แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – พ.ศ.2569)

(ฉบับปรับปรุง เมษายน 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 โดยมุ่งดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569 โดยมุ่งดำเนินงานสนองนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 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 ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และบุคลากรภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในแต่ละสังกัด ที่จะนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 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 13

ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคณะและวุฒิการศึกษา 14

ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคณะและตำแหน่งที่สูงขึ้น 16

ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569 18

ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายสนับสนุน ระหว่างปี 2565-2569 19

ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร 22

นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 23

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis) 25

แผนผังยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร 27

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 28

ประเด็นประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2569 29

ส่วนที่ 4 เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน 34

ส่วนที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล 38

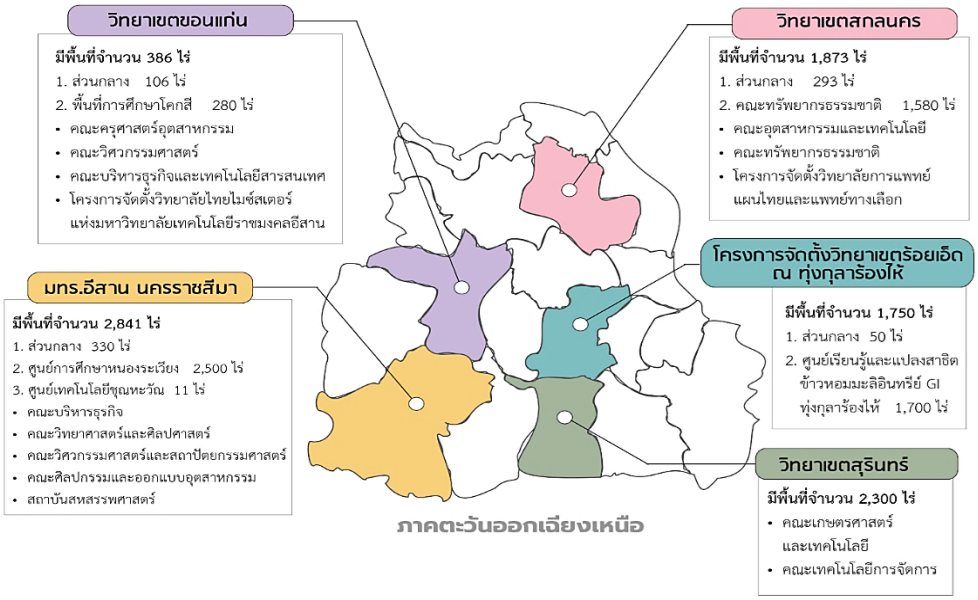
ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

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

ดังนั้นสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นหนึ่งในจำนวนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ทุ่งกุลาร้องไห้ 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.ศูนย์เทคโนโลยีชุณหะวัณ 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

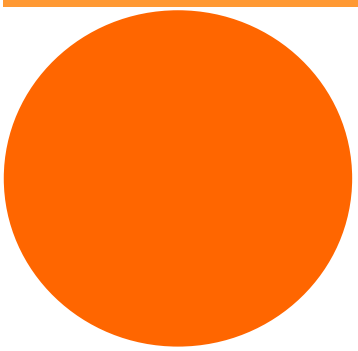
ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมาย ถึงทางแห่งความสำเร็จมรรค 8 และความสดชื่นเบิกบานก่อให้เกิดปัญญา แผ่ขจรไปทั่วสารทิศภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตารูปวงกลม มีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9

ด้านล่างของตราวงกลมทำพับกรอบโค้งรองรับ ชื่อ“มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน”คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญ รุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า มหาวิทยาลัยอันเป็นมงคล แห่งพระราชา

ตราสัญลักษณ์ดอกไม้ราชมงคลอีสาน (ดอกแคแสด)

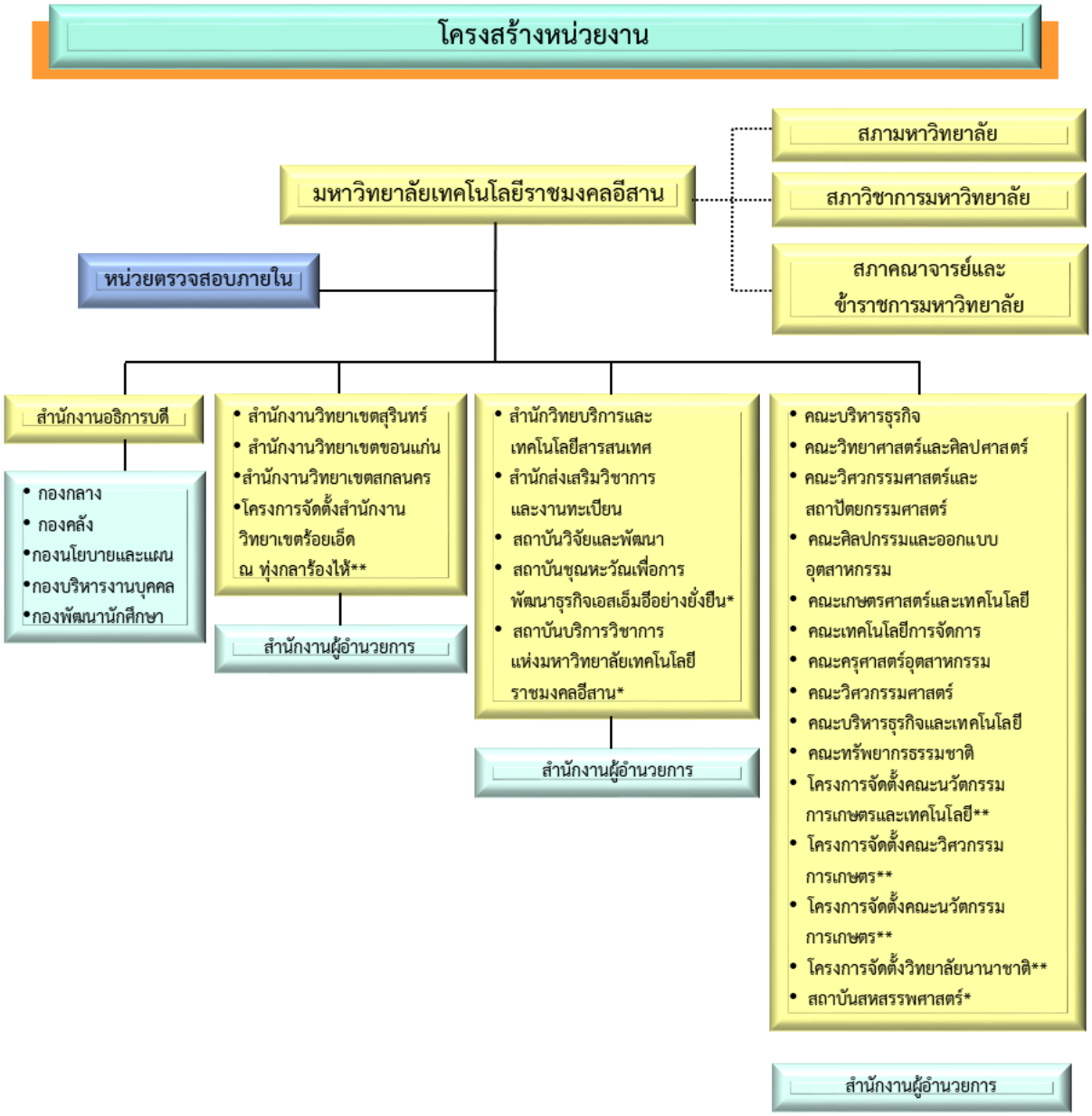
ออกแบบเป็นรูปดอกแคแสดผสมผสานกับรูปตัวอักษร U (University) และ เส้นสายจากแคน ดอกแคแสดเป็นดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน ดอกแคแสดมีกลีบดอก 5 กลีบ อันหมายถึง 5 วิทยาเขตที่รวมสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ตัวอักษร U ซึ่งย่อมาจาก Universityนั้น ประกอบขึ้น จากเส้นสายทั้ง 5 เส้น ซึ่งได้มาจากลักษณะของแคนที่ประกอบด้วย 5 ลำ เพื่อสื่อความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งอีสานและเส้นเหล่านี้มีทิศทางพุ่งขึ้นไปในทิศเดียวกัน เปรียบเสมือนการก้าวไปพร้อมๆ กันทั้ง 5 วิทยาเขต เพื่อนำพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ความสำเร็จร่วมกันทางการศึกษา

สีประจำมหาวิทยาลัยคือ สีแสด



ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

คือ ต้นแคแสด เป็นต้นไม้ที่มีดอกสีแสด ขึ้นง่าย โตเร็ว เจริญเติบโตได้ทุกพื้นที่ ทุกภาค



หมายเหตุ 1) ส่วนราชการตามกฎกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ส่วนราชการตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ ส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

2) * ส่วนงานภายในเทียบเท่าคณะ จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

3) ** โครงการจัดตั้ง/ส่วนราชการเทียบเท่างาน ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

4) *** รอจัดตั้งเป็นส่วนงานภายใน ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ปรัชญา (Philosophy)

คุณธรรมนำหน้า ปัญญานำทาง สรรค์สร้างนวัตกรรม

ปณิธาน (Determination)

สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. เพื่อสร้างกำลังคนที่มีความรู้และสมรรถนะในแต่ละสาขาที่เป็นนักปฏิบัติ (Hands-on) พร้อมทักษะ Innovationship & Entrepreneurship และทักษะที่จำเป็นในอนาคต
2. สร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Technology) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในภาคส่วนต่างๆ และสร้างผลกระทบต่อสังคมได้
3. ให้บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชน
4. ส่งเสริมต่อยอดศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ค่านิยม : RUIs “ลุย”

R = Resilience พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
U = Unity การทำงานเป็นทีมหนึ่งเดียว โดยมีเป้าหมายองค์กรเป็นที่ตั้ง
I = Innovation Focus มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม
s = Social Responsibility มีความรับผิดชอบต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์กร

“เราทำเพื่อสังคม”

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

ส่วนที่ 2

ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

จำนวนบุคลากรภาพรวม

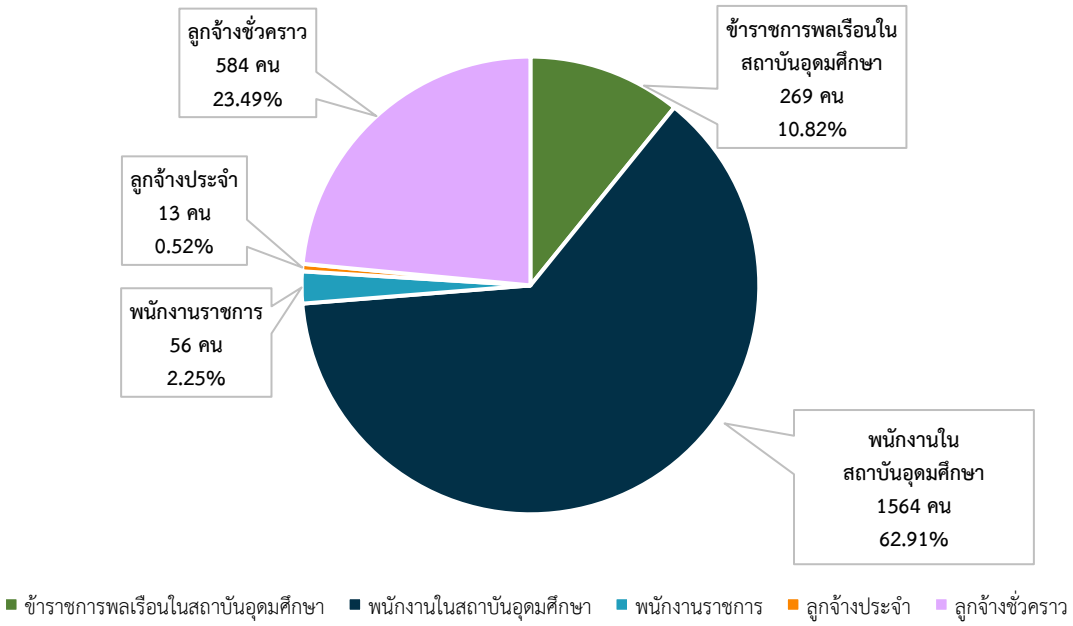
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2,486 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,396 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,090 คน สามารถแยกประเภทของบุคลากรได้ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 269 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1,564 คน พนักงานราชการ จำนวน 56 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน และลูกจ้างเงินรายได้ จำนวน 584 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม	ร้อยละ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	256	13	269	10.82
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1,067	497	1,564	62.91
พนักงานราชการ	1	55	56	2.25
ลูกจ้างประจำ	-	13	13	0.52
ลูกจ้างชั่วคราว	72	512	584	23.49
รวมทั้งสิ้น	**1,396**	**1,090**	**2,486**	**100.00**

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน



ข้อมูลจำแนกบุคลากรตามสายงาน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนตามวิทยาเขต ทั้ง 4 วิทยาเขต ดังนี้

1. นครราชสีมา มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 578 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 525 คน รวมทั้งสิ้น 1,112 คน

2. วิทยาเขตขอนแก่น มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 365 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 565 คน

3. วิทยาเขตสุรินทร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 198 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 197 คน รวมทั้งสิ้น 395 คน

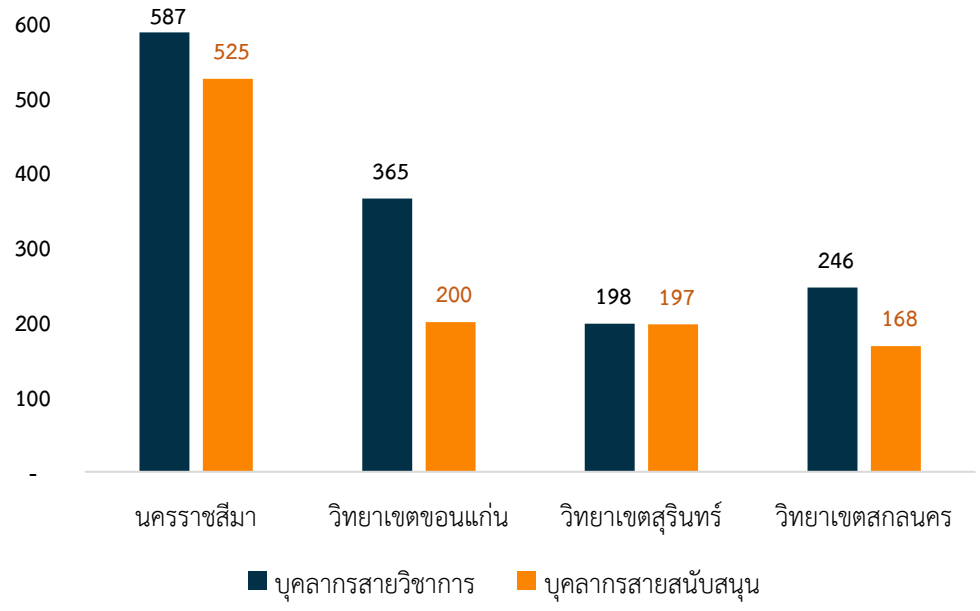
4. วิทยาเขตสกลนคร มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 246 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 168 คน รวมทั้งสิ้น 414 คน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามวิทยาเขต และสายงาน

วิทยาเขต	ประเภท		รวม	ร้อยละ
	วิชาการ	สนับสนุน		
นครราชสีมา	587	525	**1,112**	**44.73**
วิทยาเขตขอนแก่น	365	200	**565**	**22.73**
วิทยาเขตสุรินทร์	198	197	**395**	**15.89**
วิทยาเขตสกลนคร	246	168	**414**	**16.65**
รวมทั้งสิ้น	**1,396**	**1,090**	**2,486**	

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล วันที่ 31 มีนาคม 2569

จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
จำแนกตามวิทยาเขต และสายงาน



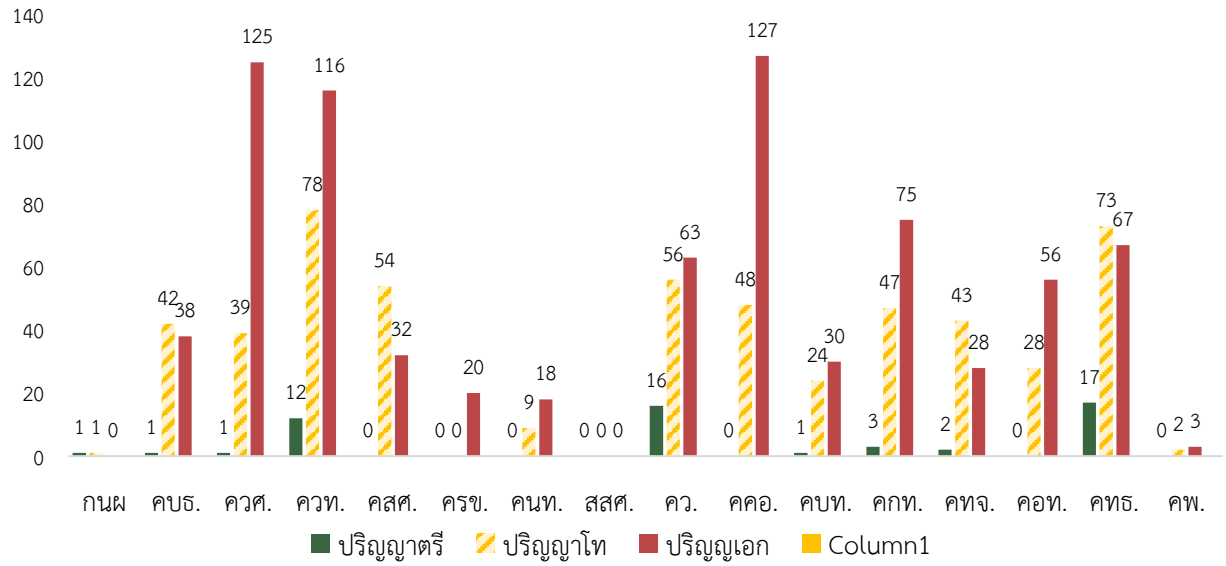
ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,396 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาเอก จำนวน 792 คน ปริญญาโท จำนวน 545 คน และมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 53 คน เมื่อคำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 56.98

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
กองนโยบายและแผน	1	1	-	2
คณะบริหารธุรกิจ	1	42	38	81
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	1	39	125	165
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	12	78	116	206
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	-	54	32	86
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	20	20
คณะระบบรางและการขนส่ง	-	9	18	27
สถาบันสหสรรพศาสตร์	-	-	-	-
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	16	56	63	135
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	48	127	175
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	24	30	55
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	3	47	75	125
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	2	43	28	73
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	28	56	84
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	17	73	67	157
คณะพยาบาลศาสตร์	-	2	3	5
รวมทั้งสิ้น	**54**	**544**	**798**	**1,396**
ร้อยละ	**3.87**	**38.97**	**57.16**	**3.87**

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

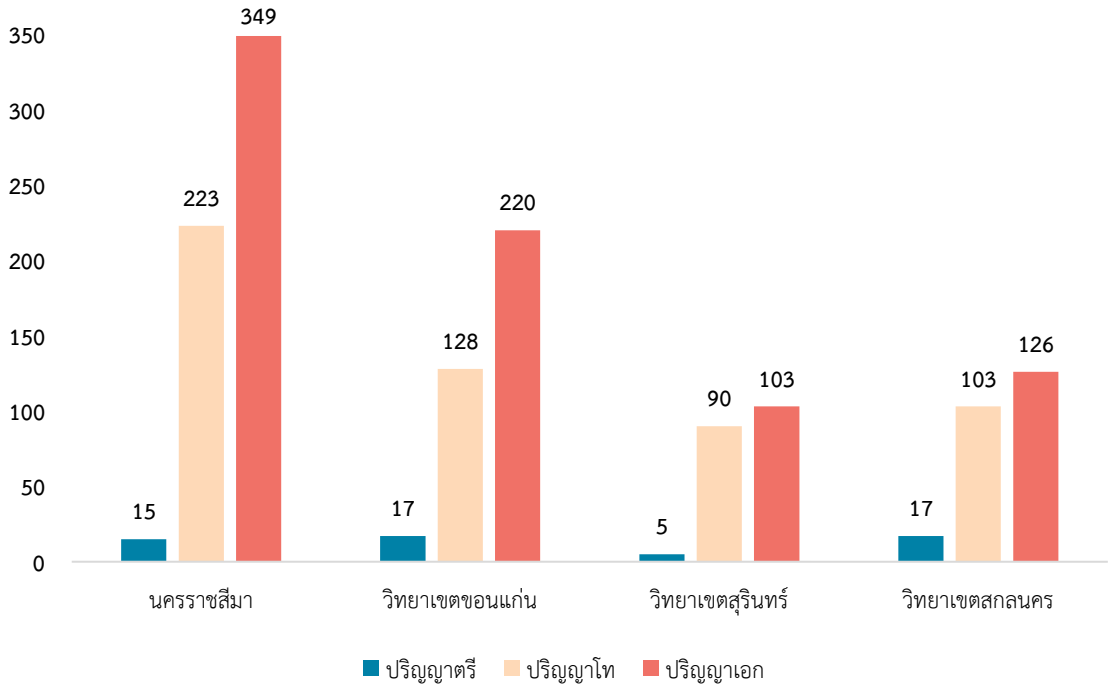


ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามวิทยาเขต และวุฒิการศึกษา

วิทยาเขต	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
นครราชสีมา	15	223	349	587
วิทยาเขตขอนแก่น	17	128	220	365
วิทยาเขตสุรินทร์	5	90	103	198
วิทยาเขตสกลนคร	17	103	126	246
รวมทั้งสิ้น	**54**	**544**	**798**	**1,396**
ร้อยละ	**3.87**	**38.97**	**57.16**	**100.00**

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
จำแนกตามวิทยาเขต และวุฒิการศึกษา



ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,396 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และตำแหน่งทางวิชาการ โดยบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 484 คน ประกอบด้วยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 430 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 54 คน เมื่อคำนวนร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 35.41

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
กองนโยบายและแผน	2	-	-	-	2
คณะบริหารธุรกิจ	53	27	1	-	81
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	91	65	9	-	165
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	102	84	20	-	206
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	51	32	3	-	86
คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	10	8	2	-	20
คณะระบบรางและการขนส่ง	20	6	1	-	27
สถาบันสหสรรพศาสตร์	-	-	-	-	0
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	98	36	1	-	135
คณะวิศวกรรมศาสตร์	100	55	20	-	175
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	44	11	-	-	55
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	75	45	5	-	125
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	62	11	-	-	73
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	31	47	6	-	84
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	108	42	7	-	157
คณะพยาบาลศาสตร์	3	2	-	-	5
รวมทั้งสิ้น	**850**	**471**	**75**	-	**1,396**
ร้อยละ	**60.89**	**33.74**	**5.37**	-	**100.00**

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามวิทยาเขต และตำแหน่งทางวิชาการ

วิทยาเขต	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
นครราชสีมา	329	222	36	-	**587**
วิทยาเขตขอนแก่น	242	102	21	-	**365**
วิทยาเขตสุรินทร์	137	56	5	-	**198**
วิทยาเขตสกลนคร	142	91	13	-	**246**
รวมทั้งสิ้น	**850**	**471**	**75**	**-**	**1,396**
ร้อยละ	**64.59**	**31.46**	**3.95**	**-**	

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

ข้อมูลจำแนกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,090 คน จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ต่ำว่าปริญญาตรี จำนวน 338 คน มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 712 คน มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 39 คน และมีวุฒิปริญญาเอก จำนวน 1 คน

เมื่อคำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 65.32 รองลงมา คือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31.01 วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 3.58 คุณวุฒิปริญญาเอกและป.บัณฑิต ร้อยละ 0.09

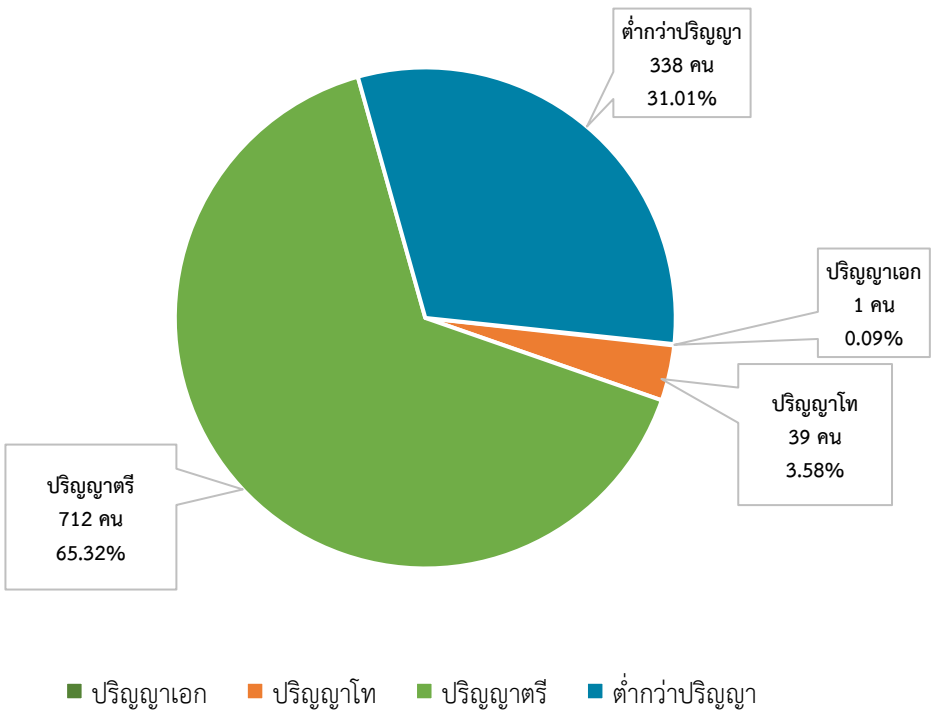
ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
นครราชสีมา					
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	7	-	-	**7**
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	1	**1**
กองกลาง	49	47	2	-	**98**
กองคลัง	1	18	-	-	**19**
กองนโยบายและแผน	1	18	2	-	**21**
กองบริหารงานบุคคล	2	24	2	-	**28**
กองพัฒนานักศึกษา	5	20	-	-	**25**
สถาบันวิจัยและพัฒนา	3	26	-	-	**29**
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	37	1	-	**39**
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	38	-	-	**40**
สถาบันบริการวิชาการและพัฒนาเอสเอ็มอีชุณหะวัณ	1	12	-	-	**13**
คณะบริหารธุรกิจ	8	17	-	-	**25**
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	4	27	3	-	**34**
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	19	42	-	-	**61**
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	1	13	1	-	**15**
สถาบันสหสรรพศาสตร์	7	15	-	-	**22**
คณะระบบรางและการขนส่ง	1	6	-	-	**7**
คณะนวัตกรรมการเกษตรและเทคโนโลยี	1	11	-	-	**12**
ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง	13	2	-	-	**15**
ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	8	5	1	-	**14**
รวม (นครราชสีมา)	**1**	**77**	**349**	**110**	**538**
สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น	42	54	7	-	**103**
คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	23	5	-	**39**
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	18	11	8	-	**37**

หน่วยงาน/คณะ	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	16	3	-	21
รวม (วิทยาเขตขอนแก่น)	**73**	**104**	**23**	**-**	**200**
สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์	44	57	1	-	102
คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	34	27	-	-	61
คณะเทคโนโลยีการจัดการ	11	23	-	-	34
รวม (วิทยาเขตสุรินทร์)	**89**	**107**	**1**	**-**	**197**
สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร	34	68	-	-	102
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	7	20	1	-	28
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	8	28	2	-	38
คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-
รวม (วิทยาเขตสกลนคร)	**49**	**116**	**3**	**-**	**168**
รวมทั้งสิ้น	**338**	**712**	**39**	**1**	**1090**
ร้อยละ	**31.01**	**65.32**	**3.58**	**0.09**	**100.00**

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และวุฒิการศึกษา



จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ และการกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

ลำดับ	สังกัด	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน									
		ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ				ประเภทผู้บริหาร			
		ระดับชำนาญงาน		ระดับชำนาญการ				ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	
				หัวหน้างาน		เฉพาะด้าน / เฉพาะทาง					
		ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.
ศูนย์กลางนครราชสีมา											
1	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
3	กองกลาง	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
4	กองคลัง	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-
5	กองนโยบายและแผน	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-
6	กองบริหารงานบุคคล	-	-	1	2	-	3	-	-	-	-
7	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-
10	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-
13	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
14	คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-
15	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
16	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมสร้างสรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	สถาบันสหสรรพศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	คณะระบบรางและการขนส่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	ศูนย์การศึกษาหนองระเวียง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับ	สังกัด	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน									
		ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ				ประเภทผู้บริหาร			
		ระดับชำนาญงาน		ระดับชำนาญการ				ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	
				หัวหน้างาน		เฉพาะด้าน / เฉพาะทาง					
		ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.	ขรก.	พนง.
21	ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมนครราชสีมา		**0**	**0**	**1**	**18**	**2**	**10**	**1**	**0**	**1**	**0**
วิทยาเขตสุรินทร์											
22	สำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์	-	-	-	2	-	5	-	-	-	-
23	คณะเทคโนโลยีการจัดการ	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
24	คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
รวมสุรินทร์		**0**	**0**	**0**	**3**	**0**	**9**	**0**	**0**	**0**	**0**
วิทยาเขตขอนแก่น											
25	สำนักงานวิทยาเขตขอนแก่น	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
26	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
27	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
28	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมขอนแก่น		**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**6**	**0**	**0**	**0**	**0**
วิทยาเขตสกลนคร											
29	สำนักงานวิทยาเขตสกลนคร	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-
30	คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
31	คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
32	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมสกลนคร		**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**2**	**0**
รวมทุกหน่วยงาน		**1**	**0**	**1**	**22**	**4**	**29**	**1**	**0**	**3**	**0**
รวมแต่ละประเภท		**1**		**56**				**4**			
รวมทั้งสิ้น		**61**									

ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

ตารางที่ 9 ข้อมูลบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการสายวิชาการ ระหว่างปี 2565-2569

คณะ	ปีที่มีผู้เกษียนอายุราชการ																			
	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	ปีที่มีผู้เกษียนอายุราชการ					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

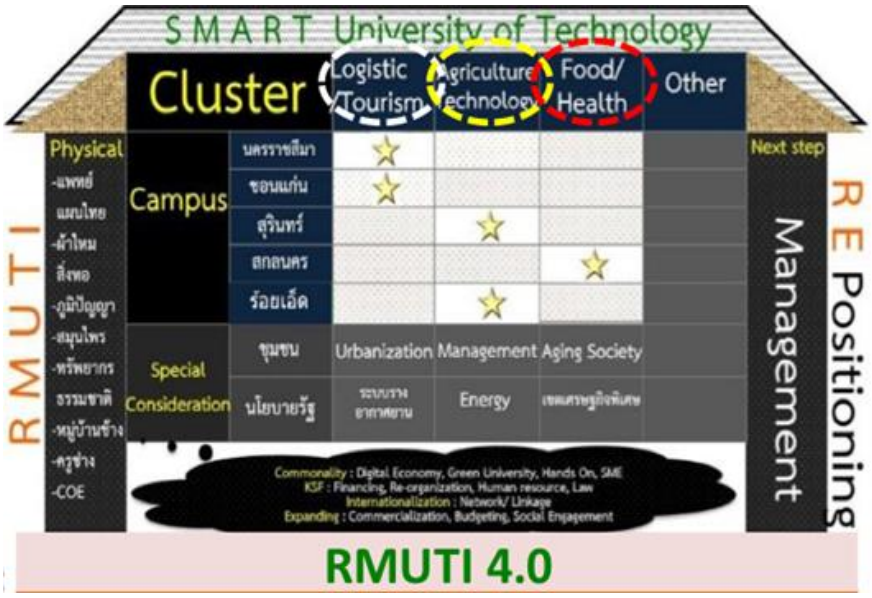
นโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

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

Clusterที่ 1) Logistics ประกอบด้วย ระบบราง (Rail System), อากาศยาน (Aviation), โลจิสติกส์ (Logistics), ยานยนต์ไฟฟ้า/ พลังงานที่ยั่งยืน (EV/Sustanable Energy) และ หุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ/เอไอ(Robotics/Automation/AI) กำหนดให้ผู้รับผิดชอบหลัก คือ นครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น และ มีวิทยาเขตที่สนับสนุน 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

Clusterที่ 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)

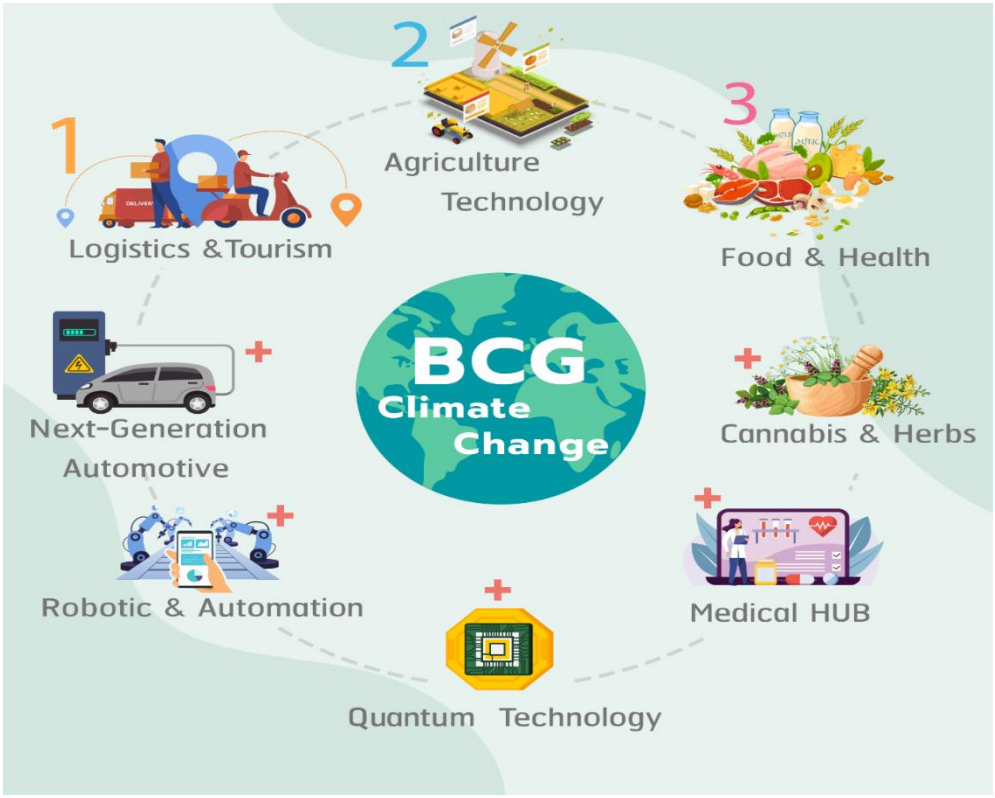
การพัฒนาหลักสูตรที่รองรับคลัสเตอร์ มีหลักสูตรแบบเฉพาะทาง หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ตอบ 10+2อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และมีหลักสูตรแบบสหวิทยาการที่มีความเชื่อมโยงข้ามศาสตร์ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ปริญญา1+ ปริญญา 2+ และโมดูล ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก คำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบแต่ละคลัสเตอร์ ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างบุคลากร จัดตั้งหน่วยงานพิเศษเพื่อขับเคลื่อนคลัสเตอร์ พัฒนางานวิจัยแบบมุ่งเป้า งานวิจัยข้ามศาสตร์ สร้างนวัตกรรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี บริการวิชาการเพื่อก่อให้เกิดรายได้ บูรณาการการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมเพื่อการดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน จากผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 3 Cluster ที่ผ่านมาส่งผลทำให้เกิดความเชี่ยวชาญของบุคลากรสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของการวิจัยและพัฒนาสร้างนวัตกรรมที่ได้รับอนุมัติทุนงานวิจัยจากแหล่งทุนที่มีความน่าเชื่อถือ และจำนวนงบประมาณที่มีมูลค่าสูง อาทิเช่น 1) โครงการวิจัยและพัฒนาต้นแบบระบบรถไฟฟ้ารางเบาโดยใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศไทย: เพื่อต่อยอดไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรม ได้รับทุนวิจัยจาก บพข. 100 ล้านบาท 2) การวิจัยและพัฒนาต้นแบบรถไมโครบัสซิตี้ไฟฟ้าฯ ได้รับทุนสนับสนุนจาก วช. 10 ล้านบาท 3) ชุดโครงการการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ผ่าน BCG Economy Model ได้รับทุนจาก บพท. 90 ล้านบาท 4) โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของวิสาหกิจ/OTOP ข้าวคราม ไหม ได้รับทุนจาก บพท. 5) โครงการกัญนคร @ ราชมงคลอีสาน ผลักดันให้เกิด 1,000 วิสาหกิจชุมชนปลูกพืชเศรษฐกิจใหม่กัญชากัญชง 6) โครงการวิจัยสร้างหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อลำเลียงเวชภัณฑ์ และอาหารสำหรับสถาณการณ์แพร่ระบาดโควิด-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 จะต้องสร้างบัณฑิตที่มีความพร้อมรับมืออาชีพและทักษะที่จำเป็นใหม่ๆในอนาคต การเตรียมหลักสูตรประเภทการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) การเตรียมการบริการวิชาการแก่สังคมเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ การพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยและบริการวิชาการภายใต้แนวคิด BCG Economy Model มาปรับใช้เพื่อสร้างความสมดุลให้เศรษฐกิจเติบโตควบคู่กับการอยู่ร่วมกันในสังคมและดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยฯ ต้องสามารถดำเนินการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมได้ การจัดการศึกษาได้ขับเคลื่อนระบบสหกิจศึกษา และเตรียมผลักดันนโยบายชาติด้านการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (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 กัญชงกัญชาและสมุนไพร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรม Robotic & Automation อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร และ Quantum Technology ดังแสดงในภาพที่ 6



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

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายในเป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในมหาวิทยาลัยฯ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน การบริหารจัดการ อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานส่วนการวิเคราะห์

สถานการณ์จากปัจจัยภายนอก เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

ข้อ	ปัจจัยภายใน
	จุดแข็ง (Strengths)
S1	มหาวิทยาลัยมีการสอนทั้งระดับ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกมุ่งเน้นทักษะ เชิงปฏิบัติสามารถเชื่อมโยงระดับการศึกษาของกำลังคนให้มีคุณภาพในแต่ละระดับเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของท้องถิ่นให้เจริญเติบโต มีหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของสถานประกอบการ รองรับการบริการสังคมทั้งระดับจังหวัดภูมิภาคและประเทศ
S2	บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องมีงานวิจัย ที่เผยแพร่และได้รับงบสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการสอนทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ 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 โดยมีการอัพเดทระบบต่างๆ 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 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนขาดขวัญและกำลังในการทำงานเพราะขาดสวัสดิการและความมั่นคงในอนาคต
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 หรืองานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้อันก่อให้ประโยชน์อย่างชัดเจนมีน้อยการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาต่อยอดบูรณาการยังน้อย
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 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 พร้อมเป็นนวัตกรมืออาชีพ
- 3. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

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

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง อว. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สู่ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ชาติ	1.ความมั่นคง	2.การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3.การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	4.การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	5.การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	6.การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
ยุทธศาสตร์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวตกรรม	1. การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมส่อนาคต	2. การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก	3. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้าที่ก้าวหน้าล้ำยุค เพื่อสร้างโอกาสใหม่และความพร้อมของประเทศในอนาคต	4. การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน		
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	1. พลิกโฉมการสอนสมัยใหม่เพื่อสร้างนักปฏิบัติทักษะสูงนวัตกรและผู้ประกอบการ	2.ยกระดับการทำงานวิจัยสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์	3. บูรณาการความร่วมมือกับพหุภาคีทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4. เปลี่ยนผ่านระบบการบริหารองค์กรสู่ยุคดิจิทัล และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน		
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มทร.อีสาน	1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (สรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติ สมถรรนะ ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่เป็นสากล)	2. การพัฒนาบุคลากร (พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานและเสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีคุณภาพสูง)	3. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อปฏิรูปองค์กรสู่ยุคดิจิทัลและขับเคลื่อนคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย)			

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 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 เข้ามาทำงานเพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย									
KPI : 1 จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ทั้งหมดตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	50	55	60	65	70	- การส่งบุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ	- การแสวงหานักเรียนทุนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกของผู้ได้รับทุนภายนอกมาเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย	กบค./คณะ
กลยุทธ์ที่ 1.2 แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอเพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่างๆของมหาวิทยาลัยในอนาคต									
KPI : 2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย	คน	2	2	2	2	2	- การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาระยะสั้น และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย		กบค./คณะ
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ สมรรถนะ ตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย									
KPI : 3 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ	65	70	80	90	100	- กำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย		กบค./ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะสั้น	กิจกรรม/ โครงการ แผนงานระยะยาว	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)									
กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง									
KPI : 4 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	100	100	100	100	100	- จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน	- โครงการจัดทำแผนงาน Roadmap แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ในทุกระยะ 5 ปี	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 5 ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	- การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หลักสูตรออนไลน์ Thaimooc , สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ	- โครงการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพในสถานประกอบการที่ทำ Mou กับมหาวิทยาลัย	กบค./ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงานก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ									
KPI : 6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ /ความเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ	45	47	49	51	53	- การจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการบรรยายเชิงปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	- โครงการปฏิรูประบบการประเมินบุคลากร “RMUTI KPI ramework” - 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/ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น 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 มีธรรมาภิบาลและเกิดความโปรงใสในการดำเนินงาน									
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 ราชมงคล 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	- โครงการให้ความรู้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการดำเนินการหลังเกษียณอายุราชการ สำหรับบุคลากร มทร.อีสาน - การตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย		กบค./ กพน./ กองกลาง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)				
KPI : 1 จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ทั้งหมดตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย				
1	บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ	1,420,000	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย				
2	จ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 3 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงาน				
3	กำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)				
KPI : 4 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร				
4	จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/คณะ/กอง ทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 5 ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง				
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หลักสูตรออนไลน์ Thaimooc , สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
KPI : 6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีคุณภาพสูง (มีตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญ)				
6	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	360,000	ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ	กบค./คณะ
KPI : 7 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ)				
7	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	140,000	ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ	กบค./ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล (Management)				
KPI : 8 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
8	ระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	กบค.
KPI : 9 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย				
9	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแก่บุคลากรทางการศึกษา	24,500	ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ	กบค.
10	โครงการอบรมให้ความรู้และเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดี สำหรับบุคลากร มทร.อีสาน	50,000	ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ	สำนักงานกฎหมาย
KPI : 10 ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน				
11	โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่าย 9 ราชมงคล หรือมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีอื่นๆ	3,475,600	1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของงบประมาณ	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

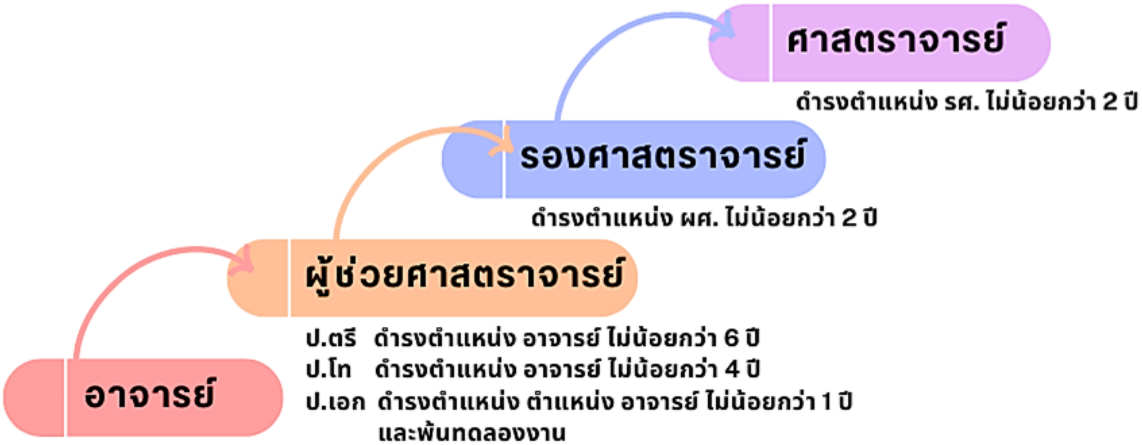
3. ประเภททั่วไป

- ปฏิบัติงาน
- ชำนาญงาน
- ชำนาญงานพิเศษ

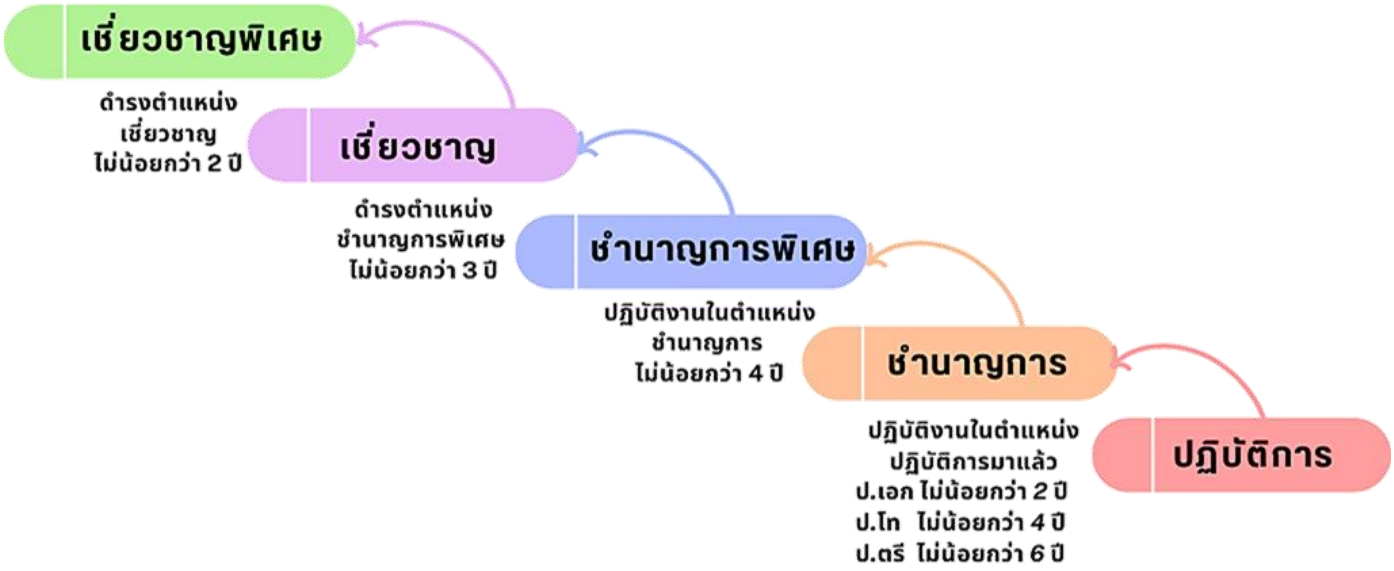
4. ประเภทผู้บริหาร

- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

1. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ



2. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

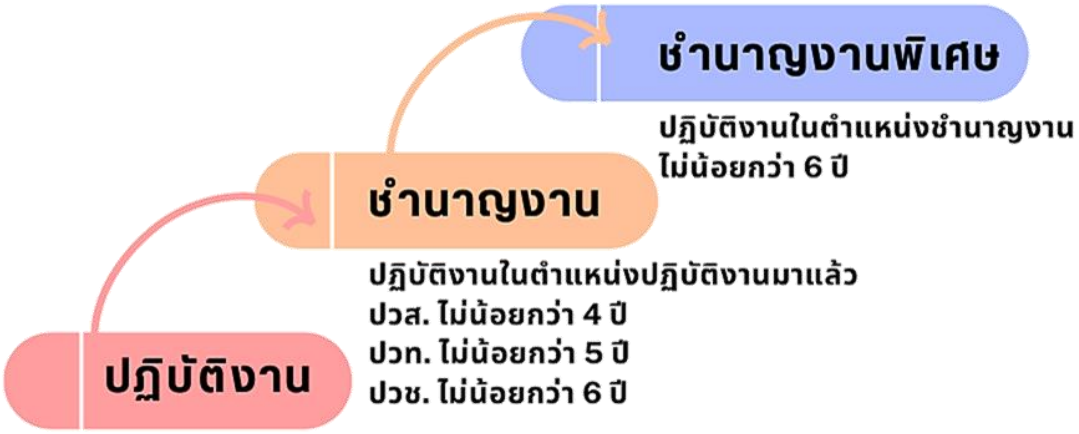


*หมายเหตุ

1. การเลื่อนชั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานดารกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ส. 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. การเลื่อนชั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 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 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกลาวจะมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

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

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

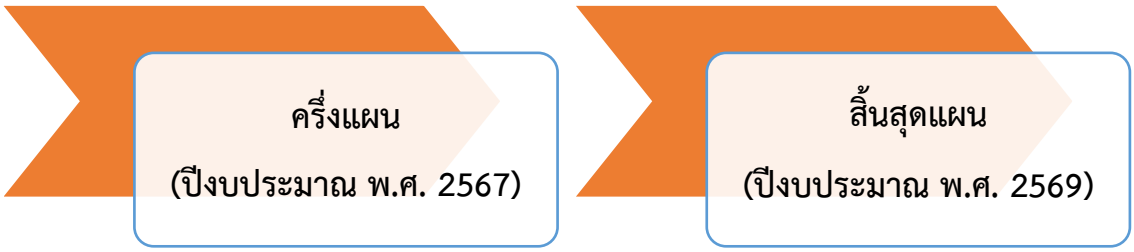
<table>
<tr><th>มหาวิทยาลัย</th><th>คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง</th></tr>
<tr><td colspan="2">ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)</td></tr>
<tr><td>แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)</td><td>แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)</td></tr>
<tr><td>แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ประจำปี</td><td>แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง
ประจำปี</td></tr>
<tr><td colspan="2">คณะกรรมการดำเนินการ
(1) ระดับมหาวิทยาลัย / (2) ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน</td></tr>
</table>

- **การติดตามและประเมินผล**

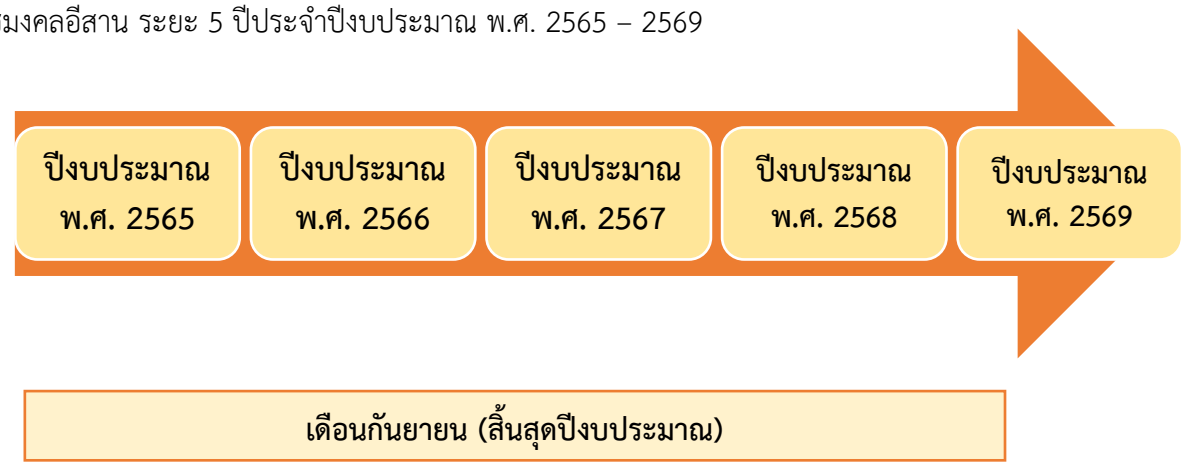
เมื่อมีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน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

<table>
<tr><th rowspan="2">ชื่อตัวชี้วัด</th><th colspan="2">ค่าเป้าหมาย</th></tr>
<tr><th>ครึ่งแผน</th><th>สิ้นสุดแผน</th></tr>
<tr><td>ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระยะ 5 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569</td><td>ระดับ 4</td><td>ระดับ 5</td></tr>
<tr><th colspan="3">เกณฑ์การวัด</th></tr>
<tr><td colspan="2">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</td><td colspan="2">สูตรในการคำนวณ
$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย } \boldsymbol{x100}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$</td></tr>
</table>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน