13.33 | 0.59 |
| 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 108 | 49 | 11 | - | 168 | 35.71 | 4.39 |
| 7. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 105 | 28 | 0 | - | 133 | 21.05 | 2.05 |
| 8. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 48 | 9 | 1 | - | 58 | 17.24 | 0.73 |
| 9. คณะทรัพยากรธรรมชาติ | 42 | 40 | 6 | - | 88 | 52.27 | 3.37 |
| 10. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | 107 | 38 | 0 | - | 145 | 26.21 | 2.78 |
| 11. คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 83 | 35 | 3 | - | 121 | 31.40 | 2.78 |
| 12. คณะเทคโนโลยีการจัดการ | 65 | 8 | 0 | - | 73 | 10.96 | 0.59 |
| 13. โรงเรียนสาธิตเตรียมวิศวกรรมและเทคโนโลยี | 10 | 0 | 0 | - | 10 | 0.00 | 0.00 |
| 14. กองนโยบายและแผน | 1 | 0 | 0 | - | 1 | 0.00 | 0.00 |
| รวมทั้งสิ้น | 951 | 380 | 37 | 0 | 1,368 | | |
| ร้อยละ | 69.26 | 27.68 | 2.69 | 0 | 100 | | |

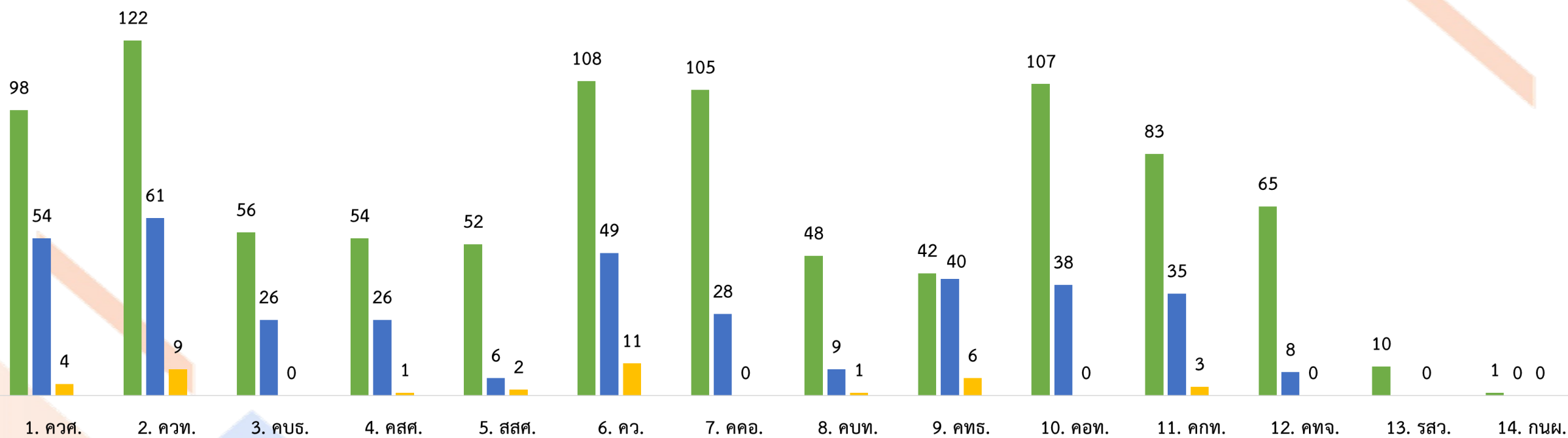
ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,368 คน มีตำแหน่งทางวิชาการรวมทั้งสิ้น 417 คน มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 380 คน มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 37 คน

เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 30.37 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566)

จำนวนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามสังกัดคณะ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

■ อาจารย์ ■ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ■ รองศาสตราจารย์ ■ ศาสตราจารย์



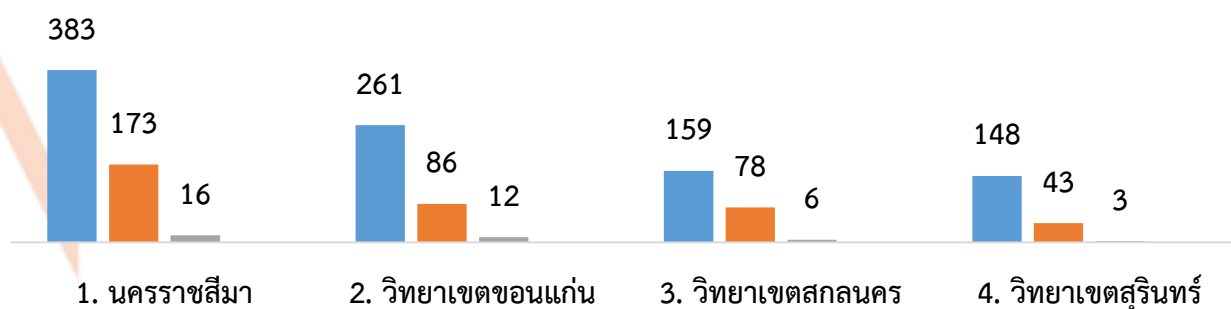
ตารางที่ 4 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามวิทยาเขต

| วิทยาเขต | ตำแหน่งทางวิชาการ | | | | | ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในวิทยาเขต | ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย |
|---------------------|-------------------|--------------------|----------------|-------------|-------|--|---|
| | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ | ศาสตราจารย์ | รวม | | |
| 1. นครราชสีมา | 383 | 173 | 16 | - | 572 | 33.04 | 13.84 |
| 2. วิทยาเขตสุรินทร์ | 148 | 43 | 3 | - | 194 | 23.71 | 3.37 |
| 3. วิทยาเขตขอนแก่น | 261 | 86 | 12 | - | 359 | 27.30 | 7.17 |
| 4. วิทยาเขตสกลนคร | 159 | 78 | 6 | - | 243 | 34.57 | 6.15 |
| รวม | 951 | 380 | 37 | - | 1,368 | 30.48 | 30.53 |
| ร้อยละ | 75 | 23 | 2 | - | 100 | | |

จำนวนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามวิทยาเขต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

■ อาจารย์ ■ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ■ รองศาสตราจารย์ ■ ศาสตราจารย์



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

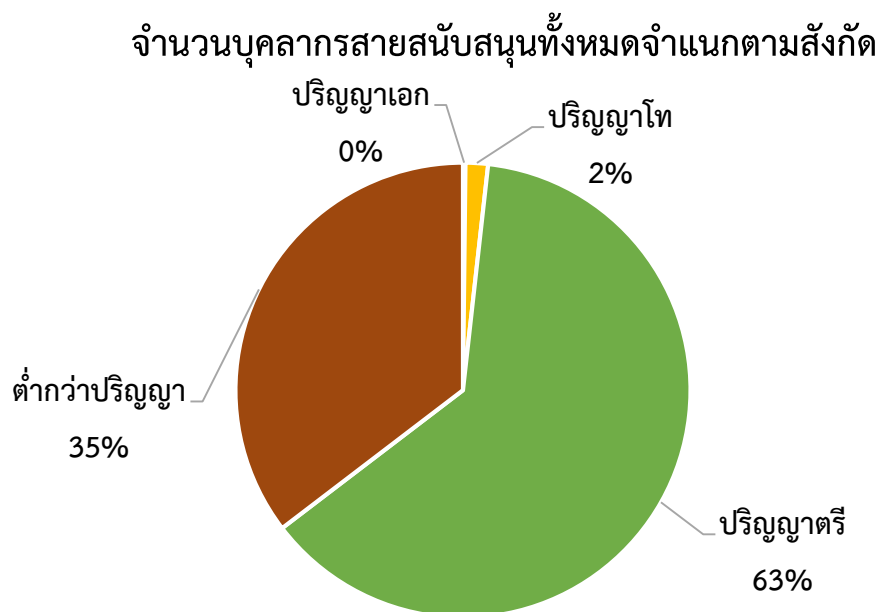
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามสังกัด

| ลำดับ ที่ | หน่วยงาน | คุณวุฒิ | | | | รวม |
|---------------|---|---------------|--------------|---------------|-------------------|-------|
| | | ปริญญา เอก | ปริญญา โท | ปริญญา ตรี | ต่ำกว่า ปริญญา | |
| 1 | หน่วยตรวจสอบภายใน | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 |
| 2 | สำนักงานอธิการบดี | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 3 | กองกลาง | 0 | 0 | 38 | 57 | 95 |
| 4 | กองคลัง | 0 | 0 | 25 | 1 | 26 |
| 5 | กองนโยบายและแผน | 0 | 2 | 17 | 1 | 20 |
| 6 | กองบริหารงานบุคคล | 0 | 2 | 23 | 4 | 29 |
| 7 | กองพัฒนานักศึกษา | 0 | 0 | 21 | 4 | 25 |
| 8 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | 0 | 1 | 24 | 3 | 28 |
| 9 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 0 | 1 | 42 | 2 | 45 |
| 10 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 0 | 1 | 33 | 5 | 39 |
| 11 | สถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | 1 | 0 | 9 | 1 | 11 |
| 12 | สถาบันชุมชนะวัตน์เพื่อการพัฒนาธุรกิจฯ | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| 13 | คณะบริหารธุรกิจ | 0 | 0 | 16 | 8 | 24 |
| 14 | คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี | 0 | 2 | 24 | 5 | 31 |
| 15 | คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 0 | 0 | 36 | 30 | 66 |
| 16 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์ | 0 | 1 | 15 | 3 | 19 |
| 17 | สถาบันสหสรรพศาสตร์ | 0 | 0 | 29 | 8 | 37 |
| 18 | ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง | 0 | 0 | 4 | 12 | 16 |
| 19 | ศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง | 0 | 2 | 7 | 9 | 18 |
| รวมนครราชสีมา | | 2 | 12 | 374 | 155 | 543 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์ | 0 | 1 | 56 | 42 | 99 |
| 2 | คณะเทคโนโลยีการจัดการ | 0 | 0 | 22 | 6 | 28 |
| 3 | คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 0 | 0 | 23 | 41 | 64 |
| รวมสุรินทร์ | | - | 1 | 100 | 75 | 191 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น | 0 | 3 | 61 | 58 | 122 |
| 2 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 0 | 0 | 19 | 18 | 37 |
| 3 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 0 | 0 | 25 | 12 | 37 |
| 4 | คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 0 | 0 | 19 | 2 | 21 |
| รวมขอนแก่น | | - | 3 | 124 | 90 | 217 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร | 0 | 0 | 62 | 43 | 105 |
| 2 | คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | 0 | 1 | 28 | 12 | 41 |
| 3 | คณะทรัพยากรธรรมชาติ | 0 | 1 | 20 | 10 | 31 |
| รวมสกลนคร | | 0 | 2 | 110 | 65 | 177 |
| รวมทั้งสิ้น | | 2 | 18 | 709 | 399 | 1,128 |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

บุคลากรสายสนับสนุนมี จำนวน 1,128 คน มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 399 คน มีคุณสมบัติปริญญาตรี จำนวน 709 คน มีคุณสมบัติปริญญาโท จำนวน 18 คน และมีคุณสมบัติปริญญาเอก จำนวน 2 คน

เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณสมบัติปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 63 รองลงมาคือคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 35 คุณสมบัติปริญญาโทร้อยละ 2 และคุณสมบัติปริญญาเอกร้อยละ 0



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

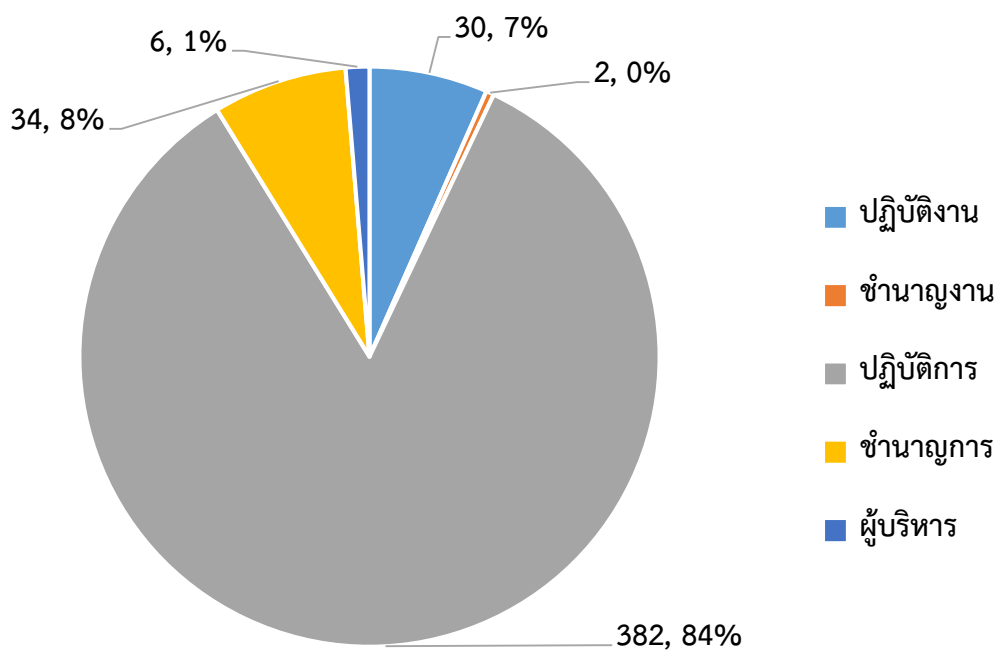
ตารางที่ 6 จำนวนระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดจำแนกตามสังกัด

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | คุณวุฒิ | | | | | รวม |
|---------------|---|------------|----------|------------|----------|-----------|-----|
| | | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ผู้บริหาร | |
| 1 | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | 4 | | | 4 |
| 2 | สำนักงานอธิการบดี | | | 1 | | 1 | 1 |
| 3 | กองกลาง | 2 | | 24 | | | 26 |
| 4 | กองคลัง | | | 19 | 2 | | 21 |
| 5 | กองนโยบายและแผน | | | 13 | 1 | | 14 |
| 6 | กองบริหารงานบุคคล | 1 | | 14 | 6 | | 21 |
| 7 | กองพัฒนานักศึกษา | | | 13 | 2 | | 15 |
| 8 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | 1 | | 11 | 1 | 1 | 13 |
| 9 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | 21 | | | 21 |
| 10 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 2 | | 14 | 3 | | 19 |
| 11 | สถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | | | | | | 0 |
| 12 | สถาบันชุมชนสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาธุรกิจ | | | | | | 0 |
| 13 | คณะบริหารธุรกิจ | 1 | | 10 | 1 | | 12 |
| 14 | คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ | 3 | | 16 | | 1 | 19 |
| 15 | คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 1 | | 22 | 1 | | 24 |
| 16 | คณะศิลปกรรมและออกแบบอุตสาหกรรม | | | 11 | | 1 | 11 |
| 17 | สถาบันสหสรรพศาสตร์ | | | 4 | | | 4 |
| 18 | ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง | 1 | | 2 | | | 3 |
| 19 | ศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง | | | | | | 0 |
| 20 | ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีฟุ้งกระจายรังสี | | | | | | 0 |
| รวมนครราชสีมา | | 12 | 0 | 199 | 17 | 4 | 232 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์ | 3 | | 31 | 6 | | 40 |
| 2 | คณะเทคโนโลยีการจัดการ | 3 | | 10 | 2 | | 12 |
| 3 | คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 5 | 1 | 9 | 2 | | 12 |
| รวมสุรินทร์ | | 11 | 1 | 50 | 10 | | 72 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น | 6 | | 41 | 4 | | 51 |
| 2 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | | | 12 | 1 | | 13 |
| 3 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | | | 11 | 1 | | 12 |
| 4 | คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | 12 | | | 12 |
| รวมขอนแก่น | | 6 | 0 | 76 | 6 | 0 | 88 |
| 1 | สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร | 1 | 1 | 32 | 1 | | 33 |
| 2 | คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | | | 13 | | 1 | 13 |
| 3 | คณะทรัพยากรธรรมชาติ | | | 12 | | 1 | 12 |
| รวมสกลนคร | | 1 | 1 | 57 | 1 | 2 | 62 |
| รวมทั้งสิ้น | | 30 | 2 | 382 | 34 | 6 | 454 |

บุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้ มีจำนวนทั้งสิ้น 454 คน โดยแบ่งเป็นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 30 คน และระดับชำนาญงาน จำนวน 2 คน ประเภทวิชาชีพ

เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 382 คน ระดับชำนาญการ มีจำนวน 34 คน และระดับผู้บริหาร มีจำนวน 6 คน (การของกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสามารถกำหนดได้เฉพาะข้าราชการฯ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา)

จำนวนระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสังกัด



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569

| คณะ | ปีที่มีผู้เกษียณอายุราชการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|-----|-----|----|-----|------|-------|------|----|-----|-------|-----|------|----|-----|-------|-------|-----|----|-----|-------|-------|-------|----|-----|
| | 2565 | | | | | 2566 | | | | | 2567 | | | | | 2568 | | | | | 2569 | | | | |
| | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม |
| 1. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ | 1 | 1 | - | - | 2 | - | 1 | - | - | 1 | - | 1 | - | - | 1 | 1 | 3 | - | - | 4 | - | - | - | - | 0 |
| 2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี | 1 | 1 | - | - | 2 | - | 3 | 1 | - | 4 | 1 | 2 | - | - | 3 | 1 | - | - | - | 1 | 1 | - | 2 | - | 3 |
| 3. คณะบริหารธุรกิจ | 1 | 2 | - | - | 3 | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0 | - | 1 | - | - | 1 | - | 1 | - | - | 1 |
| 4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์ | 1 | 1 | - | - | 2 | - | - | - | - | 0 | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0 |
| 5. คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 2 | 3 | - | - | 5 | - | 2 | - | - | 2 | 2 | - | 1 | - | 3 | - | - | - | - | 0 | - | 1 | 1 | - | 2 |
| 6. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 3 | 2 | - | - | 5 | 1 | 5 | - | - | 6 | 1 | - | - | - | 1 | 1 | 3 | - | - | 4 | 1 | 4 | - | - | 5 |
| 7. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 |
| 8. คณะทรัพยากรธรรมชาติ | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | - | 1 | - | - | 1 | - | 1 | - | - | 1 |
| 9. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | - | - | - | - | 0 | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 |
| 10. คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | 1 | 1 | - | - | 2 | - | 1 | - | - | 1 | 1 | 3 | - | - | 4 | 1 | - | - | - | 1 | - | 2 | - | - | 2 |
| 11. คณะเทคโนโลยีการจัดการ | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | 0 | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 0 |
| รวม | 11 | 11 | - | - | 22 | 2 | 13 | 1 | - | 16 | 6 | 7 | 1 | - | 14 | 5 | 9 | - | - | 14 | 2 | 9 | 3 | - | 14 |
| ร้อยละ | 50 | 50 | - | - | 100 | 12.5 | 81.25 | 6.25 | - | 100 | 42.86 | 50 | 7.14 | - | 100 | 35.71 | 64.29 | - | - | 100 | 14.29 | 64.29 | 21.43 | - | 100 |

ตารางที่ 8 ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายสนับสนุน ระหว่างปี 2565-2569

| ลำดับที่ | สังกัด/หน่วยงาน/คณะ | ปีที่มีผู้เกษียณอายุราชการ | | | | | รวม |
|-------------|-------------------------------------|----------------------------|------|------|------|------|-----|
| | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1 | สำนักงานอธิการบดี | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 2 | กองกลาง | - | 1 | - | - | - | 1 |
| 3 | กองคลัง | - | - | - | - | - | 0 |
| 4 | กองนโยบายและแผน | - | - | - | - | - | 0 |
| 5 | กองพัฒนานักศึกษา | - | - | - | - | - | 0 |
| 6 | กองบริหารงานบุคคล | - | - | - | - | - | 0 |
| 7 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | - | - | - | - | - | 0 |
| 8 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | - | - | - | - | 0 |
| 9 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 10 | สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น | - | - | - | - | - | 0 |
| 11 | สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร | - | - | - | - | - | 0 |
| 12 | สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์ | 1 | - | - | - | - | 1 |
| 13 | คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ | - | - | - | - | - | 0 |
| 14 | คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี | - | - | - | - | - | 0 |
| 15 | คณะบริหารธุรกิจ | - | - | - | - | - | 0 |
| 16 | คณะศิลปกรรมและศิลปกรรมสร้างสรรค์ | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 17 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | - | - | - | - | - | 0 |
| 18 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | - | - | - | - | - | 0 |
| 19 | คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | - | - | - | - | - | 0 |
| 20 | คณะทรัพยากรธรรมชาติ | - | - | - | - | - | 0 |
| 21 | คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | - | - | - | - | - | 0 |
| 22 | คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี | - | - | - | - | - | 0 |
| 23 | คณะเทคโนโลยีการจัดการ | - | - | - | - | - | 0 |
| รวมทั้งสิ้น | | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2566

| หมายเหตุ | อักษรย่อของคณะ มีความหมาย ดังนี้ |
|----------|---|
| 1. คบธ. | หมายถึง คณะบริหารธุรกิจ |
| 2. ควส. | หมายถึง คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ |
| 3. ควศ. | หมายถึง คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ |
| 4. คสศ. | หมายถึง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์ |
| 5. คกท. | หมายถึง คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 6. คทจ. | หมายถึง คณะเทคโนโลยีการจัดการ |
| 7. คว. | หมายถึง คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 8. คคอ. | หมายถึง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| 9. คบท. | หมายถึง คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 10. คอท. | หมายถึง คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี |
| 11. คทธ. | หมายถึง คณะทรัพยากรธรรมชาติ |
| 12. สสศ. | หมายถึง สถาบันสหสรรพศาสตร์ |
| 13. รสว. | หมายถึง โรงเรียนสาธิตเตรียมวิศวกรรมและเทคโนโลยี |

บทที่ 3

นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

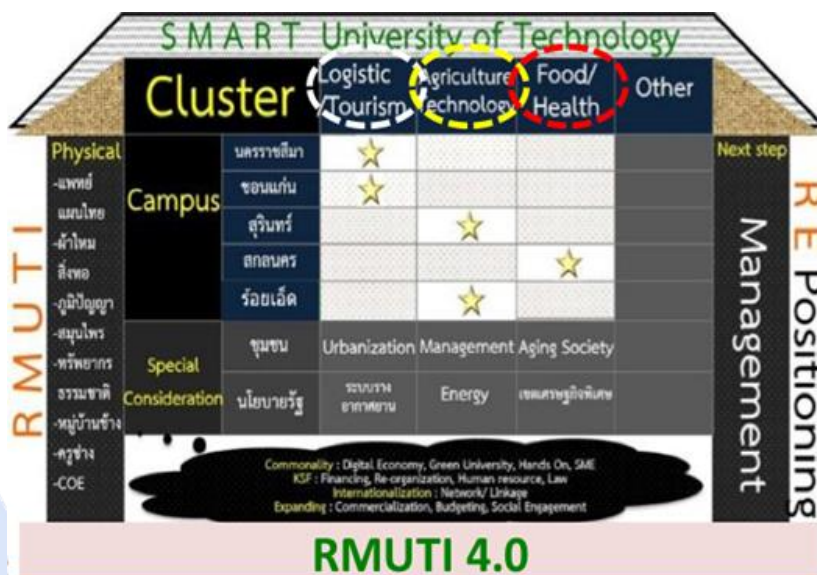
นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ดำเนินการจัดทำ Re-positioning เพื่อให้การปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ที่ผ่านมามีความมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนจุดเน้น (Cluster) 3 Cluster ดังแสดงในภาพที่ 5 ซึ่งประกอบไปด้วย

Cluster ที่ 1) Logistics ประกอบด้วย ระบบราง (Rail System), อากาศยาน (Aviation), โลจิสติกส์ (Logistics), ยานยนต์ไฟฟ้า/ พลังงานที่ยั่งยืน (EV/Sustainable Energy) และ หุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ/เอไอ (Robotics/Automation/AI) กำหนดให้ผู้รับผิดชอบหลัก คือ นครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น และ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ สนับสนุน คือ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตสกลนคร และโครงการจัดตั้ง วิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ พงษ์เกล้าร้อยให้

Cluster ที่ 2) Agriculture Technology & Food Security ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change (Carbon Neutrality, Net Zero GHG Emission)) , วิกฤตทางอาหาร (Food Crisis (Organic Food, Functional Food, Future Food)) และ เกษตรสมัยใหม่ (Agriculture (Organic, Smart Farm, Offseason, Water Management)) กำหนดให้ผู้รับผิดชอบหลัก คือ วิทยาเขตสุรินทร์ และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ พงษ์เกล้าร้อยให้ มีวิทยาลัยที่สนับสนุน คือ นครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น และ วิทยาเขตสกลนคร

Cluster ที่ 3) Health & Tourism ประกอบด้วย สุขภาพแบบองค์รวม (Wellness (Herbal Product, Cosmetic Spa, Alternative Medicine for Aging Society, Medical Tools)) และ การท่องเที่ยว (Tourism) กำหนดให้ ผู้รับผิดชอบหลัก คือ วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาลัยที่สนับสนุน คือ นครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น และ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ พงษ์เกล้าร้อยให้



ภาพที่ 5 จุดเน้นความเชี่ยวชาญตามยุทธศาสตร์เดิม “3 Cluster” (พ.ศ.2560-2564)

การพัฒนาหลักสูตรที่รองรับคลัสเตอร์ มีหลักสูตรแบบเฉพาะทาง หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ตอบ 10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และมีหลักสูตรแบบสหวิทยาการที่มีความเชื่อมโยงข้ามศาสตร์ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ปริญญา1+ ปริญญา 2+ และโมดูล ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก คำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบแต่ละคลัสเตอร์ ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างบุคลากร จัดตั้งหน่วยงานพิเศษเพื่อขับเคลื่อนคลัสเตอร์ พัฒนางานวิจัยแบบมุ่งเป้า งานวิจัยข้ามศาสตร์ สร้างนวัตกรรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี บริการวิชาการเพื่อก่อให้เกิดรายได้ บูรณาการการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมเพื่อการดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน จากผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 3 Cluster ที่ผ่านมาส่งผลทำให้เกิดความเชี่ยวชาญของบุคลากรสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของการวิจัยและพัฒนาสร้างนวัตกรรมที่ได้รับอนุมัติทุนงานวิจัยจากแหล่งทุนที่มีความน่าเชื่อถือ และจำนวนงบประมาณที่มีมูลค่าสูง อาทิเช่น 1) โครงการวิจัยและพัฒนาต้นแบบระบบรถไฟฟ้าวางเบาโดยใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศไทย: เพื่อ ต่อยอดไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรม ได้รับทุนวิจัยจาก บพข. 100 ล้านบาท 2) การวิจัยและพัฒนาต้นแบบรถไฟไมโครบัสซิตี้ไฟฟ้า ได้รับทุนสนับสนุนจาก วช. 10 ล้านบาท 3) ชุดโครงการการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ผ่าน BCG Economy Model ได้รับทุนจาก บพท. 90 ล้านบาท 4) โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของวิสาหกิจ/OTOP ข้าวคราม ไหม ได้รับทุนจาก บพท. 5) โครงการกัญชกร @ ราชวมงคลอีสาน ผลักดันให้เกิด 1,000 วิสาหกิจชุมชนปลูกพืชเศรษฐกิจใหม่ กัญชาคุณภาพ 6) โครงการวิจัยสร้างหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อลำเลียงเวชภัณฑ์ และอาหารสำหรับสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 ได้รับทุนสนับสนุนจากบริษัทเอกชน 7) โครงการวิจัยเตียงควบคุมระบบอัตโนมัติสำหรับคนไข้แผลกดทับ ได้รับทุนวิจัยจาก วช. เป็นต้น

มหาวิทยาลัยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระดับสากล (Global Mega Trends) และผลกระทบในระดับ Local หรือเชิงพื้นที่ (Area based) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมหลายเรื่องเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งการพัฒนาหลักสูตร Re-skill Up-skill และการสร้างทักษะใหม่ หรือ New-skill ทั้งประเภทหลักสูตรเพื่อปริญญาบัตร (Degree Program) และหลักสูตรพิเศษระยะสั้นแบบประกาศนียบัตร (Non-degree Program) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) และนโยบายการพัฒนา 4 แพลตฟอร์ม(platforms) จากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

ปัจจุบันและในอนาคตมหาวิทยาลัยฯ จะต้องสร้างบัณฑิตที่มีความพร้อมรับมืออาชีพและทักษะที่จำเป็นใหม่ๆ ในอนาคต การเตรียมหลักสูตรประเภทการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) การเตรียมการบริการวิชาการแก่สังคมเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ การพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยและบริการวิชาการภายใต้แนวคิด BCG Economy Model มาปรับใช้เพื่อสร้างความสมดุลให้เศรษฐกิจเติบโตควบคู่กับการอยู่ร่วมกันในสังคมและดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยฯ ต้องสามารถดำเนินการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมได้ การจัดการศึกษาได้ขับเคลื่อนระบบสหกิจศึกษา และเตรียมผลักดันนโยบายชาติ ด้านการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Corporate and Work Integrated Education: CWIE) ลงผ่านศูนย์สหกิจศึกษาถ่ายทอดลงสู่ระดับคณะ เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Manpower Development)

การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยฯ จึงสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยกลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation Strategic Intent University) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและอุตสาหกรรมของประเทศ มีการปฏิรูประบบการบริหาร ปรับเปลี่ยนหลักสูตร และการเรียนการสอนให้ทันสมัย เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม การสร้างและพัฒนา ศักยภาพของนักศึกษา ผลิตกำลังคนคุณภาพสูง ให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ สร้างต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้ โดยการส่งเสริมสนับสนุน และจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัย มีความเป็นเลิศตามจุดแข็งของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สร้างจุดต่างตามความถนัด และมีความหลากหลายตาม พันธกิจและความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมบทบาทความร่วมมือกับภาคเอกชน และอุตสาหกรรมเพื่อ สนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมพัฒนา เป็นระบบนิเวศในการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย ต่อไป

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสานใหม่ พ.ศ. 2565 - 2569 มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ เพื่อ ขับเคลื่อน 10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ บนฐานจุดเน้นใน 3 Cluster เดิม และเพิ่มจุดเน้นขึ้นมาใหม่เป็น “3 Cluster +” ได้แก่ กัญชงกัญชาและสมุนไพร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรม Robotic & Automation อุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร และ Quantum Technology ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 จุดเน้นความเชี่ยวชาญตามยุทธศาสตร์ใหม่ “3 Cluster +” (พ.ศ.2565-2569)

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน**

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายในเป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในมหาวิทยาลัยฯ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การบริหารจัดการ อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานส่วนการวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

| ข้อ | ปัจจัยภายใน |
|----------------------------|--|
| จุดแข็ง (Strengths) | |
| S1 | มหาวิทยาลัยมีการสอนทั้งระดับ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกมุ่งเน้นทักษะ เชิงปฏิบัติสามารถเชื่อมโยงระดับการศึกษาของกำลังคนให้มีคุณภาพในแต่ละระดับเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของท้องถิ่นให้เจริญเติบโต มีหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของสถานประกอบการ รองรับบริการบริการสังคมทั้งระดับจังหวัดภูมิภาคและประเทศ |
| S2 | บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องมีงานวิจัย ที่เผยแพร่และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการสอนที่เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในภูมิภาคทำให้ นักศึกษามีทักษะเชิงปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสามารถทำประโยชน์และชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี |
| S3 | บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพมีความสามารถมีประสบการณ์และทักษะด้านวิชาชีพ มีความหลากหลายทุกสาขาอาชีพ มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานและรักองค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสนใจเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ มีศักยภาพสูงสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี |
| S4 | มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านปฏิบัติในวิชาชีพตนเองพร้อมทั้งการพัฒนาตนเองด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีการพัฒนาระบบงานตามความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนและได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (KM) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างดี |
| S5 | มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงด้านวิศวกรรมศาสตร์มีฐานความรู้ด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติซึ่งได้รับการยอมรับทั้งระดับภูมิภาคและระดับชาติอย่างต่อเนื่องมีหลักสูตร ด้านวิศวกรรมที่ครอบคลุมเกือบทุกสาขาวิชา |
| S6 | มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมีระบบที่ทันสมัยในด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน บุคลากร พัสดุ การเงินและ งบประมาณ มีการนำโปรแกรม และระบบต่างๆ เข้ามาใช้ในระบบปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยมีการอัปเดตระบบต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งมีผลดีต่อการติดตาม ตรวจสอบ |
| S7 | มหาวิทยาลัยมีระเบียบสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานและสนับสนุนการจดลิขสิทธิ์สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานวิจัย ส่งผลให้มีผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์ที่มีการนำเสนอในเวทีวิชาการในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง |
| S8 | มหาวิทยาลัยมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานมีการนำระบบประกันคุณภาพ มาใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานโดยอาศัยระบบ ISO9001:2015 มาเป็นตัวกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานมีระเบียบการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งงานและมีระเบียบและประกาศการกำหนดหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน |
| S9 | มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ให้กับส่วนงาน เพื่อความยืดหยุ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมีการกำหนดสายบังคับบัญชา กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน |

| ปัจจัยภายใน | |
|-----------------------|---|
| จุดอ่อน (Weakness) | |
| W1 | บุคลากรสายวิชาการสายสนับสนุน และบัณฑิต มีทักษะภาษาต่างประเทศน้อย (ภาษาอังกฤษ, ภาษาอาเซียน) ยังขาดความพร้อมสำหรับก้าวสู่ระดับนานาชาติ |
| W2 | บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวมขาดความกระตือรือร้น และการทำงานเป็นทีม มีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกบางส่วนไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาดสวัสดิการและความมั่นคงในอนาคต |
| W3 | การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากขาดภาวะผู้นำและศักยภาพรายบุคคล |
| W4 | มหาวิทยาลัยขาดสวัสดิการและความมั่นคงในงานที่สร้างเพื่อขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน |
| W5 | บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนขาดการพัฒนาทักษะทางด้าน “Soft Skills” คือทักษะที่สำคัญในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ human touch และเป็นสิ่งที่ AI หรือหุ่นยนต์ไม่สามารถแทนที่ได้ เช่น ทักษะด้าน การสื่อสาร (Communication Skill), การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork), ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skill), การใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) เป็นต้น |
| W6 | ผลงานวิจัยทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติมีจำนวนไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่ สมศ.กำหนดไว้ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตรมีน้อยจำนวนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อินน่อให้ประโยชน์อย่างชัดเจนมีน้อยการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาต่อยอดบูรณาการยังน้อย |
| W7 | นักวิจัยขาดการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการข้ามศาสตร์ ยังไม่มีต้นแบบหรือขาดผู้เชี่ยวชาญทางการบูรณาการข้ามศาสตร์ที่ดีแก่นักวิจัย |
| ปัจจัยภายนอก | |
| โอกาส (Opportunities) | |
| O1 | นโยบายชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 13 ส่งผลต่อการพัฒนาคนและหลักสูตรในมหาวิทยาลัย นโยบายภาครัฐที่ก้าวสู่ Thailand 4.0 และสังคมนวัตกรรม เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนามหาวิทยาลัย |
| O2 | การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทำให้มีความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสังคมรอบด้านที่หน่วยงานตั้งอยู่ มีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างงานทั้งด้านเทคโนโลยีและการเกษตร |
| O3 | การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้าขายอุตสาหกรรมที่เน้นมาทางเทคโนโลยีระบบหุ่นยนต์ อากาศยาน ระบบราง เกษตร ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรมหาวิทยาลัยและสามารถพัฒนาหลักสูตรใหม่ขึ้นมารับรองการเปลี่ยนแปลงได้ |
| O4 | เทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ผู้ใช้เข้าถึงทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ได้ง่ายขึ้นทุกที่ทุกเวลาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน |
| O5 | การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัยภาคสังคมและภาคธุรกิจต้องการความรู้ในระดับอุดมศึกษามากขึ้น |
| O6 | Sustainable Development Goals–SDGs 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาด้านการพัฒนาคน เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สันติภาพและความยุติธรรมและความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกรอบ ในการจัดทำแผนการพัฒนาประเทศให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน |
| O7 | การพัฒนาประเทศสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเอื้อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย |
| ภัยคุกคาม (Threat) | |
| T1 | ภาวะการแข่งขันทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศมีมากขึ้น |
| T2 | การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption คือการเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ ที่เปลี่ยนรูปแบบวิธีการ รวมถึงพฤติกรรมของคนในสังคมใดสังคมหนึ่งไปอย่างฉับพลัน |
| T3 | การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลต่อด้านการจัดการเรียนการสอน และงานปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน |

แผนผังยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดบนมาตรฐานสากล
2. พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น พร้อมเป็นนวัตกรรมมืออาชีพ
3. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

1. มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง (Recruitment)
2. พัฒนาบุคลากรสู่นวัตกรรมมืออาชีพ (Development)
3. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง อว. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร



ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 – 2569

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วย | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | | | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|------------------|----------------------|------|------|------|------|--|---|----------------------|
| | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | | |
| กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment) | | | | | | | | | | |
| 1.1 แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก เข้ามาทำงานเพื่อให้ สัดส่วนของอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอกตามคลัสเตอร์ของ มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัย | 1.1.1 จำนวนอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอกของอาจารย์ทั้งหมด ตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาของ มหาวิทยาลัย | ร้อยละ | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | - การส่งบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตาม สาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนามหาวิทยาลัยฯ | - การแสวงหานักเรียนทุนที่ใกล้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้ได้รับทุน ภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำใน มหาวิทยาลัย | กบค./คณะ |
| 1.2 แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้ เพียงพอเพื่อรองรับความต้องการ ในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ของ มหาวิทยาลัยในอนาคต | 1.2.1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มี ความรู้ความสามารถ และมี ประสบการณ์ ในสาขาที่เป็นความ ต้องการตามคลัสเตอร์ของ มหาวิทยาลัย | จำนวน บุคลากร | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | - การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาระยะสั้น และให้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม เพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ตาม ความต้องการของมหาวิทยาลัย | | กบค./คณะ |
| 1.3 พัฒนาระบบการสรรหาและ จัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้ เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ สมรรถนะ ตามเกณฑ์และคลัส เตอร์ที่เป็นสากลตามความ ต้องการของมหาวิทยาลัย | 1.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มี บุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับ ตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ ความสามารถทางเทคโนโลยีและ ภาษาต่างประเทศ และมี ประสบการณ์ในการทำงาน | ร้อยละ | 65 | 70 | 80 | 90 | 100 | - กำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุน ตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความ ต้องการของมหาวิทยาลัย | | กบค./ทุก หน่วยงาน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 – 2569

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วย | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | | | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--------|----------------------|------|------|------|------|---|--|----------------------|
| | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | | |
| กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development) | | | | | | | | | | |
| 2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง | 2.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบพทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคัลส์เตอร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน | - โครงการจัดทำแผนงาน Roadmap แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ในทุกระยะ 5 ปี | กบค./ ทุกหน่วยงาน |
| | 2.1.2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรถนะตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หลักสูตรออนไลน์ Thaimooc , สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ | - โครงการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพในสถานประกอบการที่ทำ MoU กับมหาวิทยาลัย | กบค./ ทุกหน่วยงาน |
| 2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงาน ก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ | 2.2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญ) | ร้อยละ | 47 | 49 | 51 | 53 | 55 | - การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการบรรยายเชิงปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | - โครงการปฏิรูประบบการประเมินบุคลากร “RMUTI KPI Framework” - โครงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อสร้างกำลังคนสมรรถนะ สูงในการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการใหม่ ที่มีทักษะแห่งอนาคต | กบค./คณะ |
| | 2.2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งประเภททั่วไปประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ) | ร้อยละ | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | - การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น | - โครงการสร้าง Hub of Talent & Knowledge - โครงการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ Career Path | กบค./ ทุกหน่วยงาน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 – 2569

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | หน่วย | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด | | | | | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น | กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--------|----------------------|------|------|------|------|--|---|-----------------------------|
| | | | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | | |
| กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management) | | | | | | | | | | |
| 3.1 มีระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อการปฏิรูปสู่ยุคดิจิทัล | 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ | 92 | 94 | 96 | 98 | 100 | - พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | | กบค. |
| 3.2 มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลและเกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน | 3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย | ร้อยละ | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | - การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร | - พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงาน และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ | กบค./ สำนักงาน กฎหมาย |
| 3.3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยบูรณาการการทำงานทุกส่วนงานให้เอื้อต่อการดำเนินของบุคลากร | 3.3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน | ร้อยละ | 90 | 95 | 100 | 100 | 100 | - การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชมงคล หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ | สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากรไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก | ทุกคณะ ทุกหน่วยงาน |
| 3.4 พัฒนาระบบการสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ให้เหมาะสมกับบุคลากร ในมหาวิทยาลัย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน | 3.3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ของมหาวิทยาลัย | ร้อยละ | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | - โครงการให้ความรู้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการดำเนินการหลังเกษียณอายุราชการสำหรับบุคลากร มทร.อีสาน - การตรวจสอบสุขภาพประจำปี - การจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย | | กบค./กพน. กองกลาง |



ส่วนที่ 4
เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

1. ประเภทวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ปฏิบัติการ

ชำนาญการ

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญพิเศษ

3. ประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ชำนาญงาน

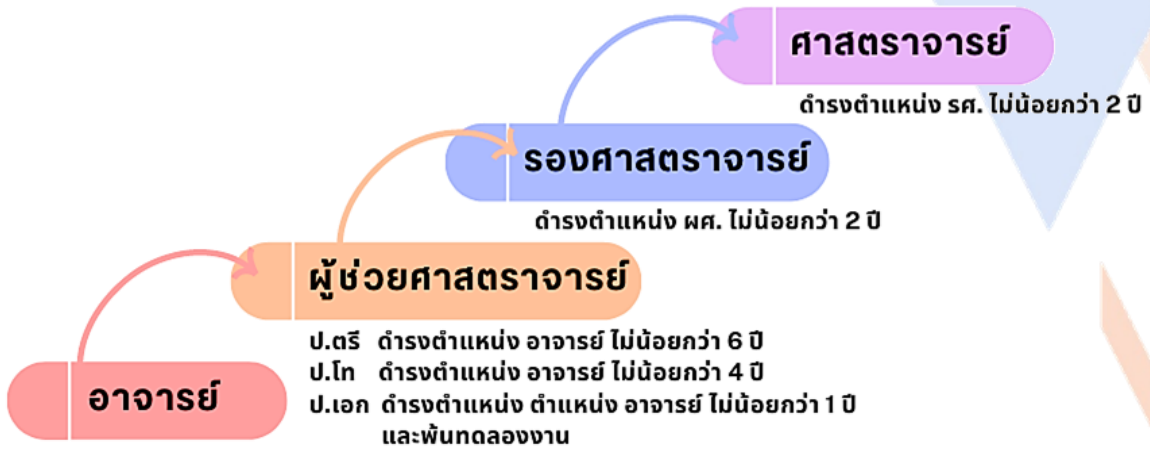
ชำนาญงานพิเศษ

4. ประเภทผู้บริหาร

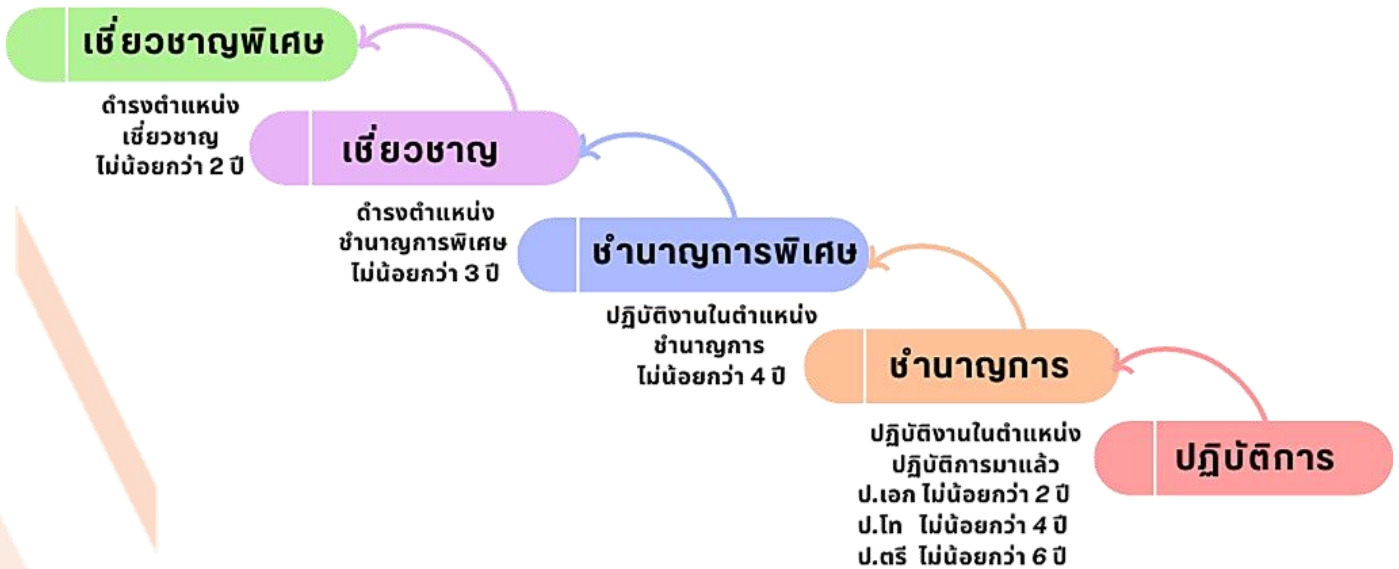
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

1. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ



2. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

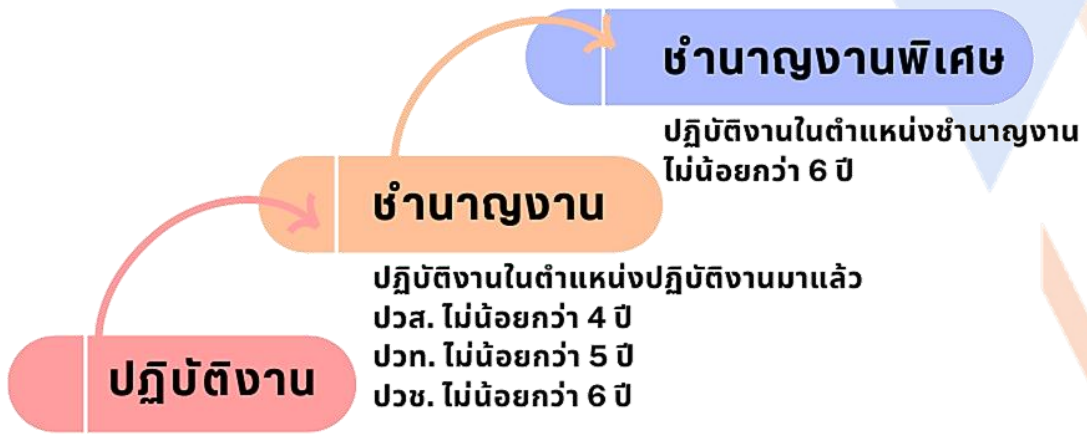


*หมายเหตุ

1. การเลื่อนขั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2564

** ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสาขาวิจัยคือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์, นักวิชาการศึกษา, นักวิจัย, นักสถิติ

3. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป



** ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และช่างเทคนิค

*หมายเหตุ

1. การเลื่อนขั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ตำแหน่งทางการบริหาร

**ผอ./รอง ผอ.
สำนัก/สถาบัน หรือเทียบเท่า**

**ผู้อำนวยการกอง
หรือเทียบเท่า**

*หมายเหตุ การดำรงตำแหน่งทางการบริหารทุกตำแหน่ง ต้องใช้วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ส่วนที่ 5
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล

□ การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 สู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผล หลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน

2. หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

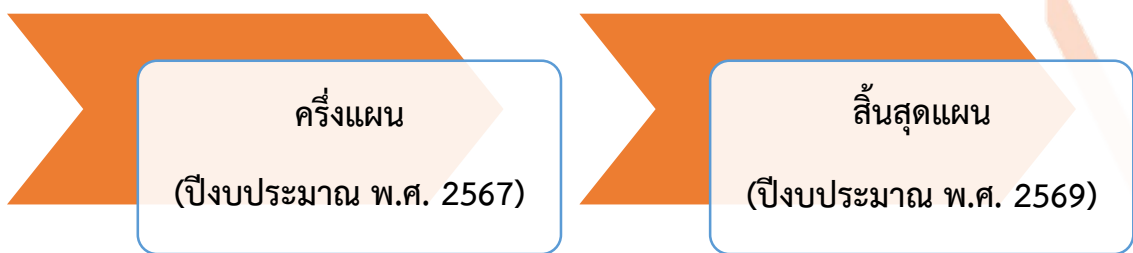
| มหาวิทยาลัย | คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง |
|--|---|
| ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) | |
| แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) | แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) |
| แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปี | แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง ประจำปี |
| คณะกรรมการดำเนินการ (1) ระดับมหาวิทยาลัย / (2) ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน | |

□ การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

5.1 การติดตามผลการดำเนินงาน

5.1.1 กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 5 ปี



5.1.2 การทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569



5.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

| ชื่อตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | |
|--|--|------------|
| | ครึ่งแผน | สิ้นสุดแผน |
| ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 | ระดับ 4 | ระดับ 5 |
| เกณฑ์การวัด | | |
| ระดับ 1 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 50 – ร้อยละ 59.99 | สูตรในการคำนวณ จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย □□□□ ————— จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด | |
| ระดับ 2 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 60 – ร้อยละ 69.99 | | |
| ระดับ 3 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 70 – ร้อยละ 79.99 | | |
| ระดับ 4 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 80 – ร้อยละ 89.99 | | |
| ระดับ 5 ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ 90 – ร้อยละ 99.99 | | |

ภาคผนวก

