



**กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน**

**Human Resources Management Division , RMUTI**



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564  
โดย กองบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร

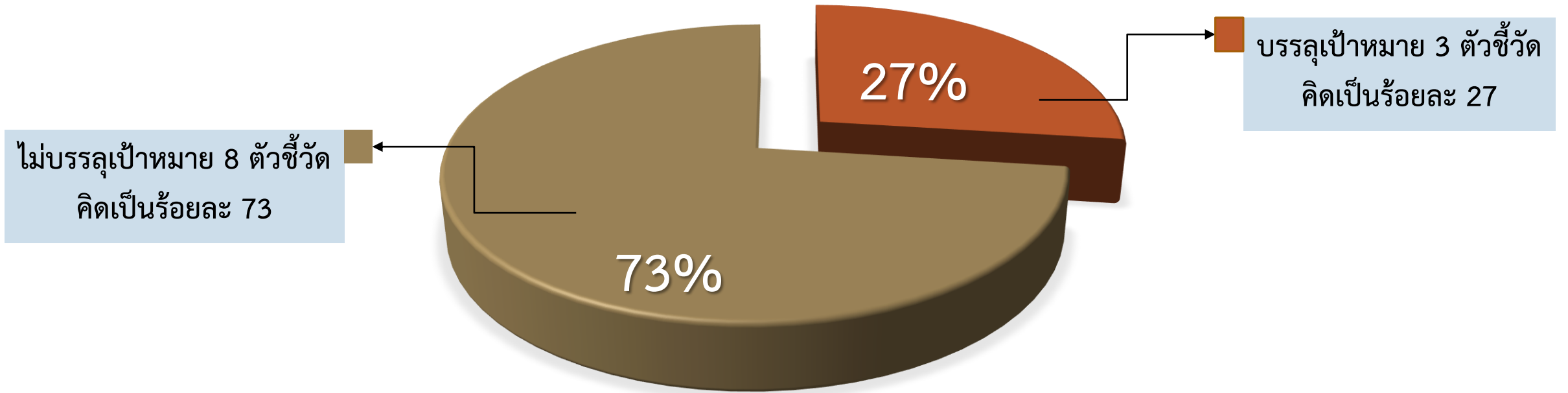


# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division, RMUTII



ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)





# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

## Human Resources Management Division, RMUTL



### กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 1</b> : จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้นตามคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 45

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

**สาเหตุ** : บุคลากรสายวิชาการขาดแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่กระบวนการศึกษาต่อไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามแผนระยะเวลาที่กำหนด

#### แนวทางแก้ไข:

- 1.กองบริหารงานบุคคลกำกับ ติดตามผู้ที่ได้รับอนุญาตลาศึกษาต่อ ให้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
- 2.มทร.อีสาน รับเป็นต้นสังกัดให้กับบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เข้าปฏิบัติงานเพื่อขอใช้ทุน
- 3.เปิดรับสมัครบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ให้สอดคล้องตามคลัสเตอร์ และเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- 4.มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มมาตรการที่ชัดเจน ในการเร่งรัดบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อ ให้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## Human Resources Management Division, RMUTB



### กลยุทธ์ที่ 1 : มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 2 :</b> จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร 4 คน	จำนวนบุคลากร 3 คน

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

ในปีงบประมาณ 2563 มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสาขาที่มีความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้มีความชำนาญการ สูง จำนวน 2 ราย ได้แก่ 1. นายอดุลย์ เปลื้องสันเทียะ 2. พล.อ.ต.ปัญญา เชียงอารีย์ และ 3.รศ.ดร.พิพัฒน์ อมตฉายา

**สาเหตุ:** ตามกิจกรรม/โครงการ/แผนงาน ในตัวชี้วัดนี้กำหนดให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์สูง ในสาขาที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาระยะสั้น และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้าง หรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย ทำให้มีการใช้งบประมาณในการจ้าง ดังนั้น คณะ/หน่วยงาน จึงมิได้ดำเนินการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม โดยวิธีการจ้างเนื่องจากไม่ต้องการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย

**แนวทางการแก้ไข:** 1.คณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ ควรดำเนินการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในสาขาที่เป็นความต้องการตามคลัสเตอร์ของมหาวิทยาลัย



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## Human Resources Management Division, RMUTT



### กลยุทธ์ที่ 1: มุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Recruitment)



ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 3</b> : ร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีวุฒิตรงกับตำแหน่งในสายงาน มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100 <b><u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u></b>

เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานของสายสนับสนุนตามเกณฑ์และคลัสเตอร์ที่เป็นสากลตามความต้องการของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำให้บรรลุค่าเป้าหมายในตัวชี้วัดนี้



## กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
❌ <b>ตัวชี้วัดที่ 4</b> : ร้อยละของหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 66

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

**สาเหตุ :** หน่วยงานที่ยังไม่มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผน ทบทวน แก้ไขปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หรือ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารและ/หรือคณะกรรมการประจำของหน่วยงานเพื่อพิจารณา

**แนวทางแก้ไข:** ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สำเร็จลุล่วง โดยกองบริหารงานบุคคลมีหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และค่านิยมของมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นมืออาชีพในสายงาน เพื่อใช้เป็นแผนและแนวทางในการกำกับทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## Human Resources Management Division, RMUTL



### กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
❌ <b>ตัวชี้วัดที่ 5</b> : ร้อยละของจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากรในสายงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 64

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

**สาเหตุ** : เนื่องจากมีบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ารับการปฏิบัติงานจึงทำให้ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆตามไตรมาสที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งสถานการณ์ COVID-19 ที่ส่งผลให้หน่วยงานไม่ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของบุคลากร

**แนวทางแก้ไข**: กองบริหารงานบุคคลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก โดยการให้หน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ/ฝึกอบรม อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานนั้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรออนไลน์ ถือเป็นการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะในสายงานได้เช่นเดียวกัน



**กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<b>❌ ตัวชี้วัดที่ 6 : ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ</b>	ร้อยละ 60	ร้อยละ 35

**สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข**

**สาเหตุ :** บุคลากรสายวิชาการขาดแรงกระตุ้นในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้มีมาตรการที่ชัดเจนในการเร่งรัดให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

**แนวทางแก้ไข:** กองบริหารงานบุคคลส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ โดยการจัดโครงการให้ความรู้บุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

1. จัดโครงการบุคลากรสายวิชาการรับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) ตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
3. จัดโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
4. จัดโครงการบุคลากรสายวิชาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ





## กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 6</b> : ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (ต่อ)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 35

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

- มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาด้านภาระงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร (สายวิชาการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- มีประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินการจัดทำผลงานทางวิชาการและเงินรางวัลผลงานทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เพื่อเป็นการสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการจัดทำผลงานเพิ่มขึ้น
- มหาวิทยาลัยฯ ควรกำหนดค่าเป้าหมายและปรับคำนิยาม (Definitions) ของตัวชี้วัดให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินของ SAR หรือ IQA ซึ่งฐานการคำนวณของ SAR หรือ IQA จะใช้ฐานการคำนวณจากปีที่ผ่านมา หรือควรกำหนดค่าเป้าหมายจากร้อยละของการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งทางวิชาการจากปีที่ผ่านมา หรือกำหนดค่าเป้าหมายจากผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี โดยใช้ฐานการคำนวณจากจำนวนบุคลากรที่ส่งผลงานในแต่ละปี ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้
- มหาวิทยาลัยฯ ควรมีมาตรการเข้มงวดและชัดเจนกำหนดในตัวชี้วัด หากบุคลากรสายวิชาการไม่ดำเนินการส่งผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในระยะเวลาเพียงใดจะมีผลกระทบอย่างไร



## กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 7 : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</b>	ร้อยละ 60	ร้อยละ 7

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

**สาเหตุ :** บุคลากรสายสนับสนุนขาดแรงกระตุ้นในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้มีมาตรการที่ชัดเจนในการเร่งรัดให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

**แนวทางแก้ไข:** กองบริหารงานบุคคลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

1. จัดโครงการบุคลากรสายสนับสนุนรับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ และความเข้าใจบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับผลงานของสายสนับสนุนที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. จัดโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง
4. จัดโครงการบุคลากรสายสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้น



## กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 7</b> : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ต่อ)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 7

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

- 5. มหาวิทยาลัยมีมาตรการในการเร่งรัดบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาอย่างชัดเจน
- 6. ในปีงบประมาณต่อไป ต้องดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน
- 5. มหาวิทยาลัย ฯ ควรกำหนดค่าเป้าหมายและปรับคำนิยาม (Definitions) ของตัวชี้วัดให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินของ SAR หรือ IQA ซึ่งฐานการคำนวณของ SAR หรือ IQA จะใช้ฐานการคำนวณจากปีที่ผ่านมา หรือควรกำหนดค่าเป้าหมายจากร้อยละของการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งสายสนับสนุนจากปีที่ผ่านมา หรือกำหนดค่าเป้าหมายจากผู้ที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในแต่ละปี โดยใช้ฐานการคำนวณจากจำนวนบุคลากรที่ส่งผลงานในแต่ละปี ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้
- 6. มหาวิทยาลัย ฯ ควรมีมาตรการเข้มงวดและชัดเจนกำหนดในตัวชี้วัด หากบุคลากรสายสนับสนุนไม่ดำเนินการส่งผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในระยะเวลาเพียงใด จะมีผลกระทบอย่างไร



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

## Human Resources Management Division , RMUTII



### กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management)

#### ตัวชี้วัด

#### ค่าเป้าหมาย

#### ผลการดำเนินงาน

**ตัวชี้วัดที่ 8 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล**

ร้อยละ 100

ร้อยละ 100

บรรลุค่าเป้าหมาย

เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ESS) ประกอบด้วยระบบงานบุคลากร (Human Resource System) โดยในปีงบประมาณ 2564 มีผลการประเมินแบบสอบถามความพึงพอใจ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน



## กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ (Development)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> ตัวชี้วัดที่ 9 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 87.5 <u>ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

### สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ควรมีพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ที่สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
2. จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
3. จัดทำแบบประเมินร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานไปยัง ITA (การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ)



**กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management)**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<b>❌ ตัวชี้วัดที่10</b> : ร้อยละของหน่วยงานที่มีเครือข่ายในการทำงาน ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 86

**สาเหตุ และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข**

**สาเหตุ:** ในปีงบประมาณ 2564 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (Covid-19) ส่งผลให้บางหน่วยงานไม่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเครือข่าย ในการทำงานตรงตามพันธกิจของหน่วยงานขึ้น จึงทำให้ยังไม่บรรลุค่าเป้าหมาย

**แนวทางแก้ไข:**

1. คณะ/หน่วยงานต้องดำเนินการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ได้แก่ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ/การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ให้ตรงตามพันธกิจของหน่วยงาน
2. คณะ/หน่วยงาน ควรจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4 วิทยาเขต ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) เป็นต้น



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

## Human Resources Management Division , RMUTII



### กลยุทธ์ที่ 3 : บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Management)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<input checked="" type="checkbox"/> <b>ตัวชี้วัดที่ 11</b> : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85 <u>บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

ในปีงบประมาณ 2564 มีผลการประเมินจากแบบสอบถามความพึงพอใจการจัดโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรทางการศึกษา วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564 ประจำปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 85



# กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Human Resources Management Division , RMUTII



ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีดังนี้

๑. เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้เกิดความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้วทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม/โครงการ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น เช่น เปลี่ยนมาจัดในรูปแบบออนไลน์

## ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ยังคงมีผลกระทบต่อการทำงาน จึงต้องมีการวางแผนในการทำงานในยุคใหม่ New Normal เป็นการทำงานในระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงาน Work from Home หรือสถานที่ต่างๆ Work Anywhere ได้ รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการทำงานในระบบออนไลน์ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรต้องมีทักษะในด้านดิจิทัล เพื่อนำมาปรับใช้ให้การทำงานสะดวก และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด