



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 - พ.ศ.2569)





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

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยฯ ในช่วง 5 ปี โดยมุ่งดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบาย และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 โดยมุ่งดำเนินงานสนองนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้มีความสำคัญกับการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 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 แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ระยะ 5 ปี พ.ศ.2565 – พ.ศ.2569 มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารประเทศ และการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยกองบริหารงานบุคคลมีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และบุคลากรภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในแต่ละสังกัด ที่จะนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ในอนาคตสืบไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัย	1
ข้อมูลพื้นฐาน ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	2
โครงสร้างหน่วยงาน	5
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กร	6
เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ อัตลักษณ์บัณฑิต	7
ส่วนที่ 2 ข้อมูลบุคลากร	8
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	9
ข้อมูลจำนวนบุคลากรตามสายงาน จำแนกตามวิทยาเขต	10
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา	11
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวิทยาเขตและวุฒิการศึกษา	12
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะและตำแหน่งทางวิชาการ	13
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวิทยาเขตและตำแหน่งทางวิชาการ	14
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา	15
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวิทยาเขตและวุฒิการศึกษา	16
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคณะและตำแหน่งที่สูงขึ้น	17
ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569	19
ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายสนับสนุน ระหว่างปี 2565-2569	20
ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	22
นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	23
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis)	26
แผนผังยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	28
แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	29
ประเด็นประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2569	30
ส่วนที่ 4 เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน	35
ส่วนที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	39

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

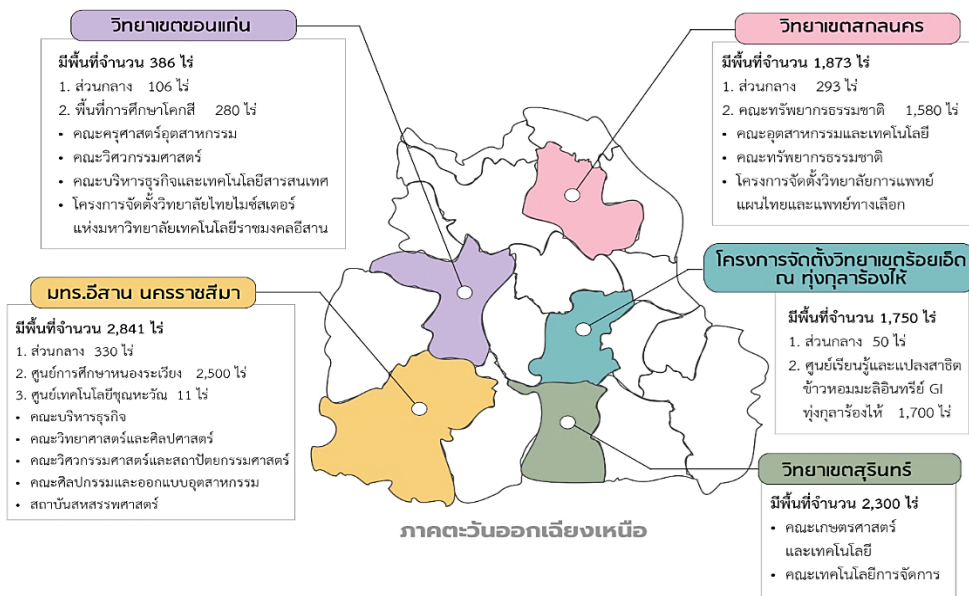
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

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



ดังนั้นสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นหนึ่งในจำนวนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครุวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ พงษ์เกล้าร่องไห้ 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. ศูนย์เทคโนโลยีชุมหะวัน จำนวน 11 ไร่

ปัจจุบันเปิดสอน 6 คณะ ได้แก่

- คณะบริหารธุรกิจ
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมสร้างสรรค์
- คณะระบบรางและการขนส่ง
- สถาบันสหบรรพศาสตร์

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 หมายถึงทางแห่งความสำเร็จมรรค 8 และความสดชื่นเบิกบานก่อให้เกิดปัญญา แผ่ซจรไปทั่วสารทิศภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุกอยู่หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลม มีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9

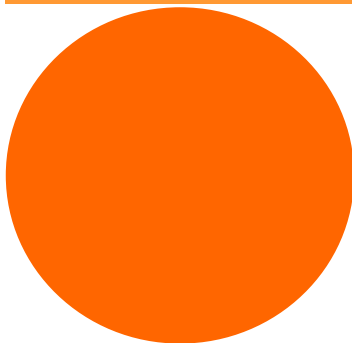
ด้านล่างของตราวงกลมทำปับกรอบโค้งรองรับ ชื่อ “มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญ รุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า มหาวิทยาลัยอันเป็นมงคล แห่งพระราช

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 เปรียบเสมือนการก้าวไปพร้อมๆ กันทั้ง 5 วิทยาเขต เพื่อนำพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ความสำเร็จร่วมกันทางการศึกษา

สีประจำมหาวิทยาลัยคือ สีแสด

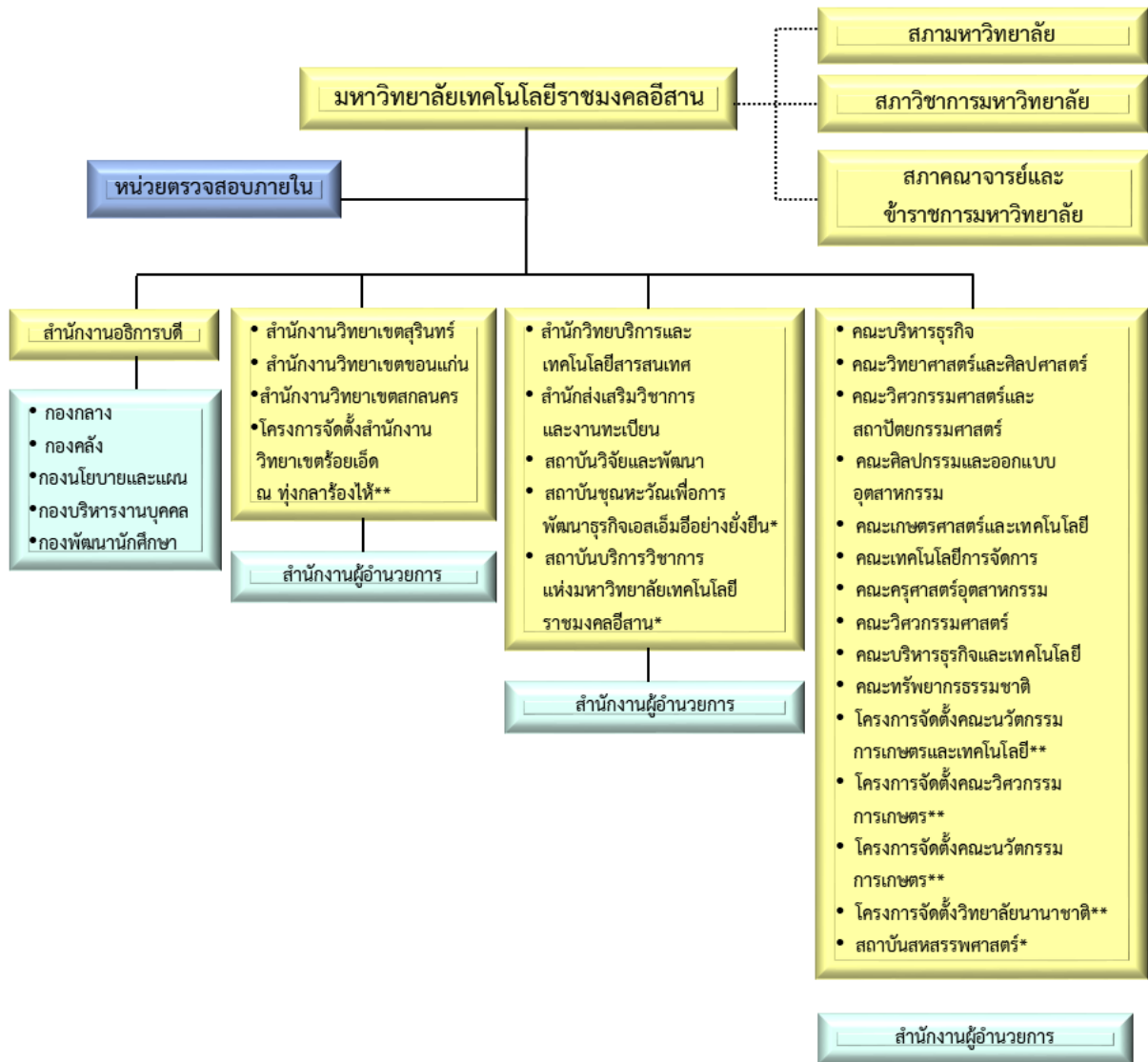


ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย



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 ที่มีพลังการพัฒนาย่างยั่งยืน

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 เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และสารสนเทศในการสื่อสาร เพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานในวิชาชีพได้

ส่วนที่ 2

ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

จำนวนบุคลากรภาพรวม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2,497 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,372 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,125 คน สามารถแยกประเภทของบุคลากรได้ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 302 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1,475 คน พนักงานราชการ จำนวน 58 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน และลูกจ้างเงินรายได้ จำนวน 644 คน

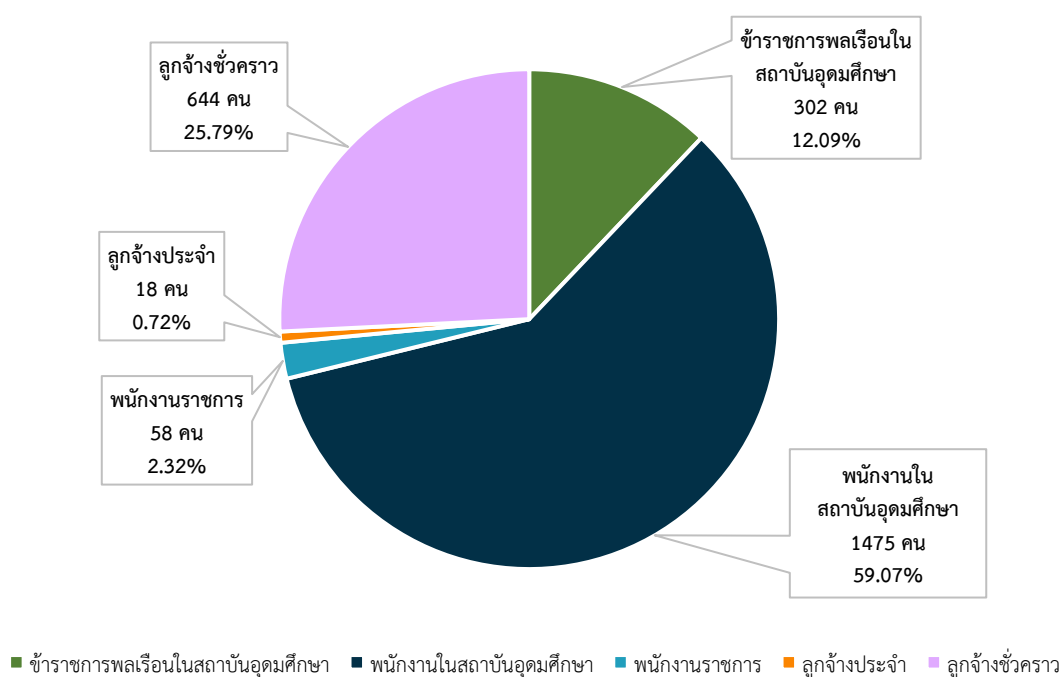
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม	ร้อยละ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	287	15	302	12.09
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1,008	467	1,475	59.07
พนักงานราชการ	1	57	58	2.32
ลูกจ้างประจำ	-	18	18	0.72
ลูกจ้างชั่วคราว	76	568	644	25.79
รวมทั้งสิ้น	1,372	1,125	2,497	100.00

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน



ข้อมูลจำแนกบุคลากรตามสายงาน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนตามวิทยาเขต ทั้ง 4 วิทยาเขต ดังนี้

1. นครราชสีมา มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 576 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 542 คน รวมทั้งสิ้น 1,118 คน

2. วิทยาเขตขอนแก่น มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 357 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 215 คน รวมทั้งสิ้น 572 คน

3. วิทยาเขตสุรินทร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 199 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้น 390 คน

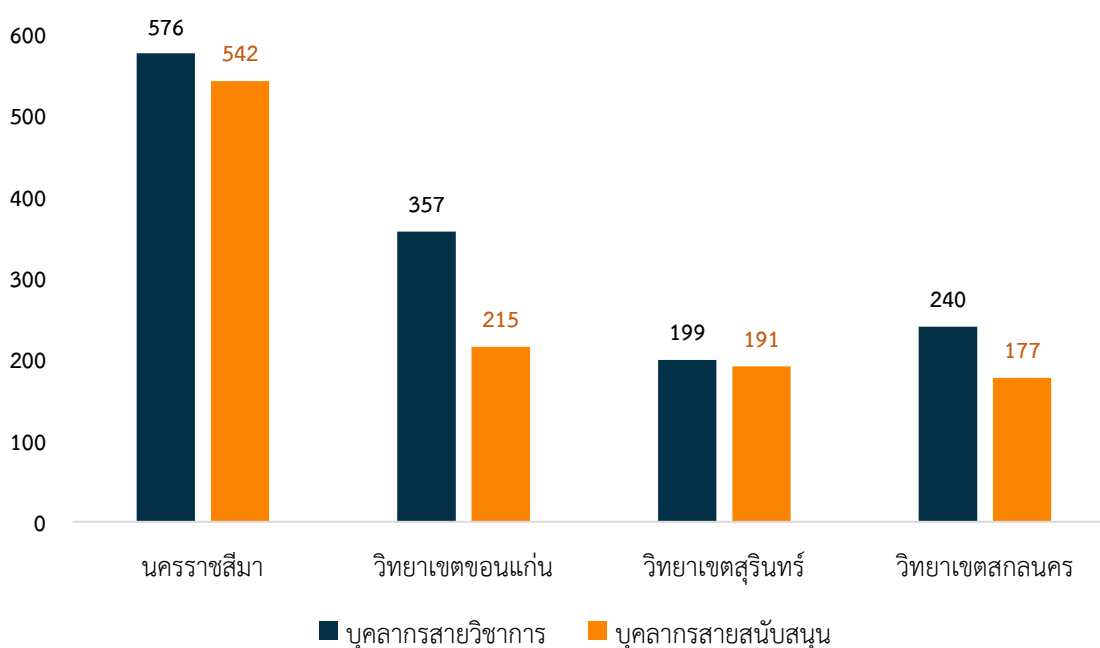
4. วิทยาเขตสกลนคร มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 240 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 177 คน รวมทั้งสิ้น 417 คน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามวิทยาเขต และสายงาน

วิทยาเขต	ประเภท		รวม	ร้อยละ
	วิชาการ	สนับสนุน		
นครราชสีมา	576	542	1,118	44.77
วิทยาเขตขอนแก่น	357	215	572	22.91
วิทยาเขตสุรินทร์	199	191	390	15.62
วิทยาเขตสกลนคร	240	177	417	16.70
รวมทั้งสิ้น	1,372	1,125	2,497	100.00

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามวิทยาเขต และสายงาน



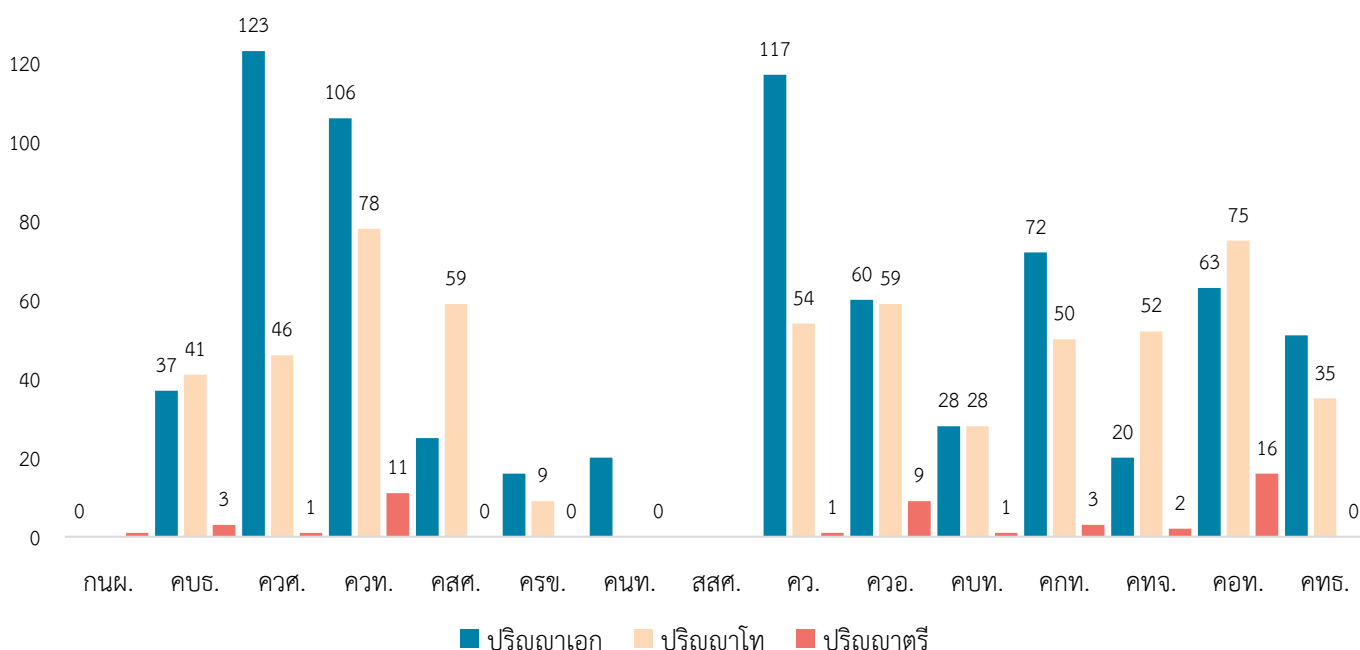
ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,372 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาเอก จำนวน 738 คน ปริญญาโท จำนวน 586 คน และมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 48 คน เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 53.79

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา			รวม	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในคณะ	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในมหาวิทยาลัย
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
กองนโยบายและแผน	-	-	1	1	-	-
คณะบริหารธุรกิจ	37	41	3	81	45.68	5.01
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	123	46	1	170	72.35	16.67
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	106	78	11	195	54.36	14.36
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	25	59	-	84	29.76	3.39
คณะระบบรางและการขนส่ง	16	9	-	25	64.00	2.17
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	20	-	-	20	100.00	2.71
สถาบันสหเวชศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	117	54	1	172	68.02	15.85
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	60	59	9	128	46.88	8.13
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	28	28	1	57	49.12	3.79
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	72	50	3	125	57.60	9.76
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	20	52	2	74	27.03	2.71
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	63	75	16	154	40.91	8.54
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	51	35	-	86	59.30	6.91
รวมทั้งสิ้น	738	586	48	1,372	-	-
ร้อยละ	53.79	42.71	3.50	100.00	-	-

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

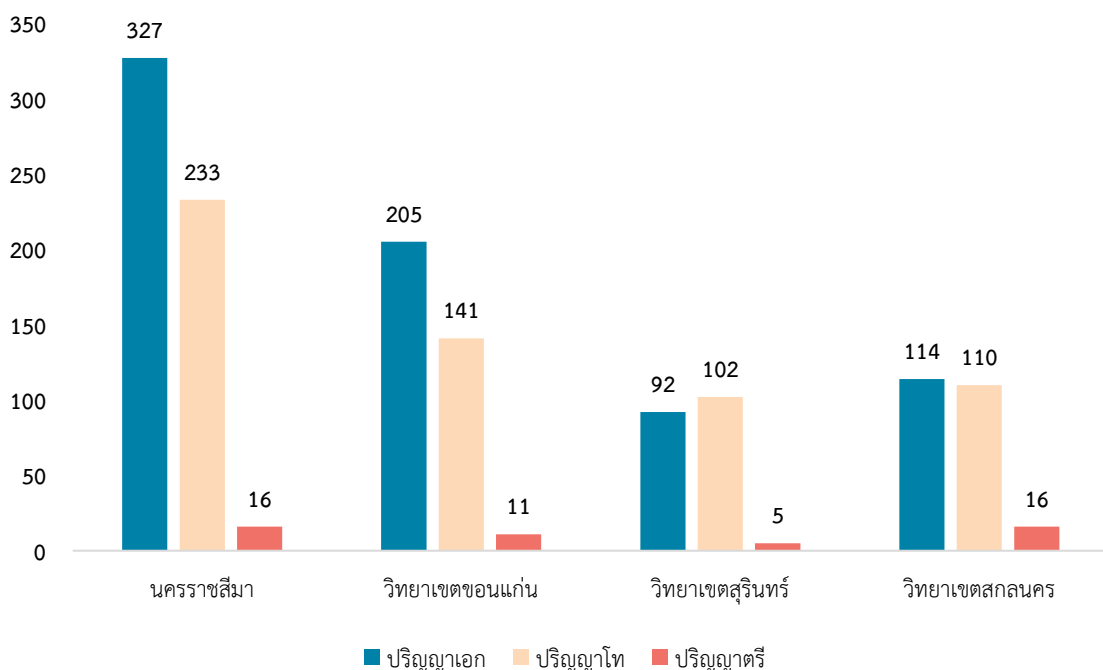


ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามวิทยาเขต และวุฒิการศึกษา

วิทยาเขต	วุฒิการศึกษา			รวม	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในวิทยาเขต	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดในมหาวิทยาลัย
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี			
นครราชสีมา	327	233	16	576	56.77	44.31
วิทยาเขตขอนแก่น	205	141	11	357	57.42	27.78
วิทยาเขตสุรินทร์	92	102	5	199	46.23	12.47
วิทยาเขตสกลนคร	114	110	16	240	47.50	15.45
รวมทั้งสิ้น	738	586	48	1,372	-	-
ร้อยละ	53.79	42.71	3.50	100.00	-	-

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามวิทยาเขต และวุฒิการศึกษา



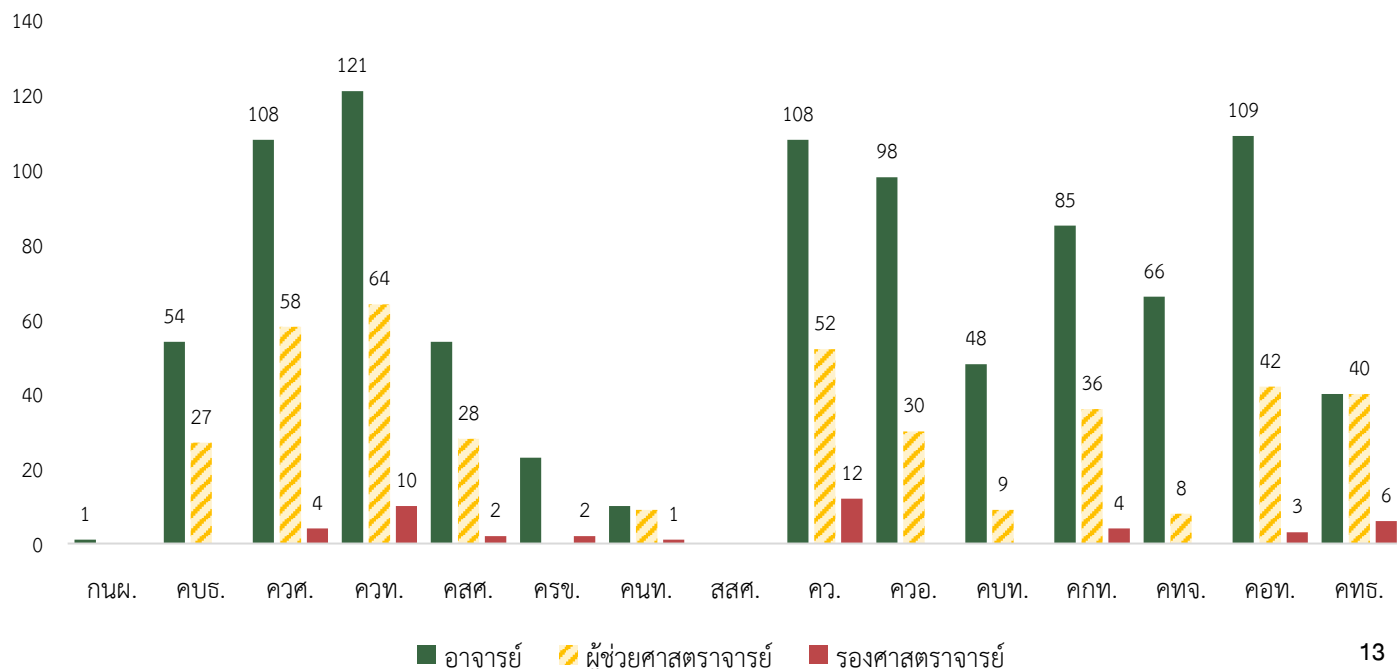
ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,372 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และตำแหน่งทางวิชาการ โดยบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 447 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 403 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 44 คน เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 32.58

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในคณะ	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดในมหาวิทยาลัย
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์			
กองนโยบายและแผน	1	-	-	-	1	-	-
คณะบริหารธุรกิจ	54	27	-	-	81	33.33	1.97
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	108	58	4	-	170	36.47	4.52
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	121	64	10	-	195	37.95	5.39
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	54	28	2	-	84	35.71	2.19
คณะระบบรางและการขนส่ง	23	-	2	-	25	8.00	0.15
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	10	9	1	-	20	50.00	0.73
สถาบันสหบรรพาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	108	52	12	-	172	37.21	4.66
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	98	30	-	-	128	23.44	2.19
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	48	9	-	-	57	15.79	0.66
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	85	36	4	-	125	32.00	2.92
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	66	8	-	-	74	10.81	0.58
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	109	42	3	-	154	29.22	3.28
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	40	40	6	-	86	53.49	3.35
รวมทั้งสิ้น	925	403	44	-	1,372		
ร้อยละ	67.42	29.37	3.21	-	100.00		

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

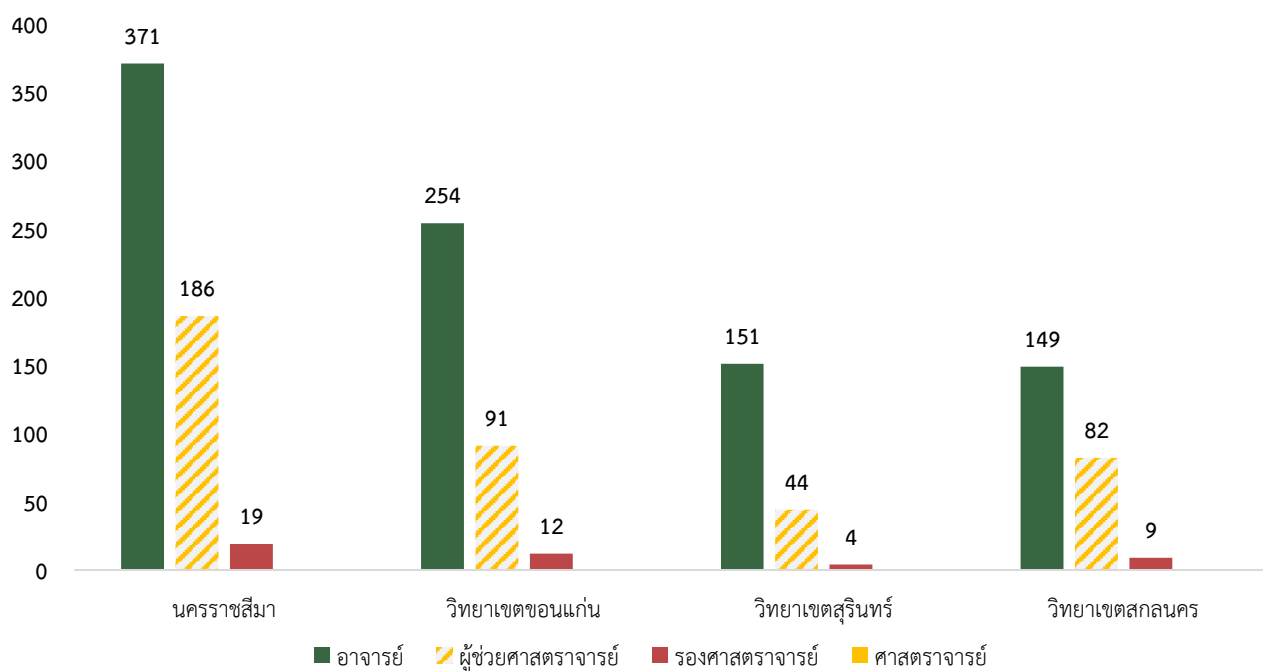


ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามวิทยาเขต และตำแหน่งทางวิชาการ

วิทยาเขต	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในคณะ	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดในมหาวิทยาลัย
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์			
นครราชสีมา	371	186	19	-	576	35.59	14.94
วิทยาเขตขอนแก่น	254	91	12	-	357	28.85	7.51
วิทยาเขตสุรินทร์	151	44	4	-	199	24.12	3.50
วิทยาเขตสกลนคร	149	82	9	-	240	37.92	6.63
รวมทั้งสิ้น	925	403	44	-	1,372	-	32.58
ร้อยละ	67.42	29.37	3.21	-			

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามวิทยาเขต และตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,125 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งปริญญาตรี จำนวน 378 คน มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 729 คน มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 17 คน และมีวุฒิปริญญาเอก จำนวน 1 คน

เมื่อคำนวณร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 58.31 รองลงมา คือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.42 วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 12.09 คุณวุฒิปริญญาเอกและป.บัณฑิต ร้อยละ 0.09

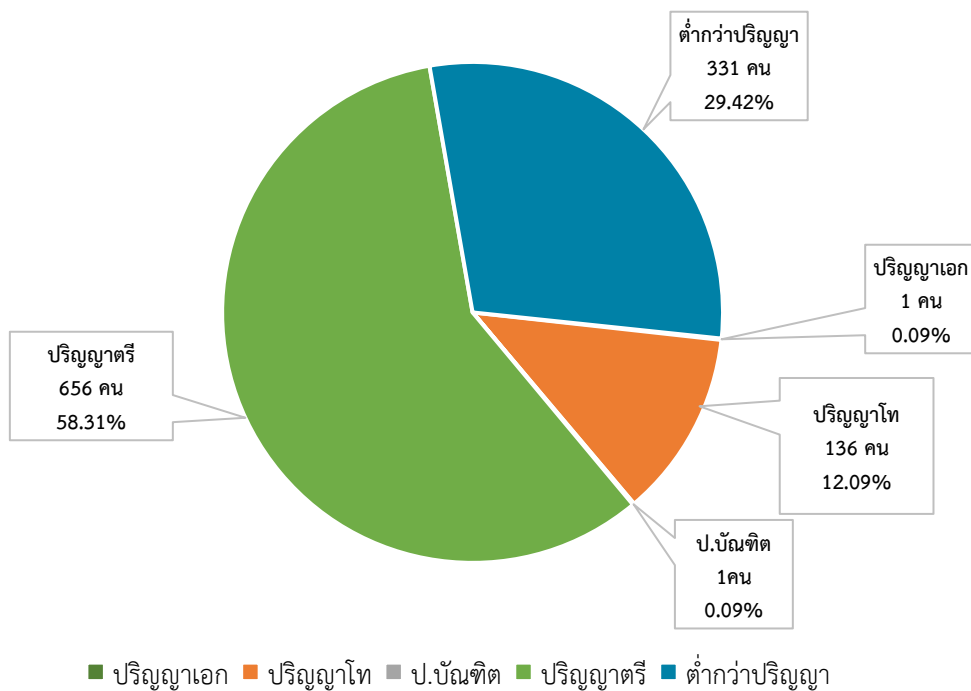
ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา					รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ป.บัณฑิต	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญา	
นครราชสีมา						
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	2	-	4	-	6
สำนักงานอธิการบดี	1	-	-	1	-	2
กองกลาง	-	6	-	43	48	97
กองคลัง	-	8	-	19	1	28
กองนโยบายและแผน	-	5	-	15	1	21
กองบริหารงานบุคคล	-	9	-	18	2	29
กองพัฒนานักศึกษา	-	6	-	18	2	26
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	6	-	24	1	31
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	5	-	34	2	41
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	7	-	32	-	39
คณะบริหารธุรกิจ	-	6	-	15	3	24
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	-	4	-	23	4	31
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	4	1	37	21	63
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	-	4	-	12	1	17
คณะระบบรางและการขนส่ง	-	-	-	5	1	6
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	10	1	11
สถาบันสหสรรพศาสตร์	-	-	-	15	6	21
ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง	-	-	-	4	12	16
สถาบันชุมชนพัฒนาเพื่อการพัฒนาธุรกิจฯ	-	-	-	4	1	5
สถาบันบริการวิชาการฯ	-	-	-	11	1	12
ศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรฯ	-	1	-	7	8	16
รวม (นครราชสีมา)	1	73	1	351	116	542
ขอนแก่น						
สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น	-	5	-	65	47	117
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	7	-	13	19	39
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	4	-	22	13	39
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	17	2	20
รวม (วิทยาเขตขอนแก่น)	-	17	-	117	81	215

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา					รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ป.บัณฑิต	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญา	
สุรินทร์						
สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์	-	14	-	44	42	100
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	-	10	-	16	4	30
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	-	4	-	226	31	61
รวม (วิทยาเขตสุรินทร์)	-	28	-	86	77	191
สกลนคร						
สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร	-	9	-	60	37	106
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	-	7	-	24	11	42
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	2	-	18	9	29
รวม (วิทยาเขตสกลนคร)	-	18	-	102	57	177
รวมทั้งสิ้น	1	136	1	656	331	1,125
ร้อยละ	0.09	12.09	0.09	58.31	29.42	100.00

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา



บุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้ มีจำนวนทั้งสิ้น 482 คน โดยแบ่งเป็นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 23 คน และระดับชำนาญงาน จำนวน 1 คน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 414 คน ระดับชำนาญการ มีจำนวน 39 คน และระดับผู้บริหาร มีจำนวน 5 คน (การของกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสามารถกำหนดได้เฉพาะข้าราชการฯ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา)

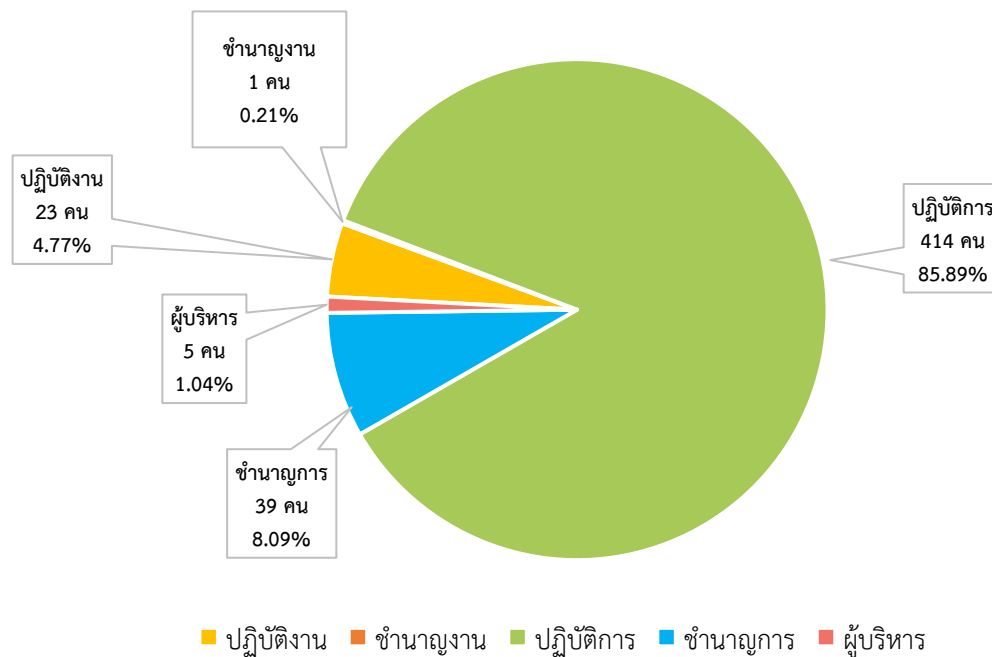
ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และการกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

คณะ/หน่วยงาน	การกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น					รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ผู้บริหาร	
นครราชสีมา						
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	4	-	-	4
สำนักงานอธิการบดี	-	-	1	-	1	2
กองกลาง	-	-	30	1	-	31
กองคลัง	1	-	20	3	-	24
กองนโยบายและแผน	-	-	13	1	-	14
กองบริหารงานบุคคล	1	-	14	6	-	21
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	13	2	-	15
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	11	1	1	14
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	21	-	-	21
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	-	14	4	-	20
คณะบริหารธุรกิจ	1	-	12	1	-	14
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	2	-	18	-	1	21
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	27	1	-	28
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	-	-	11	-	-	11
คณะระบบรางและการขนส่ง	-	-	2	-	-	2
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	1	-	-	1
สถาบันสหสรรพศาสตร์	-	-	3	-	-	3
ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง	-	-	3	-	-	3
สถาบันชุมชนพัฒนาเพื่อการพัฒนาธุรกิจฯ	-	-	-	-	-	-
สถาบันบริการวิชาการฯ	-	-	-	-	-	-
ศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรฯ	-	-	-	-	-	-
รวม (นครราชสีมา)	8	-	218	20	3	249
วิทยาเขตขอนแก่น						
สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น	7	-	42	3	-	52
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	13	2	-	15
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	10	2	-	12
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	14	-	-	14
รวม (วิทยาเขตขอนแก่น)	7	-	79	7	-	93

คณะ/หน่วยงาน	การกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น					รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ผู้บริหาร	
วิทยาเขตสุรินทร์						
สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์	2	-	37	6	-	45
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	3	1	10	2	-	16
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	1	-	12	2	-	15
รวม (วิทยาเขตสุรินทร์)	6	1	59	10	-	76
วิทยาเขตสกลนคร						
สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร	2	-	33	1	-	36
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	-	-	13	1	1	15
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	12	-	1	13
รวม (วิทยาเขตสกลนคร)	2	-	58	2	2	64
รวมทั้งสิ้น	23	1	414	39	5	482

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และการกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น



ตารางที่ 9 ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569

คณะ	ปีที่มีผู้เกษียณอายุราชการ																			
	2565					2566					2567					2568				
	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
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	-	-	2	-	3	1	-	4	1	2	-	-	3	1	-	-	-	1
3. คณะบริหารธุรกิจ	1	2	-	-	3	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	1	1	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	3	-	-	5	-	2	-	-	2	2	-	1	-	3	-	-	-	-	-
6. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	2	-	-	5	1	5	-	-	6	1	-	-	-	1	1	3	-	-	4
7. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. คณะทรัพยากรธรรมชาติ	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
9. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
10. คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	-	-	2	-	1	-	-	1	1	3	-	-	4	1	-	-	-	1
11. คณะเทคโนโลยีการจัดการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
รวม	11	11	-	-	22	2	13	1	-	16	6	7	1	-	14	5	9	-	-	14
ร้อยละ	50	50	-	-	100.00	12.5	81.25	6.25	-	100.00	42.86	50	7.14	-	100.00	35.71	64.29	-	-	100.00

ตารางที่ 10 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	-	-	-	-	-	-
4	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
5	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-
6	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-
7	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	-
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	1	-	1
10	สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น	-	-	-	-	-	-
11	สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร	-	-	-	-	-	-
12	สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์	1	-	-	-	-	1
13	คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-
14	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-
15	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-	-
16	คณะศิลปกรรมและศิลปกรรมสร้างสรรค์	-	-	-	1	-	1
17	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
18	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-
19	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-
20	คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	-	-	-	-
21	คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-
22	คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-
23	คณะเทคโนโลยีการจัดการ	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		1	1	-	2	1	5

หมายเหตุ	อักษรย่อของคณะ	มีความหมาย ดังนี้
1. คบธ.		หมายถึง คณะบริหารธุรกิจ
2. ควท.		หมายถึง คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
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

ส่วนที่ 3

ข้อมูลพื้นฐาน

นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

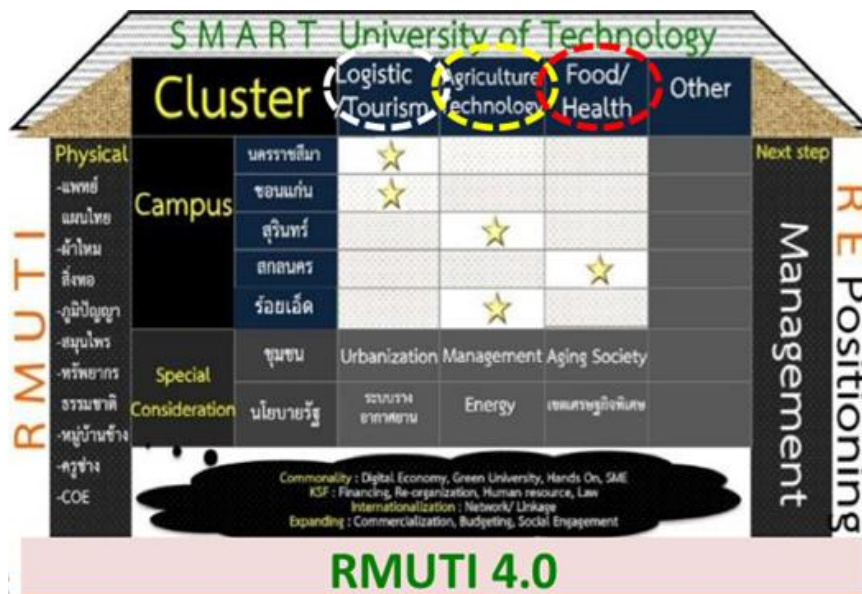
นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานได้ดำเนินการจัดทำ Re-positioning เพื่อให้การปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน 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 และมีวิทยาเขตที่สนับสนุน คือ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตสกลนคร และโครงการจัดตั้ง วิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ทุ่งกุลาร้องไห้

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 Mangament)) กำหนดให้ผู้รับผิดชอบหลัก คือ วิทยาเขตสุรินทร์ และ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ทุ่งกุลาร้องไห้ มีวิทยาเขตที่สนับสนุน 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 และมีวิทยาเขตที่สนับสนุน คือ นครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น และ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ทุ่งกุลาร้องไห้



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

การพัฒนาหลักสูตรที่รองรับคลัสเตอร์ มีหลักสูตรแบบเฉพาะทาง หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ตอบ 10+2อุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ และมีหลักสูตรแบบสหวิทยาการที่มีความเชื่อมโยงข้ามศาสตร์ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ปริญญา1+ ปริญญา 2+ และโมดูล ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก คำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ แต่ละคลัสเตอร์ ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างบุคลากร จัดตั้งหน่วยงานพิเศษเพื่อขับเคลื่อนคลัสเตอร์ พัฒนางานวิจัย แบบมุ่งเป้า งานวิจัยข้ามศาสตร์ สร้างนวัตกรรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี บริการวิชาการเพื่อก่อให้เกิดรายได้ บูรณาการการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมเพื่อการดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืน จากผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 3 Cluster ที่ผ่านมาส่งผลทำให้เกิดความเชี่ยวชาญของบุคลากรสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของการวิจัยและพัฒนาสร้างนวัตกรรมที่ได้รับอนุมัติทุนงานวิจัยจากแหล่งทุนที่มีความน่าเชื่อถือ และจำนวนงบประมาณ ที่มีมูลค่าสูง อาทิเช่น 1) โครงการวิจัยและพัฒนาต้นแบบระบบรถไฟฟ้าวางเบาโดยใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศไทย: เพื่อต่อยอด ไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรม ได้รับทุนวิจัยจาก บพข. 100 ล้านบาท 2) การวิจัยและพัฒนาต้นแบบรถไมโครบัสซีทีไฟฟ้า ได้รับทุนสนับสนุนจาก วช. 10 ล้านบาท 3) ชุดโครงการการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ผ่าน BCG Economy Model ได้รับทุนจาก บพข. 90 ล้านบาท 4) โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของวิสาหกิจ/OTOP ข้าว คราม ไหม ได้รับทุนจาก บพข. 5) โครงการกัญนคร @ ราชมงคลอีสาน ผลักดันให้เกิด 1,000 วิสาหกิจชุมชนปลูกพืชเศรษฐกิจใหม่ กัญชา กัญชง 6) โครงการวิจัยสร้างหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อลำเลียงเวชภัณฑ์ และอาหารสำหรับสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 ได้รับทุนสนับสนุนจากบริษัทเอกชน 7) โครงการวิจัยเตียงควบคุมระบบอัตโนมัติสำหรับคนไข้แผลกดทับ ได้รับทุนวิจัยจาก วช. เป็นต้น

มหาวิทยาลัยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (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) การเตรียมการบริการวิชาการแก่สังคมเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แบบสมบูรณ์ การพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยและบริการวิชาการภายใต้แนวคิด BCG Economy Model มาปรับใช้เพื่อสร้างความสมดุล ให้เศรษฐกิจเติบโตควบคู่กับการอยู่ร่วมกันในสังคมและดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยฯ ต้องสามารถดำเนินการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมได้ การจัดการศึกษาได้ขับเคลื่อนระบบสหกิจศึกษา และเตรียมผลักดันนโยบายชาติ ด้านการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Corporative and Work Integrated Education: CWIE) ลงผ่านศูนย์สหกิจศึกษา ถ่ายทอดลงสู่ระดับคณะ เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Manpower Development)

การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยฯ จึงสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยกลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation Strategic Intent University) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและอุตสาหกรรมของประเทศ มีการปฏิรูประบบการบริหาร ปรับเปลี่ยนหลักสูตร และการเรียนการสอนให้ทันสมัย เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม การสร้างและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา ผลิตกำลังคนคุณภาพสูงให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้ โดยการส่งเสริมสนับสนุน และจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัย มีความเป็นเลิศตามจุดแข็งของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สร้างจุดต่างตามความถนัด และมีความหลากหลายตามพันธกิจและความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมบทบาทความร่วมมือกับภาคเอกชน และอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมพัฒนา เป็นระบบนิเวศในการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย ต่อไป

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานใหม่ พ.ศ. 2565 - 2569 มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อน 10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ บนฐานจุดเน้นใน 3 Cluster เดิม และเพิ่มจุดเน้นขึ้นมาใหม่เป็น “3 Cluster +” ได้แก่ กัญชากัญชาและสมุนไพร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรม Robotic & Automation อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 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	มหาวิทยาลัยมีการสอนทุกระดับ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกมุ่งเน้นทักษะ เชิงปฏิบัติสามารถเชื่อมโยงระดับการศึกษาของกำลังคนให้มีคุณภาพในแต่ละระดับเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของท้องถิ่นให้เจริญเติบโต มีหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของสถานประกอบการ รองรับบริการบริการสังคมทุกระดับจังหวัดภูมิภาคและประเทศ
S2	บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องมีงานวิจัย ที่เผยแพร่และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการสอนที่เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในภูมิภาคทำให้นักศึกษามีทักษะเชิงปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสามารถทำประโยชน์และชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
S3	บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพมีความสามารถมีประสบการณ์และทักษะด้านวิชาชีพ มีความหลากหลายทุกสาขาอาชีพ มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานและรักองค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสนใจเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ มีศักยภาพสูงสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี
S4	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านปฏิบัติในวิชาชีพตนเองพร้อมทั้งการพัฒนาตนเองด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีการพัฒนาระบบงานตามความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนและได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (KM) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างดี
S5	มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงด้านวิศวกรรมศาสตร์มีฐานความรู้ด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติซึ่งได้รับการยอมรับทั้งระดับภูมิภาคและระดับชาติอย่างต่อเนื่องมีหลักสูตร ด้านวิศวกรรมที่ครอบคลุมเกือบทุกสาขาวิชา
S6	มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมีระบบที่ทันสมัยในด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน บุคลากร พัสดุ การเงินและ งบประมาณ มีการนำโปรแกรม และระบบต่างๆเข้ามาใช้ในระบบปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยมีการอัปเดตระบบต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งมีผลดีต่อการติดตาม ตรวจสอบ
S7	มหาวิทยาลัยมีระเบียบสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานและสนับสนุนการจดลิขสิทธิ์สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานวิจัย ส่งผลให้มีผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์ที่มีการนำเสนอในเวทีวิชาการในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง
S8	มหาวิทยาลัยมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานมีการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานโดยอาศัยระบบ ISO9001:2015 มาเป็นตัวกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานมีระเบียบการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งงานและมีระเบียบและประกาศการกำหนดหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน
S9	มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ให้กับส่วนงาน เพื่อความยืดหยุ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมีการกำหนดสายบังคับบัญชา กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน

ข้อ	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 หรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อันก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจนมีน้อยการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาต่อยอดบูรณาการยังน้อย
W7	นักวิจัยขาดการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการข้ามศาสตร์ ยังไม่มีต้นแบบหรือขาดผู้เชี่ยวชาญทางการบูรณาการข้ามศาสตร์ที่ดีแก่นักวิจัย
ข้อ	ปัจจัยภายนอก
โอกาส (Opportunities)	
O1	นโยบายชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 13 ส่งผลต่อการพัฒนาคนและหลักสูตรในมหาวิทยาลัย นโยบายภาครัฐที่ก้าวสู่ Thailand 4.0 และสังคมนวัตกรรม เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนามหาวิทยาลัย
O2	การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทำให้มีความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสังคมรอบด้านที่หน่วยงานตั้งอยู่ มีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างงานทั้งด้านเทคโนโลยีและการเกษตร
O3	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้าขายอุตสาหกรรมที่เน้นมาทางเทคโนโลยีระบบหุ่นยนต์ อากาศยาน ระบบบรรจก เกษตร ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรมหาวิทยาลัยและสามารถพัฒนาหลักสูตรใหม่ขึ้นมารับรองการเปลี่ยนแปลงได้
O4	เทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ผู้ใช้เข้าถึงทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ได้ง่ายขึ้นทุกที่ทุกเวลาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน
O5	การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัยภาคสังคมและภาคธุรกิจ ต้องการความรู้ในระดับอุดมศึกษามากขึ้น
O6	Sustainable Development Goals-SDGs 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาด้านการพัฒนาคน เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สันติภาพและคุณธรรมและความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกรอบ ในการจัดทำแผนการพัฒนาประเทศให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน
O7	การพัฒนาประเทศสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเอื้อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย
ภัยคุกคาม (Threat)	
T1	ภาวะการแข่งขันทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศมีมากขึ้น
T2	การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption คือการเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ ที่เปลี่ยนรูปแบบวิธีการ รวมถึงพฤติกรรมของคนในสังคมใดสังคมหนึ่งไปอย่างฉับพลัน
T3	การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และงานปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

แผนผังยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

- 1. บุคลากรมีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดบนมาตรฐานสากล
- 2. พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น พร้อมเป็นนวัตกรรมมืออาชีพ
- 3. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

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

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

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



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

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น	กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร									
กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)									
กลยุทธ์ที่ 1.1 แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เข้ามาทำงานเพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกตามคณิศรของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย									
KPI : 1 จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ทั้งหมดตามคณิศรที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	50	55	60	65	70	- การส่งบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ	- การแสวงหานักเรียนทุนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้ได้รับทุนภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย	กบค./คณะ
กลยุทธ์ที่ 1.2 แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอเพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่างๆของมหาวิทยาลัยในอนาคต									
KPI : 2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคณิศรของมหาวิทยาลัย	คน	2	2	2	2	2	- การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาระยะสั้น และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆตามความต้องการของมหาวิทยาลัย		กบค./คณะ
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ สมรรถนะ ตามเกณฑ์และคณิศรที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย									
KPI : 3 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ	65	70	80	90	100	- กำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคณิศรที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย		กบค./ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น	กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)									
กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง									
KPI : 4 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	100	100	100	100	100	- จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคัลส์เตอร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน	- โครงการจัดทำแผนงาน Roadmap แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ในทุกระยะ 5 ปี	กบค./ทุก หน่วยงาน
KPI : 5 ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	- การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หลักสูตรออนไลน์ Thaimooc , สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ	- โครงการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพในสถานประกอบการที่ทำ Mou กับมหาวิทยาลัย	กบค./ทุก หน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงานก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ									
KPI : 6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ	47	49	51	53	55	- การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการบรรยายเชิงปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	- โครงการปฏิรูประบบการประเมินบุคลากร “RMUTI KPI ramwork” - โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างกำลังคนสมรรถนะ สูงในการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการใหม่ที่มีทักษะแห่งอนาคต	กบค./คณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น	กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
KPI : 7 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ	10	12	14	16	18	- การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	- โครงการสร้าง Hub of Talent & Knowledge - โครงการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ Career Path	กบค./ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)									
กลยุทธ์ที่ 3.1 มีระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อการปฏิรูปสู่ยุคดิจิทัล									
KPI : 8 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	92	94	96	98	100	- พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว		กบค.
กลยุทธ์ที่ 3.2 มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลและเกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน									
KPI : 9 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	88	89	90	91	92	- การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	- พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	กบค./สำนักงานกฎหมาย
กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยบูรณาการการทำงานทุกส่วนงานให้เอื้อต่อการดำเนินของบุคลากร									
KPI : 10 ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน	ร้อยละ	90	95	100	100	100	- การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชชมคล หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากรไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	กบค./ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น	กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาระบบการสวัสดิการ และสิ่งจูงใจ ให้เหมาะสมกับบุคลากร ในมหาวิทยาลัย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน									
KPI : 11 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	80	80	80	80	- โครงการให้ความรู้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และการดำเนินการหลังเกษียณอายุราชการ สำหรับบุคลากร มทร.ธัญบุรี - การตรวจสอบสภาพประจำปี - การจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย		กบค./ กพน./ กองกลาง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)				
KPI : 1 จำนวนอาจารย์คณาจารย์ปริญาเอกของอาจารย์ทั้งหมดตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย				
1	บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ	1,246,600	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย				
2	จ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย	394,860	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 3 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงาน				
3	กำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)				
KPI : 4 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร				
4	จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบพจนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคัลส์เตอร์ของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 5 ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง				
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หลักสูตรออนไลน์ Thaimooc , สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญ)				
6	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ เพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	360,000	ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 7 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ)				
7	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	140,000	ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)				
KPI : 8 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
8	ระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค.
KPI : 9 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย				
9	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแก่บุคลากรทางการศึกษา	24,500	ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ	กบค.
10	โครงการอบรมให้ความรู้และเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดี สำหรับบุคลากร มทร.ธัญบุรี	50,000	ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ	สำนักงานกฎหมาย
KPI : 10 ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน				
11	โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชชมงคล หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ	3,475,600	1 ต.ค.- 30 ก.ย ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 11 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย				
12	โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรทางการศึกษา	10,000	ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ	กบค.

ส่วนที่ 4

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

1. ประเภทวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ปฏิบัติการ

ชำนาญการ

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญพิเศษ

3. ประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ชำนาญงาน

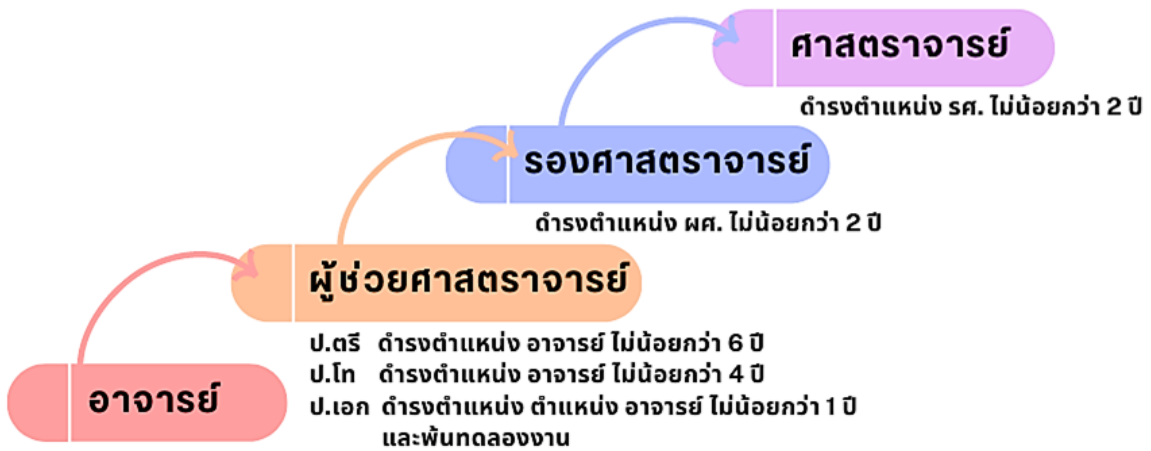
ชำนาญงานพิเศษ

4. ประเภทผู้บริหาร

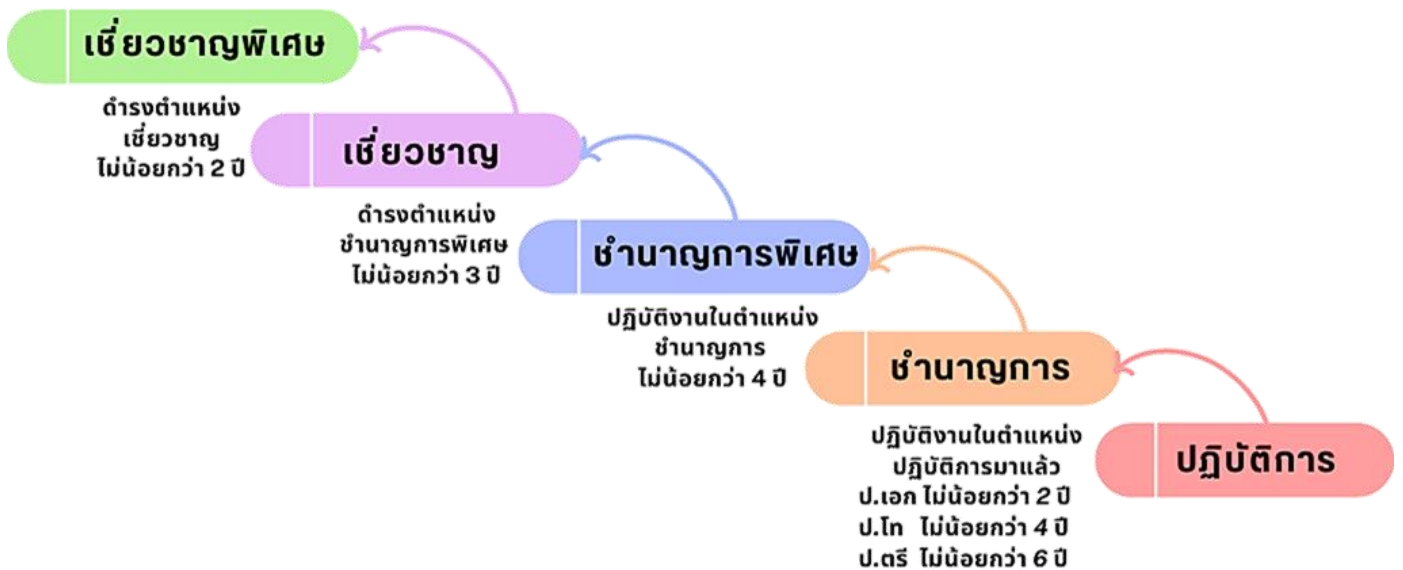
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

1. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ



2. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



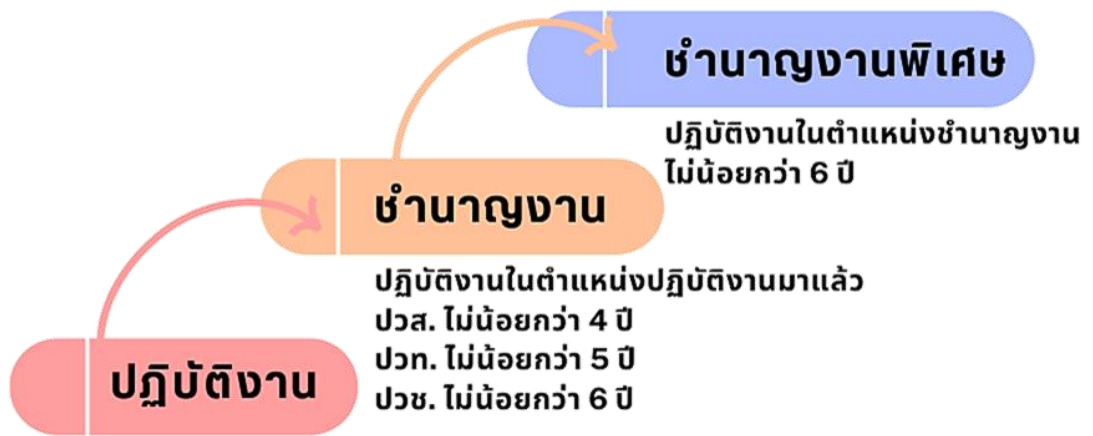
*หมายเหตุ

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. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป



** ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และช่างเทคนิค

*หมายเหตุ

1. การเลื่อนขั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



*หมายเหตุ การดำรงตำแหน่งทางการบริหารทุกตำแหน่ง ต้องใช้วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ส่วนที่ 5



การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล

● **การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ**

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 สู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

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

2. หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 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 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผล ความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ 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 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	สูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$	



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน