



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร**  
**ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก**

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาคใต้พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตลอดจนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจากการสำรวจความต้องการการวิเคราะห์ภาระงาน วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในภารกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร

กองบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และหวังว่าแผนการพัฒนาบุคลากรฉบับนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีศักยภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยรวม 4 วิทยาเขต 1 คณะ ประกอบด้วย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ วิทยาเขตอุเทนถวาย และ คณะเกษตรศาสตร์บางพระ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ขั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้การบริการทางวิชาการ ในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญา เป็นหลัก และภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากลตลอดจนการพัฒนา มหาวิทยาลัยไปสู่ประชาคมอาเซียน

ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัย และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อน พันธกิจของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ว่า “บุคลากรมีศักยภาพ สูงภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล” และพันธกิจ การบริหารงานบุคคล ที่ว่า “พัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการเสริมสร้างคูณธรรม จริยธรรมบุคลากร และ จรรยาบรรณของบุคลากร

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทสรุปสำหรับผู้บริหาร</b>	
<b>บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร</b>	1
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	1
1.1 สถานภาพปัจจุบัน	1
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	1
1.3 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์	2
1.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	2
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	2
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (1 ตุลาคม 2565)	3
2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2566 – 2570	6
<b>บทที่ 2 หลักการและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>	12
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 -2580)	12
2. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND 4.0 (HR 4.0)	15
3. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	
4. สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการ หรือส่วนงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	19
5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล	20
<b>บทที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก     ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2566- 2570)</b>	22
1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร	23
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากุศลกร	33
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และอารังรักษาบุคลากร	39
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร และจรรยาบรรณของบุคลากร	42

บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม  
แผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

45

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทและสายงานบุคลากร	3
2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามหน่วยงานและประเภท	3
3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามหน่วยงานและประเภท	4
4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามคณะ ตำแหน่งวิชาการและวุฒิการศึกษา	5
5 จำนวนข้าราชการพลเรือนสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ	6
6 จำนวนข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตาม หน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ	7
7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่กำลังศึกษาต่อ จำแนกตาม ระดับการศึกษาที่ศึกษาต่อ	8
8 ภาพรวมการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก	15
9 กรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามคณะ	16
10 กรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามหน่วยงาน	17

# บทที่ 1

## ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร

### 1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

#### 1.1 สถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยรวม 4 วิทยาเขต และ 1 คณะ ประกอบด้วย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้การบริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก โดยปัจจุบันเปิดสอน 9 คณะ และ 1 สถาบัน

#### 1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก แบ่งหน่วยงานออกเป็น สองส่วน คือ หน่วยงานจัดการเรียนการสอน และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้

##### 1.2.1 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- (3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (4) คณะเทคโนโลยีสังคม
- (5) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร
- (6) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- (7) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (8) คณะศิลปศาสตร์\*
- (9) คณะสัตวแพทยศาสตร์\*
- (10) สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ\*
- (11) สถาบันสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์ภูวนารถ\*
- (12) โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการ วิทยาเขตจันทบุรี\*
- (13) สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต\*

##### 1.2.2 หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี
- (2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

- (3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (5) สถาบันบวรราชมงคลตะวันออก\*
- (6) สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี
- (7) สำนักงานเขตพื้นที่จักรพงษ์ภูวนารถ\*
- (8) สำนักงานเขตพื้นที่อุเทนถวาย\*

### 1.3 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์

#### ปณิธาน

เปลี่ยนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สู่ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ

#### พันธกิจ

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพรวมถึงการพัฒนา ศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากร
2. ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ
3. ด้านการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติ และระดับ อาเซียน
4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้ผสมผสานภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน สังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน
5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวม ศูนย์
2. การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ Hand on, Mind on และ Heart on
3. พัฒนาวิจัยสิ่งประดิษฐ์และสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนา ประเทศ สอดคล้องกับ Thailand 4.0
4. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม อย่างยั่งยืน
5. สืบสานทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความเป็นไทย

#### ค่านิยม

**C H A N G E** -> การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ

C = Collaboration (ร่วมมือร่วมใจกัน)

H = Humility (อ่อนน้อมถ่อมตน)

A = Agility (กระฉับกระเฉง)

N = Neatness (ละเอียดประณีต)



G = Giving

(เสียสละ

E = Excellence

(สู่ความเป็นเลิศ)

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

### 2.1 จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมไปพัฒนาประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความสามารถเชิงแข่งขันตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีจุดเน้นที่เป็นมหาวิทยาลัยในระดับชาติที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้ที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความต้องการของสังคม เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนนั้น จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพที่จะขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 1,085 คน

#### ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทและสายงานบุคลากร

ประเภท	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการพลเรือน	263	25	288
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	138	78	216
พนักงานราชการ	10	17	27
ลูกจ้างประจำ	-	75	75
ลูกจ้างชั่วคราว	64	388	452
<b>รวม</b>	<b>475</b>	<b>582</b>	<b>1,058</b>

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหน่วยงานและประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					รวม
	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
<b>ส่วนกลาง</b>						
- คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	40	8	1	-	4	53
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39	15	1	-	9	64
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	19	8	0	-	13	40
- คณะสัตวแพทยศาสตร์	6	11	0	-	0	17
- สถาบันเทคโนโลยีการบิน	-	3	0	-	0	3
<b>รวม</b>	<b>104</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>177</b>
<b>วิทยาเขตจันทบุรี</b>						
- คณะเทคโนโลยีสังคม	17	12	3	-	13	45
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	36	19	5	-	18	78
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	<b>123</b>
<b>วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ</b>						
- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	35	28	-	-	2	45
- คณะศิลปศาสตร์	18	14	-	-	5	37
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>102</b>
<b>วิทยาเขตอุเทนถวาย</b>						
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	53	20	-	-	-	73
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>73</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>263</b>	<b>138</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>64</b>	<b>475</b>

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					รวม
	ข้าราชการ พลเรือน	พนักงานใน สถาบันอุดม ศึกษา	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
<b>ส่วนกลาง</b>						
- กองกลาง	1	11	-	13	58	83
- กองนโยบายและแผน	1	6	-	-	4	11
- กองบริหารงานบุคคล	1	8	1	-	10	20
- กองพัฒนานักศึกษา	-	5	-	2	22	29
- กองคลัง	3	8	1	1	9	22
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	3	-	-	5	8
- สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	5	-	1	8	15
- สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	-	5	1	1	8	2
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	2	-	-	-	43
- สำนักงานประกันคุณภาพ	-	2	-	-	2	9
- คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	-	3	-	2	38	33
- คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	2	1	-	6	26
- คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	-	3	3	-	27	33
- คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	2	-	-	24	2
- สถาบันเทคโนโลยีการบิน	-	3	-	-	3	6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภท					รวม
	ข้าราชการ พลเรือน	พนักงานใน สถาบัน	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
<b>วิทยาเขตจันทบุรี</b>						
- สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี	2	7	1	9	29	48
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เกษตร	-	3	5	6	29	43
- คณะเทคโนโลยีสังคม	-	3	-	-	5	8
<b>วิทยาเขตจักรพงษ์นารอด</b>						
- สำนักงานวิทยาเขต จักรพงษ์นารอด	4	7	4	14	46	75
- คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	4	-	-	19	24
- คณะศิลปศาสตร์	-	1	-	-	7	8
<b>วิทยาเขตอุเทนถวาย</b>						
- สำนักงานวิทยาเขตอุเทน ถวาย	1	4	-	-	24	29
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	-	6	-	-	28	34
- สถาบันนวัตกรรมก่อสร้าง และเทคโนโลยีวัสดุอุเทนถวาย	-	1	-	-	1	2
<b>รวม</b>	<b>15</b>	<b>104</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>417</b>	<b>602</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>2.49</b>	<b>17.27</b>	<b>2.66</b>	<b>8.31</b>	<b>69.27</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะ ตำแหน่งวิชาการและวุฒิการศึกษา

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	ตรี	โท	เอก	
- คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	24	25	5	-	5	34	15	54
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	48	12	3	-	2	48	13	63
- คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	30	10	2	-	2	39	1	42
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การเกษตร	52	24	1	-	17	52	7	76
- คณะเทคโนโลยีสังคม	32	10	-	-	26	14	2	42
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	55	16	-	-	11	57	2	70
คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	ตรี	โท	เอก	
- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี สารสนเทศ	54	7	1	-	3	56	4	63
คณะศิลปศาสตร์	30	7	-	-	4	32	1	37
คณะสัตวแพทยศาสตร์	16	3	1	-	-	18	2	20
สถาบันเทคโนโลยีการบิน	3	-	-	-	-	3	0	3
<b>รวม</b>	<b>344</b>	<b>115</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>86</b>	<b>336</b>	<b>47</b>	<b>474</b>

## 2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ปี 2566 - 2570

2.2.1 ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการเกษียณอายุปี 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ในปัจจุบัน ณ เดือนตุลาคม 2565 มีตำแหน่งวิชาการ รองศาสตราจารย์ 12 คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ 115 คน และเมื่อพิจารณาถึงการสูญเสียทรัพยากรบุคคลไปเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ตั้งแต่ ปี 2566 – 2570 แล้วพบว่า จะมีข้าราชการพลเรือนสายวิชาการเกษียณอายุราชการ จำนวน 62 คน จำแนกเป็น ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน และอาจารย์ จำนวน 23 คน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ประเภทบุคลากร	2566	2567	2568	2569	2570
ข้าราชการ	8	10	8	10	5
ลูกจ้างประจำ	5	3	2	4	2
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1	2	2	4	3
พนักงานราชการ	1	-	1	-	-
พนักงานภารกิจ	3	5	5	6	-
<b>รวม</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>10</b>

2.2.2 ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการเกษียณอายุราชการปี 2566 – 2570 จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ

ข้าราชการสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปี 2566 – 2570 เมื่อจำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ พบว่า คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ เกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน 12 คน รองลงมาคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 7 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 5 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 4 คน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 4 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 4 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 3 คน คณะเทคโนโลยีสังคม จำนวน 3 คน ตามลำดับดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ

หน่วยงาน	2566					2567					2568					2569					2570					รวม
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	
คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	1	4	-	-	5	1	3	-	-	4	-	3	-	-	3	1	3	-	-	4	1	4	-	-	5	12
คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	2	-	-	-	2	-	1	-	-	1	1	-	-	-	1	4
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3
คณะเทคโนโลยีสังคม	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	3
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	2	-	-	3	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	2	-	-	3	4
การเกษตร																										
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี สารสนเทศ	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3	-	-	-	3	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	7
คณะศิลปศาสตร์	-	2	-	-	2	1	-	-	-	1	2	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-	2	-	-	2	5



หน่วยงาน	2566					2567					2568					2569					2570					รวม
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	
คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	2	-	-	-	2	-	1	-	-	1	1	-	-	-	1	4
รวม	5	9	1	-	15	2	7	-	-	10	10	5	-	-	15	2	7	-	-	10	5	9	1	-	15	42

### 2.2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่กำลังศึกษาต่อ

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่กำลังศึกษาต่อปัจจุบัน ณ เดือนตุลาคม 2565 มีจำนวนทั้งหมด 106 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 31 คน และปริญญาเอก จำนวน 75 คน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่กำลังศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ศึกษาต่อ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
ปริญญาโท	31
ปริญญาเอก	75
รวม	106

## บทที่ 2

### หลักการและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 -2580)

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 -2580) ภายใต้วิสัยทัศน์ “สถาบันการศึกษาแห่งความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงมีมาตรฐานระดับนานาชาติ” จึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับมหาวิทยาลัย /ระดับคุณภาพได้แบ่งตามช่วงเวลาออกเป็น 4 ระยะ คือ

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
ช่วงแรก RMUTTO CHANGE (พ.ศ. 2563 - 2565)	<p><b>ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการ (พ.ศ. 2563)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งพร้อมต่อการพัฒนาเชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว</li><li>- ปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรให้เหมาะสมเกิดความเป็นเอกภาพและคล่องตัว จัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงรุก</li><li>- กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังส่วนงานต่าง ๆ ให้ได้คิดและตัดสินใจ เกิดพลังความคิดในการพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะวิชาการให้มีความเป็นอิสระในการนำเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์</li><li>- เร่งสร้างและพัฒนากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ ให้พร้อมไปด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดถึงพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหาร งานวิชาการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ตรวจประเมินและติดตามผลตลอด เพื่อดูพัฒนาการของกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่</li><li>- จัดการระบบการเงินการคลังให้เป็นมาตรฐานโดยใช้ Software ที่เป็นมาตรฐานและมีระบบกลไกควบคุมให้เหมาะสม เทียบตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย</li><li>- ปรับรายงานสถานะทางการเงิน จัดการทรัพย์สินและหนี้สินให้เรียบร้อย โดยเฉพาะเรื่องหนี้สินหอพัก</li><li>- จัดทำหลักสูตร GenEd ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษา และทักษะในศตวรรษที่ 21</li><li>- จัดทำหลักสูตรที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในรูปแบบของสหวิทยาการ</li></ul>

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำศูนย์วิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์หารายได้ ของทั้ง 4 เขตพื้นที่</li> <li>- การสร้างความสามารถในการแข่งขันและมุ่งแสวงหารายได้อย่างยั่งยืนจากทรัพยากรและทุนมนุษย์ที่มี รวมถึงงานวิจัยและนวัตกรรมโดยทำในรูปแบบหน่วยบ่มเพาะธุรกิจหรือศูนย์ความเป็นเลิศตามความถนัดในแต่ละด้านของกลุ่มนักวิจัย</li> <li>- การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hand on) โดยพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรสองภาษาในทุกคณะ พัฒนาหลักสูตรด้านศึกษาทั่วไปตามแนวทาง Active Learning ให้มีความเป็นสากลตลอดถึงเพิ่มทักษะใหม่ ๆ แห่งอนาคตที่จำเป็น พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาสำหรับนักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนถึงบุคคลภายนอก</li> <li>- จัดทำศูนย์ประสานสหกิจงานานาชาติโดยการสร้างศูนย์สหกิจที่รองรับการฝึกงานทั้งในและต่างประเทศ โดยอาศัยการทำหรือทบทวน MOU/MOA กับภาคอุตสาหกรรมที่มีเครือข่าย ตลอดถึงการจัดสรรทุนสำหรับการฝึกงานต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ศึกษาของมหาวิทยาลัย</li> <li>- วางโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้ครอบคลุมและรองรับการทำงานทั้ง 4 เขตพื้นที่ ให้มีความเสถียรภาพและรองรับการเติบโตด้านการเปลี่ยนแปลงและเข้าถึงสื่อดิจิทัลที่มีความพร้อมใช้งานสูง (HA15-Infrastructures , High Availability) คือการทำให้ระบบพร้อมใช้งานหากมีเหตุการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้นกับระบบ</li> <li>- การลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยลดความผิดพลาด</li> <li>- ดำเนินการเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการทำงานเชิงรุก</li> <li>- การจัดทำระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกระดับ (ข้าราชการฯ พนักงานฯ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) อย่างเร่งด่วน</li> </ul>

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<p style="text-align: center;"><b>(พ.ศ. 2564)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำหลักสูตรประเภท Non-degree เพื่อรองรับการศึกษาตลอดชีวิต และการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- จัดตั้งศูนย์การพัฒนารัฐกิจเกิดใหม่ (New Born Business Development Center) โดยใช้รูปแบบการผลักดันให้งานวิจัยมุ่งสู่ภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- จัดตั้งศูนย์การเตรียมความพร้อมสำหรับการสร้างและผลิตผลงานเข้าประกวดในระดับต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรการบูรณาการหลายศาสตร์และหลายแขนงวิชา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคณะ และมีรูปแบบการเตรียมพร้อมแบบการฝึกและให้คำปรึกษาให้มีการจัดการองค์ความรู้เฉพาะด้านการแข่งขันเพื่อมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านทักษะ ตลอดถึงการสร้างชื่อเสียงให้แก่ตัวนักศึกษาและมหาวิทยาลัย</li> <li>- พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงามทันสมัย ประหยัดพลังงาน และก่อให้เกิดรายได้ “Green&amp;Eco University”</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>(พ.ศ. 2565)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักสูตรที่นักศึกษาสามารถออกแบบเองได้ ตามทักษะที่ต้องการ</li> <li>- มีหลักสูตรที่เปิดกว้างให้คนทั่วไป สามารถเข้าถึงและเรียนได้จากทางไกล และสามารถนำผลการเรียนมาทำการเทียบโอนเข้าในระบบการศึกษาปกติได้</li> <li>- เปิดหลักสูตรสองภาษา/หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา</li> <li>- มีการเปิดรับนักศึกษาต่างชาติ</li> <li>- มีอัตราส่วนเงินรายได้และเงินแผ่นดิน 50:50</li> <li>- มหาวิทยาลัยฯ มีเสถียรภาพทางการเงินและมีการรับรองมาตรฐาน</li> </ul>
<p style="text-align: center;">ช่วงที่ 2 RMUTTO Innovation Driven (พ.ศ. 2566 - 2570)</p>	<p style="text-align: center;"><b>ปีแห่งการเป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งมหาวิทยาลัย</li> <li>- การลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยลดความผิดพลาด และประหยัดเวลา เช่น การประชุมทางไกล การสอน/การเรียนออนไลน์ การอนุมัติเรื่องต่าง ๆ ของผู้บริหารผ่านระบบสารสนเทศ</li> <li>- การสร้างฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่เป็นปัจจุบันในทุกพันธกิจ ให้สามารถเรียกข้อมูลใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ทุกที่ทุก</li> </ul>

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<p>เวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (New Education Platform) ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา (Anyways-Anytime) สำหรับนักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดถึงบุคคลภายนอก</li> <li>- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลในการบริหารงาน รวมถึงการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการรวมศูนย์ข้อมูล เพื่อประมวลผลข้อมูลสำหรับการตัดสินใจบริหารงาน และต้องรองรับการเรียนในรูปแบบดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> </ul>
<p>ช่วงที่ 3</p> <p>RMUTTO is</p> <p>Stability</p> <p>(พ.ศ. 2571 - 2575)</p>	<p><b>ปีแห่งความมั่นคง</b></p> <p>มหาวิทยาลัยที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประเทศ และสามารถเลี้ยงตัวเองได้</p>
<p>ช่วงสุดท้าย</p> <p>RMUTTO</p> <p>Excellence</p> <p>(พ.ศ. 2576 -2580)</p>	<p><b>ปีแห่งความยั่งยืน</b></p> <p>มหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประเทศและนำองค์ความรู้คืนสู่สังคม</p>

### แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND 4.0 (HR 4.0)

ตามที่ รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย Thailand 4.0 โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ยุค HR 4.0 มีดังต่อไปนี้

- (1) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่
- (2) การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่
- (3) การพัฒนาศักยภาพคน และสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม
- (4) การศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลก และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- (5) การเตรียมแผนขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหาร จัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นประโยชน์
- (6) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
- (7) การดูแล Work-Life Balance ของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

- (8) การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างเต็มที่
- (9) การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
- (10) การนำพาคนและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลุกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวีต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

## การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

### 1. การทำ SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน เชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง: Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<b>ระบบ (System)</b>	<b>ระบบ (System)</b>
1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
2. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	2. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน
3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4. ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment) 5. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

	6. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม
<b>โครงสร้าง (Structure)</b>	<b>โครงสร้าง (Structure)</b>
5. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว	7. การแบ่งพื้นที่ออกเป็นหลายวิทยาเขต/ เขตพื้นที่ ทำให้การประสานงานขาดการเชื่อมโยงกัน
	8. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
	9. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว

<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>
<b>กลยุทธ์ (Strategy)</b>	<b>กลยุทธ์ (Strategy)</b>
6. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง	10. ยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
7. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	11. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
	12. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)
	13. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
<b>บุคลากร (Staff)</b>	<b>บุคลากร (Staff)</b>
8. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ	14. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)
9. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร	15. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการ



และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
10. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนสู่เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน	
<b>ทักษะ (Skill)</b>	<b>ทักษะ (Skill)</b>
11. บุคลากรส่วนใหญ่ เป็น ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	16. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / อุปสรรค : Threats)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<b>การเมือง (Political Component)</b>	<b>การเมือง (Political Component)</b>
1. การเป็นเขตรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	1. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
2. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	2. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ
<b>เศรษฐกิจ (Economic Component)</b>	<b>เศรษฐกิจ (Economic Component)</b>
3. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	3. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากร
<b>สังคม (Social)</b>	<b>สังคม (Social)</b>
4. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)	4. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
	5. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap)
	6. การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมี

เทคโนโลยี (Technological Component)	เทคโนโลยี (Technological Component)
5. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อาทิ หุ่นยนต์ (Robots) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)	7. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
6. ความเชื่อมโยงของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization)	8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด

**สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการหรือส่วนงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการหรือส่วนงาน
การบริหารอัตรากำลัง	๑. การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจของหน่วยงาน ๒. การพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังคืนให้กับส่วนราชการหรือส่วนงาน เพื่อทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุ
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน ๒. พัฒนาระบบการคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการล่วงหน้า
การพัฒนาบุคลากร	๑. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. การกำหนดตารางอบรมล่วงหน้ารายปี เพื่อให้ส่วนราชการหรือส่วนงานได้วางแผนดำเนินงาน ๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ๔. การสร้าง Successor เพื่อทดแทนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม ๒. การพิจารณา กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ๓. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการหรือส่วนงาน
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การปรับปรุงวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับภาระงานมากยิ่งขึ้น
	๒. การจัดทำ Career Development โดยมีพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงาน
การบริหารค่าตอบแทน	๑. การทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกัน
	๒. การพิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
อื่น ๆ	๑. การพัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล และมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

#### วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีศักยภาพสูงภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล”

#### พันธกิจ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
เปลี่ยนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สู่ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ	1. ยุทธศาสตร์การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและอัตรารักษาบุคลากร 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร
<b>พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก</b>	
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพรวมถึงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากร 2. ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ 3. ด้านการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติ และระดับอาเซียน 4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้สันทนภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน 5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอน	
<b>แผนยุทธศาสตร์ (ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวมศูนย์ กลยุทธ์ : S1.6 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และเชื่อมโยงในการบริหารจัดการ การเงินการคลัง บุคลากร กายภาพ การติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผน และฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร กลยุทธ์ : S1.12 พัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและเท่าเทียม กลยุทธ์ : S1.13 ยกกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	

### บทที่ 3

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของ

## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

### ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบบูรณาการเป็นผู้นำด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สังคมศาสตร์และวิชาชีพชั้นสูง มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ประชาคมอาเซียนนั้น การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะสากลจะต้องพิจารณาทั้ง 3 ด้านคือ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นดำเนินนโยบายในเชิงรุกในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับพันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสร้างความมั่นคงในวิชาชีพเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. ด้านอํารงรักษาบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องมีระบบและกลไกที่จะรักษาให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร โดยให้บุคลากรได้รับการยกย่อง ให้คุณค่า ในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้นการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) จึงได้นำแนวกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน มาเป็นแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและอํารงรักษาบุคลากร
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่ายังไม่เพียงพอกับภารกิจและทิศทางของการพัฒนามหาวิทยาลัย และได้ขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายและมาตรการดังนี้

### เป้าประสงค์

1. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. พัฒนาระบบการสรรหาให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

1.1 ตัวบ่งชี้และเป้าหมายผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายช่วงปี 2566 - 2570					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
1.1 ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	- กองแผนนโยบายและแผน - กองบริหารงานบุคคล
1.2 พัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	- กองบริหารงานบุคคล

## 1.2 โครงการ/กิจกรรม การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (2566 - 2569)	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2566 - 2570)	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนด กฏระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์เกษียณอายุราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ทบทวนและพัฒนากระบวนการสรรหาให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และสวส.
6. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. ทบทวน กฏระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



### 1.3 กรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569

จากการวิเคราะห์ภาระงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑลตะวันออก พบว่ามีความต้องการใช้อัตรากำลังทั้งหมด 730 คน จำแนกอัตรากำลังตามสายวิชาการ ที่ต้องการตามภาระงานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี 2566 - 2569 มีจำนวน 317 คน และอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ต้องการตามภาระงานของมหาวิทยาลัยมีจำนวน 413 คน (ดังตารางที่ 8)

**ตารางที่ 8** ภาพรวมการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลตะวันออก

ที่	อัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุน	ปีงบประมาณ				รวม
		2566	2567	2568	2569	
1	สายวิชาการ	66	81	62	66	317
2	สายสนับสนุน	108	119	100	108	413
	<b>รวม</b>	<b>174</b>	<b>200</b>	<b>162</b>	<b>174</b>	<b>174</b>

ตารางที่ 9 กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2669 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำแนกตามคณะ

ที่	คณะ	บุคลากรที่ พึงมี	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบ ปี '56	กรอบ ปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่ รวม(3) และ (5)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม	ตำแหน่งเพิ่มเติม		
			ข้าราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว					เพิ่มในปี		
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้							2566	2567	2568
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)								
1	คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	59	40	11	0	1	3			52	7	2	3	2
2	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	65	19	10	0	0	12			29	36	11	13	12
3	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	70	38	21	0	0	4			59	11	3	4	4
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การเกษตร	108	35	27	0	4	12			66	42	13	15	14
5	คณะเทคโนโลยีสังคม	79	17	15	0	2	12			34	45	14	16	15
6	คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	107	35	31	0	0	1			66	41	12	15	14
7	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	75	49	22	0	0	0			71	4	1	2	1
8	คณะสัตวแพทยศาสตร์	30	6	14	0	0	0			20	10	3	4	3
9	สถาบันเทคโนโลยีการบิน	8	0	3	0	0	2			3	5	2	2	1
10	คณะศิลปศาสตร์	49	15	16	0	0	4			31	18	5	7	6
รวม		650	254	170	0	7	50	36	72	431	219	66	81	72

ตารางที่ 10 กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมงคลตะวันออก จำแนกตามหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	บุคลากรที่พึงมี	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบปี '56	กรอบปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่รวม(3) และ (5)	อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่			
			ข้าราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างชั่วคราว	เพิ่มในปี		
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้								2566	2567	2568
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					(6)	(7)	(8)	
1	สำนักงานอธิการบดี		8	37	1	2	5	44							
	- กองกลาง	32	2	11	0	0	2	20	15	17	5	6	6		
	- กองคลัง	22	4	8	1	1	1	7	14	8	2	3	3		
	- กองนโยบายและแผน	13	1	6	0	0	0	4	7	6	2	2	2		
	- กองบริหารงานบุคคล	20	1	8	0	1	0	9	10	10	3	5	2		
	- กองพัฒนานักศึกษา	14	0	4	0	0	2	4	6	8	2	3	3		
2	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ		0	4	0	0	0	11							
	- สำนักงานคณบดี	8	0	4	0	0	0	3	4	4	1	2	1		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตพืช	2	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0		
	- สาขาวิชาสัตวศาสตร์	2	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0		
	- สาขาวิชาประมง	2	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0		
	- สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	2	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
	- สถานีวิจัยบัว														

ที่	หน่วยงาน	บุคลากร	ข้าราชการ	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบปี '56	กรอบปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่รวม(3) และ (5)	อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่			
				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว					เพิ่มในปี			
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้								2566	2567	2568	
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์															
	- สำนักงานคณบดี	2	0	0	0	0	0	1		0	2	1	1	0		
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		0	3	0	1	0	12								
	- สำนักงานคณบดี	9	0	3	0	1	0	5		4	5	2	2	1		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	3	0	0	0	0	0	3		0	3	1	1	1		
	- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	2	0	0	0	0	0	2		0	2	1	1	0		
	- สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2	0	0	0	0	0	1		0	2	1	1	0		
	- ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม	1	0	0	0	0	0	1		0	1	1	0	0		
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		1	3	0	6	0	14								
	- สำนักงานคณบดี	7	1	3	0	0	0	3		4	3	1	1	1		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องจักรกล	1	0	0	0	1	0	0		1	0	0	0	0		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า	4	0	0	0	0	0	1		0	4	1	2	1		
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	0	0	0	0	0	0		0	1	1	0	0		
	- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และ	6	0	0	0	1	0	3		1	5	2	2	1		

ที่	หน่วยงาน	บุคลากร	ข้าราชการ	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบปี '56	กรอบปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่รวม(3) และ (5)	อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่		
				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว					เพิ่มในปี		
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้								2566	2567	2568
	เทคโนโลยีชีวภาพ														
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการและพัฒนาผลิตภัณฑ์	2	0	0	0	1	0	2		1	1	1	0	0	
	- สาขาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์	1	0	0	0	1	0	0		1	0	0	0	0	
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	1	0	0	0	0	0	1		0	1	1	0	0	
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหาร	2	0	0	0	1	0	2		1	1	1	0	0	
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีการประมง	2	0	0	0	1	0	2		1	1	1	0	0	
6	คณะเทคโนโลยีสังคม		1	3	0	1	0	5							
	- สำนักงานคณบดี	8	1	0	0	1	0	5		5	3	1	1	1	
7	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ		4	0	0	6	2	18							
	- สำนักงานคณบดี	24	4	0	0	6	2	17		12	12	4	4	4	
	- สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	1	0	0	0	0	0	1		0	1	1	0	0	
8	คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์		2	9	0	0	0	19							
	- สำนักงานคณบดี	25	2	9	0	0	0	18		11	14	4	5	5	
	- สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	2	0	0	0	0	0	1		0	2	1	1	0	
9	คณะสัตวแพทยศาสตร์*		0	1	2	0	0	14							
	- สำนักงานคณบดี	8	0	1	2	0	0	3		1	7	2	3	2	

ที่	หน่วยงาน	บุคลากร กร รที่	ข้าราชการ	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบ ปี '56	กรอบ ปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่ รวม(3) และ (5)	อัตรา กำลังเพิ่ม ใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่		
				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว					เพิ่มในปี		
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้								2566	2567	2568
	- สาขาสัตวแพทยศาสตร์	17	0	0	0	0	0	11		0	17	5	6	6	
10	คณะศิลปศาสตร์		2	0	0	0	0	8							
	- สำนักงานคณบดี	8	2	0	0	0	0	8		2	6	2	2	2	
11	สถาบันเทคโนโลยีการบิน*		0	1	2	0	0	0							
	- สำนักงานคณบดี	4	0	1	2	0	0	0		1	3	1	1	1	
12	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน		0	7	0	1	1	7							
	- สำนักงานผู้อำนวยการ	16	0	6	0	1	1	7		8	8	2	3	3	
	- สภาวิชาการ	1	0	1	0	0	0	0		1	0	0	0	0	
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ		1	5	0	0	1	3							
	- สำนักงานผู้อำนวยการ	26	1	5	0	0	1	3		7	19	6	7	6	
14	สถาบันวิจัยและพัฒนา		7	23	7	1	1	82							
	- สำนักงานผู้อำนวยการ	12	0	3	1	0	0	6		3	9	3	3	3	
15	สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี	59	3	8	1	1	1	24		13	46	14	16	16	
16	สำนักงานประกันคุณภาพ*	7	0	1	1	0	0	2		1	6	2	2	2	
17	สำนักงานตรวจสอบภายใน*	3	0	1	2	0	0	0		1	2	1	1	0	
18	สถาบันนวัตกรรมการก่อสร้างและ เทคโนโลยีวัสดุอเนกประสงค์*	1	0	1	0	0	0	0		1	0	0	0	0	

ที่	หน่วยงาน	บุคลากรที่	ข้าราชการ	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบปี '56	กรอบปี '57 (ถ้ามี)	รวมไม่รวม(3) และ (5)	อัตรากำลังเพิ่มใหม่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่		
				พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว					เพิ่มในปี		
				งปม.แผ่นดิน	งปม.รายได้								2566	2567	2568
19	สำนักงานวิทยาเขตบางพระ*	9	0	1	0	0	0	8		1	8	2	3	3	
20	สำนักงานวิทยาเขตจักรพงษ์ ภูวนารถ*	59	4	4	2	0	0	36		8	51	15	18	18	
21	สำนักงานวิทยาเขตอุเทนถวาย*	10	0	4	0	0	0	6		4	6	2	2	2	
	รวมทั้งหมด	48 2	27	99	12	19	10	242		155	327	108		.00	

\* จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

\*\* บุคลากรในปัจจุบัน ไม่นับรวมตำแหน่งคนงาน คนสวน แม่บ้าน หรือวุฒิที่ต่ำกว่าวุฒิ ปวส.

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวมศูนย์ กลยุทธ์ : S1.6 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และเชื่อมโยงในการบริหารจัดการ การเงินการคลัง บุคลากร กายภาพ การติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผน และฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร กลยุทธ์ : S1.12 พัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและเท่าเทียม กลยุทธ์ : S1.13 ยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องการให้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และบุคลากร ได้รับการพัฒนาด้าน ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยครอบคลุมทั้งความรู้ทักษะ สมรรถนะตลอดจนความก้าวหน้า จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ดังนี้

### เป้าประสงค์

- 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง
- 2.2 บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง
- 2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.4 พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายวิชาการ
- 2.5 พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากร สายสนับสนุน
- 2.6 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- 2.7 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ



## 2.1 ตัวบ่งชี้และเป้าหมายผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายช่วงปี 2566 – 2570					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
2.1 จัดทำแผนบริหารและพัฒนาศูนย์บริการ ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง	2.1.1 คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง มีแผนบริหารและพัฒนาศูนย์บริการ	100%	100%	100%	100%	100%	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2.2 บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง	2.2.1 บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง	90%	93%	95%	97%	100%	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน	2.3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	30%	35%	35%	40%	50%	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	2.3.2 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนและสายปฏิบัติการเพิ่มขึ้น ที่มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน	5%	5%	5%	5%	5%	
2.4 พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายวิชาการ	2.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ได้รับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะและทักษะอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี	100%	100%	100%	100%	100%	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้และเป้าหมายผลการดำเนินงาน (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายช่วงปี 2566 - 2570					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
2.5 พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากร สายสนับสนุน	2.5.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะและทักษะอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี	100%	100%	100%	100%	100%	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2.6 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.6.1 ระดับความสำเร็จของระบบข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและทันสมัย	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2.7 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ	2.7.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพของสายวิชาการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	2.7.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพของสายสนับสนุนและสายปฏิบัติงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## 2.2 โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค. - ก.ย.)					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
โครงการปฐมนิเทศบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่	100,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์สายวิชาการและสายสนับสนุน	250,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร	150,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและกรรมการสภามหาวิทยาลัย	100,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล สภามหาวิทยาลัย
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการกำหนดตำแหน่งของสายสนับสนุนให้สูงขึ้น	50,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัย	100,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
จัดทำฐานข้อมูลผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการและระบบการแจ้งเดือน	30,000						กองบริหารงานบุคคล
โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	240,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
โครงการอบรมผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	150,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล

### 2.3 แผนพัฒนาบุคลากรด้านตำแหน่งวิชาการในปี พ.ศ. 2566 - 2570

คณะ	2566				2567				2568				2569				2570			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	3	3	0	6	3	3	1	7	3	3	1	7	3	3	1	7	3	3	1	7
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	2	0	7	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	8
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	1	0	4	3	1	0	4	3	1	1	5	3	1	0	4	3	1	0	4
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร	5	2	0	7	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	8
คณะเทคโนโลยีสังคม	3	1	0	4	3	1	0	4	3	1	1	5	3	1	0	4	3	1	0	4
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	1	0	6	5	1	0	6	5	1	1	7	5	1	0	6	5	1	0	6
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	5	1	0	6	5	1	0	6	5	1	1	7	5	1	0	6	5	1	0	6
คณะสัตวแพทยศาสตร์	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	1	4	2	1	0	3	2	1	0	3
คณะศิลปศาสตร์	3	1	0	4	3	1	0	4	3	1	1	5	3	1	0	4	3	1	0	4
สถาบันเทคโนโลยีการบิน	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	34	13	0	47	34	13	34	50	35	13	9	56	34	13	34	50	34	13	34	50

## 2.4 แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ในปี พ.ศ. 2566 - 2570

คณะ	2566			2567			2568			2569			2570		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5
คณะเทคโนโลยีสังคม	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	5	0	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5
คณะสัตวแพทย์	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
คณะศิลปศาสตร์	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
สถาบันเทคโนโลยีการบิน	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>33</b>

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จะทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งจะต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงให้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ดังนี้

#### เป้าประสงค์

- 3.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- 3.2 มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น
- 3.3 มีระบบกลไกการยกย่องบุคลากรในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 3.4 จัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย

### 3.1 ตัวชี้วัดและเป้าหมายผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายช่วงปี 2566 - 2567					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
3.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	85%	90%	93%	95%	100%	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.2 มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น	3.2.1 ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	85%	90%	93%	95%	100%	กบ.
3.3 มีระบบกลไกยกย่องบุคลากรในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.3.1 ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการยกย่องบุคลากร	85%	90%	93%	95%	100%	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.4 จัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย	3.4.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	85%	90%	93%	95%	100%	กบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 3.2 โครงการ/ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร

โครงการกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค. - ก.ย.)					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการบุคลากรสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	100,000	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานยุทธศาสตร์
2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ	50,000	✓	✓	✓	✓	✓	กองบริหารงานบุคคล
3. โครงการพื้มอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากร	100,000	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานยุทธศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล



#### **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร**

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญและจำเป็นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จะผลักดันให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ดังนี้

##### **เป้าประสงค์**

- 4.1 ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแก่บุคลากร
- 4.2 ส่งเสริมเกียรติคุณ เกียรติฐานะและสร้างความเลื่อมใสศรัทธาของบุคลากรและมหาวิทยาลัย

#### 4.1 ตัวชี้วัดและเป้าหมายผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายช่วงปี 2566 - 2570					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
1.1 ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แก่บุคลากร	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร	85	90	90	90	90	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานกฎหมาย
	1.1.2 ร้อยละมีผู้กระทำผิดและไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	<4	<3	<2	<1	<1	สำนักงานกฎหมาย
1.2 ส่งเสริมเกียรติคุณ เกียรติฐานะและสร้างความเลื่อมใสศรัทธาของบุคลากรและมหาวิทยาลัย	1.2.1 จำนวนบุคลากรได้รับการยกย่อง รางวัลจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4	5	6	7	10	กองบริหารงานบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 4.2 โครงการ/ กิจกรรมพัฒนาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

โครงการกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค. - ก.ย.)					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	50,000	✓	✓	✓			กองบริหารงานบุคคล สำนักงานกฎหมาย
2. โครงการปลูกจิตสำนึกและส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากร	50,000	✓	✓	✓			กองบริหารงานบุคคล สำนักงานกฎหมาย

## บทที่ 4

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา

#### การบริหารทรัพยากรบุคลากร

การนำแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร (2566 – 2570) ไปสู่การปฏิบัติโครงการหรือกิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการหรือกิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้

ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. การนำแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2670 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

3. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

4. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีต่อไป

-----