



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 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 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้การบริการทางวิชาการ ในด้าน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแกสังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญา เป็นหลัก และภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มุ่งเน้น ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากลตลอดจนการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ ประชาคมอาเซียน

ดังนั้น การจัดทำแผนบริหารและพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัย และเป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุผล สำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ว่า “บุคลากรมีศักยภาพ สูงภายใต้การ บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล” และพันธกิจการบริหารงานบุคคล ที่ว่า “พัฒนา ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย” โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหากุศลกร
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตและอํารงรักษาบุคลากร
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร และ จรรยาบรรณของบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร	1
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	1
1.1 สถานภาพปัจจุบัน	1
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	1
1.3 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์	2
1.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	3
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	4
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (1 ตุลาคม 2567)	4
บทที่ 2 หลักการและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	16
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 -2580)	16
2. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND 4.0 (HR 4.0)	19
3. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	20
4. สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการ หรือส่วนงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	23
5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล	24
บทที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	25
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร	27
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	28
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาบุคลากร	30
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร และจรรยาบรรณของบุคลากร	31
บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม	39
แผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทและสายงานบุคลากร	5

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 ให้การบริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก โดยปัจจุบันเปิดสอน 10 คณะ 2 สถาบัน และ 1 วิทยาลัย

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงาน

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก แบ่งหน่วยงานออกเป็น สองส่วน คือ หน่วยงานจัดการเรียนการสอน และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้

1.2.1 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- (3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (4) คณะเทคโนโลยีสังคม
- (5) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร
- (6) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- (7) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (8) คณะศิลปศาสตร์*
- (9) คณะสัตวแพทยศาสตร์*
- (10) สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ*
- (11) วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์ภูวนารถ*
- (12) คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี*
- (13) สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต*

1.2.2 หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี

- (2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- (3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (5) สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี
- (6) สถาบันบัวราชมงคลตะวันออก*
- (7) สำนักงานเขตพื้นที่จักรพงษ์ภูวนารถ*
- (8) สำนักงานเขตพื้นที่อุเทนถวาย*
- (9) ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ*
- (10) ศูนย์สนับสนุนการวิจัยและทดสอบวัสดุวิศวกรรม*
- (11) ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรทางเลือก*
- (12) สถาบันวิจัยพลังงานบริสุทธิ์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*
- (13) ศูนย์บูรณาการข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เขตพื้นที่กรุงเทพ*
- (14) ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแปรรูปประกอบการอย่างยั่งยืน*
- (15) สำนักงานประกันคุณภาพ*
- (16) สำนักงานบัณฑิตศึกษา*
- (17) สำนักงานตรวจสอบภายใน*
- (18) สำนักงานกฎหมาย*
- (19) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย*
- (20) สำนักงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ*
- (21) สำนักงานยุทธศาสตร์*

หมายเหตุ * หน่วยงานจัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

1.3 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์

ปณิธาน

เปลี่ยนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สู่ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิต
นักปฏิบัติ

พันธกิจ

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพรวมถึงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากร
2. ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ
3. ด้านการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติ และระดับอาเซียน

4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้ผสมผสานภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน
5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวมศูนย์
2. การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ Hand on, Mind on และ Heart on
3. พัฒนาวิจัยสิ่งประดิษฐ์และสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาประเทศ 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 2567)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมไปพัฒนาประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความสามารถเชิงแข่งขันตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีจุดเน้นที่เป็นมหาวิทยาลัยในระดับชาติที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้ที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความต้องการของสังคม เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนนั้น จะต้องมีการที่มีคุณภาพและศักยภาพที่จะขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 1,228 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร คณะ และตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2567 (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567)

คณะ	ข้าราชการพลเรือน						พนักงานในสถาบันฯ					พนักงานราชการ					ลูกจ้างชั่วคราว					ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ					พนักงานตามภารกิจ					รวมทั้งสิ้น											
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ผู้ปร มว.5	รวม							
ส่วนกลาง	0	2	20	17	0	39	-	4	60	91	0	155	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	2	0	2	-	-	0	8	0	8	-	6	80	118	0	204
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	-	1	5	2	-	8	-	-	13	20	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	18	23	0	42	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	6	8	-	15	-	-	15	20	-	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1	21	28	0	50	
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม	-	-	2	5	-	7	-	-	10	10	-	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	0	12	16	0	28			
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	5	1	-	6	-	-	8	24	-	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	2	-	2	-	-	-	3	-	3	-	0	13	30	0	43	
คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	-	2	1	-	3	-	3	11	11	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	13	12	0	28		
สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2	5	0	7	
สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	3	-	1	1	4	0	6		
วิทยาเขตจันทบุรี	-	2	14	6	0	22	-	2	52	43	0	97	-	-	-	1	0	1	-	-	-	0	-	0	-	-	-	1	0	1	-	-	-	2	-	2	-	4	66	53	0	123	
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	-	2	9	3	-	14	-	2	28	13	-	43	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	4	37	16	0	57	
คณะเทคโนโลยีสังคม	-	-	3	3	-	6	-	-	12	25	-	37	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	2	-	-	15	32	0	47	
คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี	-	-	2	-	-	2	-	-	12	5	-	17	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	14	5	0	19	
เขตพื้นที่จักรพงษ์สุวรรณภูมิ	-	1	6	14	0	21	-	0	34	63	0	97	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	0	0	0	-	-	0	3	-	3	-	1	40	80	0	121	
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	4	8	-	13	-	-	29	33	-	62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	1	-	1	33	42	0	76	
คณะศิลปศาสตร์	-	-	2	5	-	7	-	-	4	29	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	6	34	0	40	
วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์สุวรรณภูมิ	-	-	-	1	-	1	-	-	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	2	-	2	-	0	1	4	0	5	
เขตพื้นที่อุเทนถวาย	-	2	8	13	0	23	-	1	12	26	0	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	20	40	0	63	
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	2	8	13	-	23	-	1	12	26	-	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	20	40	0	63	
รวมทั้งสิ้น	-	7	48	50	0	105	-	7	158	223	0	388	-	-	-	1	0	1	-	-	-	0	0	0	-	-	-	3	0	3	-	-	0	14	0	14	-	14	206	291	0	511	

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร คณะ และวุฒิการศึกษา ปี 2567 (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567)

คณะ	ข้าราชการพลเรือน					พนักงานในสถาบันฯ					พนักงานราชการ					ลูกจ้างชั่วคราว					ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ					พนักงานตามภารกิจ					รวมทั้งสิ้น				
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ผู้บริหาร	รวม
ส่วนกลาง	19	19	1	0	39	81	74	0	0	155	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	6	0	0	8	102	99	3	0	204
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	5	2	1	-	8	21	12	-	-	33	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	1	-	-	-	1	27	14	1	0	42
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	7	-	-	15	18	17	-	-	35	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	26	24	0	0	50
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม	3	4	-	-	7	7	13	-	-	20	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1	10	18	0	0	28
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	4	-	-	6	10	22	-	-	32	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	-	2	1	2	-	-	3	13	28	2	0	43
คณะสัตวแพทยศาสตร์	1	2	-	-	3	16	9	-	-	25	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	17	11	0	0	28
สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ	-	-	-	-	-	6	1	-	-	7	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	6	1	0	0	7
สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	3	-	-	3	3	3	0	0	6
วิทยาเขตจันทบุรี	7	12	3	0	22	31	66	0	0	97	-	-	1	0	1	-	0	0	0	0	-	0	1	0	1	-	2	0	0	2	38	80	5	0	123
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	4	8	2	-	14	13	30	-	-	43	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	17	38	2	-	57
คณะเทคโนโลยีสังคม	2	3	1	-	6	10	27	-	-	37	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	1	-	1	-	2	-	-	2	12	32	3	-	47
คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี	1	1	-	-	2	8	9	-	-	17	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	9	10	0	-	19
เขตพื้นที่จักรพงษ์วานารม	7	14	0	0	21	44	53	0	0	97	-	-	-	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	0	0	1	2	0	0	3	52	69	0	0	121
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	9	-	-	13	27	35	-	-	62	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1	31	45	0	0	76
คณะศิลปศาสตร์	2	5	-	-	7	15	18	-	-	33	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	17	23	0	-	40
วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์วานารม	1	-	-	-	1	2	-	-	-	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	1	1	-	-	2	4	1	0	-	5
เขตพื้นที่อุเทนถวาย	6	15	2	0	23	20	19	-	-	39	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	26	35	2	0	63
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	6	15	2	-	23	20	19	-	-	39	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1	26	35	2	-	63
รวมทั้งสิ้น	39	60	6	0	105	176	212	0	0	388	-	-	1	0	1	-	0	0	0	0	-	0	3	0	3	3	10	0	0	14	218	283	10	0	511

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร หน่วยงาน และวุฒิการศึกษา ปี 2567 (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567)

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการพลเรือน				พนักงานในสถาบันฯ				พนักงานราชการ				ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างชั่วคราว				พนักงานตามภารกิจ					รวมทั้งสิ้น										
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	รวม					
ส่วนกลาง	0	3	5	0	8	0	44	174	218	0	0	7	2	9	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0	5	140	117	3	265	0	52	330	120	3	505
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	-	-	0	-	2	5	7	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	11	19	-	30	0	2	17	19	0	38
- งานฟาร์มมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	-	1	-	1	5	6	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	10	9	-	20	0	2	16	9	0	27
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม	-	-	-	-	0	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	5	4	-	9	0	0	7	4	0	11
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	-	-	1	-	1	4	5	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	1	5	-	6	0	2	6	5	0	13
คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	-	-	-	0	-	6	3	9	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	16	6	-	22	0	6	19	6	0	31
- โรงพยาบาลสัตว์	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	-	4	-	5	0	1	0	4	0	5
สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ	-	-	-	-	0	-	-	3	3	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	3	2	-	5	0	0	6	2	0	8
สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	-	-	-	-	0	-	1	1	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	3	1	1	6	0	2	5	1	1	9
สถาบันบวรชมงคลตะวันออก	-	-	-	-	0	-	1	1	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	6	6	-	12	0	1	7	6	0	14
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	0	-	3	6	9	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	5	-	-	6	0	4	11	0	0	15
- สำนักงานโครงการอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ	-	-	-	-	0	-	2	2	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	1	0	2	3	0	0	5
- ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	-	-	2	0	0	2	0	0	2
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	0	-	-	3	3	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	0	3	0	0	3
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	0	-	-	4	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	0	4	0	0	4
- สำนักงานประกันคุณภาพ	-	-	-	-	0	-	-	4	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	1	1	2	0	0	4	1	1	6
- สำนักงานยุทธศาสตร์	-	-	-	-	0	-	1	7	8	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	11	6	-	17	0	1	18	6	0	25
- สำนักงานกฎหมาย	-	-	-	-	0	-	-	5	5	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	3	-	-	3	0	0	8	0	0	8
- ศูนย์สนับสนุนการวิจัยและทดสอบวัสดุวิศวกรรม	-	-	-	-	0	-	-	2	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	1	2	-	3	0	0	3	2	0	5
- สำนักงานบัณฑิตศึกษา	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	-	-	2	0	0	2	0	0	2
- กองกลาง	-	-	-	-	0	-	3	5	8	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	6	38	-	44	0	3	12	39	0	54
- กองคลัง	-	-	-	-	0	-	3	42	45	-	-	2	-	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	13	1	-	14	0	3	58	1	0	62
- กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	0	-	6	15	21	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	4	1	-	5	0	6	19	1	0	26
- กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	0	-	6	17	23	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	2	-	4	0	6	19	2	0	27
- กองพัฒนานักศึกษา	-	1	-	-	1	-	-	6	6	-	-	-	1	1	-	-	1	1	2	-	-	-	-	0	-	-	2	3	-	5	0	1	9	5	0	15
- ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรทางเลือก	-	-	1	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1	2	0	1	1	0	1	3
ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเป็นผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	-	-	2	0	0	2	0	0	2
ศูนย์บูรณาการข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เขตพื้นที่กรุงเทพ	-	1	2	-	3	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	1	2	0	0	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	1	-	1	-	5	11	16	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	11	2	-	13	0	5	24	2	0	31
- สภาวิชาการ	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	0	-	1	17	18	-	-	-	-	0	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	18	5	-	23	0	1	36	5	0	42
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	0	-	2	5	7	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	-	-	2	0	2	7	0	0	9

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร หน่วยงาน และวุฒิการศึกษา ปี 2567 (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567)

คณะ/สำนัก/สถาบัน	ข้าราชการพลเรือน				พนักงานในสถาบันฯ				พนักงานราชการ				ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างชั่วคราว				พนักงานตามภารกิจ					รวมทั้งสิ้น											
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	รวม						
วิทยาเขตจันทบุรี	0	1	1	0	2	0	2	14	16	0	0	9	6	15	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	30	34	0	64	0	3	54	43	0	100	
สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี	-	-	-	-	0	-	1	7	8	-	-	1	2	3	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	9	13	-	22	0	1	17	16	0	34	
- กิจกรรมหอพักนักศึกษา	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	6	-	6	0	0	0	6	0	6	
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	-	1	-	-	1	-	-	4	4	-	-	6	4	10	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	10	1	-	11	0	1	20	6	0	27	
- งานฟาร์มมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	3	12	-	15	0	0	3	12	0	15	
คณะเทคโนโลยีสังคม	-	-	1	-	1	-	1	3	4	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	4	2	-	6	0	1	9	2	0	12	
คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	4	-	-	4	0	0	5	1	0	6	
เขตพื้นที่จักรพงษ์วนารอด	0	0	1	0	1	0	2	10	12	0	0	3	1	4	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	43	7	1	51	0	2	57	11	1	71	
สำนักงานเขตพื้นที่จักรพงษ์วนารอด	-	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	3	1	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	13	4	-	17	0	0	18	5	0	23	
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	0	-	-	6	6	-	-	-	-	0	-	-	-	3	3	-	-	-	-	0	-	-	10	2	-	12	0	0	16	5	0	21	
คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	0	-	2	2	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	7	1	-	8	0	2	9	1	0	12	
วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์วนารอด	-	-	-	-	0	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	13	-	1	14	0	0	14	0	1	15	
เขตพื้นที่อุเทนถวาย	0	0	2	0	2	0	2	9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	9	15	0	24	0	2	20	19	0	41	
สำนักงานเขตพื้นที่อุเทนถวาย	-	-	1	-	1	-	1	3	4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	2	5	-	7	0	1	6	5	0	12	
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	1	-	1	-	1	6	7	-	-	-	-	0	-	-	-	4	4	-	-	-	-	0	-	-	7	10	-	17	0	1	14	14	0	29	
ศูนย์นวัตกรรมก่อสร้างและเทคโนโลยีวัสดุอุเทนถวาย	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
รวมทั้งสิ้น	0	4	9	0	13	0	50	207	257	0	0	19	9	28	0	0	4	11	15	0	0	0	0	0	0	0	5	222	173	4	404	0	59	461	193	4	717

หมายเหตุ : นับรวม ลูกจ้างมหาวิทยาลัย, พนักงานขับรถยนต์, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

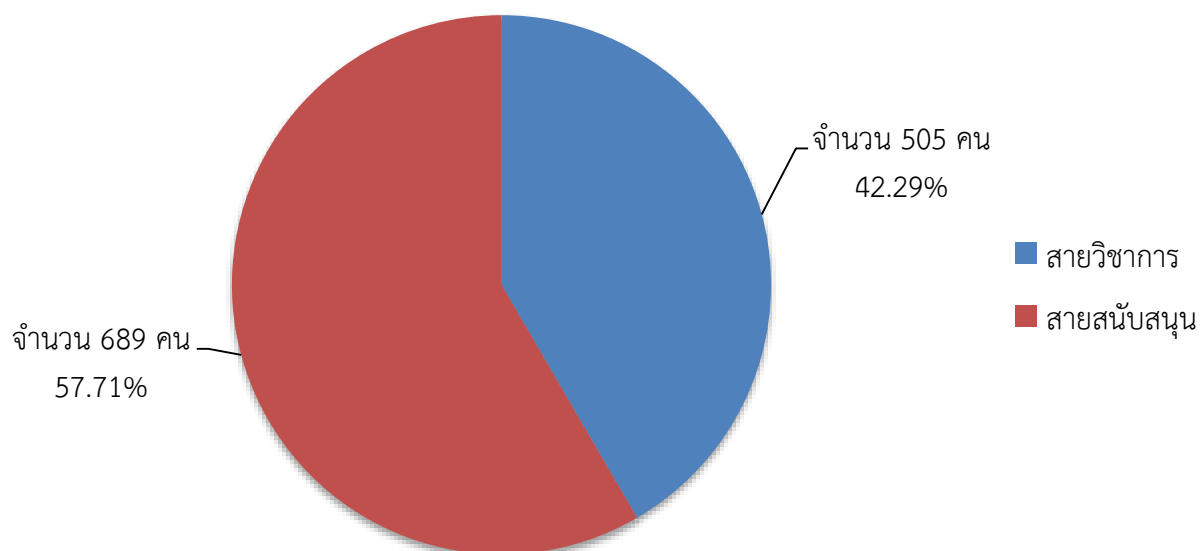
อัตราส่วนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ณ เดือนกันยายน 2567

อัตราส่วนสายวิชาการและสายสนับสนุน

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	511	41.61
สายสนับสนุน	717	58.39
รวม	1,228	100

หมายเหตุ : นับรวม ลูกจ้างมหาวิทยาลัย, พนักงานขับรถยนต์, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

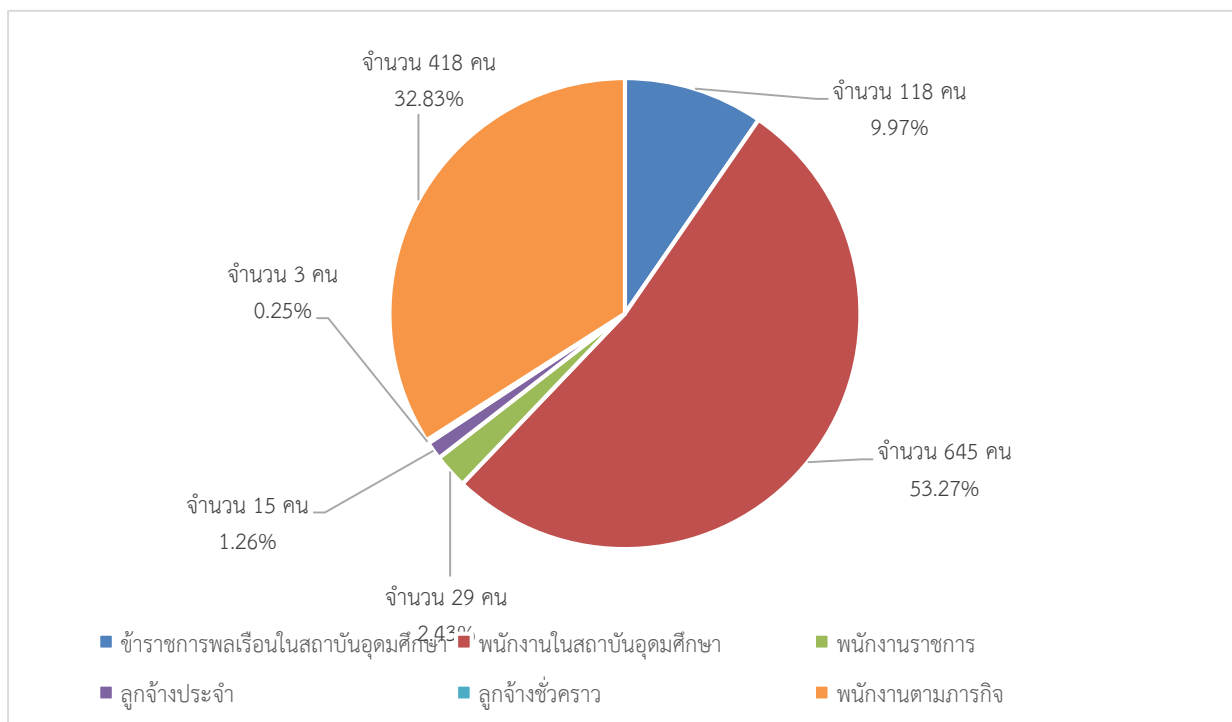
อัตราส่วนสายวิชาการและสายสนับสนุน



อัตราส่วนประเภทของบุคลากร

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	118	9.61
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	645	52.53
พนักงานราชการ	29	2.36
ลูกจ้างประจำ	15	1.22
ลูกจ้างชั่วคราว	3	0.24
พนักงานตามภารกิจ	418	34.04
รวม	1,228	100

อัตราส่วนประเภทบุคลากร



อัตราส่วนประเภทของบุคลากรแยกสายวิชาการและสายสนับสนุน

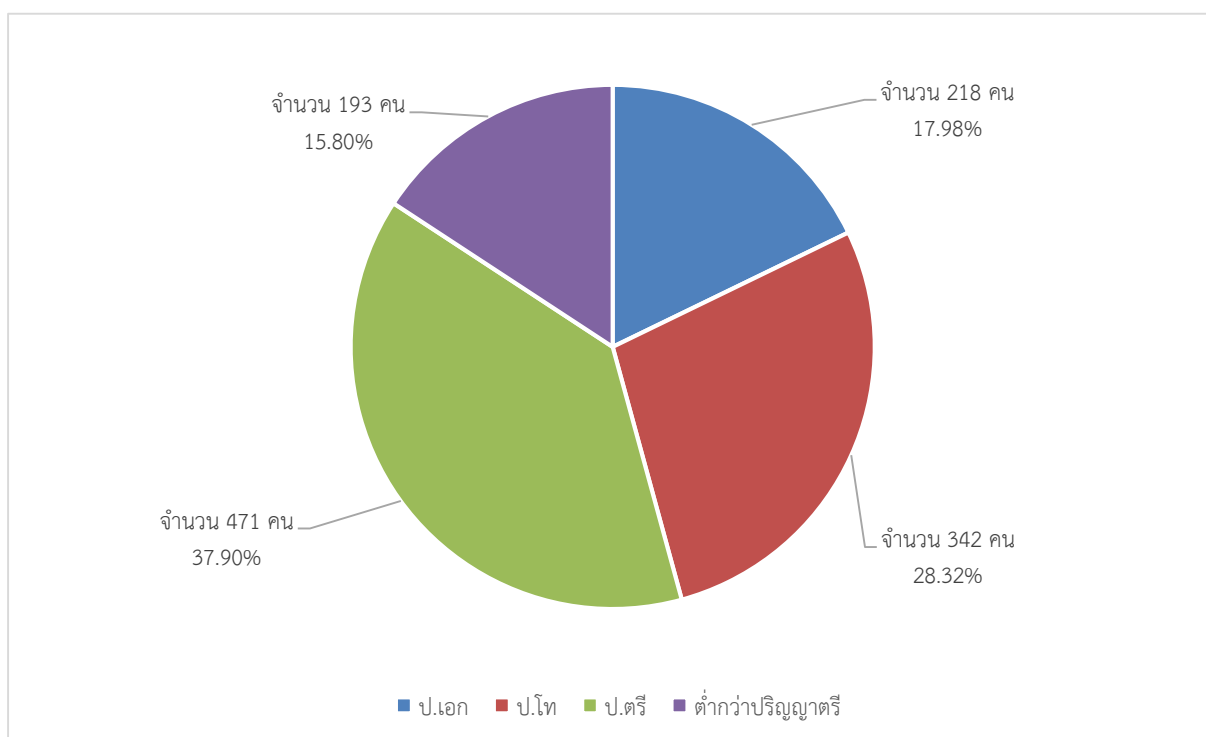
ประเภท	สายวิชาการ	ร้อยละ	สายสนับสนุน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	105	8.55	13	1.06	118	9.61
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	388	31.6	257	20.93	645	52.53
พนักงานราชการ	1	0.08	28	2.28	29	2.36
ลูกจ้างประจำ	0	0	15	1.22	15	1.22
ลูกจ้างชั่วคราว	3	0.24	0	0	3	0.24
พนักงานตามภารกิจ	14	1.14	404	32.9	418	34.04
รวม	511	41.61	717	58.39	1,228	100

อัตราส่วนคุณสมบัติบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ป.เอก	218	17.81
ป.โท	342	27.94
ป.ตรี	471	38.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	193	15.77
รวม	1,224	100

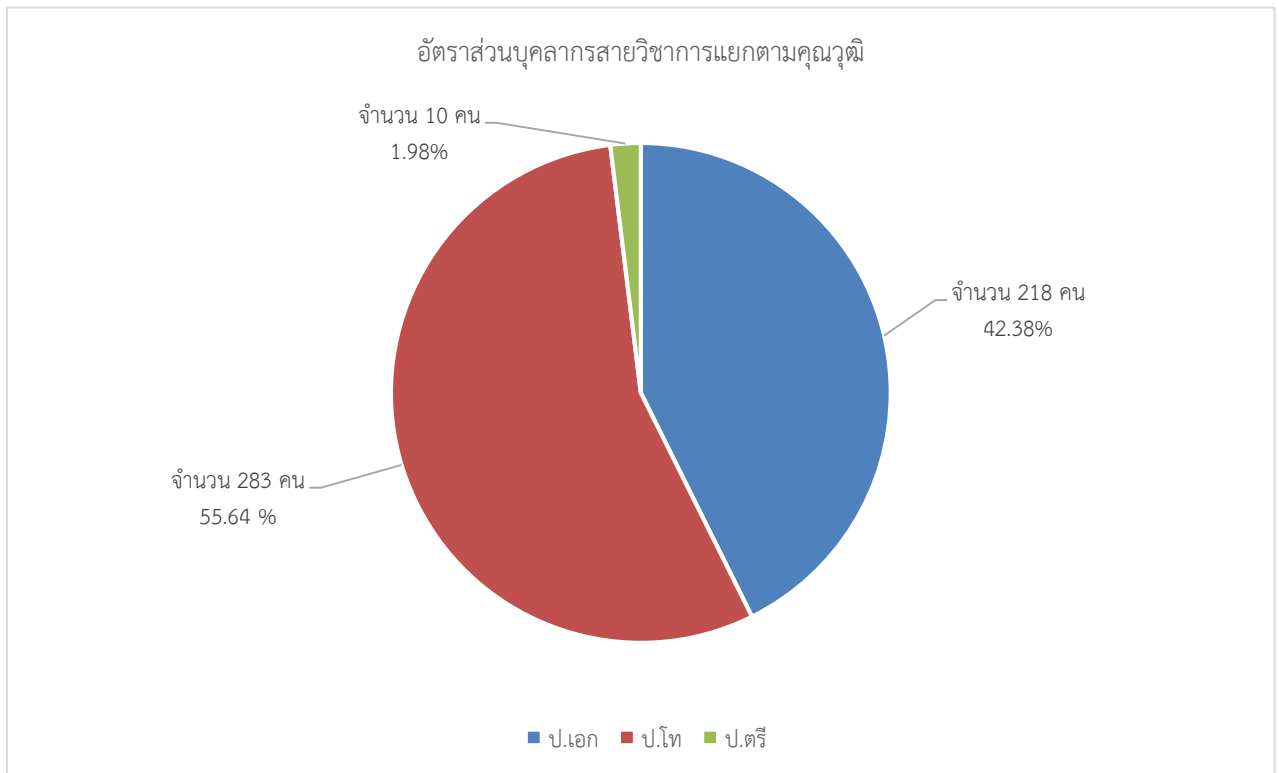
*หมายเหตุ ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ได้นำมาคำนวณ 4 คน

อัตราส่วนคุณสมบัติบุคลากร



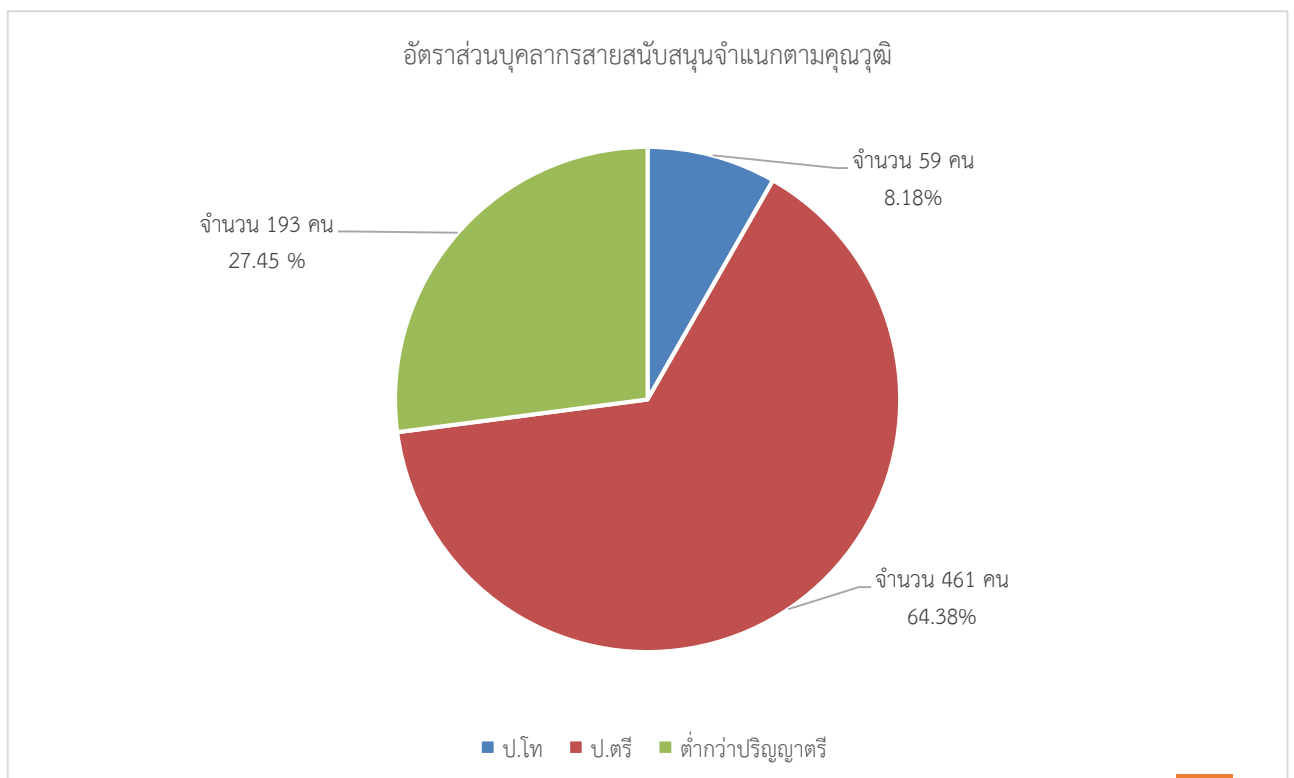
คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

ประเภท	ป.เอก	ร้อยละ	ป.โท	ร้อยละ	ป.ตรี	ร้อยละ	รวม
บุคลากรสายวิชาการ	218	42.66	283	55.38	10	1.96	511



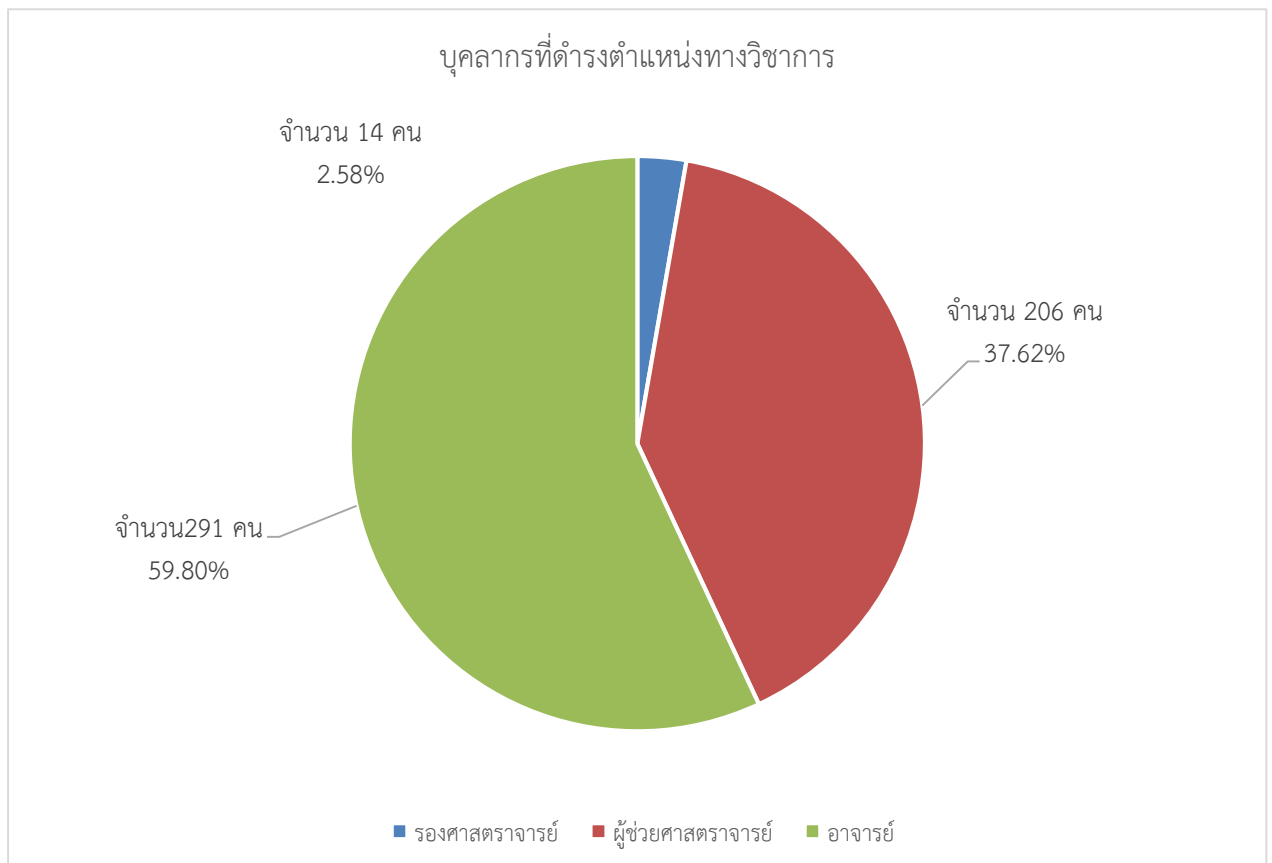
อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิ

ประเภท	ป.โท	ร้อยละ	ป.ตรี	ร้อยละ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ร้อยละ	รวม
บุคลากรสายสนับสนุน	59	8.27	461	64.66	193	27.07	713



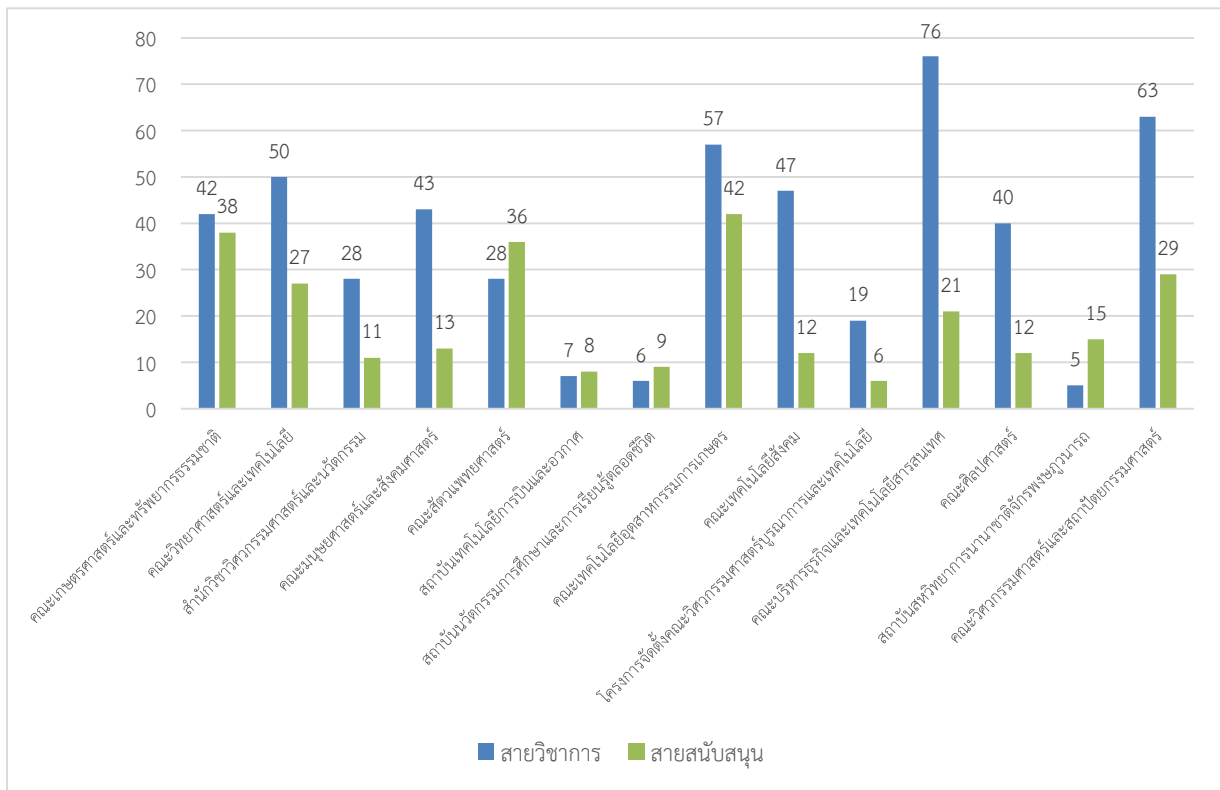
อัตราส่วนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	14	2.74
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	206	40.31
อาจารย์	291	56.95
รวม	511	100



จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีการจัดการเรียนการสอน เปรียบเทียบเป็นคณะ

คณะ	สาย วิชาการ	ร้อยละ	สาย สนับสนุน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	42	5.32	38	4.81	80	10.13
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50	6.33	27	3.42	77	9.75
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม	28	3.54	11	1.39	39	4.94
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	43	5.44	13	1.65	56	7.09
คณะสัตวแพทยศาสตร์	28	3.54	36	4.56	64	8.1
สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ	7	0.89	8	1.01	15	1.9
สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	6	0.76	9	1.14	15	1.9
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	57	7.22	42	5.32	99	12.53
คณะเทคโนโลยีสังคม	47	5.95	12	1.52	59	7.47
คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี	19	2.4	6	0.76	25	3.16
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	76	9.62	21	2.66	97	12.28
คณะศิลปศาสตร์	40	5.06	12	1.52	52	6.58
วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์ภูวนารถ	5	0.63	15	1.9	20	2.53
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	63	7.97	29	3.67	92	11.64
รวมทั้งสิ้น	511	64.67	279	35.33	790	100



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>ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการ (พ.ศ. 2563)</p> <ul style="list-style-type: none">- การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งพร้อมต่อการพัฒนาเชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว- ปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรให้เหมาะสมเกิดความเป็นเอกภาพและคล่องตัว จัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงรุก- กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังส่วนงานต่าง ๆ ให้ได้คิดและตัดสินใจ เกิดพลังความคิดในการพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะวิชาการให้มีความเป็นอิสระในการนำเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์- เร่งสร้างและพัฒนากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ ให้พร้อมไปด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดถึงพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหาร งานวิชาการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ตรวจประเมินและติดตามผลตลอด เพื่อดูพัฒนาการของกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่- จัดการระบบการเงินการคลังให้เป็นมาตรฐานโดยใช้ Software ที่เป็นมาตรฐานและมีระบบกลไกควบคุมให้เหมาะสม เทียบตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย- ปรับรายงานสถานะทางการเงิน จัดการทรัพย์สินและหนี้สินให้เรียบร้อย โดยเฉพาะเรื่องหนี้สินหอพัก- จัดทำหลักสูตร GenEd ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและทักษะในศตวรรษที่ 21- จัดทำหลักสูตรที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในรูปแบบของสหวิทยาการ

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

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

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<p>เวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (New Education Platform) ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา (Anyways-Anytime) สำหรับนักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดถึงบุคคลภายนอก - ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลในการบริหารงาน รวมถึงการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการรวมศูนย์ข้อมูล เพื่อประมวลผลข้อมูลสำหรับการตัดสินใจบริหารงาน และต้องรองรับการเรียนในรูปแบบดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
<p>ช่วงที่ 3</p> <p>RMUTTO is</p> <p>Stability</p> <p>(พ.ศ. 2571 - 2575)</p>	<p>ปีแห่งความมั่นคง</p> <p>มหาวิทยาลัยที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประเทศ และสามารถเลี้ยงตัวเองได้</p>
<p>ช่วงสุดท้าย</p> <p>RMUTTO</p> <p>Excellence</p> <p>(พ.ศ. 2576 -2580)</p>	<p>ปีแห่งความยั่งยืน</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) การเตรียมแผนขับเคลื่อนคนให้พร้อมไปกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหาร จัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นประโยชน์
- (6) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
- (7) การดูแล Work-Life Balance ของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

- (8) การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างตลอดเวลา
- (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)
ระบบ (System)	ระบบ (System)
1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต	1. กฎ ระเบียบ ขอบบังคับ 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
โครงสร้าง (Structure)	โครงสร้าง (Structure)
5. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว	7. การแบ่งพื้นที่ออกเป็นหลายวิทยาเขต/ เขตพื้นที่ ทำให้การประสานงานขาดการเชื่อมโยงกัน
	8. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
	9. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
กลยุทธ์ (Strategy)	กลยุทธ์ (Strategy)
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)
บุคลากร (Staff)	บุคลากร (Staff)
8. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ	14. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)
9. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร	15. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการ

และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
10. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนสู่เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน	
ทักษะ (Skill)	ทักษะ (Skill)
11. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	16. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / อุปสรรค : Threats)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

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

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
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การปรับปรุงวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับภาระงานมากยิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ ความคาดหวังของส่วนราชการหรือส่วนงาน
	๒. การจัดทำ Career Development โดยมีที่เลี้ยงในการจัดทำผลงาน
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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำรงรักษาบุคลากร 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร
พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพรวมถึงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากร 2. ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ 3. ด้านการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติ และระดับอาเซียน 4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้ผสมผสานภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน 5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอน	
แผนยุทธศาสตร์ (ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล)	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวมศูนย์ กลยุทธ์ : S1.6 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และเชื่อมโยงในการบริหารจัดการ การเงินการคลัง บุคลากร กายภาพ การติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผน และฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร กลยุทธ์ : S1.12 พัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและเท่าเทียม กลยุทธ์ : S1.13 ยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

พ.ศ. 2568

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

1. ด้านการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นดำเนินนโยบายในเชิงรุกในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับพันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสร้างความมั่นคงในวิชาชีพเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. ด้านธำรงรักษาบุคลากร มหาวิทยาลัยต้องมีระบบและกลไกที่จะรักษาให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร โดยให้บุคลากรได้รับการยกย่อง ให้คุณค่า ในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่ายังไม่เพียงพอกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และได้ขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายและมาตรการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร	
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none">1. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย2. พัฒนาระบบการสรรหาให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none">1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
โครงการและกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none">1. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (2566 - 2569)2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2566 - 2570)3. กำหนด กฏระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์เกษียณอายุราชการ4. ทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหาให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย5. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร6. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี7. ทบทวน กฏระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง 2. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน 4. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายวิชาการ 5. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากร สายสนับสนุน 6. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในด้านการพัฒนาบุคลากร 7. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2. บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง 3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนและสายปฏิบัติการเพิ่มขึ้น ที่มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน 5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ได้รับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะและทักษะอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี 6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะและทักษะอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	
ตัวบ่งชี้ (ต่อ)	<p>6. ระดับความสำเร็จของระบบข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและทันสมัย</p> <p>7. ระดับความสำเร็จของระบบข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและทันสมัย</p> <p>8. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพของสายวิชาการ</p> <p>9. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพของสายสนับสนุน และสายปฏิบัติงาน</p>
โครงการหรือกิจกรรม	<p>1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่</p> <p>2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p> <p>3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร</p> <p>4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและกรรมการสภามหาวิทยาลัย</p> <p>5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการกำหนดตำแหน่งของสายสนับสนุนให้สูงขึ้น</p> <p>6. โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัย จัดทำฐานข้อมูลผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการและระบบการแจ้งเตือน</p> <p>7. โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่</p> <p>8. โครงการอบรมผู้บริหารของมหาวิทยาลัย</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จะทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งจะต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงให้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร	
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none">1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม2. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น3. มีระบบกลไกการยกย่องบุคลากรในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน4. จัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none">1. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน2. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ3. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการยกย่องบุคลากร4. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
โครงการหรือกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none">1. โครงการบุคลากรสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ3. โครงการพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญและจำเป็นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จะผลักดันให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างความประพฤติที่ดี สำคัญในหน้าที่สามารถประสานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร	
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none">ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแก่บุคลากรส่งเสริมเกียรติคุณ เกียรติฐานะและสร้างความเลื่อมใสศรัทธาของบุคลากรและมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none">ร้อยละของบุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรร้อยละมีผู้กระทำผิดและไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณจำนวนบุคลากรได้รับการยกย่อง รางวัลจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
โครงการหรือกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none">โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโครงการปลูกจิตสำนึกและส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
1. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. พัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพิจารณา มหาวิทยาลัย	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (2566 - 2569)	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่	→				กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล
	2. ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2566 - 2570)	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่	→				กองบริหารงานบุคคล
	3. กำหนด ภาวะเป็ียบ ขอบบังคับเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์เกษียณอายุราชการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่		→			กองบริหารงานบุคคล

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	4. ทบทวนและพัฒนากระบวนการสรรหาให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่			→		กองบริหารงานบุคคล
	5. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	๑,๐๐๐,๐๐๐	→				กองบริหารงานบุคคล และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	6. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่			→		กองบริหารงานบุคคล
	7. ทบทวน กฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช่			→		กองบริหารงานบุคคล

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	100,000	→				กองบริหารงานบุคคล
	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	250,000	→				กองบริหารงานบุคคล
2. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ	150,000		→			กองบริหารงานบุคคล
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและกรรมการสภามหาวิทยาลัย	ผู้บริหารกรรมการสภามหาวิทยาลัย	100,000			→		กองบริหารงานบุคคล สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
4. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายวิชาการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการกำหนดตำแหน่งของสายสนับสนุนให้สูงขึ้น	บุคลากรสายสนับสนุน	50,000			→		กองบริหารงานบุคคล

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
5. พัฒนาสมรรถนะ และทักษะของ บุคลากร สายสนับสนุน	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัย	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	100,000	→	→			กองบริหารงาน บุคคล
	จัดทำฐานข้อมูลผู้ช้อกกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการและระบบการแจ้งเดือน	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	30,000	→				กองบริหารงาน บุคคล
6. พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อใช้ใน ด้านการพัฒนา บุคลากร	โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	240,000	→	→	→	→	กองบริหารงาน บุคคล
	โครงการอบรมผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	ผู้บริหาร	150,000				→	กองบริหารงาน บุคคล
7. ส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติตาม จรรยาบรรณใน วิชาชีพ								

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	1. โครงการบุคลากรสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	100,000		→			สำนักงานยุทธศาสตร์
	2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	50,000	→				กองบริหารงานบุคคล
2. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น	3. โครงการพริ้มอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากร	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	100,000			→		กองบริหารงานบุคคล

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
3. มีระบบกลไกการ ยกย่องบุคลากรใน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน การทำงาน								
4. จัดสวัสดิการที่ เหมาะสม สอดคล้อง กับสภาพของ มหาวิทยาลัย								

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
1. ส่งเสริมและ ปลูกจิตสำนึกด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแก่ บุคลากร	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	50,000		→			กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน กฎหมาย
	โครงการปลูกจิตสำนึกและส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากร	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	50,000				→	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน กฎหมาย
2. ส่งเสริมเกียรติคุณ เกียรติฐานะและ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาของบุคลากร และมหาวิทยาลัย								

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. 2567 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการหรือกิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. การนำแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2670 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี
3. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
4. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีต่อไป
