

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เนื้อหาของรายงานประกอบด้วย บทนำซึ่งกล่าวถึงสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงบทที่ 2 ที่นำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การศึกษาต่อ ตลอดจนบทที่ 3 ซึ่งเป็นการสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในปีต่อไป

กองบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ.....	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
1. สภาพทั่วไป.....	1
2. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 - 2580).....	3
3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND 4.0 (HR 4.0).....	6
4. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis).....	6
บทที่ 2 ผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	12
1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร.....	12
2. ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร.....	13
3. ด้านศึกษาต่อ.....	21
บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	23
ภาคผนวก	25
ภาคผนวก ก รายชื่อบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนาวิชาการในต่างประเทศ.....	26
ภาคผนวก ข รายชื่อบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา.....	28

บทที่ 1

บทนำ

1. สภาพทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนานนับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 เป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูงทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตระวันออกเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมาโดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 4 วิทยาเขตและ 1 คณะตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ พร้อมทั้งให้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตระวันออกตามมาตรา 5(3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตระวันออกจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตในสังกัดทั้ง 4 แห่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขตซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยฯ ล้วนมีประวัติในการก่อตั้งและจัดการศึกษาด้านวิชาชีพไม่น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตระวันออกจึงจัดเป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่งที่จัดการศึกษาระดับปริญญาสายวิชาชีพด้วยความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย

โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 4 วิทยาเขตและ 1 คณะตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตจันทบุรี คณะเกษตรศาสตร์บางพระ

มีคณะต่างๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตระวันออก 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) วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์อนุวรรต*
- (12) คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี*
- (13) สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต*

1.2.2 หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้

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

หมายเหตุ * หน่วยงานจัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตั้งอยู่เลขที่ ๔๓ หมู่ ๖ ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีเขตพื้นที่จัดการการศึกษา ๓ เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตพื้นที่จักรพงษ์อนุวรรต เขตพื้นที่อุเทนถวาย และวิทยาเขตจันทบุรี

และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามมาตรา ๖ และมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๐ ดังนี้

- ๑. กองกลาง
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองนโยบายและแผน
- ๔. กองบริหารงานบุคคล
- ๕. กองพัฒนานักศึกษา

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ระยะยาว (พ.ศ. 2563 -2580)

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

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
<p>ช่วงแรก</p> <p>RMUTTO CHANGE</p> <p>(พ.ศ. 2563 - 2565)</p>	<p>ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการ</p> <p>(พ.ศ. 2563)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งพร้อมต่อการพัฒนาเชิงรุกทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว - ปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรให้เหมาะสมเกิดความเป็นเอกภาพและคล่องตัว จัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงรุก - กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังส่วนงานต่าง ๆ ให้ได้คิดและตัดสินใจ เกิดพลังความคิดในการพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะวิชาการให้มีความเป็นอิสระในการนำเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ - เร่งสร้างและพัฒนากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ ให้พร้อมไปด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดถึงพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร งานวิชาการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ตรวจประเมินและติดตามผลตลอด เพื่อพัฒนาการของกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ - จัดการระบบการเงินการคลังให้เป็นมาตรฐานโดยใช้ Software ที่เป็นมาตรฐาน และมีระบบกลไกควบคุมให้เหมาะสม เทียบตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย - ปรับรายงานสถานะทางการเงิน จัดการทรัพย์สินและหนี้สินให้เรียบร้อย โดยเฉพาะเรื่องหนี้สินหอพัก - จัดทำหลักสูตร GenEd ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและทักษะในศตวรรษที่ 21 - จัดทำหลักสูตรที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในรูปแบบของสหวิทยาการ - จัดทำศูนย์วิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์หารายได้ ของทั้ง 4 เขตพื้นที่ - การสร้างความสามารถในการแข่งขันและมุ่งแสวงหารายได้อย่างยั่งยืนจากทรัพยากรและทุนมนุษย์ที่มี รวมถึงงานวิจัยและนวัตกรรมโดยทำในรูปแบบหน่วยบ่มเพาะธุรกิจหรือศูนย์ความเป็นเลิศตามความถนัดในแต่ละด้านของกลุ่มนักวิจัย - การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hand on) โดยพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรสองภาษาในทุกคณะ พัฒนาหลักสูตรด้านศึกษาทั่วไปตามแนวทาง Active Learning ให้มีความเป็นสากลตลอดถึงเพิ่มทักษะใหม่ ๆ แห่งอนาคตที่จำเป็น พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาสำหรับนักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนถึงบุคคลภายนอก

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<p>- จัดทำศูนย์ประสานสหกิจนานาชาติโดยการสร้างศูนย์สหกิจที่รองรับการฝึกงาน ทั้งในและต่างประเทศ โดยอาศัยการทำหรือทบทวน MOU/MOA กับ ภาคอุตสาหกรรมที่มีเครือข่าย ตลอดถึงการจัดสรรทุนสำหรับการฝึกงาน ต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ นักศึกษาของ มหาวิทยาลัย</p> <p>- วางโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้ครอบคลุมและรองรับการทำงานทั้ง 4 เขต พื้นที่ ให้มีความเสถียรภาพและรองรับการเติบโตด้านการเปลี่ยนแปลงและเข้าถึง สื่อดิจิทัลที่มีความพร้อมใช้งานสูง (HA15-Infrastructures , High Availability) คือการทำให้ระบบพร้อมใช้งานหากมีเหตุการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้นกับระบบ</p> <p>- การลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยลด ความผิดพลาด</p> <p>- ดำเนินการเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการ ทำงานเชิงรุก</p> <p>- การจัดทำระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ครอบคลุมใน ทุกระดับ (ข้าราชการฯ พนักงานฯ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) อย่างเร่งด่วน</p> <p style="text-align: center;">(พ.ศ. 2564)</p> <p>- จัดทำหลักสูตรประเภท Non-degree เพื่อรองรับการศึกษาตลอดชีวิต และการ พัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม</p> <p>- จัดตั้งศูนย์การพัฒนาธุรกิจเกิดใหม่ (New Born Business Development Center) โดยใช้รูปแบบการผลักดันให้งานวิจัยมุ่งสู่ภาคอุตสาหกรรม</p> <p>- จัดตั้งศูนย์การเตรียมความพร้อมสำหรับการสร้างและผลิตผลงานเข้าประกวดใน ระดับต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรการบูรณาการหลายศาสตร์และหลายแขนงวิชา โดย เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคณะ และมีรูปแบบการเตรียมพร้อมแบบการฝึกและให้ คำปรึกษาให้มีการจัดการองค์ความรู้เฉพาะด้านการแข่งขันเพื่อมุ่งเน้นความเป็น เลิศด้านทักษะ ตลอดถึงการสร้างชื่อเสียงให้แก่ตัวนักศึกษาและมหาวิทยาลัย</p> <p>- พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงามทันสมัย ประหยัดพลังงาน และ ก่อให้เกิดรายได้ “Green&Eco University”</p> <p style="text-align: center;">(พ.ศ. 2565)</p> <p>- มีหลักสูตรที่นักศึกษาสามารถออกแบบเองได้ ตามทักษะที่ต้องการ</p> <p>- มีหลักสูตรที่เปิดกว้างให้คนทั่วไป สามารถเข้าถึงและเรียนได้จากทางไกล และ สามารถนำผลการเรียนมาทำการเทียบโอนเข้าในระบบการศึกษาปกติได้</p> <p>- เปิดหลักสูตรสองภาษา/หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา</p>

ช่วงปี	เป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย / ระดับคุณภาพ
	<ul style="list-style-type: none"> - มีการเปิดรับนักศึกษาต่างชาติ - มีอัตราส่วนเงินรายได้และเงินแผ่นดิน 50:50 - มหาวิทยาลัยฯ มีเสถียรภาพทางการเงินและมีการรับรองมาตรฐาน
<p>ช่วงที่ 2</p> <p>RMUTTO</p> <p>Innovation Driven</p> <p>(พ.ศ. 2566 - 2570)</p>	<p>ปีแห่งการเป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งมหาวิทยาลัย - การลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยลดความผิดพลาด และประหยัดเวลา เช่น การประชุมทางไกล การสอน/การเรียนออนไลน์ การอนุมัติเรื่องต่าง ๆ ของผู้บริหารผ่านระบบสารสนเทศ - การสร้างฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่เป็นปัจจุบันในทุกพันธกิจ ให้สามารถเรียกข้อมูลใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ทุกที่ทุกเวลา - พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (New Education Platform) ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา (Anyways-Anytime) สำหรับนักศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดถึงบุคคลภายนอก - 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>มหาวิทยาลัยที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประเทศและสามารถเลี้ยงตัวเองได้</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 “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” 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 การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นประโยชน์
- (6) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
- (7) การดูแล Work-Life Balance ของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม
- (8) การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างเต็มที่
- (9) การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
- (10) การนำพาคนและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

1. การทำ SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง: Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ระบบ (System)	ระบบ (System)
1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต	1. กฎ ระเบียบ ขอบบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
2. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	2. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ระบบ (System)	ระบบ (System)
3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการทำงาน	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. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนแปลงไปตามวาระผู้บริหาร
	12. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
กลยุทธ์ (Strategy)	กลยุทธ์ (Strategy)
	13. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
บุคลากร (Staff)	บุคลากร (Staff)
8. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ	14. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)
9. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	15. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
10. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนสู่เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน	
ทักษะ (Skill)	ทักษะ (Skill)
11. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	16. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / อุปสรรค : Threats)
 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
การเมือง (Political Component)	การเมือง (Political Component)
1. การเป็นเขตรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	1. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
2. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	2. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ
เศรษฐกิจ (Economic Component)	เศรษฐกิจ (Economic Component)
3. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	3. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ 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. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ๒. การพิจารณากำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ๓. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ ความคาดหวังของ ส่วนราชการหรือส่วนงาน
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การปรับปรุงวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับภาระงานมากยิ่งขึ้น
	๒. การจัดทำ Career Development โดยมีพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงาน
การบริหารค่าตอบแทน	๑. การทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกัน
	๒. การพิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
อื่น ๆ	๑. การพัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล และมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์

“ บุคลากรมีศักยภาพสูงภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
เปลี่ยนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกสู่ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ	1. ยุทธศาสตร์การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและธำรงรักษาบุคลากร 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร
พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพรวมถึงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของบุคลากร 2. ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ 3. ด้านการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติ และระดับอาเซียน 4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้ สานภูมิปัญญา และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน 5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอน	
แผนยุทธศาสตร์ (ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล)	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงโดยใช้ IT แบบรวมศูนย์ กลยุทธ์ : S1.6 นำนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และเชื่อมโยงในการบริหารจัดการ การเงินการคลัง บุคลากร กายภาพ การติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผน และฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร กลยุทธ์ : S1.12 พัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและเท่าเทียม กลยุทธ์ : S1.13 ยกกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	

บทที่ 2

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร								
เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				ผลการดำเนินงาน <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
1. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. พัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (2566 - 2569)	100%	ไม่ใช่	85%	87%	90%	95%	<input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
	2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2566 - 2570)	100%	ไม่ใช่	100%	0	0	0	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ
	3. กำหนด ฎระเบียบ ขอบบังคับเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์เกษียณอายุราชการ	1 ฉบับ	ไม่ใช่	0	0	0	0	<input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
	4. ทบทวนและพัฒนากระบวนการสรรหาให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย	1 ครั้ง	ไม่ใช่	0	0	1 ครั้ง	0	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ
	5. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	1 ระบบ	1,000,000	0	0	0	0	<input type="checkbox"/> ไม่บรรลุ
	6. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี	1 ครั้ง	ไม่ใช่	0	0	1 ครั้ง	0	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ
	7. ทบทวน ฎระเบียบขอบบังคับ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	1 ฉบับ	ไม่ใช่	0	1 ฉบับ	1 ฉบับ	0	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปฏิรูประบบการบริหาร จัดการมหาวิทยาลัยเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ จัดการและรองรับการ เปลี่ยนแปลง	กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการเตรียม ความพร้อมเพื่อขอ รับรองมาตรฐาน อาจารย์ด้านการเรียน การสอนมืออาชีพ	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ อาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา พัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะและ ประสิทธิภาพใน การจัดการเรียน การสอน	72,900	60,753	วันที่ 18-19 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมพวง พะยอม ชั้น 2 อาคารวิทยบริการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก จังหวัดชลบุรี	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 70 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ ได้รับความรู้หลักเกณฑ์ และข้อกำหนดสำหรับการ เตรียมความพร้อมเพื่อขอ รับรองมาตรฐานอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนมือ อาชีพ	กองบริหารงาน บุคคล
	กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการติดตามผล และการนำเสนอคู่มือ ปฏิบัติงานของสาย สนับสนุน	เพื่อตรวจสอบและ ประเมินความ ก้าวหน้าในการ จัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานของสาย สนับสนุนในแต่ละ หน่วยงานให้มี ความ สอดคล้อง	48,980	38,780	วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุมรัศมี ธารา ชั้น 7 อาคาร สรรพวิชญ์บริการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับความรู้ถึงแนว ทางการเขียนคู่มือในบทที่ 1 – 5 และตัวอย่างการ	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ก้มาตรฐานที่ กำหนดรับฟังความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญเพื่อ นำไปพัฒนาคู่มือ ให้มีความครบถ้วน ชัดเจน และปฏิบัติ ได้จริง			จังหวัดชลบุรี	เขียนคู่มือที่ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์	
	กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการสอน การเสนอตำรา เพื่อ ข้อกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อให้คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา เข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการ สอนที่ใช้ในการ พิจารณาขอ ตำแหน่งทาง	39,800	25,014	วันที่ 17 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุมวัน วิสาข์ชั้น 8 อาคาร สรรพวิชัยบริการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก จังหวัดชลบุรี	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 100 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ และ บุคลากรสายสนับสนุนที่ เกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการสอนเพื่อ	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		วิชาการ ส่งเสริม การจัดทำตำรา และเอกสาร วิชาการให้มี คุณภาพและ เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด				ประกอบการขอตำแหน่ง ผศ. รศ.	
	กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา เครือข่ายการ บริหารงานบุคคล 9 ราชชมงคล	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจใน การพัฒนาระบบ การบริหารงาน บุคคล 9 มทร.ใน ทิศทางเดียวกัน และเสริมสร้าง สัมพันธภาพ ระหว่างเครือข่าย	706,300	581,635	วันที่ 14 - 16 พฤษภาคม 2568 ณ โรงแรมแคนด์ ดูนส์ เจ้าหลาว บีช รีสอร์ท ตำบล คลองขุด อำเภอนาทม ใหม่ จังหวัด จันทบุรี	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 129 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ได้เรียนรู้ทักษะการทำงาน เป็นทีม การนำเสนอ แนวคิด การวิเคราะห์ และ การแก้ไขปัญหาอย่างมี ประสิทธิภาพและได้รับ แนวทางปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพจากการ	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		กองบริหารงานบุคคล 9 มทร.				แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ปฏิบัติ	
	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ รุ่นที่ 2	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กระบวนการในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด พร้อมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปพัฒนาผลงาน	505,800	501,442	วันที่ 23 - 27 มิถุนายน 2568 ณ โรงแรมโนโวเทล ระยอง ริมแพริสอร์ท ต. บลชาก พง อ. แกวแกลง จังหวัดระยอง	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 32 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ ได้รับรู้แนวทางในการจัดเตรียมผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย การใช้ AI ในการค้นคว้างานวิจัย บทความ และหนังสือต่างประเทศ	กองบริหารงานบุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ทางวิชาการให้มี ความครบถ้วน ชัดเจนและถูกต้อง ตามเกณฑ์ มาตรฐาน					
	กิจกรรมอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อติดตาม และประเมินผลการ จัดทำผลงานทาง วิชาการสำหรับ บุคลากรสาย วิชาการ รุ่นที่ 1	เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าใน การจัดทำผลงาน ทางวิชาการ ประเมินคุณภาพ ของผลงานทั้งใน ด้านเนื้อหา และวิธีการรวมถึง ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง ผลงานของ บุคลากรสาย วิชาการและเพื่อให้	159,370	108,853.84	วันที่ 21 - 23 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุมพวง พะยอม อาคาร วิทยบริการ ชั้น 1 มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จังหวัดชลบุรี	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ ได้รับความรู้และแนวทาง ในการพัฒนาผลงาน วิชาการให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		บุคลากรสาย วิชาการได้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ใน การทำวิจัยหรือ ผลงานทางวิชาการ					
	หลักสูตรส่งเสริม คุณภาพกรรมการ สภา สถาบันอุดมศึกษา และผู้บริหารระดับสูง ในสถาบันอุดมศึกษา (สบส.) รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568	โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการ บริหารจัดการการ สถาบันอุดมศึกษา ตามหลักธรรมาภิ บาล และระบบบริหาร จัดการที่ดีสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่ง ในคณะกรรมการ	-	-	13 ส.ค. 68 - 4 ก.ย. 68 ณ โรงแรมเดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร	ประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิ วิชญ์ พูลสง เสริมสร้างสมรรถนะด้าน การบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาตาม หลักธรรมาภิบาลและ ระบบบริหารจัดการที่ดี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งใน คณะกรรมการสภา สถาบันอุดมศึกษา	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		สภา สถาบันอุดมศึกษา					
	หลักสูตรการพัฒนา นักบริหาร มหาวิทยาลัยสาย วิชาการระดับสูง (นบ ม.) รุ่นที่ 32	โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา ผู้บริหารของ สถาบันอุดมศึกษา ในด้านการ เสริมสร้าง วิสัยทัศน์ การ พัฒนาความรู้ ทักษะ และขีด สมรรถนะในการ บริหารจัดการ อย่างมืออาชีพและ เป็นสากล ตาม หลักธรรมาภิบาล และการบริหาร จัดการที่ดี รวมทั้ง	259,000	259,000	25 ส.ค. 68 - 16 ต.ค. 68 ณ โรงแรมพูลแมน คิง เพาเวอร์ กรุงเทพมหานคร	รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ฉัตร ภักดิ์พงษ์) พัฒนาผู้บริหารของ สถาบันอุดมศึกษาในด้ การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และขีดสมรรถนะในการ บริหารจัดการอย่างมือ อาชีพและเป็นสากล ตาม หลักธรรมาภิบาล และการ บริหารจัดการที่ดี	กองบริหารงาน บุคคล

ผลลัพธ์หลัก OKRs	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ/ สถานที่	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		พัฒนาเครือข่าย ความสัมพันธ์ ระหว่าง สถาบันอุดมศึกษา ต่างๆทั้งในประเทศ และต่างประเทศ					

งานพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมประจำปี 2568 ได้ดำเนินการจัดทำแผน และพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี 2568 ตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพตามสายงาน ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และบุคลากร ให้ครอบคลุมทั้งทางด้านคุณวุฒิ และการเร่งรัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลยุทธ์ที่ S1.3 ยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตัวชี้วัดที่ S132 ร้อยละของคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ตัวชี้วัดที่ S133 จำนวนคณาจารย์ที่มีสมรรถนะทักษะวิชาชีพเฉพาะทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1. ด้านศึกษาต่อ

มีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในปีงบประมาณ 2568 มีบุคลากรเข้าศึกษาต่อ จำนวน 18 คน

ตารางจำนวนบุคลากรลาศึกษาต่อ

ประเภทบุคลากรลาศึกษาต่อ	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ	-	4	4
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	13	1	14
รวม	13	5	18

ตารางจำนวนบุคลากรได้รับทุนการศึกษา

บุคลากรได้รับทุนการศึกษา	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ	-	5	5
รวม	-	5	5

ตารางจำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษา

บุคลากรสำเร็จการศึกษา ประจำปี 2568	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	1	1
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ	-	8	8
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน	1	-	1
รวม	1	9	10

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ 2568 ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2551 พร้อมทั้งปรับปรุงสัญญาลาศึกษาต่อให้สอดคล้องกับระเบียบดังกล่าว

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของแผนงาน

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการจัดกิจกรรมอบรมจะช่วยให้แผนงานได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และบุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการอบรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในองค์กร
2. การได้รับงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ
3. ผู้เข้าร่วมมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน
4. การเลือกวิทยากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และมีความน่าสนใจ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. การจัดกิจกรรมอบรมอาจมีข้อจำกัดเรื่องเวลา ซึ่งทำให้บางบุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมได้ทั้งหมดหรือไม่สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด เข้าอบรมไม่ครบตามกำหนดการที่กำหนดไว้ในกิจกรรมทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมอบรมอย่างจริงจัง รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้แผนงานประสบความสำเร็จการพัฒนาผู้บริหาร
2. ควรจัดกิจกรรมอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามกำหนดการที่ยืดหยุ่น และมีการแบ่งช่วงเวลาอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม
3. ควรใช้วิธีการอบรมที่หลากหลายและสนุกสนาน เพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมจากผู้เข้าร่วม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้จริง

บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของแผนงาน

(1) กิจกรรมสอดคล้องกับสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร และความสนใจและความต้องการของบุคลากร โดยเน้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

(2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริม สนับสนุน และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับกิจกรรมที่กำหนด รวมถึงสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

(3) บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองได้

(4) การเลือกวิทยากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และมีความน่าสนใจ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

(1) ระยะเวลาในการฝึกอบรมบางกิจกรรมที่ต้องใช้ระยะเวลาในการอบรมหลายวัน ค่อนข้างจะเป็นข้อจำกัดในการจัดฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้าอบรมมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมหลายๆวันติดต่อกันได้ โดยที่ผ่านมามีการแก้ไขโดยการลดระยะเวลาในการฝึกอบรมให้สั้นลง หรือแบ่งการจัดฝึกอบรมให้มีระยะเวลาห่างกันออกไปไม่ติดต่อกันหลายวัน แต่ก็อาจทำให้ไม่ได้ประสิทธิผลเท่าที่ควร หรือเกิดความไม่ต่อเนื่องในการฝึกอบรมได้ แต่ในขณะเดียวกันผลการประเมินหลังฝึกอบรม ผู้เรียนส่วนใหญ่มีข้อเสนอให้เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมในบางกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีการฝึกปฏิบัติหรือมีการทำ Workshop

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด เข้าอบรมไม่ครบตามกำหนดการที่กำหนดไว้ในกิจกรรมทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จ

(3) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการจัดฝึกอบรม ทำให้บางกิจกรรมต้องยกเลิกการจัดฝึกอบรมออกไปโดยเฉพาะการจัดในรูปแบบ On-Site ซึ่งในปีที่ผ่านมาจัดอบรมเป็นรูปแบบ Online ทำให้เกิดการเรียนรู้ ลองผิดลองถูก ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(4) โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

(5) บุคลากรบางส่วน มีการโอนย้าย หรือลาออกไปรับราชการในส่วนราชการอื่น ทำให้ต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

- (1) ควรมีการจัดอบรมเป็นระยะทุก ๆ ปี เพื่อความต่อเนื่อง และเพิ่มระยะเวลาในการอบรม
- (2) ควรจัดกิจกรรมอบรมในรูปแบบ On-Site ทั้งหมด หรือการจัดในห้องประชุมมากกว่ารูปแบบ Online เพื่อที่จะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและครบถ้วน เนื่องจากบางช่วงต้องปฏิบัติหน้าที่หลักและต้องให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการภายในสำนักงาน จึงทำให้การฟังบรรยายในรูปแบบออนไลน์ขาดช่วงและไม่ต่อเนื่อง
- (3) ควรมีการปรับรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- (4) ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
- (5) ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนาวิชาการ งานวิจัย ในต่างประเทศ ประจำปี 2568

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สังกัด	วันที่	ประเทศ
1	ผศ.ศศิธร ศรีเพ็องพั่ง	สถาบันนวัตกรรมการศึกษาฯ	11-12 ธ.ค. 68	สปป.ลาว
2	ผศ.จิรวัดน์ ณ พัทลุง	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ฯ	25-29 พ.ย. 68	ญี่ปุ่น
3	รศ.ฉณการ ภักดิ์พงษ์	มทร.ตะวันออก	18-22 พ.ย. 68	จีน
4	นายพลสิษฐ์ ศรีสุจริต	สำนักงานอธิการบดี	18-22 พ.ย. 68	จีน
5	อ.สมชาย โสมย์ไพศาลศิลป์	คณะสัตวแพทยศาสตร์	28 พ.ย. - 5 ธ.ค. 68	จีน
6	อ.ทศพันธ์ สุวรรณทัต	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ฯ	23-29 ต.ค. 68	จีน
7	อ.กรินทร์ โกสิยานุรักษ์	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ฯ	23-29 ต.ค. 68	จีน
8	อ.สุทธิทัศน์ ทองคำใส	คณะสัตวแพทยศาสตร์	6-10 ต.ค. 68	มาเลเซีย
9	อ.ปาริชาติ ประมวงค	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	29 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
10	ผศ.เทอดศักดิ์ ประมวงค	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	29 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
11	รศ.นฤมล มงคลธวัช	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	30 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
12	ผศ.กรรณิการ์ เจริญสุข	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	31 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
13	ผศ.สุรีย์พร บุญนา	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	30 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
14	ผศ.บัญชา เวียงสมุทร	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร	30 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
15	ผศ.ธนพล พึ่งตัวเอง	คณะบริหารธุรกิจฯ	21-25 ต.ค. 68	ญี่ปุ่น
16	อ.กฤษรัช อนันตกาลต์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	15-18 ก.ย. 68	จีน
17	ผศ.คณกร ควรรตีกุล	คณะเทคโนโลยีสังคม	13-18 ต.ค. 68	ฝรั่งเศส
18	รศ.พรจิต พิระพัฒน์กุล	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	24-28 ก.ย. 68	ญี่ปุ่น
19	ผศ.บุญทริกา สุมะนา	มทร.ตะวันออก	29 ต.ค. - 2 พ.ย. 68	จีน
20	ผศ.ชนัดดา เกษมโชติช่วง	คณะเกษตรศาสตร์ฯ	31 ส.ค. - 3 ก.ย. 68	อินโดนีเซีย
21	อ.รุ่งกานต์ สืบสิงห์	คณะเกษตรศาสตร์ฯ	31 ส.ค. - 3 ก.ย. 68	อินโดนีเซีย
22	ผศ.อภิวัฒน์ จันท	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ฯ	24 ส.ค. - 7 ก.ย. 68	จีน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สังกัด	วันที่	ประเทศ
23	อ.ศุภสิทธิ์ ประเสริฐลาภ	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ฯ	24 ส.ค. - 7 ก.ย. 68	จีน
24	นางสาวสุชีรา สายะรัตนชัย	สถาบันนวัตกรรมการศึกษาฯ	11-13 ก.ย. 68	จีน
25	รศ.ฉณการ ภัณฑิพงษ์	มทร.ตะวันออก	29 ก.ย. - 6 ต.ค. 68	สวิส และเยอรมัน
26	ผศ.คณาธิป จิระสัญญาณ สกุล	มทร.ตะวันออก	26-30 ส.ค. 68	อินโดนีเซีย
27	นางไสรดา ศรีประสิทธิ์	กองพัฒนานักศึกษา	27-30 ส.ค. 68	อินโดนีเซีย
28	นางกาญจนา กรอกกลาง	กองพัฒนานักศึกษา	28-30 ส.ค. 68	อินโดนีเซีย
29	อ.กัญญารัตน์ นิมตระกูล	คณะบริหารธุรกิจฯ	31 มี.ค. - 3 พ.ค. 68	ฝรั่งเศส
30	นายชัยวัฒน์ หลุทัยพันธ์	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	25-30 พ.ค. 68	ออสเตรเลีย
31	นายธีราช บัวรอด	สำนักงานกฎหมาย	28 เม.ย. - 1 พ.ค. 68	สิงคโปร์

ภาคผนวก ข

รายชื่อบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ประจำปี 2568

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	สาขาวิชา
1	อ.ธัญญพัทธ์ วัฒนจิรพันธุ์	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	ป.เอก	นวัตกรรมการจัดการ
2	อ.ณัฐดนัย ไชยลังกา	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	ป.เอก	คณิตศาสตร์
3	อ.ณัฐพงศ์ ชูโชติถาวร	คณะบริหารธุรกิจฯ	ป.เอก	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
4	อ.ทัศนีย์ สวนฉิมพลี	คณะบริหารธุรกิจฯ	ป.เอก	การจัดการตลาด
5	รศ.ยิ่งยง รุ่งฟ้า	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	ป.เอก	นวัตกรรมการจัดการ
6	อ.ภัทรสุดา โพธิ์ศรี	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	ป.เอก	วิศวกรรมทรัพยากรน้ำ
7	อ.ธนพงษ์ ร่วมสุข	คณะเทคโนโลยีสังคม	ป.เอก	การจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร
8	อ.มนัสนันท์ บุญपालวงศ์	คณะเทคโนโลยีสังคม	ป.เอก	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา
9	อ.ยุบุญ พุทท์สไพลิน	คณะเทคโนโลยีสังคม	ป.เอก	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา
10	นายจารุกิตติ์ ขวัญมงคลพงศ์	คณะบริหารธุรกิจฯ	ป.โท	การวิจัยทางสังคม

สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	หน่วยงาน/สังกัด	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
1	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	4	3	7
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	16	36
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	1	8
4	คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	14	14
5	สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ	1	1	2
6	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม	4	-	4
7	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร	3	3	6
8	คณะเทคโนโลยีสังคม	10	-	10
9	คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี	1	1	2
10	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	15	1	16
11	คณะศิลปศาสตร์	1	1	2
12	วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์ภูวนารถ	1	-	1

ลำดับ	หน่วยงาน/สังกัด	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
13	คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	1	1
14	สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี	-	8	8
15	สำนักงานเขตพื้นที่จักรพงษ์ภูวนารถ	-	1	1
16	สำนักงานอธิการบดี (รวมทุกกอง)	-	42	42
17	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	17	17
18	สำนักงานยุทธศาสตร์	-	10	10
19	สถาบันบัวราชมงคลตะวันออก	-	8	8
20	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	5	5
21	หน่วยงานอื่น ๆ	1	14	15
	รวมทั้งสิ้น	67	147	214