แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
สถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ ๔ ปี
พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
นครราชสีมา

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ ๔ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

นครราชสีมา

คำนำ

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาสถาบันวิจัยและพัฒนา ในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

นายอนิวรรต หาสุข

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		๑
สารบัญ		๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร		๓
ส่วนที่ ๑	**ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร**	
๑.๑	ข้อมูลพื้นฐาน	๕
๑.๑.๑	สถานภาพปัจจุบัน	๕
๑.๑.๒	โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา	๖
๑.๑.๓	โครงสร้างการบริหารงาน	๗
๑.๑.๔	ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม องค์กร	๘
๑.๒	ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	๑๑
ส่วนที่ ๒	**ทิศทางการพัฒนาบุคลากร**	
๒.๑	หลักการและเหตุผล	๑๗
๒.๒	การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริการทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๗-๑๙
ส่วนที่ ๓	**แผนพัฒนาบุคลากร : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔**	
๓.๑	การวางแผนอัตรากำลัง	๒๐
๓.๒	การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน	๒๕
๓.๓	การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร	๒๘
๓.๔	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	๒๙
ส่วนที่ ๔	**การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ**	
๔.๑	การบริหาร	๓๐
๔.๒	การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	๓๐
๔.๓	แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	๓๑
๔.๔	แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๒

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ขึ้น เป็นกรอบในการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถให้บุคลากร โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกในการบริการที่ดี

๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา

๓. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เพื่อให้บรรลุนโยบายดังกล่าว สถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

เป้าหมาย : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคน

๒. มีระบบการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง / คน / ปี

๓. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าหมาย : ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรที่มีผลการปฏิบิตงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างน้อย ๑ คน / ปี

๒. บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างน้อย ๑ คน / ปี

๓. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ (ชำนาญการ) อย่างน้อย ๑ คน / ปี

๔. ด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัด : ๑. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

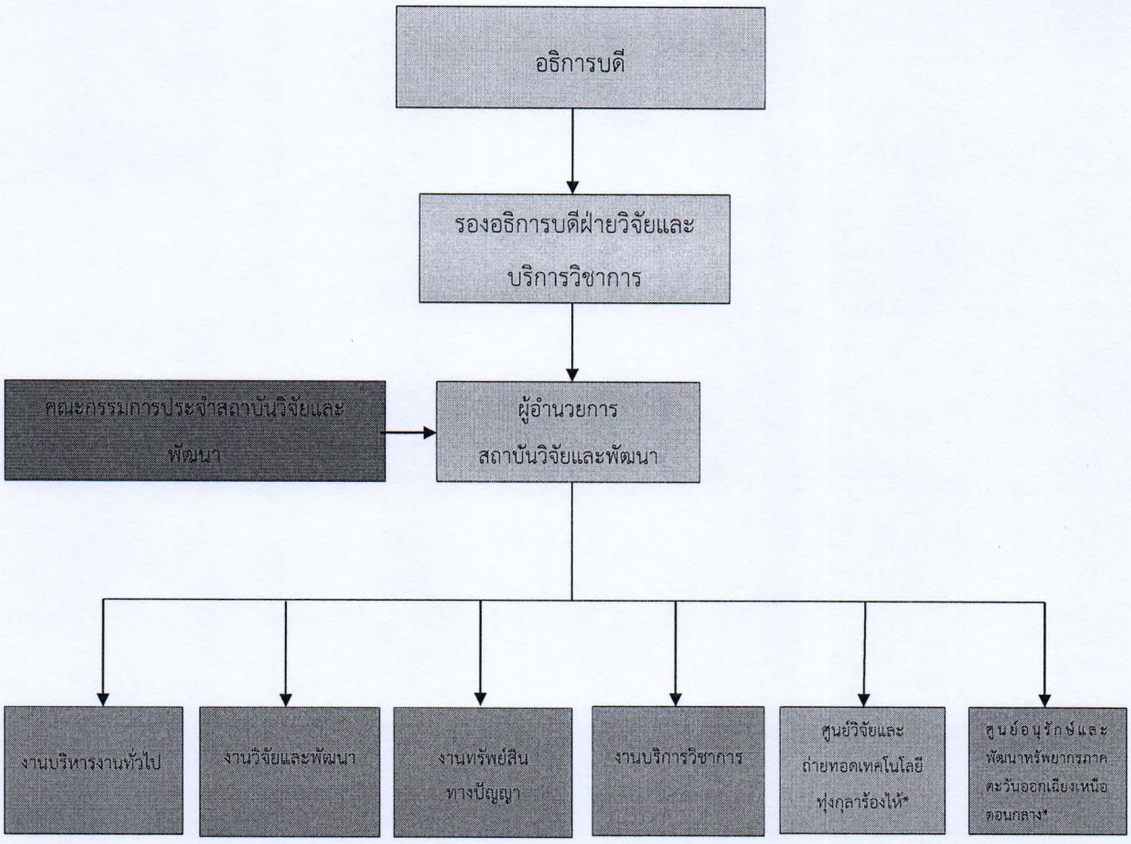
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน

นับแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแยกออกเป็น ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วยวิทยาเขตภาคะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ และวิทยาเขตสกลนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา โดยมีพันธกิจ ๓ ด้าน (๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการทำวิจัย (๒) ส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (๓) ส่งเสริมงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

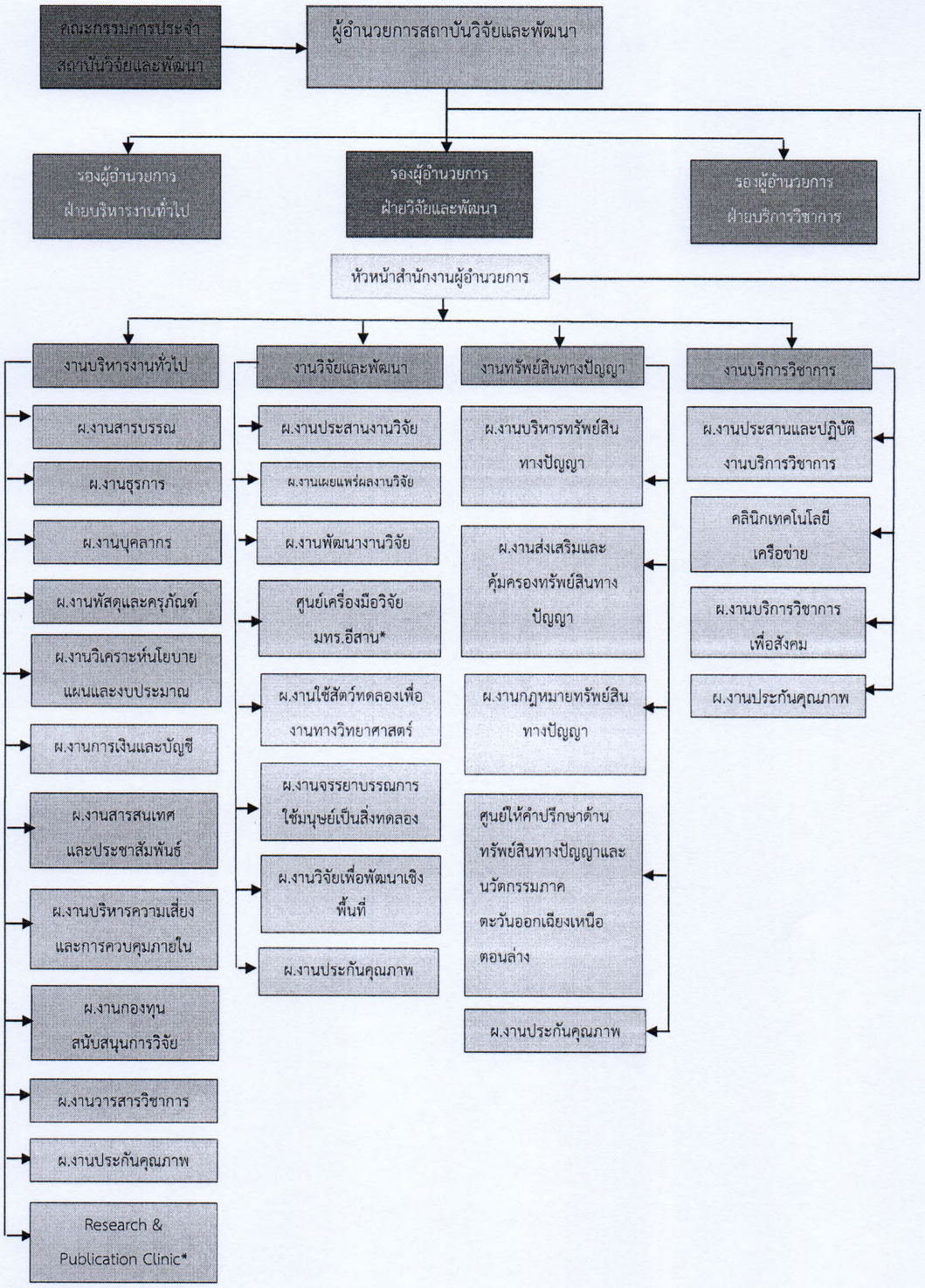
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นหน่วยงานเทียบเท่า คณะวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา



หมายเหตุ * ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีทุ่งกุลาร้องไห้ และศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๑.๑.๓ โครงสร้างบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา



๑.๑.๔ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมองค์กร

๑) ปรัชญา "มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำการวิจัยและพัฒนา สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ"

๒) ปณิธาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓) อัตลักษณ์ จากองค์ความรู้ สู่การถ่ายทอด

๔) วิสัยทัศน์ สถาบันวิจัยและพัฒนามีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และงานบริการวิชาการเพื่อสร้างสังคม แห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๕) พันธกิจ

๕.๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการทำวิจัย

๕.๒) ส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล

๕.๓) ส่งเสริมงานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่ง ปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๖) ประเด็นยุทธศาสตร์

๖.๑) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

เป้าประสงค์ มีผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๖.๒) ด้านบริการทางวิชาการและเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งปัญญาให้เข้มแข็งและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๖.๒.๑) การบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

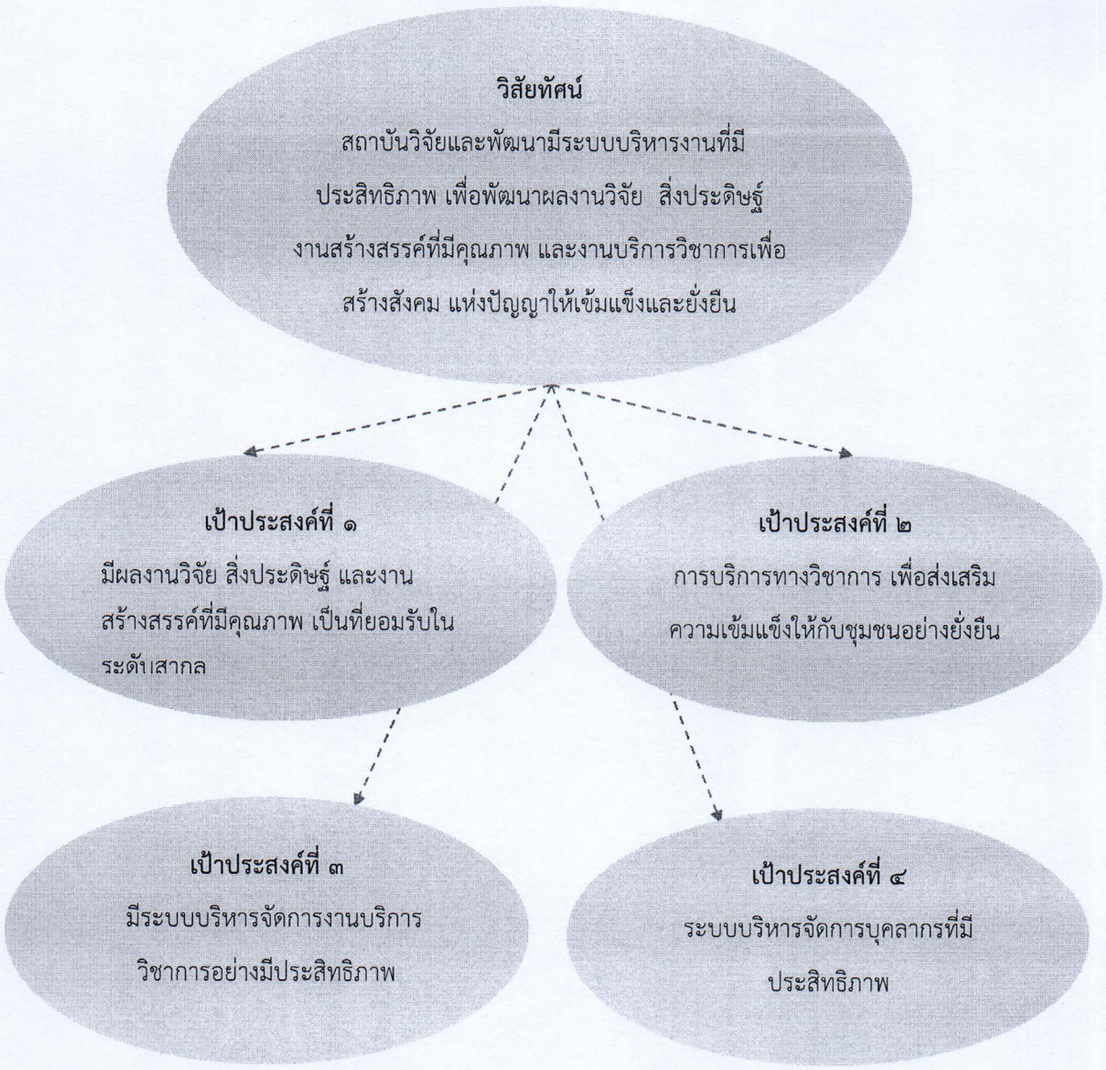
๖.๒.๒) มีระบบบริหารจัดการงานบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓) ด้านการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

๖.๓.๑) ระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

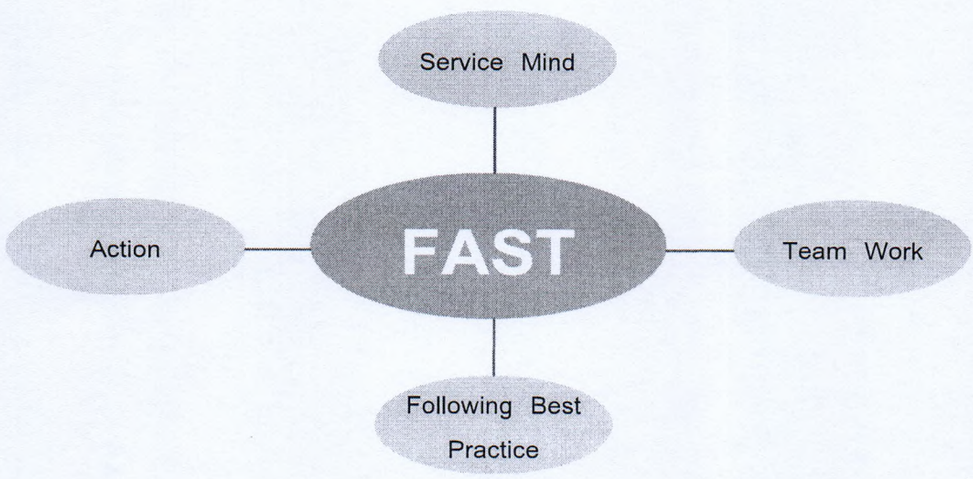
การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าประสงค์



๑.๑.๕ ค่านิยมองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดค่านิยมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ“FAST” เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นหลักคิดและปฏิบัติในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังมีรายละเอียด ดังนี้

F :	Following Best Practice	หมายถึง	ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งคุณภาพ
A :	Action	หมายถึง	กระตือรือร้น
S :	Service Mind	หมายถึง	มีจิตใจบริการ มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ
T :	Team Work	หมายถึง	ทำงานเป็นทีม



๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

๑.๒.๑ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายวิชาการ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นายอนิวรรต หาสุข	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	Ph.D. Material Engineering
๒.	ผศ.วรรณรีย์ วงศ์ไตรรัตน์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป	วศ.ด.วิศวกรรมไฟฟ้า
๓.	ผศ.รัฐพล สมนา	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	วศ.ด.วิศวกรรมโยธา
๔.	ผศ.ไกรสิทธิ วสุเพ็ญ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ	Ph.D. Animal Nutrition

๑.๒.๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ		ข้าราชการพลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	รวม
๑. เพศ	ชาย	๒	๑	๓
	หญิง	-	๑	๑
	รวม	๒	๒	๔
๒. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-
	ปริญญาตรี	-	-	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	๒	๒	๔
	รวม	๒	๒	๔
๓. ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	๑	-	๑
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๒	๓
	รองศาสตราจารย์	-	-	-
	รวม	๒	๒	๔

๑.๒.๓ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	น.ส. กชพร บุญเทียมทัด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๒.	น.ส. รัตนาภรณ์ หมีเงิน	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๓.	น.ส. ภควรรณ วรรณวัติ	นักวิชาการศึกษา	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประยุกต์
๔.	นางอรุณี มณที	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทล.บ เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ
๕.	น.ส. ศิรันต์ญา หอรัตนประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๖.	น.ส. กุลนิษฐ์ชา รานอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	คอ.ม. หลักสูตรและการสอน
๗.	น.ส. กิติยาวดี เกตุนอก	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๘.	น.ส. สุภาภรณ์ พิมสุคะ	นักวิชาการศึกษา	บธ..บ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๙.	น.ส. อรุณรักษ์ ดีราชรัมย์	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๑๐.	น.ส. นันทวันทน์ ดูสันเทียะ	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ การเงิน
๑๑.	น.ส. อรอุมา เป้าประจำเมือง	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การจัดการ
๑๒.	นางศิรินภา ขันติโกมล	นักวิชาการศึกษา	วท.บ. พืชศาสตร์ (พืช-ไร่-นา)

๑.๒.๔ รายชื่อลูกจ้างเงินรายได้ : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	น.ส. พรศิริ จันทปาลี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. การตลาด
๒.	น.ส. วีรนุช กูบโคกกรวด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. บัญชี
๓.	น.ส. รัตนา ยี่จอหอ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. การเงิน
๔.	น.ส. อุษณีย์ หอมจะบก	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การตลาด
๕.	นายครรชิต ไชโย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์
๖.	Ms.Martha Maloi Eromine	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	Ph.D. Education

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๗.	น.ส.อณุภา สุวรรณชาติ	นักวิชาการศึกษา	วท.บ. เทคโนโลยรีวภาพทางการเกษตร
๘.	น.ส.ศิริรัตน์ เนินกลาง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.สาขาเคมี
๙.	น.ส.รุ่งนภา เหล็กมา	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การจัดการสำนักงาน)
๑๐.	น.ส.จันทร์สุดา เจ็กมะดัน	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)

๑.๒.๕ รายชื่อลูกจ้างประจำ : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นายบดินทร์ นาคนิล	พนักงานขับรถ ส ๒	ม.๓

๑.๒.๖ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ	ขรก.พลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
๑. เพศ ชาย	-	-	๑	๑	๒
หญิง	๑	๑๑	-	๙	๒๑
รวม	**๑**	**๑๑**	**-**	**๑๐**	**๒๓**
๒. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	๑	๒	๓
ปริญญาตรี	-	๖	-	๘	๑๔
ปริญญาโท	๑	๕	-	-	๖
ปริญญาเอก	-	-	-	-	๑
รวม	**๑**	**๑๑**	**๑**	**๑๐**	**๒๓**

๑.๒.๗ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ขรก.พลเรือน	พ.สถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	๑	-	-	-	๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	๓	-	๔	๗
นักวิชาการศึกษา	-	๘	-	๑	๑๐
ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	-	-	-	๑	๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	๑	๑
นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	๑	๑
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	-	๒	๒
พนักงานขับรถ	-	-	๑	-	๑
รวม	๑	๑๑	๑	๑๐	๒๓

๑.๒.๘ จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อและคาดว่าสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

รายการ	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา								รวม
	พ.ศ. ๒๕๖๑		พ.ศ. ๒๕๖๒		พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ตรี	โท	ตรี	โท	ตรี	โท	ตรี	โท	
ข้าราชการพลเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑.๒.๙ จำนวนบุคลากร เกษียณอายุราชการ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ข้าราชการพลเรือน	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอมีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนไว้ดังนี้

๒.๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกในการบริการที่ดี

๒.๑.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา

๒.๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๒.๒.๑ จุดแข็ง

๑) มหาวิทยาลัย มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนต่อเนื่อง

๒) ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำ มุ่งเน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบที่ดีในองค์กร

๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่

๔) บุคลากรมีศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕) บุคลากรทำงานร่วมกันจนบรรลุผลลัพธ์อย่างดี (การทำงานเป็นทีม) และมีเครือข่ายการพัฒนา

๖) บุคลากรมีศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา

๗) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่

๘) บุคลากรมีความพึงพอใจสูงในภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๙) บรรยากาศสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร

๑๐) บุคลากรมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะรับการพัฒนา

๒.๒.๒ จุดอ่อน

๑) บุคลากรบางฝ่ายมีภาระหน้าที่มาก ไม่มีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒) กรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน อัตรากำลังมีไม่ครบตามกรอบ

๓) บุคลากรบางคนไม่ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่

๔) การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้และตำแหน่งหน้าที่

๕) การพัฒนาบุคลากรไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนหลังจากอบรมแล้ว

๖) การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและบางครั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

๗) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอ

๘) สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ

๙) มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังกับผลงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาสูงส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดัน

๒.๒.๓ โอกาส

๑) มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

๒) มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลายจากหน่วยงานภายนอก

๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๔ อุปสรรค

๑) กฎระเบียบไม่ทันสมัยไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

๒) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด

๓) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๒.๒.๕ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านงานและกระบวนงาน

๑.๑ ลดขั้นตอนการดำเนินการ

๑.๒ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน

๑.๓ มอบอำนาจการตัดสินใจให้หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ มีระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นปัจจุบัน

๑.๕ การให้บริการศูนย์บริการร่วม (ONE Stop Service) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๖ มีคู่มือการปฏิบัติงาน

๑.๗ พัฒนากระบวนงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างมีระบบและเป็นธรรม

๑.๙ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสาระน่ารู้ผ่านทาง Web Site

๑.๑๐ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำมาใช้

๒) ด้านบุคลากร

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๒.๒ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ

๒.๓ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักองค์กร

๒.๔ นำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ

๒.๕ การถ่ายทอดประสบการณ์ของคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่

๒.๖ มีภาวะผู้นำทางความคิดและนำการเปลี่ยนแปลง

๒.๗ คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

๒.๘ การปรับทัศนคติบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๙ การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี

๒.๑๐ การพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล

๓) ด้านทรัพยากร

๓.๑ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๓.๒ สามารถจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และปลอดภัย

๓.๔ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื่อมโยงและสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงาน โดยสามารถดูข้อมูลจากจุดเดียวกัน

๓.๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เป็นระบบ Web Service ทุกงาน

๔) ด้านผู้รับบริการ

๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบกระบวนการทำงานและมีความเข้าใจในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๔.๒ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา

๔.๔ การให้บริการที่มีคุณภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนา

๔.๕ การให้บริการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔

แนวทางทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องบุคคล พบว่าสิ่งที่สถาบันวิจัยและพัฒนาควรเร่งดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหา อุปสรรค์ในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๔ แนวทาง ดังนี้

๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีpของบุคลากรสายสนับสนุน

๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร

๓.๔ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตkมพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนามีภารกิจดูแลงานด้านการวิจัย และบริการทางวิชาการ ใน ๔ หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้แก่ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตสกลนคร ทำให้มีภาระงานมาก เพื่อให้การดำเนินการการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดพแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : ๑. มีระบบการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2561

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด 2561	กิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ(Recruitment)						
1.1 พัฒนาระบบการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสม โดยคำนึงคุณสมบัติ สมรรถนะตามเกณฑ์และตามความต้องการของสถาบัน	1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากร มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ	100	1.1.1.1 การกำหนดรายละเอียด การรับสมัครสอบคัดเลือกตรงกับตำแหน่งในสายงานแต่ละงาน	ฝบ.	
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)						
2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถาบัน	2.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	100	1.2.1.1 การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน	ฝบ.	
	2.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปรับปรุง/ทบทวน	ร้อยละ	100	2.1.2.1 การจัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝบ.	
2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงาน/ทุกคนก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	2.2.1 ร้อยละของบุคลกรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	80	2.2.1.1 การส่งเสริม สนับสุนน ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน	ฝบ.	
	2.2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสุนนตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ร้อยละ	30	2.2.2.1 การส่งเสริม สนับสุนน ให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ฝบ.	
กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management)						
3.3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยบูรณาการ การทำงานทุกส่วนงานให้เอื้อต่อการดำเนินของบุคลากร	3.3.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าร่วม	โครงการ	1	3.3.1.1 การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถาบัน	ฝบ.	
	3.3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ	80			
3.4 พัฒนาระบบการสวัสดิการ และสิ่งจูงใจเหมาะสมกับบุคลากรในสถาบัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.4.1 ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของสถาบัน	ร้อยละ	80	3.4.1.1ร่วมกิจกรรมงานวันเกษียณอายุราชการ (มุทิตาจิตผู้เกษียณฯ) 3.4.1.2 กิจกรรมบุคลากร 7ส ดีเด่น	ฝบ.	
	3.4.2 ร้อยละความไม่พึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ	10			

(นางสาวกชพร บุญเทียมทัด)
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
ผู้จัดทำ
วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณวีย์ วงศ์ไตรรัตน์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ผู้ตรวจทาน
วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

(นายอนิวรรต หาสุข)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
ผู้อนุมัติ
วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2561-2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ			
		2561	2562	2563	2564			2561	2562	2563	2564
กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)											
1.1 พัฒนาระบบการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ สมรรถนะตามเกณฑ์และตามความต้องการของสถาบัน	1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรมีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน	100	100	100	100	1.1.1.1 การกำหนดรายละเอียด การรับสมัครสอบคัดเลือกตรงกับตำแหน่งสายงานแต่ละงาน	งบท	✓			

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2561-2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ			
		2561	2562	2563	2564			2561	2562	2563	2564
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)											
2.1 จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถาบัน	2.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	100	100	100	100	2.1.1.1 การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน	ฝบ.				
	2.1.2 ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปรับปรุง/ทบทวน	100	100	100	100	2.1.2.1 การจัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝบ.				
2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงาน/ทุกคนก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง	80	80	80	80	2.2.1.1 การส่งเสริม สนับสนุน ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน	ฝบ.				
	2.2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	30	40	50	60	2.2.2.1 การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	ฝบ.				

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีการศึกษา 2561-2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				กิจกรรม/ โครงการ/ แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564			
กลยุทธ์ที่ 3 :บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management)									
3.3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยบูรณาการ การทำงานทุกส่วนงานให้เอื้อต่อการดำเนินของบุคลากร	3.3.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าร่วม	โครงการ	1	1	1	1	3.3.1.1 การจัดกิจกรรม/โครงการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	ฝบ.	
	3.3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ	80	80	80	80			
3.4 พัฒนาระบบการสวัสดิการ และสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคลากรในสถาบันและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.4.1 ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกผันของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจ ของสถาบัน	ร้อยละ	80	80	80	80	3.4.1.1 ร่วมกิจกรรมงานวันเกษียณอายุราชการ (มุทิตาจิตผู้เกษียณฯ) 3.4.1.2 กิจกรรมบุคลการ 7ส ดีเด่น	ฝบ.	
	3.4.2 ร้อยละความไม่พึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ	10	10	10	10			

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2561- 2565

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชำนาญการ									ชำนาญการพิเศษ									เชี่ยวชาญพิเศษ									เชี่ยวชาญพิเศษ								
			57	58	59	60	61	62	63	64	65	57	58	59	60	61	62	63	64	65	57	58	59	60	61	62	63	64	65	57	58	59	60	61	62	63	64	65
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา																																							
1	น.ส. รัตนาภรณ์ หมีเงิน	นักวิชาการศึกษา																																					
2	น.ส. ศิรันต์ญา หอรัตนประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					✓																																
3	น.ส. กุลนิษฐ์ชา รานอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					✓																																
4	น.ส. สุภาภรณ์ พิมสุคะ	นักวิชาการศึกษา						✓																															
5	น.ส. อรุณรักษ์ ดีราชรัมย์	นักวิชาการศึกษา									✓																												
6	น.ส. กิติยาวดี เกตุนอก	นักวิชาการศึกษา					✓																																
7	น.ส. ภตวรรณ วรรณวัติ	นักวิชาการศึกษา					✓																																
8	น.ส. อรอุมา เป้าประจำเมือง	นักวิชาการศึกษา							✓																														
9	นางอรุณี มณฑี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					✓																																
10	น.ส. นันทวันทน์ ดูสันเทียะ	นักวิชาการศึกษา							✓																														
11	นาง ศิรินภา ขันติโกมล	นักวิชาการศึกษา							✓																														

(นางสาวกชพร บุญเทียมทัด)
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงาน
ผู้จัดทำ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณรีย์ วงศ์ไตรรัตน์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นายอนิวรรต หาสุข
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา (พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา)

ปี พ.ศ. 2552 - 2562

ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	เริ่มปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน	เข้าสู่ตำแหน่ง		
1.	**งานบริหารงานทั่วไป**						
	1.1 น.ส.รัตนาภรณ์ หมีเงิน	นักวิชาการศึกษา	1 เม.ย. 52	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 เม.ย. 59	หัวหน้างาน
	1.2 น.ส.กุลนิษฐ์ชา รานอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ก.ค. 53	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ก.ค. 60	
	13น.ส.สุภาภรณ์ พิมสุคะ	นักวิชาการศึกษา	1 ส.ค. 56	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ส.ค. 63	
	1.4 น.ส.อรุณรักษ์ ดีราชรัมย์	นักวิชาการศึกษา	20 ส.ค. 58	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	20 ส.ค. 65	
2.	**งานวิจัย**						
	2.1 น.ส.อรอุมา เป้าประจำเมือง	นักวิชาการศึกษา	16 ส.ค. 56	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	16 ส.ค. 63	หัวหน้างาน
	2.2 น.ส.ภควรรณ วรรณวัติ	นักวิชาการศึกษา	1 ก.ค. 53	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ก.ค. 60	
	2.3 น.ส.ศิรันต์ญา หอรัตนประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ก.ค. 53	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ก.ค. 60	
3.	**งานบริกาวิชาการ**						
	3.1 นางอรุณี มณที	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ก.ค. 53	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ก.ค. 60	หัวหน้างาน
	3.2 น.ส.นันทวันทน์ ดูสันเทียะ	นักวิชาการศึกษา	1 ส.ค. 56	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ส.ค. 63	
	3.3 นางศิรินภา ขันติโกมล	นักวิชาการศึกษา	9 ก.ย. 56	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	9 ก.ย. 60	
4.	**งานทรัพย์สินทางปัญญา**						
	4.1 น.ส.กิติยาวดี เกตุนอก	นักวิชาการศึกษา	1 ส.ค. 54	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	1 ส.ค. 61	หัวหน้างาน

หมายเหตุ ตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดกรอบไว้