



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division, RMUTT



รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565
โดย กองบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร

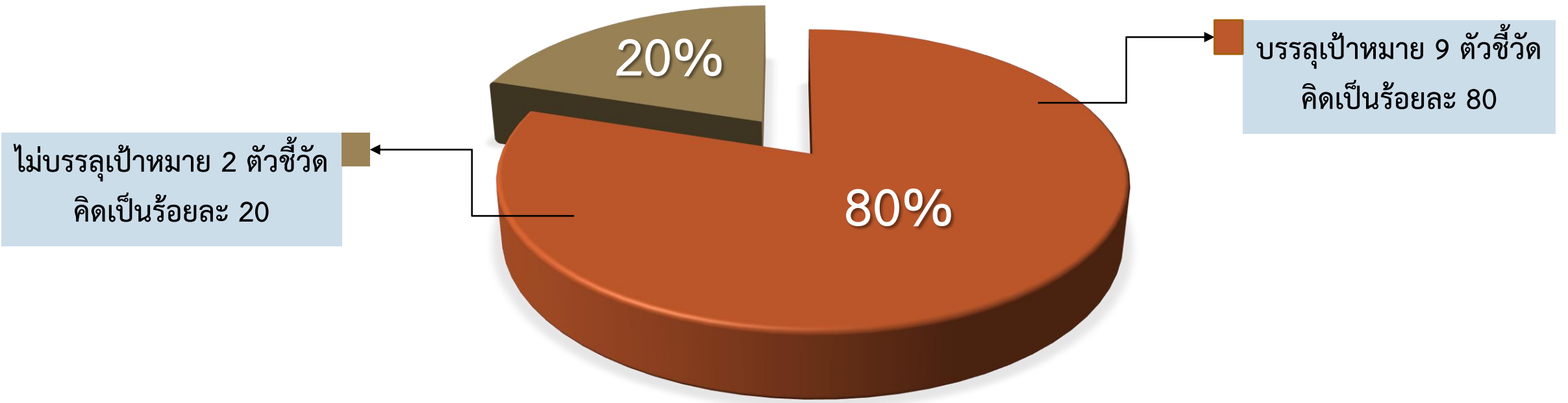


กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division, RMUTI



ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)





กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resources Management Division, RMUTL



กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้นตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50.5

เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการดำเนินการส่งบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ แสวงหานักเรียนทุนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้ได้รับทุนภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย

<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร 2 คน	จำนวนบุคลากร 2 คน
--	----------------------	----------------------

ในปีงบประมาณ 2565 มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่มีความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้มีความชำนาญการสูง จำนวน 2 ราย ได้แก่ 1. รองศาสตราจารย์สนั่น การค้า และ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาดา รียมธรรพพงษ์



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resources Management Division, RMUTT



กลยุทธ์ที่ 1: มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัยได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำให้บรรลุค่าเป้าหมายในตัวชี้วัดนี้



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resources Management Division, RMUTL



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 4 : ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 66

สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

สาเหตุ : หน่วยงานที่ยังไม่มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผน ทบทวน แก้ไขปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หรือ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารและ/หรือคณะกรรมการประจำของหน่วยงานเพื่อพิจารณา

แนวทางแก้ไข: ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สำเร็จลุล่วง โดยกองบริหารงานบุคคลมีหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และค่านิยมของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน เพื่อใช้เป็นแผนและแนวทางในการกำกับทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resources Management Division, RMUTL



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
❌ ตัวชี้วัดที่ 5 : ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 64

สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

สาเหตุ : เนื่องจากมีบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ารับการปฏิบัติงานจึงทำให้ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆตามไตรมาสที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งสถานการณ์ COVID-19 ที่ส่งผลให้หน่วยงานไม่ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากร

แนวทางแก้ไข: กองบริหารงานบุคคลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก โดยการให้หน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรม อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานนั้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรออนไลน์ ถือเป็นการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะในสายงานได้เช่นเดียวกัน



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 6 : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ / ความเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ 47	ร้อยละ 47 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ โดยการจัดโครงการให้ความรู้บุคลากรสายวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

1. จัดโครงการบุคลากรสายวิชาการรับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) ตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
3. จัดโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
4. จัดโครงการบุคลากรสายวิชาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
5. มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาด้านภาระงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร (สายวิชาการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
6. มีประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินการจัดทำผลงานทางวิชาการและเงินรางวัลผลงานทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เพื่อเป็นการสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการจัดทำผลงานเพิ่มขึ้น



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 7 : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ 10	ร้อยละ 12 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

1. จัดโครงการบุคลากรสายสนับสนุนรับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ และความเข้าใจบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับผลงานของสายสนับสนุนที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. จัดโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง
4. จัดโครงการบุคลากรสายสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้น



กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resources Management Division, RMUTL



กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 8 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 92	ร้อยละ 92 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ESS) ประกอบด้วยระบบงานบุคลากร (Human Resource System) โดยในปีงบประมาณ 2565 มีผลการประเมินแบบสอบถามความพึงพอใจ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 92 สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน

<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 9 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 88	ร้อยละ 87.5 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>
---	-----------	--

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ที่สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
2. จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
3. จัดทำแบบประเมินร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานไปยัง ITA (การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ)



กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 10 : ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตามพันธกิจของหน่วยงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชมณฑล หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากรไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 11 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>
---	-----------	--------------------------------------

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานดำเนินการจัดการโครงการให้ความรู้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการดำเนินการหลังเกษียณอายุราชการ สำหรับบุคลากร มทร.อีสาน การตรวจสอบภาพประจำปี รวมทั้งการจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2565 มีผลการประเมินจากแบบสอบถามความพึงพอใจการจัดโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 85



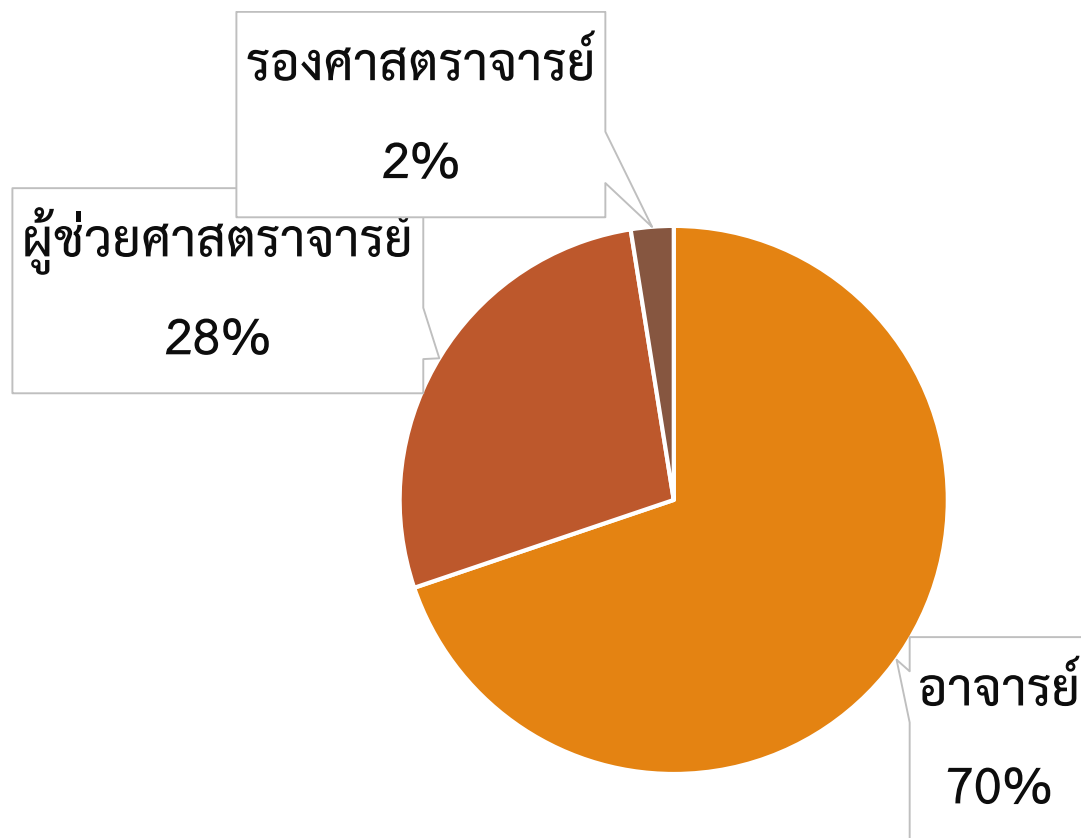
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division , RMUTTI



**ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**

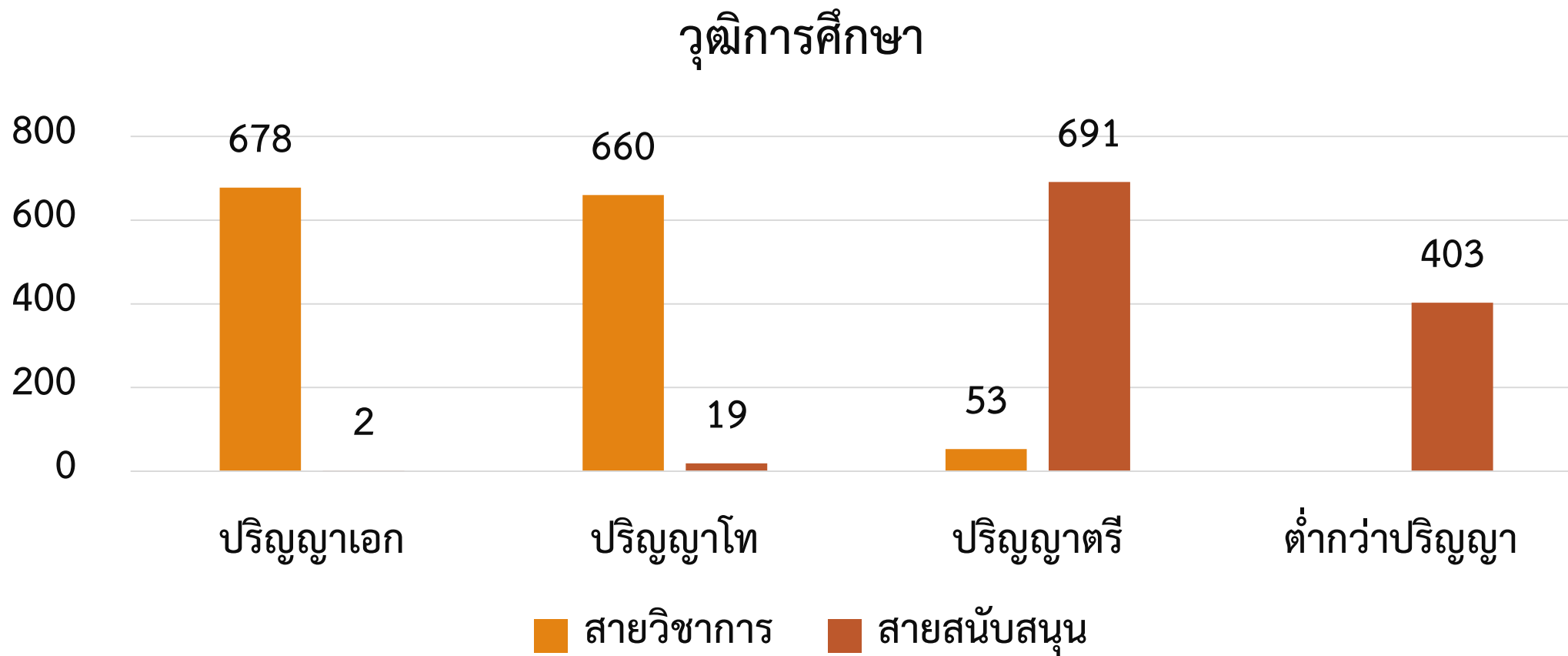
ข้อมูลบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ



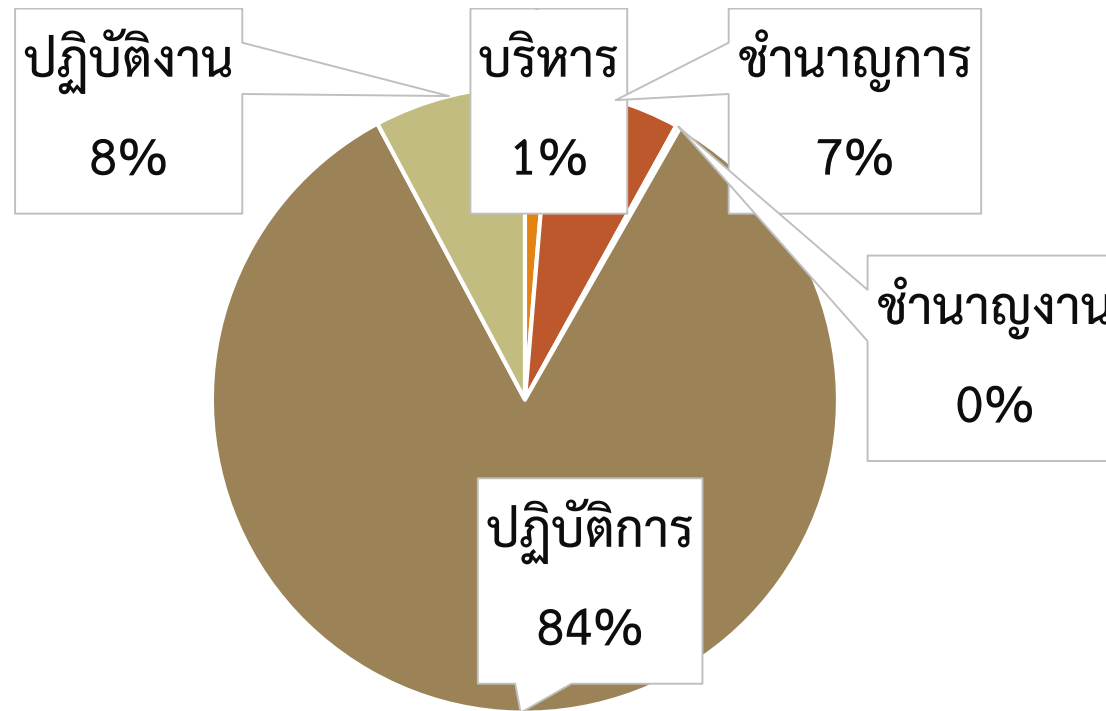
ตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์

ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากร

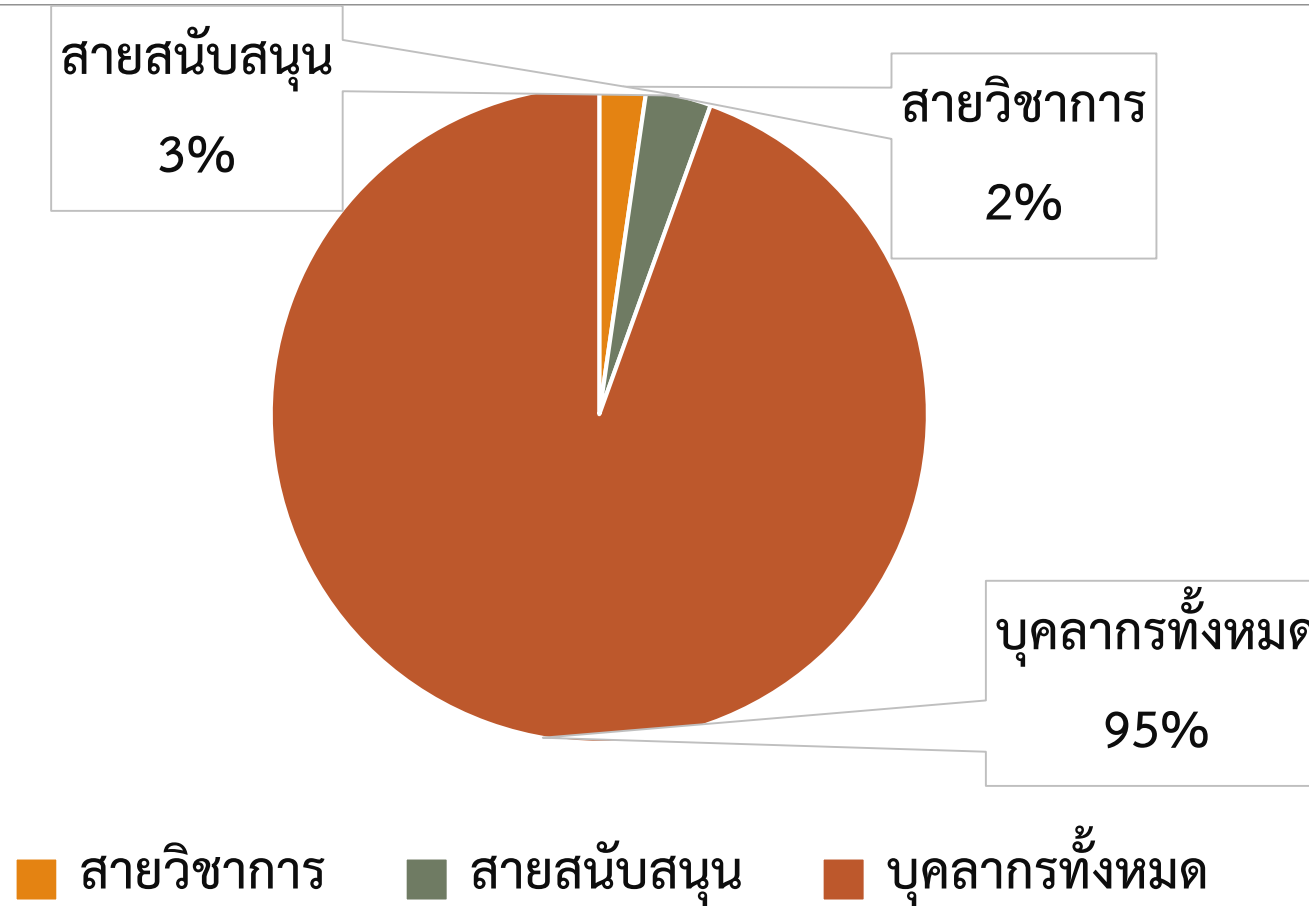


ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น



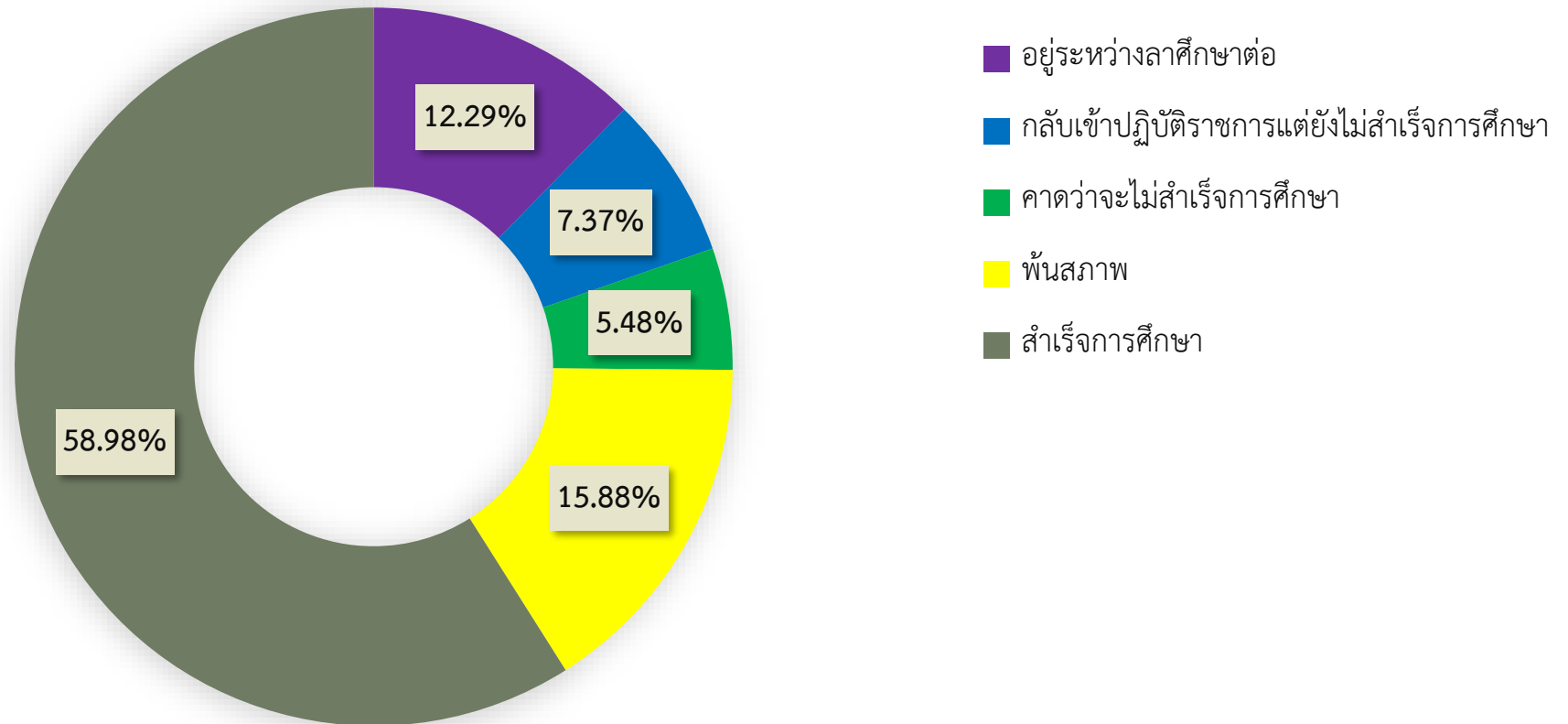
■ บริหาร ■ ชำนาญการ ■ ชำนาญงาน ■ ปฏิบัติการ ■ ปฏิบัติงาน

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหา ปี 2565

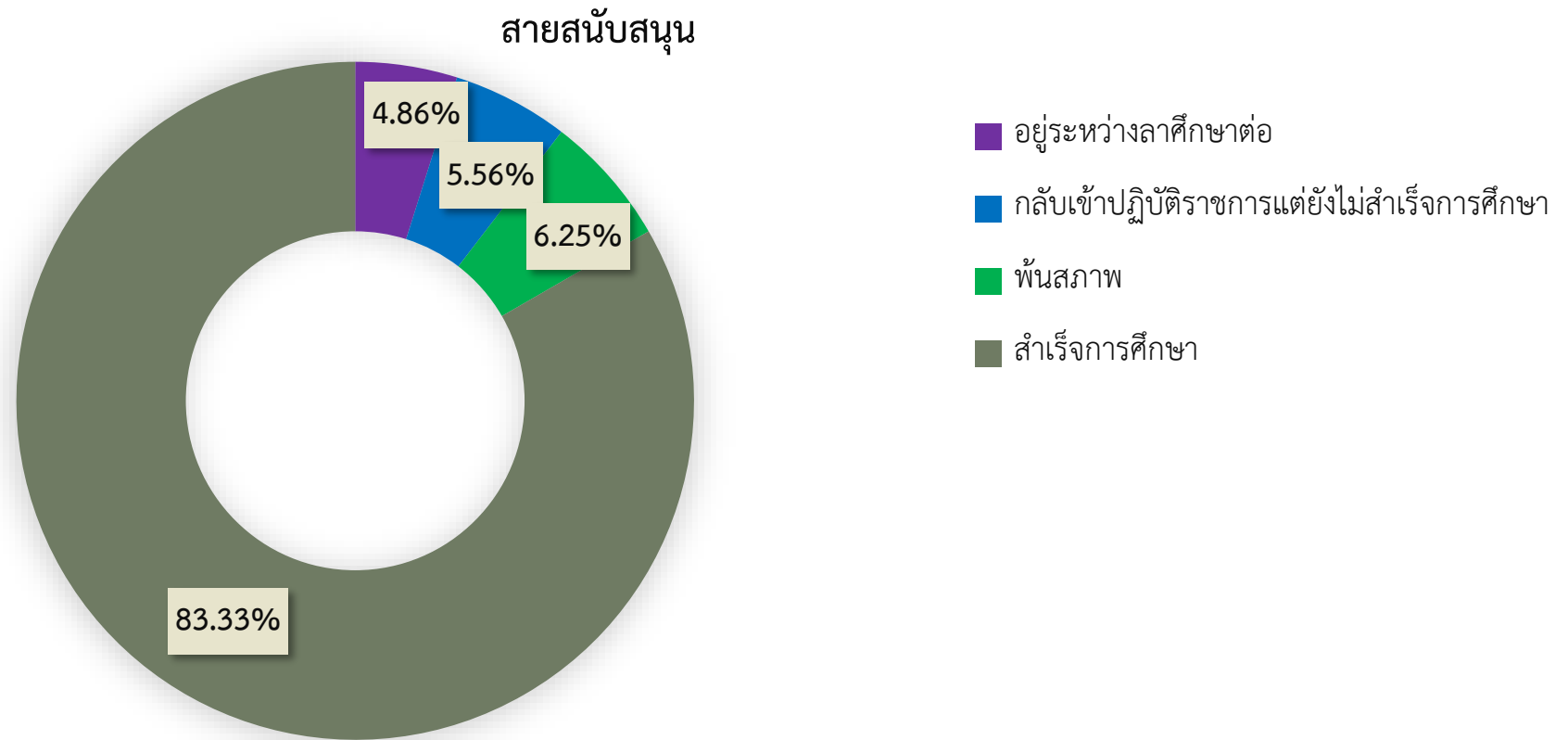


ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง (ลาศึกษาต่อ)

สายวิชาการ



ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง (ลาศึกษาต่อ)





กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division, RMUTII



ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีดังนี้

๑. เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้เกิดความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้วทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม/โครงการ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น เช่น เปลี่ยนมาจัดในรูปแบบออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในแต่ละสังกัด ที่จะนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ในอนาคตสืบไป