



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
นครราชสีมา

ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓

1. Introduction

2. Background

3. Methodology

4. Results

5. Discussion

6. Conclusion

7. References

8. Appendix

9. Index

10. Summary

11. Abstract

12. Keywords

13. Author's Note

14. Correspondence

15. Conflict of Interest

16. Disclaimer

17. Copyright

18. Reprints

19. Permissions

20. Indexing

คำนำ

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาศาสนาฉบับวิจัยและพัฒนา ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

นายอนิวรรต หาสุข
สถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๓-๔
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๕
๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน	๕
๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา	๖
๑.๑.๓ โครงสร้างบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา	๗
๑.๑.๔ วิสัยทัศน์	๘
๑.๑.๕ ค่านิยม	๘
๑.๑.๖ พันธกิจ	๙
๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	๙-๑๓
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ หลักการและเหตุผล.	๑๔
๒.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริการ ทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๔-๑๖
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔	
๓.๑ การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร	๑๗-๑๙
๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน	๒๐-๒๓
๓.๓ การพัฒนาค่าตอบแทนคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร	๒๔-๒๕
๓.๔ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร	๒๖
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	
๔.๑ การบริหาร	๒๗
๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	๒๗-๒๘
๔.๓ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	๒๘
๔.๔ แนวทางการติดตามประเมินผล	๒๘-๒๙
ภาคผนวก	

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 และระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าหมาย : ๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกฝ่าย

๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัด : ๑. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรครบทุกตำแหน่งงาน

๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๓. มีการทบทวนแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี

๔. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

๒. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพตามสาขาที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี

๓. บุคลากรร้อยละ ๘๐ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)

๓. การพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าหมาย :
๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
 ๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
 ๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ๔. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

- ตัวชี้วัด :
๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
 ๒. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างน้อย ๑ คน/ปี
 ๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างน้อย ๑ คน/ปี
 ๔. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ (ชำนาญการ) อย่างน้อย ๑ คน/ปี
 ๕. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

- เป้าหมาย :
๑. บุคลากรเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

- ตัวชี้วัด :
๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง
 ๒. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

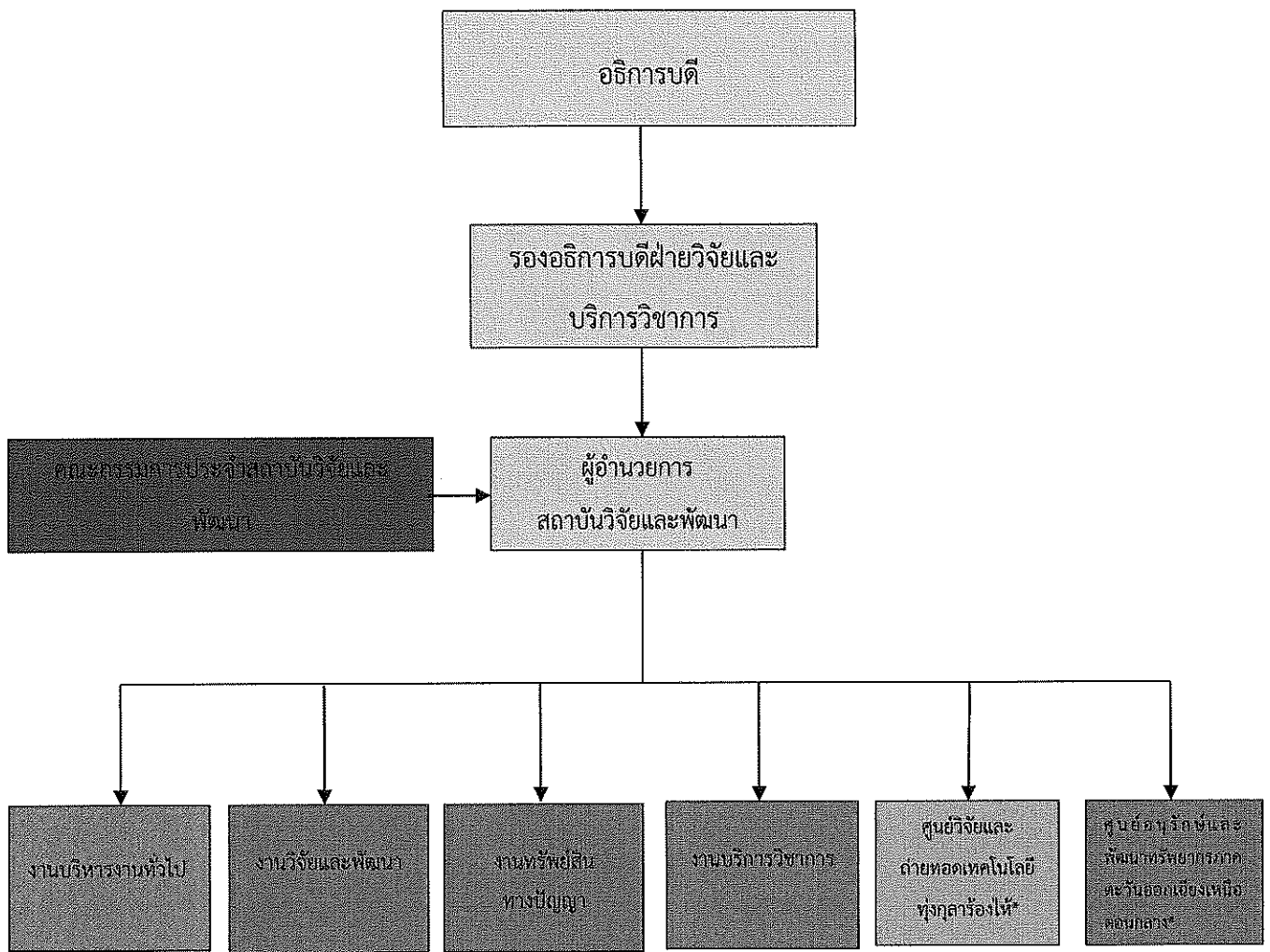
๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน

นับแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแยกออกเป็น ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วยวิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตกาฬสินธุ์ (ปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์) วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ และวิทยาเขตสกลนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา โดยมีพันธกิจ ๕ ด้านดังนี้ (๑) จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (๒) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และการใช้นวัตกรรม บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การผลิต การบริการ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ประเทศ (๓) มุ่งบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม (๔) ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม (๕) บริหารจัดการด้วยระบบธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นหน่วยงานเทียบเท่า คณะวิชา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

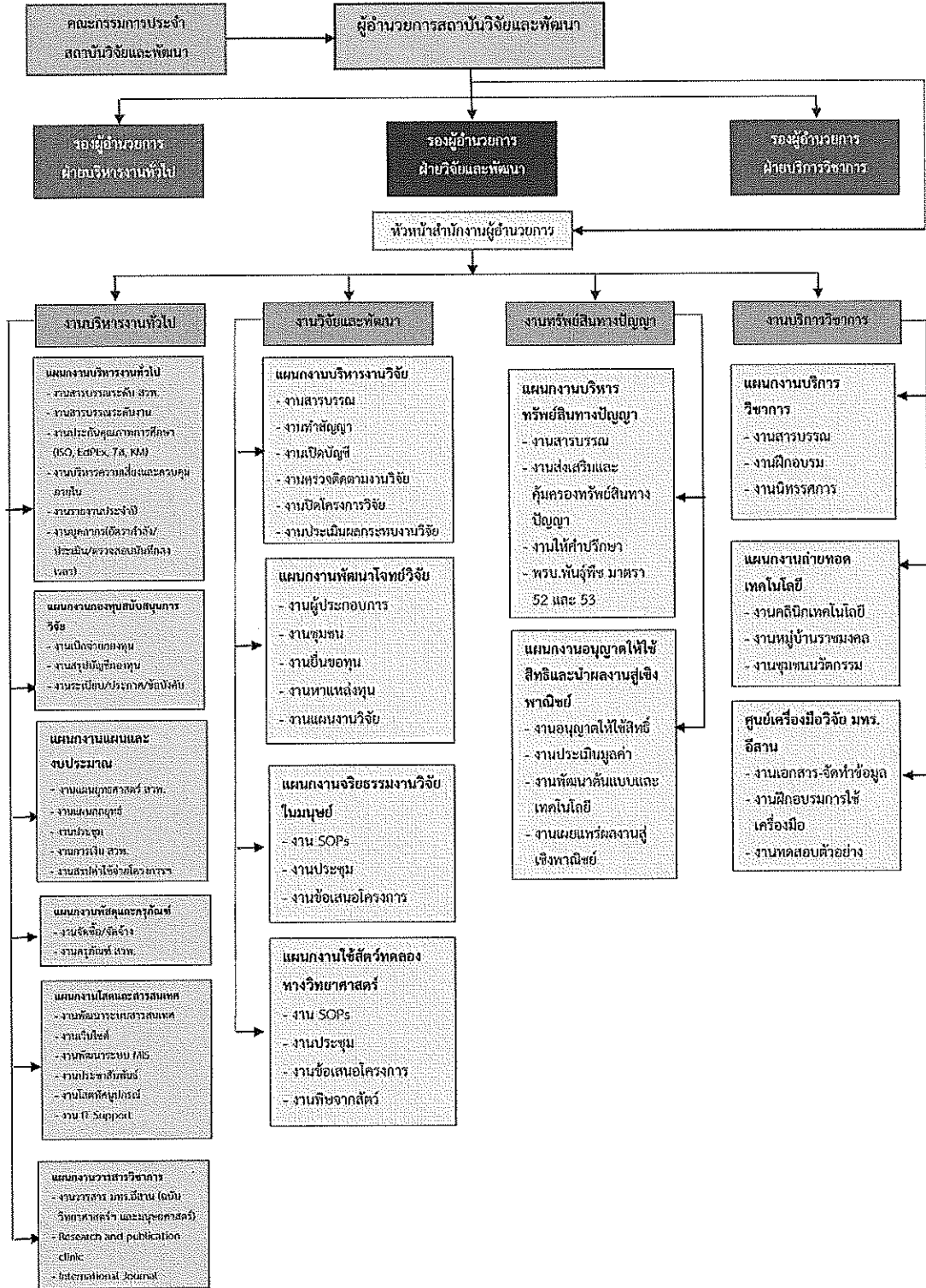
๑.๑.๒ โครงสร้างสถาบันวิจัยและพัฒนา



หมายเหตุ * ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีทุ่งกุลาร้องไห้ และศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาระบบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๑.๑.๓ โครงสร้างบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

โครงสร้างบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา



๑.๑.๔ วิสัยทัศน์

มุ่งมั่น ส่งเสริม การบริหารงานวิจัยรูปแบบบูรณาการสู่ความเป็นเลิศทางด้าน
วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ในระดับภูมิภาค เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

๑.๑.๕ ค่านิยม

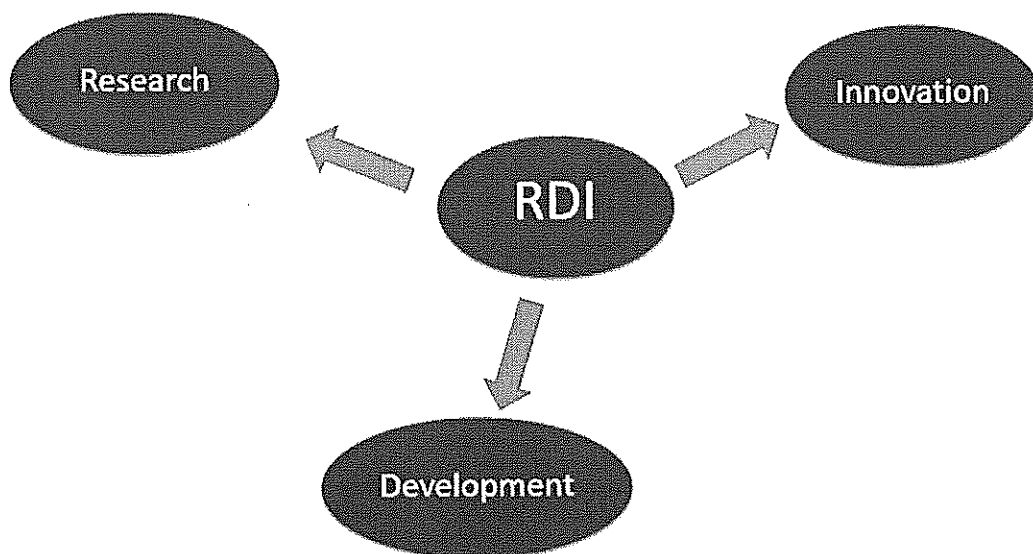
เพื่อให้การพัฒนางค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนา
จึงกำหนดค่านิยมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ “RDI” เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นหลักคิดและ
ปฏิบัติในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังมีรายละเอียด ดังนี้

RDI : Research and Development of Institute

R : Responsibility = ตระหนักและให้ความสำคัญในการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน
และสังคม

D : Drive = ขับเคลื่อนงานทางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

I : Integration = บูรณาการงานวิจัยตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และ
ยุทธศาสตร์ชาติ



๑.๑.๖ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการทางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- ๒) ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์
- ๓) ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอด ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

๑.๒ ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

๑.๒.๑ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	ดร.อนิวรรณ หาสุข	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	Ph.D. Material Engineering
๒.	ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ปร.ต.การจัดการ
๓.	ผศ.ดร.สุจิตรา อุ่นเรือน	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	วศ.ด.วิศวกรรมเซรามิก
๔.	ผศ.ดุษฎี เทียมเทศ บุญมาสูงทรง	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ	บธ.ม.บริหารธุรกิจ

๑.๒.๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

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

๑.๒.๓ รายชื่อข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นส.กชพร บุญเทียมหัด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม.บริหารธุรกิจ
๒.	นส. รัตนาภรณ์ หมีเงิน	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๓.	นส. ภควรรณ วรรณวัติ	นักวิชาการศึกษา	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารประยุกต์
๔.	นางอรุณี มณเฑียร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทล.บ เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ
๕.	น.ส. ศิรินต์ญา หอรัตนประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๖.	น.ส. กุลนิษฐ์ชา รานอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	คอ.ม. หลักสูตรและการสอน
๗.	น.ส. กิตติยวดี เกตุนอก	นักวิชาการศึกษา	บธ.ม. บริหารธุรกิจ
๘.	นส. สุภาภรณ์ พิมสุคะ	นักวิชาการศึกษา	บธ..บ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๙.	นส. อรุณรักษ์ ตีราชรัมย์	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๑๐.	นส. นันทวันท์ คุณสันเทียะ	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ การเงิน
๑๑.	นส. อรอุมา เป้าประจําเมือง	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การจัดการ
๑๒.	นางศิริินภา ชันดีโกมล	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 กุบโคกกรวด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. บัญชี
๓.	น.ส. รัตนา ยี่จ้อหอ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ. การเงิน
๔.	น.ส. อุษณีย์ หอมจะบก	นักวิชาการศึกษา	บธ.บ. การตลาด
๕.	นายจิรายุ เขียวเวช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์
๖.	Ms.Martha Maloi Eromine	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	Ph.D. Education
๗.	น.ส.อณูภา สุวรรณชาติ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วท.บ. เทคโนโลยีรีวิภาพทาง การเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๘.	น.ส.ศิริรัตน์ เนินกลาง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.สาขาเคมี
๙.	น.ส.รุ่งนภา เหล็กมา	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การจัดการสำนักงาน)
๑๐.	น.ส.จันทร์สุดา แจ่มะตัน	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)

๑.๒.๕ รายชื่อลูกจ้างประจำ : สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑.	นายบดินทร์ นาคนิล	พนักงานขับรถ ส๒	ม.๓

๑.๒.๖ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา

รายการ	ชรก.พลเรือน	พ.ในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
๑. เพศ					
ชาย	-	-	๑	๑	๒
หญิง	๑	๑๑	-	๙	๒๑
รวม	๑	๑๑	๑	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.ในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	-	-	-	๑
เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	-	๓	-	๕	๘
นักวิชาการศึกษา	-	๘	-	๑	๙
ผู้เชี่ยวชาญชาว ต่างประเทศ	-	-	-	๑	๑
นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	-	-	-	๑	๑
นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	๑	๑
ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร	-	-	-	๒	๒
พนักงานขับรถ	-	-	๑	-	๑
รวม	๑	๑๑	๑	๑๐	๒๓

๑.๒.๘ จำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อและคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑.๒.๙ จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ 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) บุคลากรทำงานร่วมกันจนบรรลุผลลัพท์อย่างดี (การทำงานเป็นทีม) และมีเครือข่ายการพัฒนา
- ๖) บุคลากรมีศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา
- ๗) ผู้บริหารให้ความสำคัญและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่
- ๘) บุคลากรมีความพึงพอใจสูงในการะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 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) กฎ ระเบียบ ของทางราชการไม่ทันสมัยไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๒) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด
- ๓) หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๒.๒.๕ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านงานและกระบวนการ

- 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 พัฒนากระบวนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

- ๑.๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างมีระบบและเป็นธรรม
- ๑.๙ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสาระน่ารู้ผ่านทาง Web Site
- ๑.๑๐ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำมาใช้

๒) ด้านบุคลากร

- ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- 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 คุณธรรมและคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล

๓) ด้านทรัพยากร

- ๓.๑ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
- ๓.๒ สามารถจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย
- ๓.๔ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื่อมโยงและสามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้กับงาน โดยสามารถดูข้อมูลจากจุดเดียวกัน
- ๓.๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เป็นระบบ Web Service ทุกงาน

๔) ด้านผู้รับบริการ

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบกระบวนการทำงานและมีความเข้าใจ ในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๒ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อ สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๔ การให้บริการที่มีคุณภาพของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๔.๕ การให้บริการที่เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔

แนวทางทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องบุคคล พบว่าสิ่งที่สถาบันวิจัยและพัฒนาควรเร่งดำเนินการ ได้แก่การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๔ แนวทาง ดังนี้

- ๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากร
- ๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
- ๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
- ๓.๔ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มีภารกิจดูแลงานด้านการวิจัย และบริการทางวิชาการ ใน ๔ หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้แก่ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตสกลนคร ทำให้มีภาระงานมาก เพื่อให้การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- เป้าหมาย :
๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกฝ่าย
 ๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
 ๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

อัตรากำลังปัจจุบัน และความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณ

ที่	จำนวนบุคลากร				รวม (คน)	หมายเหตุ	
	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการเพิ่มในแต่ละปี (คน)					
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๔
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๙	-	-	-	๙	
๒	งานวิจัยและพัฒนา	๘	๑	๑	-	๑๐	
๓	งานทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๑	๑	-	๔	
๔	งานบริการวิชาการ	๔	-	-	-	๔	
	รวม	๒๓	๒	๒	-	๒๗	

แผนอัตรากำลังคนสายสนับสนุนที่ต้องการจำแนกตามตำแหน่ง

ที่	จำนวนบุคลากร				รวม (คน)	หมายเหตุ	
	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการเพิ่มในแต่ละปี (คน)					
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๔
๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	๑	-	-	-	๑	
๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๙	-	๘	๗	๒๔	
๓	นักวิชาการศึกษา	๗	๑	๑	-	๙	
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	๑	๑	๓	
๕	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	๑	-	-	-	๑	
๖	นิติกร	-	-	๑	๑	๒	
๗	นักวิทยาศาสตร์	๑	-	๑	-	๒	
๘	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	๒	-	-	-	๒	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	๑	
	รวม	๒๓	๑	๑๒	๙	๔๕	

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- ๑) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒) มีคุณภาพ มีความรักในองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ๓) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามศักยภาพ
- ๔) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
- ๕) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- ๖) มีจิตสำนึกและค่านิยมของสถาบันวิจัยและพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปด้วยดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพตามสาขาที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี

๓. บุคลากรร้อยละ ๑๐ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)

มาตรการ : ๑. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

๓. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	←			→	บุคลากรสายสนับสนุน
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	←			→	บุคลากรสายสนับสนุน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพตามสาขาที่เกี่ยวข้อง	←			→	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๔. ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือการทำขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart)	←			→	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จ			
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละแผนพัฒนาตนเอง	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๒. ร้อยละการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔)

ปี พ.ศ.	ลำดับความสำคัญของหัวข้อ/ประเด็นสมรรถนะที่จะพัฒนา		
	อันดับที่ ๑ /เรื่อง	อันดับที่ ๒ /เรื่อง	อันดับที่ ๓ /เรื่อง
๒๕๖๑	<p>หลักสูตร : ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</p> <p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนหนังสือราชการ</p> <p>หลักสูตร : จิตวิทยาการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <p>หลักสูตร : การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>หลักสูตร : การพัฒนาภาวะผู้นำ</p>
๒๕๖๒	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>หลักสูตร : จิตวิทยาการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p>
๒๕๖๓	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : สร้างเสริมสุขภาพเพื่อการบริการที่ดี</p>	<p>หลักสูตร : การพัฒนาโจทย์วิจัยและการบริหารงานวิจัยยุคใหม่</p>
๒๕๖๔	<p>หลักสูตร : การจัดการความรู้ Knowledge Management : (KM)</p>	<p>หลักสูตร : การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>หลักสูตร : จิตวิทยาการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p>

จำนวนบุคลากร คาดว่าจะขอตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ) ระยะ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔

ปี พ.ศ.	๒๕๖๑			๒๕๖๒			๒๕๖๓			๒๕๖๔		
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๑

จำนวนบุคลากร คาดว่าจะขอตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระยะ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔

ปี พ.ศ.	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้าสำนักงาน
ข้าราชการพลเรือน	-	-	๑	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
รวม	-	-	๑	-

จำนวนบุคลากร คาดว่าจะขอตำแหน่งทางวิชาการ (สายสนับสนุน) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

ปี พ.ศ.	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓				๒๕๖๔			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
ข้าราชการพลเรือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๕	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๕	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-

๓.๓ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย : ๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด : ๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างน้อย

๑ คน/ปี

๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อย ๑

คน/ปี

๔. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพอย่างน้อย ๑ คน/ปี

มาตรการ : ๑. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส

เป็นธรรม

๒. การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรเพื่อเทียบเคียงกับ

สถาบันอื่นในระดับเดียวกัน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	←	→	←	→	ผู้บริหาร
๒. พิจารณาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	←	→	←	→	ผู้บริหาร
๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	←	→	←	→	ผู้บริหาร
๔. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	←	→	←	→	ผู้บริหาร
๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	←	→	←	→	ผู้บริหาร

๓.๔ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงมีแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

เป้าหมาย : ๑. บุคลากรเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง

๒. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

มาตรการ : ๑. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรด้านการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. เผยแพร่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณให้กับบุคลากรได้รับทราบ	←			→	งานบริหารงานทั่วไป
๒. การคัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของมหาวิทยาลัย	←			→	ผู้บริหาร

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การปฏิบัติแผนพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ การบริหาร

๑) ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของสถาบันเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา พิจารณากำหนดนโยบาย เสนอความเห็นก่อนนำเสนอผู้บริหารประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒) ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของสถาบัน

๓) ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๑) ระดับสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒) ระดับงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการในภาพรวม

๓) ระดับบุคคล นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๔.๓ แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องอาศัยบุคลากร ดังนั้นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สำเร็จ

๑) การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

๒) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพฯ

๔) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะเป็นส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

๔.๔ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๒) มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

๓) นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการทำงานรายบุคคล

๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน
ในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผน
ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๕) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ
ปรับปรุงแผน

ภาคผนวก



คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ที่ ๑๑๐ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการทางวิชาการ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้างานวิจัย | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้างานบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๗. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอนิวัตร หาสุข)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่ง

๑. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

ประเภทวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ปฏิบัติการ

ชำนาญการ

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ชำนาญงาน

ชำนาญงานพิเศษ

ประเภทผู้บริหาร

ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

ผู้บริหารที่มีวาระ

ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ

สถาบัน/สำนัก หรือเทียบเท่า

คณบดี/ รองคณบดี

อธิการบดี/ รองอธิการบดี

ผู้ช่วยอธิการบดี



คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ ๐๒๔ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังรายชื่อต่อไปนี้

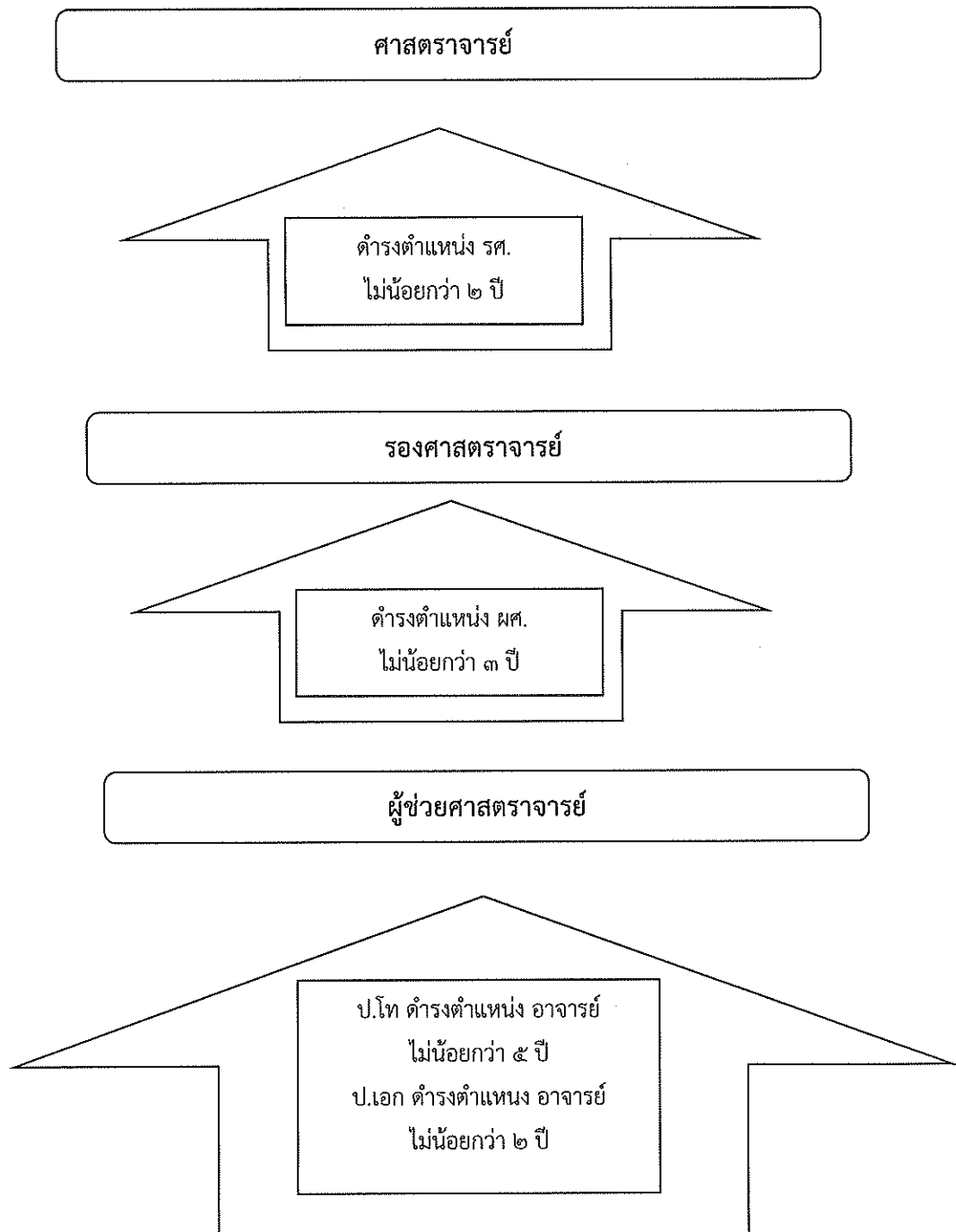
- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้างานบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้างานทรัพย์สินทางปัญญา | กรรมการ |
| ๘. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

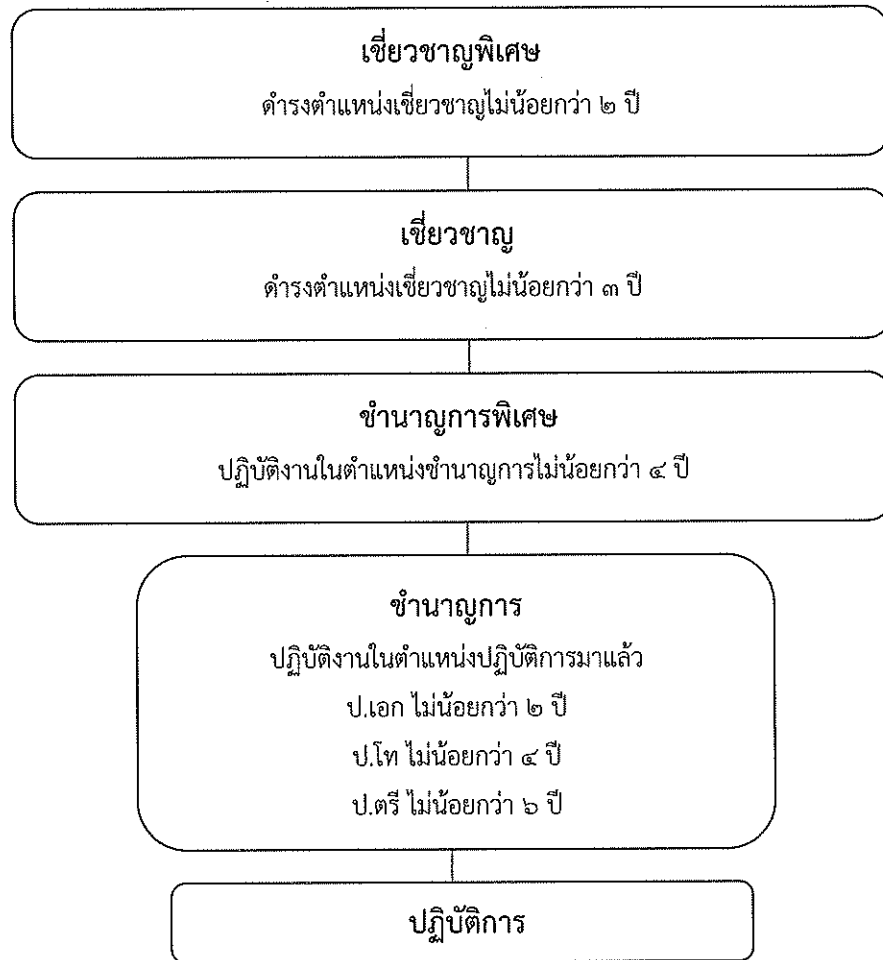
สั่ง ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายอนิวรรต หาสุข)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๒. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ



๓. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



* หมายเหตุ

๑. การเลื่อนขั้นทุกตำแหน่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒. การดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

** ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสาขาวิจัย คือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปที่เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์, นักวิชาการศึกษา, นักวิจัย, นักสถิติ

๔. เส้นทางการก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งทางการบริหาร

อธิการบดี/รองอธิการบดี

คณบดี/รองคณบดี

ผอ./รอง ผอ.
สำนัก/สถาบัน หรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

* หมายเหตุ การดำรงตำแหน่งทางการบริหารทุกตำแหน่ง ต้องใช้วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1. **Содержание**

2. **Введение**

3. **Глава I**

4. **Глава II**

5. **Глава III**

6. **Глава IV**

7. **Глава V**

8. **Глава VI**

9. **Глава VII**

10. **Глава VIII**

11. **Глава IX**

12. **Глава X**

13. **Глава XI**

14. **Глава XII**

15. **Глава XIII**

16. **Глава XIV**

17. **Глава XV**

18. **Глава XVI**

19. **Глава XVII**