RUS แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี
ราชมงคลสุวรรณภูมิ

รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

www.personnel.rmutsb.ac.th

สารบัญ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	**หน้า**
(วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569)	
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	1 - 5
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	7
การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	7 - 8
3.1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	8 - 13
3.1.2 ด้านการวิจัย	13 - 18
3.1.3 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	18 - 22
3.1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ	23 - 25
การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	25 - 26
3.2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	26 - 29
3.2.2 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	30 - 33
3.2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	33 - 37
3.2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	37 - 39
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย	40 - 44
ภาคผนวก	45
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	46 - 47
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	48 - 50
3. จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	51

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569)

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่สอดคล้องกับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEx และ AUN-QA และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570 ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของการทำงานเป็นทีมและขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้มองความเป็นนานาชาติและเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข เพื่อก้าวสู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมชั้นนำแห่งอนาคต (Technology and InnovationUniversity) ภายใต้นโยบาย “RUS NEXT” รวมไปถึงแผนการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2569 ดังนี้

1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล)

- เป้าหมายการบริหารอัตรากำลัง

1. ตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม
2. จัดสรรอัตรากำลังให้มีสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนเท่ากับ 1 : 0.5

- เป้าหมายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

1. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง
3. มุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

ผลการดำเนินงานด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน (ไม่รวมกลุ่มแรงงาน)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ 1 ต.ค. 68)				จำนวนบุคลากร ณ 30 ก.ย. 69)				จำนวนอาจารย์ : นักศึกษา (ข้อมูล ณ 7 ส.ค. 68)		
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม คณะ	สัดส่วน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม คณะ	สัดส่วน	อาจารย์	นักศึกษา	สัดส่วน
1. คอ.	50	16	66	1 : 0.32	51	15	66	1 : 0.29	51	657	1 : 13
2. ทอ.	54	*15	69	1 : 0.28	53	*18	71	1 : 0.34	53	643	1 : 12
3. บท.	166	31	197	1 : 0.19	166	32	198	1 : 0.19	166	5,923	1 : 36
4. วท.	114	*21	135	1 : 0.18	121	*20	141	1 : 0.17	121	1,637	1 : 14
5. วส.	140	22	162	1 : 0.16	140	22	162	1 : 0.16	140	3,523	1 : 25
6. ศศ.	92	16	108	1 : 0.17	91	16	107	1 : 0.18	91	957	1 : 11
7. สวพ.	-	22	-	-	-	21	-	-	-	-	-
8. สวท.	-	31	-	-	-	31	-	-	-	-	-
9. สวส.	-	*40	-	-	-	*40	-	-	-	-	-
10. สอ.	-	*195	-	-	-	*193	-	-	-	-	-
รวม	**616**	**409**	**737**		**622**	**408**	**745**		**622**	**13,340**	**1 : 21**
สัดส่วน	**1**	**0.66**			**1**	**0.66**					

หมายเหตุ

1. *บุคลากรสายสนับสนุนไม่นับรวมกลุ่มแรงงาน
2. ข้อมูลจำนวนนักศึกษารวมภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568

จำแนกบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี

หน่วยงาน	1. สอ.	2. กก.	3. กค.	4. กผ.	5. กบ.	6. กพ.	7. กบน.	8. กบส.	รวม
จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ 1 ต.ค. 68)	10	*36	36	18	23	*19	*27	*26	195
จำนวนบุคลากร ณ 30 ก.ย. 69	10	*37	37	18	22	*19	*25	*25	193

สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน (ทุกกลุ่มประเภท)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ 1 ต.ค. 68)				จำนวนบุคลากร ณ 30 ก.ย. 69				จำนวนอาจารย์ : นักศึกษา (ข้อมูล ณ 7 ส.ค. 68)		
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวมคณะ	สัดส่วน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวมคณะ	สัดส่วน	อาจารย์	นักศึกษา	สัดส่วน
1. คอ.	50	16	66	1 : 0.32	51	15	66	1 : 0.29	51	657	1 : 13
2. ทอ.	54	24	78	1 : 0.44	53	26	79	1 : 0.49	53	643	1 : 12
3. บท.	166	31	197	1 : 0.19	166	32	198	1 : 0.19	166	5,923	1 : 36
4. วท.	114	22	136	1 : 0.19	121	21	142	1 : 0.17	121	1,637	1 : 14
5. วส.	140	22	162	1 : 0.16	140	22	162	1 : 0.16	140	3,523	1 : 25
6. ศศ.	92	16	108	1 : 0.17	91	16	107	1 : 0.18	91	957	1 : 11
7. สวพ.	-	22	-	-	-	21	-	-	-	-	-
8. สวท.	-	31	-	-	-	31	-	-	-	-	-
9. สวส.	-	41	-	-	-	41	-	-	-	-	-
10. สอ.	-	226	-	-	-	223	-	-	-	-	-
รวม	**616**	**451**	**747**		**622**	**448**	**754**		**622**	**13,340**	**1 : 21**
สัดส่วน	**1**	**0.73**			**1**	**0.72**					

หมายเหตุ ข้อมูลจำนวนนักศึกษารวมภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568

จำแนกบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี

หน่วยงาน	1. สอ.	2. กก.	3. กค.	4. กผ.	5. กบ.	6. กพ.	7. กบน.	8. กบส.	รวม
จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ 1 ต.ค. 68)	10	53	36	18	23	22	30	34	226
จำนวนบุคลากร ณ 30 ก.ย. 69	10	52	37	18	22	22	29	33	223

<table>
<tr><th>กิจกรรม/
โครงการ/อื่น ๆ</th><th>ตัวชี้วัด
ความสำเร็จ</th><th>แผน</th><th>ผลการดำเนินงาน</th><th>ระยะเวลา
ดำเนินการ</th><th>บรรลุ</th><th>ไม่บรรลุ</th></tr>
<tr><td colspan="7">1.1 การวางแผนอัตรากำลัง</td></tr>
<tr><td>ทบทวนกรอบ
โครงสร้าง
อัตรากำลัง</td><td>มีการทบทวน/
ปรับปรุงกรอบ
โครงสร้าง
อัตรากำลัง
อย่างน้อย 1 ครั้ง</td><td>เสนอ
มหาวิทยาลัย
ทบทวนกรอบ
โครงสร้าง
อัตรากำลัง</td><td>ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำโครงสร้าง การแบ่งงานภายในของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสนับสนุน ระยะที่ 5 (พ.ศ.2570-2573) นำเสนอโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังบุคลากร ระยะที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2573) โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ และได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว</td><td>พ.ย. 68 –
ก.ย. 69</td><td>✓</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="7">1.2 การสรรหา</td></tr>
<tr><td>ระบบการรับ
สมัครบุคคลผ่าน
ทาง
อิเล็กทรอนิกส์</td><td>ระบบการรับสมัคร
บุคคลผ่านทาง
อิเล็กทรอนิกส์</td><td>ระบบการรับ
สมัครบุคคลผ่าน
ทาง
อิเล็กทรอนิกส์
ดำเนินการไปได้
100% ของ
แผนงาน (เปิดใช้
งานระบบการรับ
สมัครบุคคลผ่าน
ทาง
อิเล็กทรอนิกส์)</td><td>ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ใช้ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ https://rmutsb.thaijobjob.com
โดยมีสถิติการสรรหาบุคลากร ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2569 ดังนี้
<table>
<tr><th>ประเภท</th><th>อัตรา
รับสมัคร</th><th>จำนวน
ผู้สมัคร</th><th>ผู้ผ่าน
สรรหา</th></tr>
<tr><td>สายวิชาการ</td><td>10</td><td>19</td><td>6</td></tr>
<tr><td>สายสนับสนุน</td><td>1</td><td>8</td><td>1</td></tr>
<tr><td>พนักงาน
ราชการทั่วไป</td><td>4</td><td>461</td><td>4</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>15</td><td>488</td><td>11</td></tr>
</table></td><td>ต.ค. 68 -
มิ.ย. 69</td><td>✓</td><td>-</td></tr>
</table>

รายละเอียดสถิติการสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2569 ถึง 30 กันยายน 2569)

1. การสรรหาบุคลากร สายวิชาการ

ลำดับที่	ครั้งที่สรรหา	จำนวนอัตรา ที่เปิดรับสมัคร	จำนวนผู้สมัคร เข้ารับการสรรหา	จำนวนผู้ผ่าน การสรรหา
1	ครั้งที่ 5 / 2569	5	5	4
2	ครั้งที่ 6 / 2569	5	14	2
	รวม	**10**	**19**	**6**

2. การสรรหาบุคลากร สายสนับสนุน

ลำดับที่	ครั้งที่สรรหา	จำนวนอัตราที่เปิดรับสมัคร	จำนวนผู้สมัครเข้ารับการสรรหา	จำนวนผู้ผ่านการสรรหา
1	ครั้งที่ 1 / 2569	1	8	1

3. การสรรหาบุคลากร พนักงานราชการทั่วไป

ลำดับที่	ครั้งที่สรรหา	จำนวนอัตราที่เปิดรับสมัคร	จำนวนผู้สมัครเข้ารับการสรรหา	จำนวนผู้ผ่านการสรรหา
1	ครั้งที่ 1 / 2569	4	461	4

ปัญหา/ อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

- ไม่มี -

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

2. พิจารณาการกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ/อื่นๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
2.1 ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ	มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการฉบับใหม่	รวบรวมข้อสังเกต/ข้อหารือ/ปัญหาที่พบในการประเมินฯ ตามประกาศฉบับใหม่	มหาวิทยาลัยประกาศฯ เรื่อง เกณฑ์และค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานวิชาการ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 และเริ่มใช้ในรอบการประเมินที่ 2/2567 (1 พฤศจิกายน 2567 - 31 พฤษภาคม 2568) ปัจจุบันยังไม่พบปัญหาที่เกิดจากการใช้ประกาศ	ต.ค. 68 - มิ.ย. 69	✓	-
2.2 ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน	มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนฉบับใหม่	รวบรวมข้อสังเกต/ข้อหารือ/ปัญหาที่พบในการประเมินฯ ตามประกาศฉบับใหม่	มหาวิทยาลัยประกาศฯ เรื่อง เกณฑ์การประเมินและค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานสนับสนุน เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2568 และเริ่มใช้ในรอบการประเมินที่ 2/2568 (1 ธันวาคม 2568 - 31 พฤษภาคม 2569) ปัจจุบันยังไม่พบปัญหาที่เกิดจากการใช้ประกาศ	ต.ค. 68 - มิ.ย. 69	✓	-

ปัญหา/ อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

- ไม่มี -

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามตำแหน่งงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

เป้าหมายความก้าวหน้าในสายงาน

1. การกำหนดแนวทางการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2. การสร้างคลีนิคในการเขียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3. การสร้างพี่เลี้ยงในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.1 ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 3.1.1) ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ 3.1.2) ด้านการวิจัย 3.1.3) ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3.1.4) ด้านผลงานทางวิชาการ โดยได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คือ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คือ ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้มาใช้จริงอย่างไร จำแนกแต่ละด้านนั้น โดยสรุปผลการพัฒนารายหน่วยงาน ดังนี้

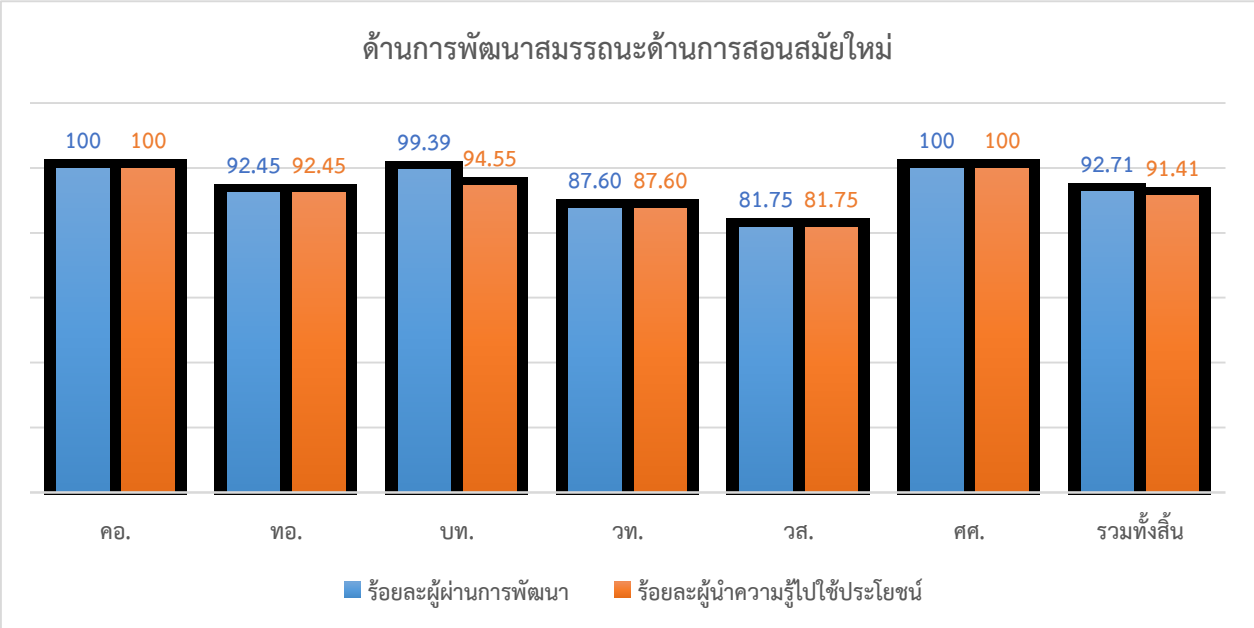
หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	แผน	ผลการดำเนินงานสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569							
			ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่		ด้านวิจัย		ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม		ด้านผลงานทางวิชาการ	
			ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์
1. คอ.	51	ร้อยละ 80	100	100	96.08	96.08	92.16	92.16	80.39	80.39
2. ทอ.	53	ร้อยละ 80	92.45	92.45	92.45	92.45	92.45	92.45	92.45	92.45
3. บท.	*165	ร้อยละ 80	99.39	94.55	99.39	95.15	96.97	90.30	95.76	90.91
4. วท.	121	ร้อยละ 80	87.60	87.60	84.30	84.30	85.12	85.12	80.99	80.99
5. วส.	*137	ร้อยละ 80	81.75	81.75	81.02	81.02	82.48	82.48	82.48	82.48
6. ศศ.	*90	ร้อยละ 80	100	100	100	100	100	100	100	100
รวม	**617**	**ร้อยละ 80**	**92.71**	**91.41**	**91.57**	**90.44**	**91.09**	**89.30**	**88.98**	**87.68**
บรรลุ ✓ / ไม่บรรลุ ×			✓		✓		✓		✓	

หมายเหตุ ไม่นับบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อภาคปกติ (ใช้เวลาไปศึกษาต่อเต็มเวลาราชการ) จำนวน 5 คน ประกอบไปด้วย บท. 1 คน วส. 3 คน ศศ. 1 คน (622 – 5 = 617)

ผลจากการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน และบรรลุเป้าหมายครบถ้วนทั้ง 6 คณะ โดยจำแนกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

3.1.1 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คอ.	51	51	100	✓	51	100
2	ทอ.	53	49	92.45	✓	49	92.45
3	บท.	165	164	99.39	✓	156	94.55
4	วท.	121	106	87.60	✓	106	87.60
5	วส.	137	112	81.75	✓	112	81.75
6	ศศ.	90	90	100	✓	90	100
รวมทั้งสิ้น		**617**	**572**	**92.71**	✓	**564**	**91.41**



ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมายร้อยละ 92.71 และเป้าหมายครบถ้วนทุกหน่วยงาน โดยมหาวิทยาลัย หน่วยงานทั้ง 6 คณะ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะให้เชี่ยวชาญในศาสตร์แห่งอนาคตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robots) ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) พลังงานทางเลือก มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน นำเกณฑ์ AUN-QA และแนวคิดการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-Based Education : OBE) ดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จัดทำสื่อการสอนเชิงนวัตกรรม ปรับวิธีการวัดและประเมินผลให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ในรายวิชา หุ่นยนต์เบื้องต้น รายวิชาเทอร์โมไดนามิกส์ เป็นต้น





คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ใช้ AI เป็นผู้ช่วยในการเตรียมสื่อการสอนหรือผลิตชิ้นงาน เช่น สร้างภาพ อินโฟกราฟิก ใบงาน แบบทดสอบ หรือสไลด์ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ ในรายวิชาพันธุศาสตร์ทางสัตวศาสตร์ รายวิชาเทคโนโลยีการเพาะปลูกข้าว เป็นต้น





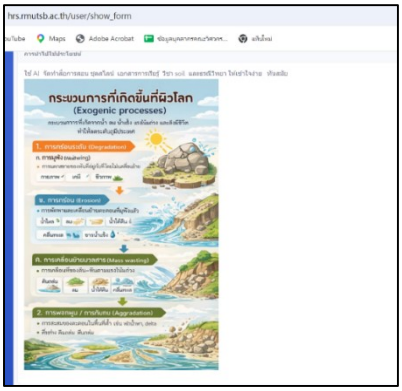
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้ Rubric ในรายวิชา Senior Project in Management เพื่อสนับสนุนการประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด (แนวปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผลด้วย Rubric https://shorturl.asia/L4HlV) และการใช้ Microsoft Teams ในรายวิชาการบัญชีขั้นสูง 2 เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การอบรมหลักสูตร “AI Teacher Masterclass สร้างห้องเรียนอัจฉริยะด้วย Generative AI (กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้าน Generative AI วันที่ 22 สิงหาคม 2569 https://www.facebook.com/suphanburibaitrus/posts/122293600790154427/) เป็นต้น

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถกำหนดตัวชี้วัดด้านการเรียนการสอนและเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ของหลักสูตร โครงการพัฒนาหลักสูตรใหม่/ปรับปรุงหลักสูตร เป็นต้น

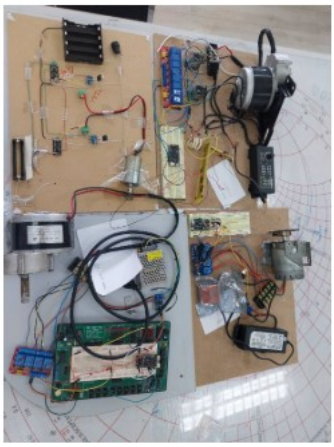
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชามีการปรับปรุงรายวิชาเฉพาะทางในหลักสูตร อาทิ รายวิชา Environmental Unit Processes (กระบวนการทางหน่วยประมวลผลสิ่งแวดล้อม), Environmental Engineering Project (โครงงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม) และ Hazardous Waste Management (การจัดการของเสียอันตราย) โดยพัฒนาการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับ

รายวิชา (CLOs) ให้มีความชัดเจนตามหลัก Bloom's Taxonomy (การจัดกลุ่มพฤติกรรมการเรียนรู้) พร้อมทั้งจัดทำแผนผังความเชื่อมโยงสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (PLOs) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลตอบสนองต่อสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียน เช่น

- สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ได้จัดทำสื่อการสอนสำหรับรายวิชา ปฐพีกลศาสตร์ (Soil Mechanics) และ ธรณีวิทยาสำหรับวิศวกร (Engineering Geology) เพื่อให้เข้าใจง่าย ทันสมัย และเหมาะสมกับนักศึกษาโยธา

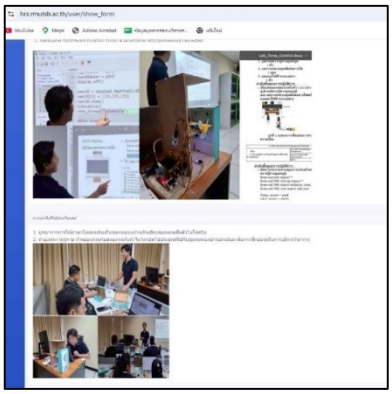


- สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ฯ พัฒนาทักษะนักศึกษา ผ่านรายวิชา Automotive Electronic เพื่อสร้างทักษะการปฏิบัติจริงให้นักศึกษา สามารถออกแบบและประกอบสร้างระบบควบคุมยานยนต์ได้ด้วยตนเอง





- ประยุกต์ใช้ IoT และ 5G ในการพัฒนาห้องปฏิบัติการและการทำโครงงานที่จำลองระบบอุตสาหกรรมและการผลิต (Smart Manufacturing) สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ นำองค์ความรู้ด้านการเขียนโปรแกรมภาษา Python ร่วมกับสมองกลฝังตัว microbic มายกระดับการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ โดยพัฒนาเป็นชุดทดลองบ้านอัจฉริยะ (Smart Home) ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการคิดเชิงระบบและการแก้ปัญหาจากแบบจำลองเทคโนโลยีจริง



คณะศิลปศาสตร์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหารายวิชาและความแตกต่างของผู้เรียน โดยส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วม ฝึกคิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติ การประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมได้

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ได้รับจัดสรร**	**ผลการใช้จ่ายงบประมาณ**	**หน่วยงาน**
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ฉบับปี 2567-2570 สำหรับผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา	9 - 10 ก.พ. 69	52,600	51,950	สวท.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการประยุกต์ใช้ AI เพื่อการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่	ต.ค. - เม.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะด้วย EdPEx ได้จัดกิจกรรมได้แก่ **กิจกรรมที่ 1** ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ **กิจกรรมที่ 2** Work shop การจัดทำโครงร่างองค์กร (OP) และการประเมินตนเอง (Self Assessment) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx	25 - 27 ก.พ. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
4. โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 ได้จัดกิจกรรมได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ศึกษาดูงาน ณ สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) กิจกรรมที่ 2 อบรม เรื่อง การพัฒนาทักษะด้าน AI เพื่อการเตรียมพร้อมสู่การทำงานในยุคดิจิทัล กิจกรรมที่ 3 AGRI KM SHARING DAY ประจำปีการศึกษา 2568 ด้านการเรียนการสอน Team การประยุกต์ใช้ AI ในการเรียนการสอน	22 - 24 เม.ย. 69	320,000	294,205	ทอ.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหารระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อยกระดับคุณภาพ ระดับหลักสูตร - กิจกรรมที่ 1 “แนวทางการจัดทำรายงาน SAR ตามเกณฑ์ AUN-QA” - กิจกรรมที่ 2 “ประชุมรวมเล่มหลักสูตรตามเกณฑ์” - กิจกรรมที่ 3 “ตรวจประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรและมอบรางวัล”	 26 ก.พ. 69 8, 15-17 มิ.ย. 69 ก.ค. 69	305,200	276,520	บท.
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหารระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะ กิจกรรมที่ 1 “เกณฑ์ EdPEx” กิจกรรมที่ 2 “ทบทวนโครงร่างองค์กร (OP)”	 23 ธ.ค. 69 14,28 พ.ค. 69	58,500	47,055	บท.
7. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27 - 28 เม.ย. 69	100,000	80,120	วท.
8. โครงการพัฒนาหลักสูตรใหม่/ปรับปรุงหลักสูตร	25 - 26, 28 พ.ค. 69	100,000	99,450	วท.
9. โครงการฝึกอบรมพัฒนาการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ - กิจกรรมที่ 1 - กิจกรรมที่ 2	 23 ก.พ. - 6 มี.ค. 69 20 - 29 พ.ค. 69	 176,000 176,000	 124,800 120,000	วส.
10. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	31 มี.ค. 69	62,100	62,100	วส.
11. โครงการยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA	12 ธ.ค. 68	66,600	37,000	ศศ.
		1,417,000	**1,193,200**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ความพร้อมของอาจารย์บางส่วนในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ AI อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านนวัตกรรมการสอน รวมถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ สื่อดิจิทัล และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้การบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรตามแนวทาง OBE และประกันคุณภาพ (AUN-QA) ควรจัดทำรายวิชานำร่อง OBE ให้ทุกหลักสูตรคัดเลือกอย่างน้อย 1 รายวิชา เพื่อปรับปรุงการสอดคล้องระหว่าง PLOs และ

CLOs พร้อมปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์ และขับเคลื่อนผลประเมิน AUN-QA สู่การปฏิบัติ นำข้อเสนอแนะจากการประเมิน AUN-QA ด้านการเรียนการสอนอย่างน้อย 1 ประเด็น มาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและติดตามผลในการประชุมหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการวัด ประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอน ควรนำเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริงมาใช้ ทดลองใช้ Rubric หรือเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมในรายวิชานำร่องอย่างน้อย 1 กิจกรรม พร้อมสรุปผลนำไปพัฒนาการสอนในภาคเรียนถัดไป และสร้างวงจรสะท้อนกลับ (Feedback Loop) ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้จริง โดยพิจารณาจากผลงานอาจารย์และผลสะท้อน (Feedback) จากผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาในรอบถัดไป

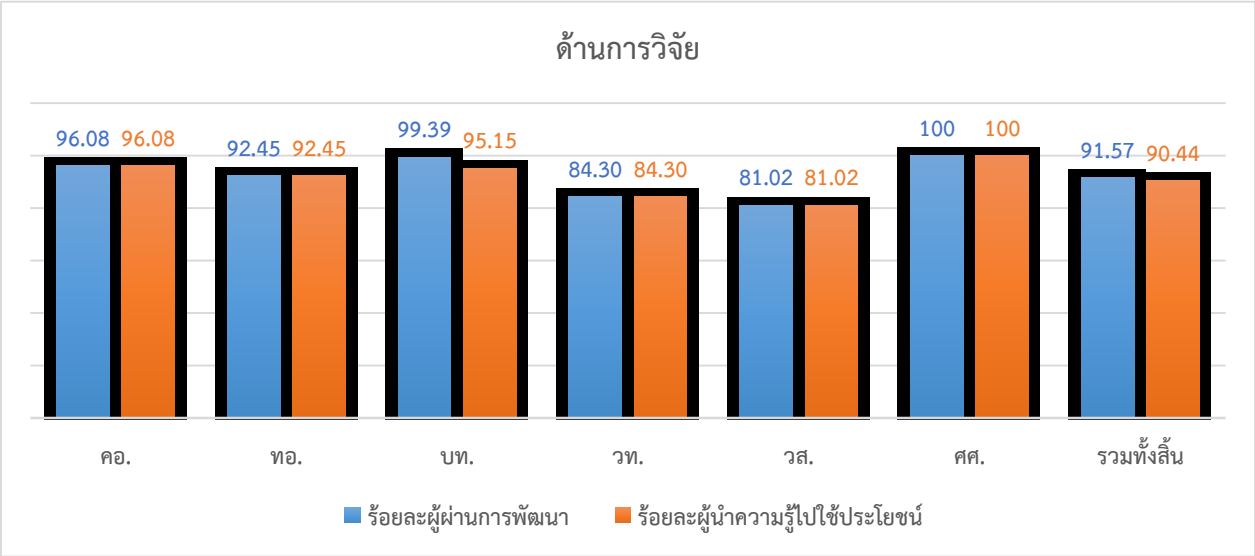
3. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (EdTech & AI) ส่งเสริมการใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลให้อาจารย์เลือกใช้เทคโนโลยี/AI อย่างน้อย 1 รูปแบบในการทำสื่อ กิจกรรม หรือแบบฝึกหัด และจัดเก็บคลังตัวอย่างผลงานที่นำไปใช้จริง

4. ด้านกลไกการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Support & Mentoring System) จัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring System) แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ต้นแบบเพื่อให้คำปรึกษาเชิงลึกเป็นรายบุคคล/รายหลักสูตร เกี่ยวกับ OBE, CLOs/PLOs และการวัดผล การออกแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จัดการเรียนรู้เน้นการลงมือทำจริงเพื่อให้ได้ชิ้นงาน (แผนการสอน/สื่อ/แบบประเมิน) นำไปใช้ในวิชาที่สอนได้ทันที การวางแผนพัฒนาตรงตามความต้องการ (Targeted Development) สำรวจความต้องการตามธรรมชาติของแต่ละสาขาวิชา และผลักดันให้อาจารย์ที่ยังไม่เคยได้รับการพัฒนาเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

5. ด้านการจัดการความรู้และการติดตามผลอย่างยั่งยืน ถอดบทเรียนผ่านกิจกรรม KM การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และปัญหาในการสอนสมัยใหม่ผ่านการประชุมสาขาวิชาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยไม่สร้างภาระการจัดโครงการซ้ำซ้อน รวบรวมหลักฐานเชิงรูปธรรม (Evidence-based Reporting) ติดตามและจัดเก็บหลักฐานการพัฒนาบุคลากร (เช่น แผนการสอน สื่อ เครื่องมือวัดผล) เพื่อสะท้อนสมรรถนะตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร

3.1.2 ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คอ.	51	49	96.08	✓	49	96.08
2	ทอ.	53	49	92.45	✓	49	92.45
3	บท.	165	164	99.39	✓	157	95.15
4	วท.	121	102	84.30	✓	102	84.30
5	วส.	137	111	81.02	✓	111	81.02
6	ศศ.	90	90	100	✓	90	100
รวมทั้งสิ้น		**617**	**565**	**91.57**	✓	**558**	**90.44**



ด้านการวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมายร้อยละ 91.57 และบรรลุเป้าหมายครบถ้วนทุกหน่วยงาน โดยมหาวิทยาลัย หน่วยงานทั้ง 6 คณะ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดโครงการ/อบรมในทุกๆ ปี โดยพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีจำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติ จำนวน 96 เรื่อง วารสารวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 80 เรื่อง ดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับงานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือพัฒนาโครงการวิจัยใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของสาขาวิชาและคณะมากขึ้น รวมถึงเริ่มมีการต่อยอดสู่การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ โดยคณะมีจำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ จำนวน 14 เรื่อง และได้ทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 4 เรื่อง

ข้อมูลผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ คอ.

ผลงานนวัตกรรมที่ยื่นขอหรือได้รับการจดทะเบียน จดแจ้ง ขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

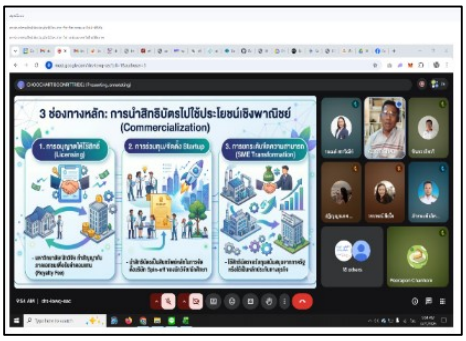
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มีการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนให้ตอบสนองภาคเกษตร การสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผลงานวิชาการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยมีผลงานการจัดการความรู้ (KM) เรื่องกระบวนการวิจัยทางการบัญชีด้วย AI และสถิติ ซึ่งสามารถใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนากระบวนการวิจัยของ

บุคลากร หรือ KM เรื่อง “Unlock External Funding” ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการเตรียมข้อเสนอโครงการวิจัยและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการสร้างเครือข่ายและเผยแพร่ผลงาน : จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ (10th NCOST) และระดับนานาชาติ (4th INCOST) เกิดการบูรณาการข้ามศาสตร์และการสร้างเครือข่ายวิจัย และการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ : จัดโครงการนิทรรศการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ของบุคลากรและนักศึกษา

คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผลักดันและส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ ให้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ สมรรถนะ และความพร้อมในการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปต่อยอดประยุกต์ใช้จริงเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์และขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ คณะฯ ยังมุ่งส่งเสริมบทความวิจัยในฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) และนานาชาติ (Scopus) เพื่อยกระดับตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร ควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และอุตสาหกรรม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ





คณะศิลปศาสตร์ มีการนำความรู้ไปกำหนดโจทย์วิจัย ออกแบบกระบวนการวิจัย จัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อเสนอขอทุน และบูรณาการกับการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาของชุมชน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการวิจัย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการประชุมวิชาการและนวัตกรรมเครือข่ายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	31 ส.ค. – 2 ก.ย. 69	800,000	730,414	สวพ.
2. อบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	24–25 ก.พ. 69	14,400	14,400	สวพ.
3. อบรมจริยธรรมการวิจัยในสัตว์	2 มิ.ย. 69	7,200	3,600	สวพ.
4. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากลุ่มความเชี่ยวชาญด้านวิจัยและนวัตกรรม กิจกรรมที่ 1 "Cluster Kick-off & Focus: ปักหมุดยุทธศาสตร์ ปลดล็อกศักยภาพกลุ่มความเชี่ยวชาญ"	19 - 21 มี.ค. 69	200,000	271,835	สวพ.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการวิจัย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
5. โครงการสร้างบุคลากรการพัฒนางานบริการวิชาการและงานวิจัยสู่การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม Social Return on Investment : (SROI) - กิจกรรมที่ 1 บ่มเพาะพัฒนาความรู้พื้นฐานงานบริการวิชาการและงานวิจัยสู่การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม SROI - กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมฝึกปฏิบัติการจำลองการตรวจประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI Simulation) - กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินมลค่าผลตอบแทนทางสังคมของโครงการวิจัย (Social Return on Investment : (SROI))	 23 ก.พ. 69 29 - 30 มิ.ย. 69 10 - 11 ส.ค. 69	370,000	341,174	สวพ.
6. โครงการอบรมการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมตามมาตรฐาน APA 7th Edition: กรณีแนวทางการเขียนตามรูปแบบวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	27 ก.พ. 69	1,800	1,800	สวพ.
7. โครงการกิจกรรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมร่างคำขอรับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร สำหรับยื่นจดแจ้งขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับงานวิจัยอย่างมีจรรยาบรรณทางวิชาการ	 14 ส.ค. 69 24 ส.ค.69	22,800	22,320	คอ.
8. กิจกรรมการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา 2568 (โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิจัยและนวัตกรรม และกิจกรรม AGRI KM SHARING DAY ประจำปีการศึกษา 2568 ด้านวิจัยและนวัตกรรม Team การพัฒนานักวิจัยสู่การสร้างนวัตกรรมด้านเกษตรและอาหารเชิงพาณิชย์ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ เรื่อง BIO-BITE SPOON จากศูนย์สู่ดาว ก้าวสู่ตลาดอย่างยั่งยืน)	มิ.ย. 68 - พ.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
9. โครงการ BA&IT Research Camp - กิจกรรมที่ 1 อบรมเตรียมความพร้อมวารสารเข้าสู่ฐาน TCI - กิจกรรมที่ 2 อบรมกลยุทธ์ทรัพย์สินทางปัญญาจริยธรรมนักวิจัย และการขับเคลื่อนธุรกิจนวัตกรรมในยุคดิจิทัล - กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการประยุกต์ใช้ AI เพื่อยกระดับงานวิจัยและนวัตกรรมทางบริหารธุรกิจ	 1 ก.ค. 69 3 ก.ค. 69 15 ก.ค. 69	100,000	99,990	บท.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการวิจัย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
10. โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 (10 th NCOST) และการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4 (4 th INCOST)	26-27 ก.พ. 69	300,000	279,160	วท.
11. โครงการนิทรรศการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติ	31 มี.ค. 69	100,000	100,000	วท.
12. โครงการประชุมวิชาการราชมงคลด้านเทคโนโลยีการผลิตและการจัดการ ครั้งที่ 11 (RMTC2026)	6 - 8 พ.ค. 69	300,000	149,734	วส.
13. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยอัจฉริยะ	25 พ.ค. 69	55,800	11,400	ศศ.
		2,272,000	**2,025,737**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ยังไม่มีการติดตามการจัดทำต้นฉบับบทความวิจัยส่งผลให้จัดส่งล่าช้า ยังไม่มีระบบติดตามประเมินผล และรายงานการนำความรู้/ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่เป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. การนำเทคโนโลยี หรือ AI มาช่วยในจัดทำบทความวิจัย ยังขาดการตรวจสอบความถูกต้อง การอ้างอิง และจริยธรรมการวิจัย ส่งผลให้บทความฯ ไม่ถูกต้อง ไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัย

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ด้านการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่ ควรส่งเสริมและติดตามการจัดทำต้นฉบับบทความวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้ศึกษาหลักเกณฑ์วารสารคุณภาพทั้งฐาน TCI และฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (Scopus) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือใช้การประชุมสาขาวิชาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้คำปรึกษาและพัฒนาคุณภาพต้นฉบับของอาจารย์ การยกระดับการจัดงานประชุมวิชาการให้เป็นเวทีระดับนานาชาติที่มีมาตรฐาน ยอมรับในวงกว้าง และส่งเสริมการเข้าร่วมของนักวิจัยรุ่นใหม่และนักศึกษา

2. ด้านการขอรับทุนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกับเครือข่ายและภาคประกอบการ/ชุมชน ผ่านกลุ่มคลัสเตอร์หรือการสำรวจปัญหาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำมาพัฒนาเป็นข้อเสนอโครงการที่ใช้ประโยชน์ได้จริง รวบรวมและประชาสัมพันธ์แหล่งทุน พร้อมส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ช่วยเป็นปรึกษาแก่ผู้สนใจยื่นขอทุน ส่งเสริมการรวมกลุ่มนักวิจัยภายในคณะและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

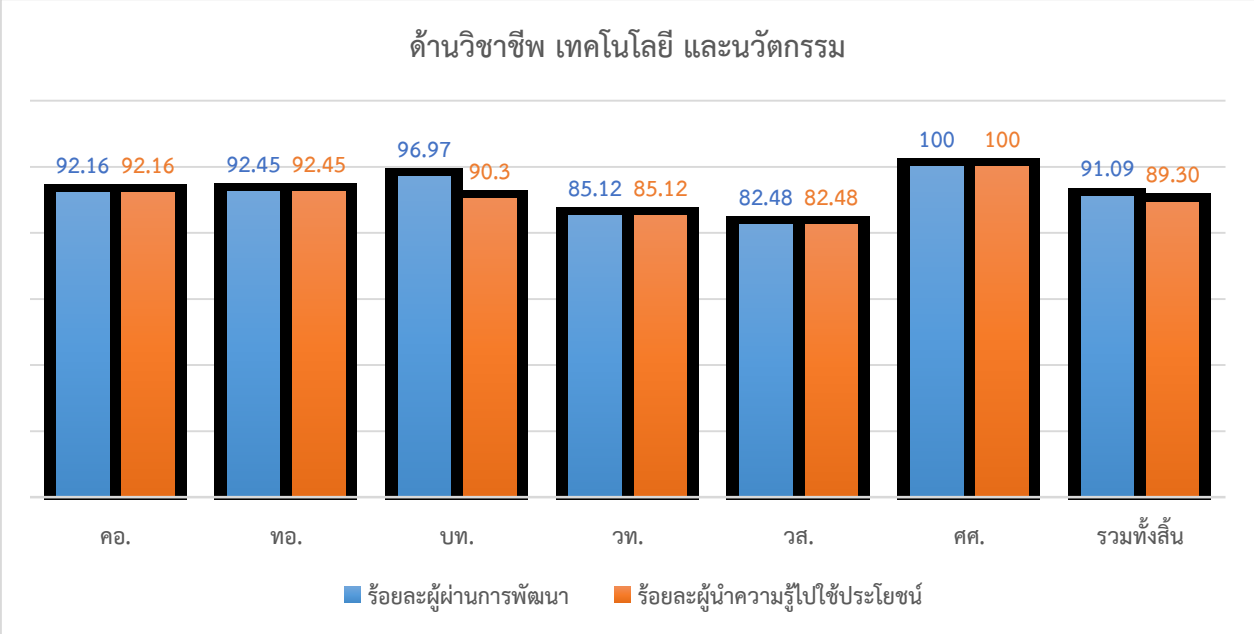
3. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการปฏิบัติตามจริยธรรม ส่งเสริมการนำ AI มาช่วยในการสืบค้น วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำบทความวิจัยอย่างเหมาะสม โดยกำชับให้มีการตรวจสอบความถูกต้อง การอ้างอิง และจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัดก่อนเผยแพร่

4. ด้านการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการ จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะวิจัยให้สอดคล้องกับประสบการณ์ของบุคลากร เน้นการปฏิบัติจริงจากโจทย์งานวิจัยที่ทำอยู่ พร้อมจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้คำแนะนำ พัฒนารูปแบบการจัดงานประชุมวิชาการเป็นแบบ Hybrid Conference เพื่อเพิ่ม

โอกาสและขยายการเข้าถึง จัดทำระบบติดตาม ประเมินผล และรายงานการนำความรู้/ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คอ.	51	47	92.16	✓	47	92.16
2	ทอ.	53	49	92.45	✓	49	92.45
3	บท.	165	160	96.97	✓	149	90.30
4	วท.	121	103	85.12	✓	103	85.12
5	วส.	137	113	82.48	✓	113	82.48
6	ศศ.	90	90	100	✓	90	100
รวมทั้งสิ้น		**617**	**562**	**91.09**	✓	**551**	**89.30**



ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 91.09 และบรรลุเป้าหมายครบถ้วนทุกหน่วยงาน โดยมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารเทศ เป็นหน่วยงานที่ให้ความรู้ด้านการเพิ่มศักยภาพและทักษะด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรสายวิชาการ และหน่วยงานระดับคณะได้พัฒนาบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการสามารถนำความรู้ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน และให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การพัฒนาครุภัณฑ์ใช้เอง "ชุดฝึก PLC" และนำมาใช้ในในการเรียนการสอน และการฝึกอบรม เพื่อใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขา PLC ระดับ 1 เครื่องมือดังกล่าวช่วยพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเตรียมความพร้อมในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขา PLC นอกจากนี้ ยังได้นำองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และชุดฝึก PLC ที่พัฒนาขึ้นไปให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก โดยการเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนโปรแกรมและการประยุกต์ใช้งาน PLC การพัฒนาทักษะด้านระบบอัตโนมัติอุตสาหกรรม การเตรียมความพร้อมผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา PLC ระดับ 1





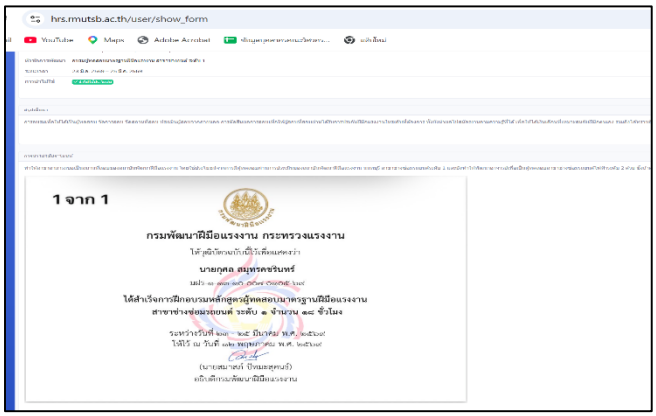
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ได้พัฒนาระบบ IOT เกษตรอัจฉริยะต้นแบบด้านการเกษตรตามแนวพระราชดำริอย่างเป็นรูปธรรม ณ ศูนย์การเรียนรู้ตามพระราชดำริเกษตรวิถีไทย (พื้นที่เกาะเกิด)

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย โดยกำหนดกิจกรรม เช่น สาขาวิชาการบัญชี จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เสริมทักษะการใช้ AI เพื่อการเรียนการสอนและงานวิจัย” สาขาวิชาการตลาด จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิคการผลิต Content Marketing” และ “การตลาดแบบ Influencer Marketing” สาขาวิชาระบบสารสนเทศ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เส้นทางการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการสู่บทความวิจัยระดับนานาชาติ” โดยบุคลากรสายวิชาการได้นำมาใช้สนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานของนักศึกษา และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภาคีเครือข่าย

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ สื่อดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนการสอน ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงให้แก่นักศึกษา เพื่อเชื่อมโยงความรู้ภาคทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยครอบคลุมทุกสาขาวิชา ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสื่อการสอนดิจิทัลและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนยุคใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ด้านทักษะวิชาชีพและวิชาการเฉพาะทาง เข้ารับการอบรมเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างยนต์ ระดับ 1 เพื่อทำหน้าที่ประเมินและรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำวุฒิบัตรผู้ทดสอบนี้ไปใช้ยื่นขออนุมัติให้สาขาเป็น**ศูนย์ทดสอบ**

มาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างซ่อมรถยนต์ ระดับ พร้อมต่อยอดพัฒนาอาจารย์สู่การเป็นผู้ทดสอบ**สาขาช่างซ่อมรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ระดับ 2** ซึ่งช่วยเปิดช่องทาง**สร้างรายได้และบริการวิชาการ**เข้าสู่คณะได้อย่างยั่งยืน



คณะศิลปศาสตร์ บุคลากรสามารถผสมผสานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำไปให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก เช่น การเป็นที่ปรึกษาโครงการ การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนหรือการนำนวัตกรรมไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นทางเทคโนโลยีอุบัติใหม่ที่ตอบโจทย์ประชาคมและได้รับรองจากองค์กรวิชาชีพ				สวส.
- กิจกรรมที่ 2 หลักสูตร AI Teacher Toolkit ครูใช้ AI	4 มี.ค. 69	11,040	11,040	
- กิจกรรมที่ 3 หลักสูตร Canva AI / สื่อการสอนดิจิทัล	23 มี.ค. 69	11,040	7,200	
5. การพัฒนาระบบ IOT ร่วมกับบริษัท ซีนเนอร์ยี่ เทคโนโลยี จำกัด	5 พ.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาสื่อวีดีโอด้วย Generative AI (AI Video Creation for Digital Media)	20 เม.ย. 69	4,500	4,500	ทอ.
7. โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 **กิจกรรมที่ 1** ศึกษาดูงาน ณ สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ **กิจกรรมที่ 2** อบรม เรื่อง การพัฒนาทักษะด้าน AI เพื่อการเตรียมพร้อมสู่การทำงานในยุคดิจิทัล	22 - 24 เม.ย. 69	320,000	294,205	ทอ.
8. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพ - กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการบัญชี (หลักสูตร “เสริมทักษะการใช้ AI เพื่อการเรียนการสอนและงานวิจัย”)	22 - 23 พ.ค. 69	94,600	57,085	บท.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
- กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการตลาด (หลักสูตร “เทคนิคการผลิต Content Marketing” และหลักสูตร “การตลาดแบบ Influencer Marketing”) - กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาระบบสารสนเทศ (หลักสูตร “เส้นทางการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการสู่บทความวิจัยระดับนานาชาติ”)	22 - 23 มิ.ย. 69 29 - 30 มิ.ย. 69			
9. กิจกรรมอบรมเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการจัดการ คณะ รองรับมหาวิทยาลัย AI	เม.ย. - มิ.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วท.
10. โครงการฝึกอบรมทางวิชาชีพและศึกษาดูงานสถานประกอบการ				วส.
- ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	4 , 13 ก.พ. 69	54,200	42,900	
- ศูนย์นนทบุรี	17 - 27 ก.พ. 69	258,300	150,060	
- ศูนย์สุพรรณบุรี	26 ก.พ. 69	92,400	59,340	
11. โครงการการแข่งขันราชมงคลวิชาการวิศวกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 17	14 ก.ค. - 16 ส.ค. 69	757,300	510,732.67	วส.
12. โครงการ Engineering Innovation Challenge	27 มี.ค. 69	583,900	396,130	วส.
13. โครงการบ่มเพาะนวัตกรหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐสำหรับอุตสาหกรรม 4.0	13-15 ธ.ค. 68	27,600	27,600	วส.
14. โครงการการแข่งขันออกแบบหัวรถจักรไฟฟ้า TRRN Railway Challenge ประจำปี 2569	1 พ.ย. 68 - 31 มี.ค. 69	242,500	242,500	วส.
15. โครงการบรรยายพิเศษทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิศวกรรมโยธา	20 ก.พ. 69	10,800	2,400	วส.
16. โครงการบรรยายพิเศษทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	15 ก.ค. 69	16,800	16,800	วส.
17. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 17	17-19 พ.ย. 68	660,000	567,150	วส.
20. โครงการอบรมเสวนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาองค์กร	25 ก.พ. 69	9,600	8,400	วส.
21. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์	27 - 29 พ.ค. 69	483,100	483,100	ศศ.
22. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยงาน	1 - 7 เม.ย. 69	22,200	22,200	ศศ.
		3,659,880	**2,903,342.67**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ความไม่สมดุลของทักษะบุคลากร (Skill Gap) ด้านเทคโนโลยีและ AI อาจารย์บางส่วนยังขาดทักษะและความเข้าใจเชิงลึกในการนำ AI หรือเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการสร้างสื่อ การสอน หรือการทำวิจัยจริง

2. ความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการละเมิดลิขสิทธิ์จากการใช้ AI การประยุกต์ใช้ AI ในการเรียนการสอนและการวิจัยยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงเรื่องข้อมูลผิดพลาด การคัดลอกผลงาน ลิขสิทธิ์ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

3. รูปแบบการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ การจัดการเรียนการสอนในบางสาขาวิชายังเน้นทฤษฎี และขาดการนำกรณีศึกษาหรือโจทย์จริงจากสถานประกอบการมาปฏิบัติ ทำให้ทักษะของนักศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4. ขาดกลไกการติดตามผลและการรวบรวมหลักฐานหลังการอบรม ที่ผ่านมากิจกรรมพัฒนามักจบลงแค่การเข้าร่วม แต่ขาดระบบการติดตามการนำไปใช้จริง ผลงานที่เกิดขึ้นไม่ได้ถูกจัดหมวดหมู่หรือจำแนกประเภทอย่างชัดเจน ทำให้ยากต่อการประเมินความคุ้มค่าและรายงานตามตัวชี้วัด

5. ข้อจำกัดในการเชื่อมโยงกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกและการขยายผล การพัฒนาบุคลากรยังขาดโอกาสในการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับสถานประกอบการ รวมถึงขาดเวทีในการประเมินและต่อยอดผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปสู่ระดับคณะ

6. ภาระงานและความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรมพัฒนา การจัดโครงการพัฒนาหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แยกส่วนกัน มักสร้างภาระงานเอกสารและความซ้ำซ้อนให้แก่อาจารย์ในสาขาวิชา

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. การวางแผนและพัฒนาทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของสาขาวิชา ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และกำหนดทักษะวิชาชีพ/เทคโนโลยีที่จำเป็นอย่างน้อยสาขาวิชาละ 1 ด้าน เพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนและการทำงานจริง และส่งเสริมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญหรือสถานประกอบการ เพื่อให้อาจารย์ได้ฝึกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีจากสถานการณ์จริง

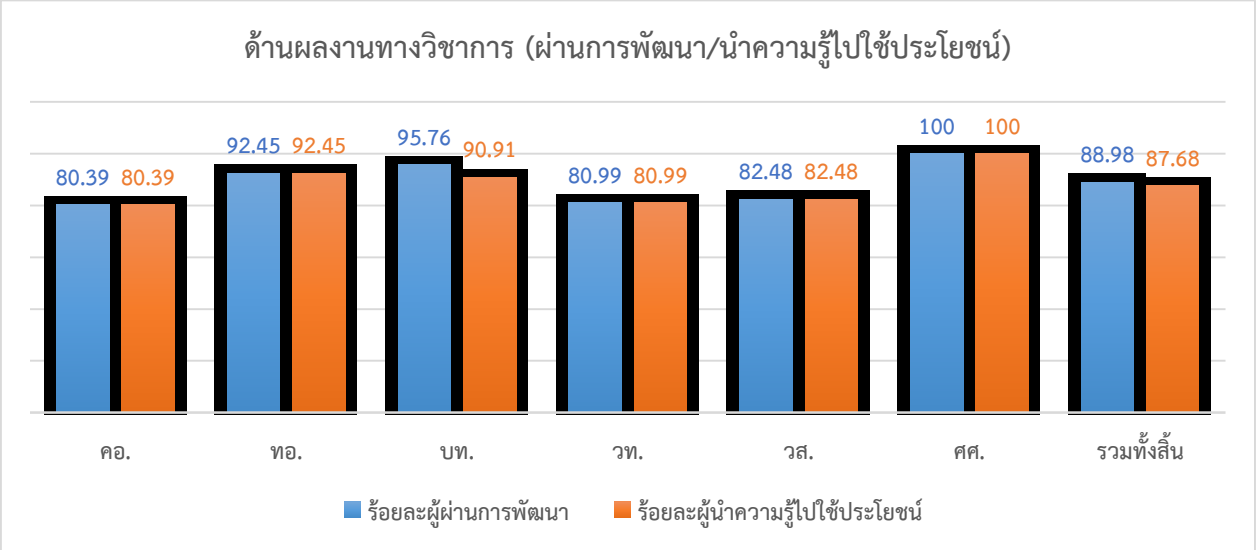
2. การนำเทคโนโลยี AI และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้นำความรู้ด้าน AI และเทคโนโลยีไปพัฒนาสื่อการสอน กิจกรรม หรือวิจัย อย่างน้อยสาขาวิชาละ 1 ตัวอย่าง พร้อมรวบรวมหลักฐานและประเมินผลที่เกิดขึ้น ควรบูรณาการโจทย์หรือกรณีศึกษาจริงจากภาคธุรกิจเข้ามาใช้ในรายวิชาเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานของนักศึกษา และสนับสนุนการนำความรู้มาทดลองปรับปรุงสื่อและกระบวนการทำงาน พร้อมเปิดเวทีแลกเปลี่ยนและประเมินผลเพื่อขยายผลในระดับคณะ

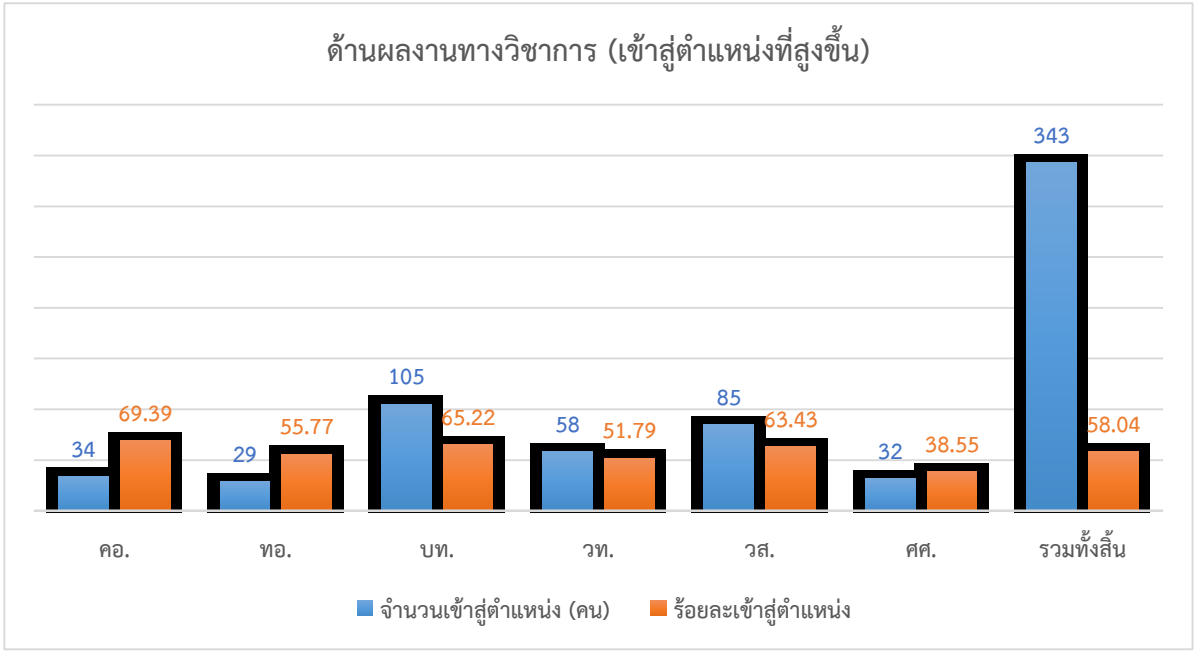
3. การส่งเสริมจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรประชาสัมพันธ์และสร้างแนวทางการใช้ AI และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ทั้งการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การอ้างอิงแหล่งที่มา การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการเคารพลิขสิทธิ์

4. การจัดการความรู้และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ควรผลักดันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีผ่านการประชุมสาขาวิชาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรม และการจัดเก็บข้อมูลและจำแนกประเภทหลักฐานการนำไปใช้จริงอย่างเป็นระบบ (เช่น สื่อการสอน วิชาที่ปรับปรุง ผลงานวิจัย นวัตกรรม) เพื่อใช้ประกอบการรายงานผลตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร

3.1.4 ผลการดำเนินงานด้านผลงานทางวิชาการ

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา (ร้อยละ 80)		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คอ.	51	41	80.39	✓	41	80.39
2	ทอ.	53	49	92.45	✓	49	92.45
3	บท.	165	158	95.76	✓	150	90.91
4	วท.	121	98	80.99	✓	98	80.99
5	วส.	137	113	82.48	✓	113	82.48
6	ศศ.	90	90	100	✓	90	100
รวมทั้งสิ้น		**617**	**549**	**88.98**	✓	**541**	**87.68**





ด้านผลงานทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในการพัฒนาบุคลากรพบว่ามีผู้ผ่านการพัฒนาบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 88.98 และบรรลุเป้าหมายครบถ้วนทุกหน่วยงาน แต่ในส่วนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 58.04

ร้อยละของผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการเทียบกับผู้มีคุณสมบัติทั้งหมด	ร้อยละของผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการเทียบกับบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด
$\frac{343}{591}$ X 100 = 58.04	$\frac{343}{617}$ X 100 = 55.59

ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริม สนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยมีโครงการคลีนิควิชาการ มีระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น และพบว่ามีจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี โดยเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประมาณ 10 % (ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ร้อยละ 53.39) และจากผลการพิจารณาที่ผ่านมาจนถึงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีผู้ผ่านเกณฑ์และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 90.26

ร้อยละของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเทียบกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งหมด	ร้อยละของผู้ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาเทียบกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งหมด	ร้อยละของผู้ที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์เทียบกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งหมด
$\frac{343}{380}$ X 100 = 90.26	$\frac{31}{380}$ X 100 = 8.16	$\frac{6}{380}$ X 100 = 1.58

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่นด้านผลงานทางวิชาการ	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ได้รับจัดสรร**	**ผลการใช้จ่ายงบประมาณ**	**หน่วยงาน**
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง คลีนิควิชาการ เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 3	22, 29 - 30 มิ.ย. 69	68,200	48,838	กบ.
2. กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	มิ.ย. - ก.ย.-69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
3. โครงการส่งเสริมคุณภาพบทความวิชาการในวารสารวิชาการเกษตรอยุธยา	1 ม.ค. - 31 ส.ค. 69	36,000	20,000	ทอ.
4. กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	1 ก.ย. 68 – 30 ต.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
5. กิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนตำราและผลงานทางวิชาการ / การเขียนบทความวิจัย บทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่	23-24 มิ.ย. 68	37,800	37,800	ศศ.
		142,000	**106,638**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. วารสารที่ผู้เสนอขอไปตีพิมพ์เผยแพร่ถูกถอนออกจากฐานข้อมูลที่ ก.พ.อ. กำหนด ส่งผลให้ผู้เสนอขอไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

2. ความไม่ถูกต้องในส่วนของเอกสารในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการขาดคุณภาพ

3. คณาจารย์ขาดการศึกษากฎระเบียบที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และติดตามให้เป็นไปตามแผน

2. ผู้ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรตรวจสอบในการจัดส่งเอกสารให้ครบถ้วนถูกต้อง หรือหาแหล่งที่น่าเชื่อถือได้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

3. ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแก่คณาจารย์

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 3.2.1) ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน 3.2.2) ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3.2.3) ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น 3.2.4) ด้านตำแหน่งทางการบริหาร โดยได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คือ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คือ ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้มาใช้จริงอย่างไร จำแนกแต่ละด้านนั้น โดยสรุปผลการพัฒนารายหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	แผน	ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน		ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม		จำนวนบุคลากร	ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	
			ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์		ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์
1. คอ.	16	ร้อยละ 80	100	100	100	100	14	92.86	92.86
2. ทอ.	26	ร้อยละ 80	88.46	80.77	88.46	11.54	12	100	100
3. บท.	32	ร้อยละ 80	100	100	100	100	25	100	100
4. วท.	21	ร้อยละ 80	95.24	95.24	95.24	95.24	14	100	100
5. วส.	22	ร้อยละ 80	100	100	100	100	21	90.48	90.48
6. ศศ.	16	ร้อยละ 80	100	100	100	100	13	100	100
7. สวพ.	20	ร้อยละ 80	100	100	100	100	18	100	100
8. สวท.	32	ร้อยละ 80	100	100	100	100	30	100	100
9. สวส.	41	ร้อยละ 80	100	100	100	100	40	100	100
10. สอ. (รวม)	222	ร้อยละ 80	95.95	95.95	96.85	96.85	176	*78.41*	78.41
รวม	**448**	**ร้อยละ 80**	**97.10**	**96.65**	**97.54**	**93.08**	**363**	**88.71**	**88.71**
	บรรลุ/ไม่บรรลุ		✓		✓			✓	

จากผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ร้อยละ 97.54 ด้านตำแหน่งงาน ร้อยละ 97.10 และด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 88.71 และบรรลุเป้าหมายเกือบทุกหน่วยงาน ยกเว้นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 78.41 ส่วนด้านตำแหน่งทางการบริหาร ด้านเชิงปริมาณได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดรวมจำนวน 7 ราย และด้านคุณภาพผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกอง จำนวน 1 ราย โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

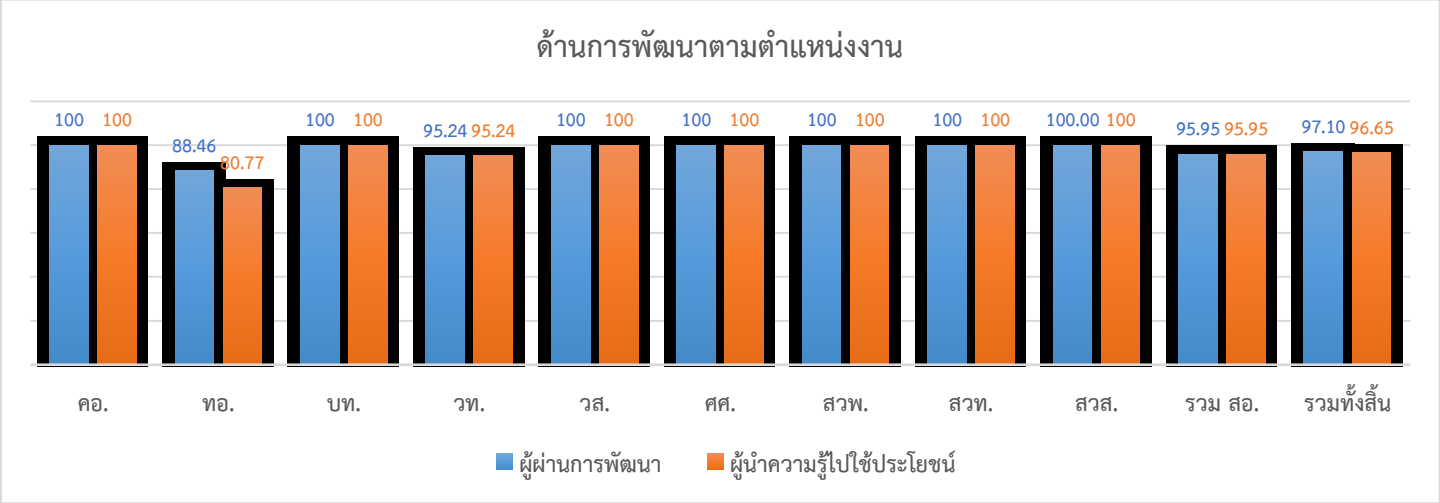
หน่วยงานภายใต้ สอ.	**จำนวนบุคลากร**	**แผน**	**ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน**		**ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม**		**จำนวนบุคลากร**	**ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น**	
			ผ่าน	**นำไปใช้ประโยชน์**	**ผ่าน**	**นำไปใช้ประโยชน์**		**ผ่าน**	**นำไปใช้ประโยชน์**
1. สอ.	10	ร้อยละ 80	100	100	100	100	10	80	80
2. กก.	52	ร้อยละ 80	90.38	90.38	98.08	98.08	37	86.49	86.49
3. กค.	37	ร้อยละ 80	100	100	100	100	35	94.29	94.29
4. กผ.	18	ร้อยละ 80	100	100	100	100	18	88.89	88.89
5. กบ.	22	ร้อยละ 80	100	100	90.91	90.91	20	*55.00*	55.00
6. กพ.	22	ร้อยละ 80	81.82	81.82	81.82	81.82	19	100	100
7. กบน.	29	ร้อยละ 80	100	100	100	100	19	94.74	94.74
8. กบส.	32	ร้อยละ 80	100	100	100	100	18	*5.56*	5.56
รวม	**222**	**ร้อยละ 80**	**95.95**	**95.95**	**96.85**	**96.85**	**176**	***78.41***	**78.41**
	บรรลุ/ไม่บรรลุ		✓		✓			×	

เมื่อจำแนกรายหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พบว่าบรรลุเป้าหมาย 2 ด้าน ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ร้อยละ 96.85 ด้านตำแหน่งงาน ร้อยละ 95.95 และไม่บรรลุเป้าหมาย ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 78.41 โดยมีหน่วยงานที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย 2 หน่วยงาน คือ กองบริหารงานบุคคล และกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

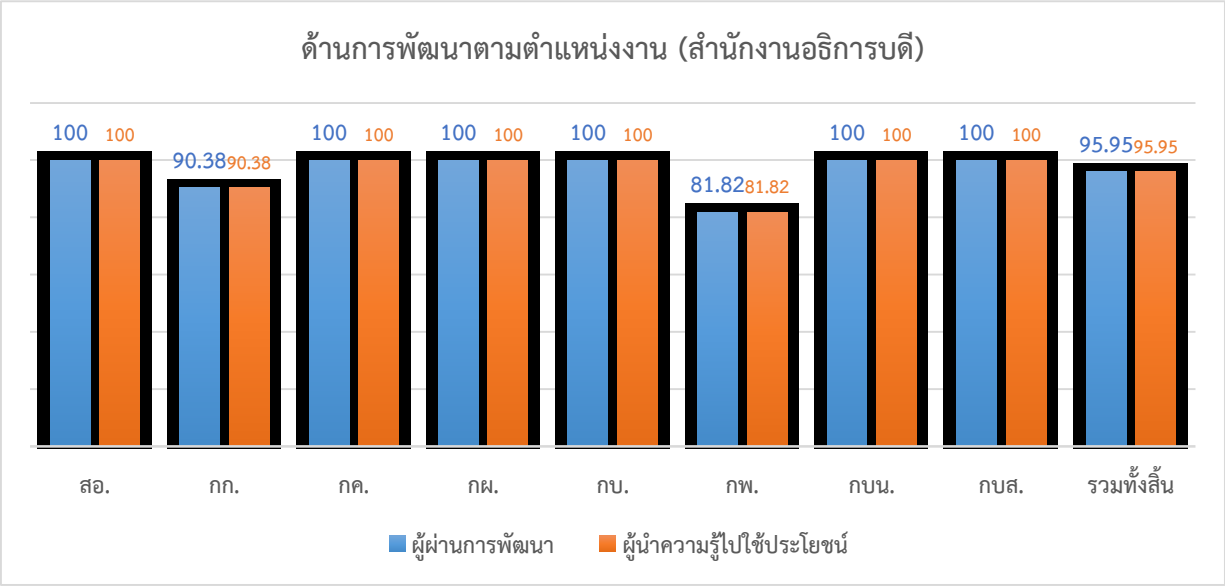
3.2.1 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน

หน่วยงาน		**จำนวนบุคลากรทั้งหมด**	**ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80**		**บรรลุ / ไม่บรรลุ**	**ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์**	
			จำนวน	**ร้อยละ**		**จำนวน**	**ร้อยละ**
1	คอ.	16	16	100	✓	16	100
2	ทอ.	26	23	88.46	✓	21	80.77
3	บท.	32	32	100	✓	32	100
4	วท.	21	20	95.24	✓	20	95.24
5	วส.	22	22	100	✓	22	100
6	ศศ.	16	16	100	✓	16	100

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
7	สวพ.	20	20	100	✓	20	100
8	สวท.	32	32	100	✓	32	100
9	สวส.	41	41	100	✓	41	100
10	รวม สอ.	222	213	95.95	✓	213	95.95
รวมทั้งสิ้น		**448**	**435**	**97.10**	✓	**433**	**96.65**



หน่วยงานสังกัด สอ.		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	สอ.	10	10	100	✓	10	100
2	กก.	52	47	90.38	✓	47	90.38
3	กค.	37	37	100	✓	37	100
4	กผ.	18	18	100	✓	18	100
5	กบ.	22	22	100	✓	22	100
6	กพ.	22	18	81.82	✓	18	81.82
7	กบน.	29	29	100	✓	29	100
8	กบส.	32	32	100	✓	32	100
รวมทั้งสิ้น		**222**	**213**	**95.95**	✓	**213**	**95.95**



ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุตามเป้าหมาย ร้อยละ 97.10 โดยบรรลุเป้าหมายครบทุกหน่วยงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนไปพัฒนาเพิ่มศักยภาพตามตำแหน่งงานนั้น ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บุคลากรสายสนับสนุนของส่วนงานคณะ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เข้ารับการอบรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อรู้หลักการ แนวคิด เกณฑ์การประเมิน EdPEx ในการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ เป็นต้น บุคลากรสายสนับสนุนของส่วนงานสถาบัน/สนำ/กอง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งพัสดุ อบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การเบิกจ่ายเงินตามระเบียบการทรวงการคลัง เป็นต้น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนอบรมเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณรายจ่าย การใช้ระบบ e-Budgeting และ BB EvMIS เป็นต้น

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. KM ด้านการบริหารการจัดการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เรื่อง “AI สำหรับรายงานการประชุมสู่นวัตกรรมที่มีธรรมาภิบาล	9 มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	19-20 ม.ค. 69	65,000	45,750	ทอ.
3. โครงการอบรมระเบียบและกฎหมายการบริหารพัสดุ	28 พ.ย. 68	13,800	10,200	ทอ.
4. โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569	22-24 เม.ย. 69	320,000	294,205	ทอ.
5. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26-27 เม.ย. 69	100,000	16,020	วท.
6. อบรมสัมมนาการออกแบบแนวทางการจัดตั้งศูนย์และกลไกการบริหารจัดการ	20-22 ธ.ค. 68	161,300	159,350	สวพ.
7. โครงการสัมมนาเครือข่ายสถาบันวิจัยและพัฒนา 9 มทร.	12-14 พ.ค. 69	150,000	286,664	สวพ.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
8. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาเครือข่ายสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 9 มทร."	27-29 พ.ค. 69	190,760	117,150	สวท.
9. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 8 (ARIT Net #8)	25-27 ก.พ. 69	88,600	81,250	สวส.
10. โครงการสัมมนาความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 37 : TLC37 ประจำปี 2569	9 - 10 ก.ค. 69	27,200	9,375	สวส.
11. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินกิจกรรมบนระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา WUNCA	11-13 ก.พ. 69	41,504	38,204	สวส.
12. อบรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้นข้อมูล (ออนไลน์)	25 มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
13. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569	20-21 พ.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
14. โครงการสัมมนาเครือข่ายบริหารงานบุคคล 9 มทร.	18-20 มี.ค. 69	70,000	55,125	กบ.
15. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	30 - 31 ต.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบส.
		1,228,164	**1,113,293**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย และบุคลากรหลายประเภท ส่งผลให้ยังไม่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งกับผลลัพธ์ของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยได้

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนงานตามภารกิจที่รับผิดชอบโดยให้แต่ละหน่วยงานคัดเลือกกระบวนงานที่ควรปรับปรุงอย่างน้อย 1 กระบวนงาน เพื่อทบทวนขั้นตอน ลดความซ้ำซ้อน และพัฒนาวิธีปฏิบัติงานหรือแบบฟอร์มให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

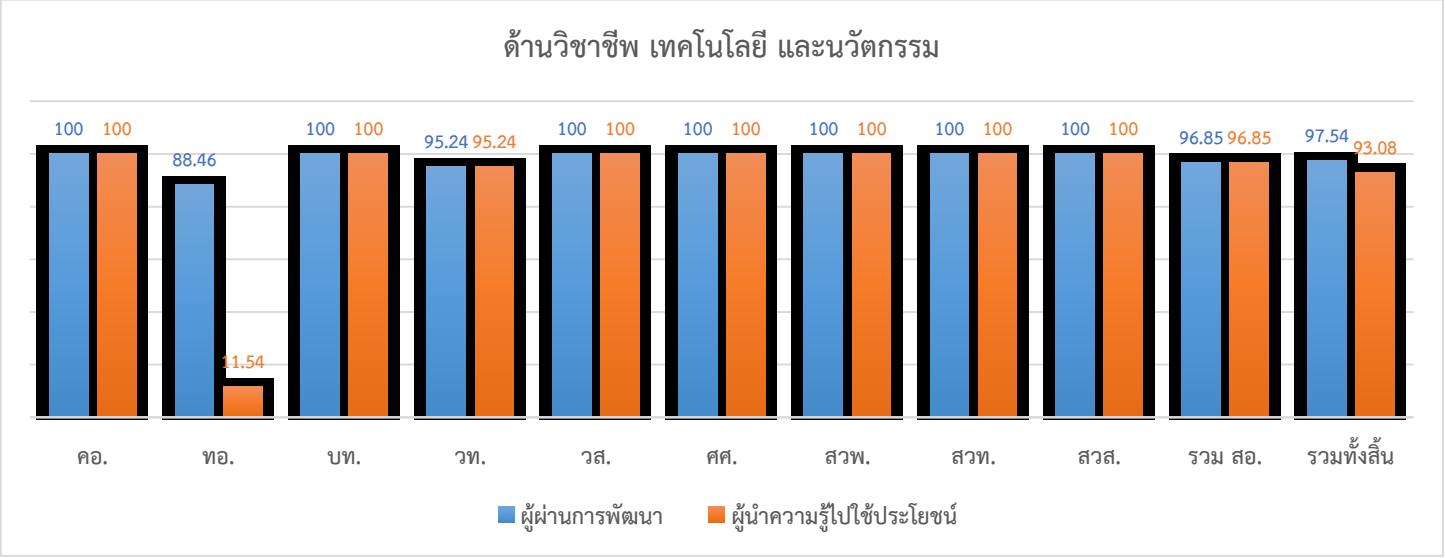
2. พัฒนาทักษะการจัดทำรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่งเสริมให้บุคลากรใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว เช่น Microsoft Excel, Google Sheets และ Looker Studio ในการรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร

3. วางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามหน้าที่และความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง โดยสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

4. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และรองรับความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

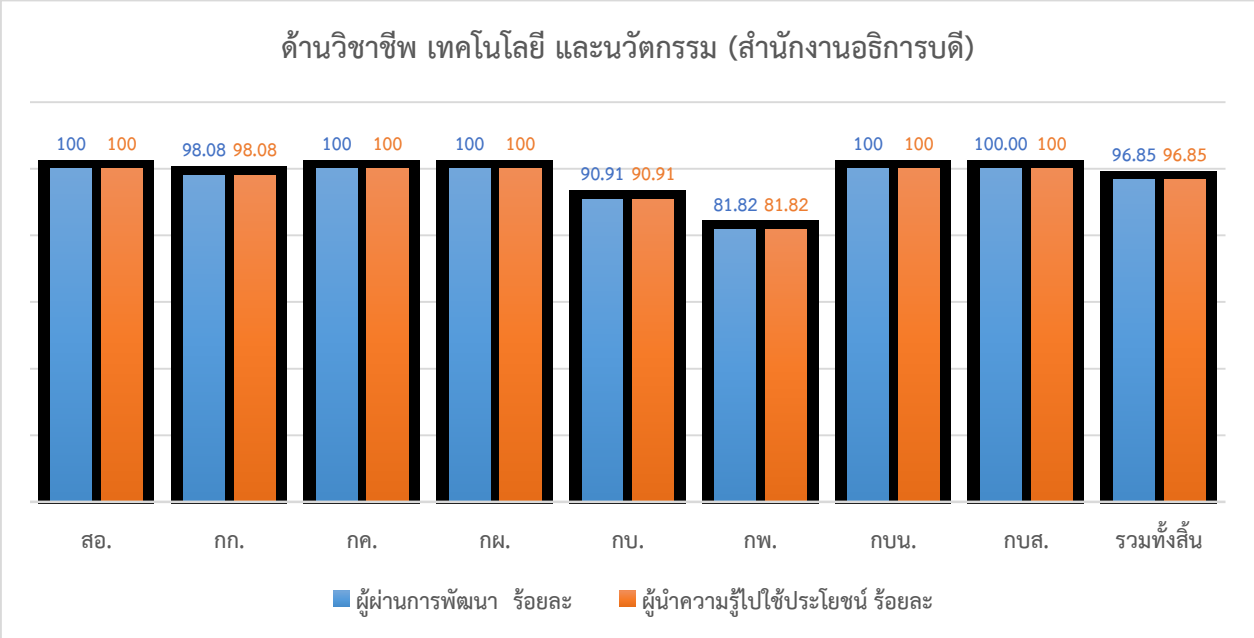
3.2.2 ผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คอ.	16	16	100	✓	16	100
2	ทอ.	26	23	88.46	✓	3	11.54
3	บท.	32	32	100	✓	32	100
4	วท.	21	20	95.24	✓	20	95.24
5	วส.	22	22	100	✓	22	100
6	ศศ.	16	16	100	✓	16	100
7	สวพ.	20	20	100	✓	20	100
8	สวท.	32	32	100	✓	32	100
9	สวส.	41	41	100	✓	41	100
10	รวม สอ.	222	215	96.85	✓	215	96.85
รวมทั้งสิ้น		**448**	**437**	**97.54**	✓	**417**	**93.08**



หน่วยงานสังกัด สอ.		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	สอ.	10	10	100	✓	10	100
2	กก.	52	51	98.08	✓	51	98.08
3	กค.	37	37	100	✓	37	100
4	กผ.	18	18	100	✓	18	100
5	กบ.	22	20	90.91	✓	20	90.91

หน่วยงาน สังกัด สอ.		จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80		บรรลุ / ไม่บรรลุ	ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
6	กพ.	22	18	81.82	✓	18	81.82
7	กบน.	29	29	100	✓	29	100
8	กบส.	32	32	100	✓	32	100
รวมทั้งสิ้น		**222**	**215**	**96.85**	✓	**215**	**96.85**



ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 97.54 โดยบรรลุเป้าหมายครบทุกหน่วยงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริม สนับสนุนด้านเทคโนโลยี AI โดยมอบหมายให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดโครงการด้านเทคโนโลยี หรือ AI เพื่อใช้สำหรับปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากรสายสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและมีระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ E-PROFILE บุคลากร ระบบแจ้งซ่อมอาคารและสถานที่ ระบบขอใช้รถราชการ มทร.สุวรรณภูมิ ระบบสลิปเงินเดือนออนไลน์ ระบบลาออนไลน์ เป็นต้น

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการหลักสูตรสร้างแอพพลิเคชั่นง่ายๆ แบบไม่ต้องเขียนโค๊ด ด้วย CanvaAI	30 มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
2. โครงการอบรมหลักสูตร พัฒนาทักษะการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ ด้วย AI	8 เม.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
3. โครงการภัยคุกคามบนโลกออนไลน์	28 ม.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/อื่น ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
4. อบรมปฏิบัติการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (กิจกรรมการอบรมให้ความรู้ เรื่อง “ AI สำหรับรายงานการประชุมสู่นวัตกรรมที่มีธรรมาภิบาล”)	9 มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
5. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลสัมฤทธิ์การการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	30 มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์	20 เม.ย. 69	4,500	4,500	ทอ.
7. กิจกรรมอบรมหลักสูตร “ประยุกต์ใช้ AI เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	28 ก.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	บท.
8. กิจกรรมอบรมเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการจัดการคณะ รองรับมหาวิทยาลัย AI	28 เม.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วท.
9. อบรมการใช้งานระบบลาออนไลน์	29 พ.ย. 68 - 5 ม.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวพ.
10. กิจกรรมการนำเทคโนโลยี IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - การจองเลขหนังสือของหน่วยงานผ่านออนไลน์ (google sheet) - การเข้าใช้งานแบบประเมินความพึงพอใจออนไลน์ Google form ผ่านบัตร NFC ในโครงการสุขภาพดีชีวีเปี่ยมสุข	มี.ค. - ก.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
		4,500	**4,500**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. มีการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี แต่ยังไม่มีระบบสารสนเทศใหม่ หรือนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน

2. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Cloud Computing, ระบบอัตโนมัติ และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

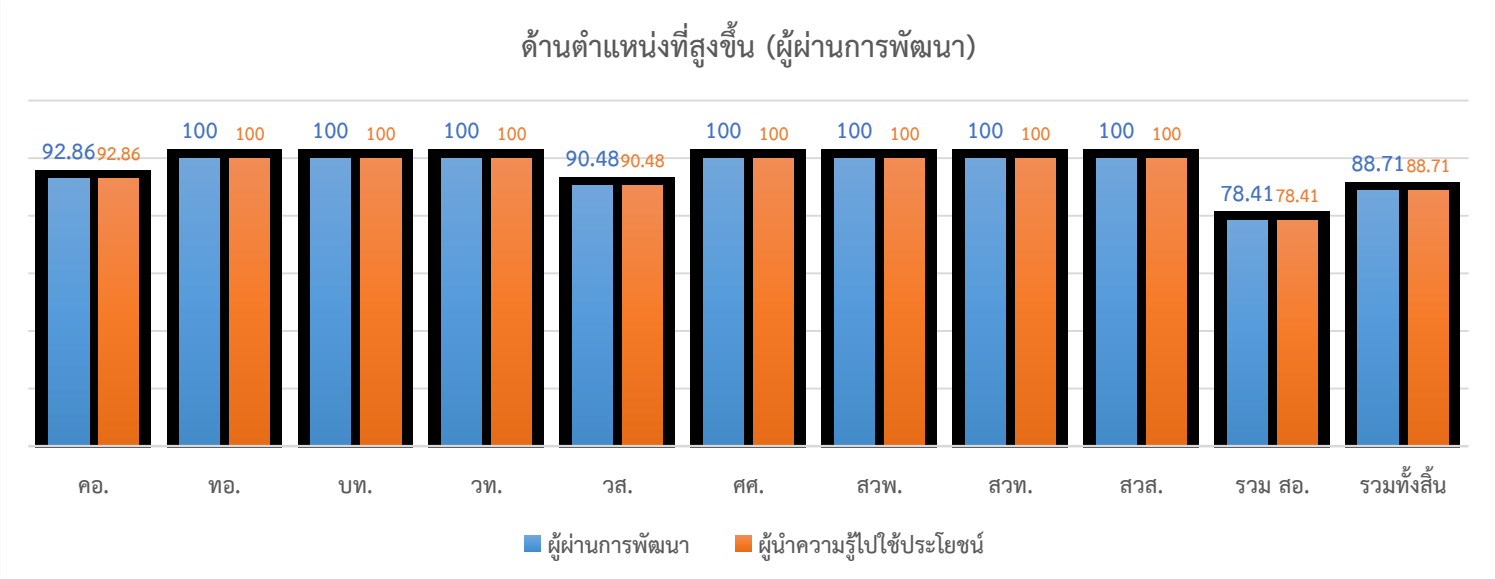
3. จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบเครือข่าย และซอฟต์แวร์ให้มีความทันสมัย เพียงพอ และรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

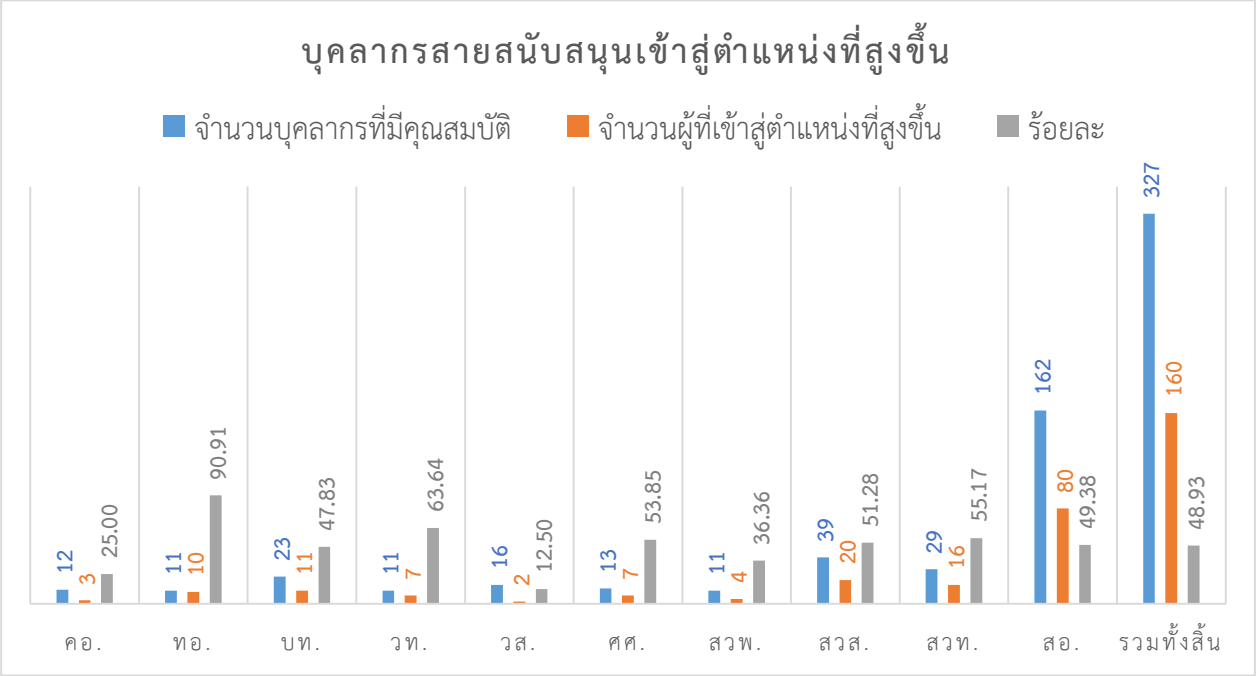
4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานหรือชิ้นงานนวัตกรรมจากปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานจริง

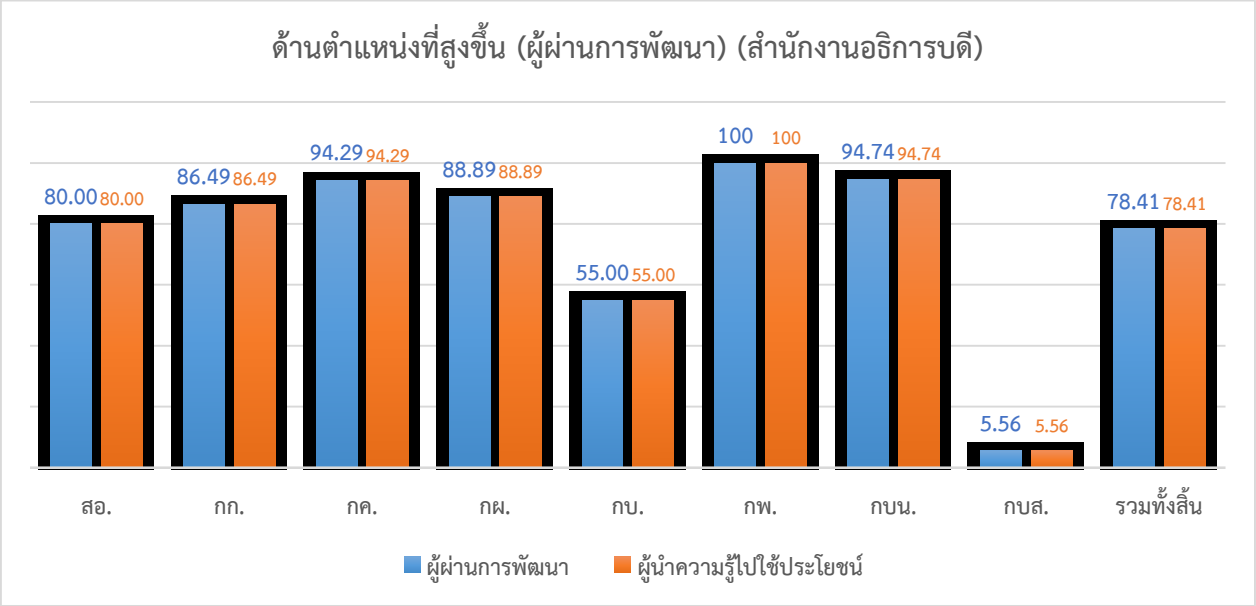
3.2.3 ผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น

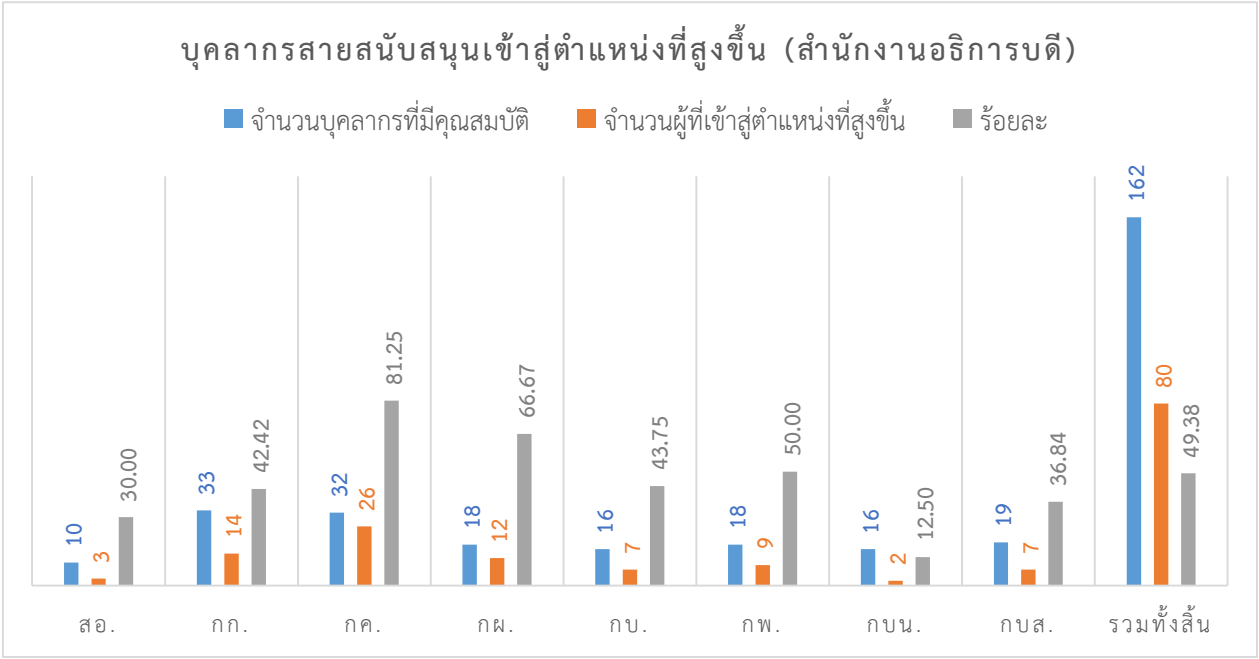
หน่วยงาน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80			ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์		ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ 45			
			จำนวน	ร้อยละ	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวน	ร้อยละ	ผู้มีคุณสมบัติ	ผู้เข้าสู่ตำแหน่ง	ร้อยละ	บรรลุ/ไม่บรรลุ
1	คอ.	14	13	92.86	✓	13	92.86	12	3	*25.00*	×
2	ทอ.	12	12	100	✓	12	100	11	10	90.91	✓
3	บท.	25	25	100	✓	25	100	23	11	47.83	✓
4	วท.	14	14	100	✓	14	100	11	7	63.64	✓
5	วส.	21	19	90.48	✓	19	90.48	16	2	*12.50*	×
6	ศศ.	13	13	100	✓	13	100	13	7	53.85	✓
7	สวพ.	18	18	100	✓	18	100	11	4	*36.36*	×
8	สวท.	30	30	100	✓	30	100	29	16	55.17	✓
9	สวส.	40	40	100	✓	40	100	39	20	51.28	✓
10	รวม สอ.	176	138	78.41	✓	138	78.41	162	80	49.38	✓
รวมทั้งสิ้น		**363**	**322**	**88.71**	✓	**322**	**88.71**	**327**	**160**	**48.93**	✓





หน่วยงาน สังกัด สอ.		จำนวน บุคลากร ทั้งหมด	ผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80			ผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์		ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ 45			
			จำนวน	ร้อยละ	บรรลุ/ ไม่บรรลุ	จำนวน	ร้อยละ	ผู้มี คุณสมบัติ	ผู้เข้าสู่ ตำแหน่ง	ร้อยละ	บรรลุ/ ไม่บรรลุ
1	สอ.	10	8	80.00	✓	8	80.00	10	3	*30.00*	×
2	กก.	37	32	86.49	✓	32	86.49	33	14	*42.42*	×
3	กค.	35	33	94.29	✓	33	94.29	32	26	81.25	✓
4	กผ.	18	16	88.89	✓	16	88.89	18	12	66.67	✓
5	กบ.	20	11	*55.00*	×	11	55.00	16	7	*43.75*	×
6	กพ.	19	19	100	✓	19	100	18	9	50.00	✓
7	กบน.	19	18	94.74	✓	18	94.74	16	2	*12.50*	×
8	กบส.	18	1	*5.56*	×	1	5.56	19	7	*36.84*	×
รวมทั้งสิ้น		**176**	**138**	**78.41**	×	**138**	**78.41**	**162**	**80**	**49.38**	✓





ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 88.71 ครบทุกหน่วยงาน ยกเว้นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ไม่บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 78.41 ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี โดยจัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง คลินิคสายสนับสนุนเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี 2569 มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 57 คน มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 180 คน ผลการประเมินความพึงพอใจร้อยละ 88 และหน่วยงานของมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมพี่เลี้ยงในการให้แนวทาง ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย เป็นต้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 48.93 พบว่าเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประมาณ 40 % (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ร้อยละ 35.33)

ร้อยละของผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับผู้มีคุณสมบัติทั้งหมด	ร้อยละของผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับบุคลากรที่สามารถเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ทั้งหมด
$\frac{160}{327}$ X 100 = 48.93	$\frac{160}{363}$ X 100 = 44.08

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 363 คน			**จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติ 327 คน**		
ประเภทผู้บริหาร	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป	
ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า	ปฏิบัติการ	**ชำนาญการ**	**ชำนาญการพิเศษ**	ปฏิบัติงาน	**ชำนาญงาน**
2	201	**155**	**1**	2	**2**
2	357			4	
363					
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่อบุคลากรที่มีคุณสมบัติ 160 : 327 คิดเป็นร้อยละ 48.93					
หมายเหตุ ยังไม่มีบุคลากรระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ					

จากผลการพิจารณาของผู้ที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ผ่านมาจนถึงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีผู้ผ่านเกณฑ์และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 95.24 ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 6 คน และยังอยู่ระหว่างการพิจารณาทั้งหมด

ร้อยละของผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งหมด	ร้อยละของผู้ที่อยู่ระหว่างการพิจารณา เทียบกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งหมด
$\frac{160}{168}$ X 100 = 95.24	$\frac{8}{168}$ X 100 = 4.76

รายละเอียด	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ได้รับจัดสรร**	**ผลการใช้จ่ายงบประมาณ**	**หน่วยงาน**
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง คลินิคสายสนับสนุนเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี 2569	10 - 11 ส.ค. 69	80,900	31,024	กบ.
2. กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1 ก.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คอ.
3. กิจกรรมพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 ม.ค. - 24 ก.พ. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
4. กิจกรรมประชุมเรื่องการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	25 ก.ย.69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	บท.

รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
5. โครงการฝึกอบรมการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	17 มิ.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบน.
6. กิจกรรมให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
7. กิจกรรมให้ความรู้การจัดทำแบบประเมินค่างานแก่บุคลากรในสังกัด	20 ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
		80,900	**31,024**	

ปัญหา/ อุปสรรค

1. บุคลากรยังขาดความชำนาญในการจัดทำผลงาน เช่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ เชิงสังเคราะห์

2. มหาวิทยาลัยไม่มีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

3. ผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นยังไม่ให้ความสำคัญในการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. มหาวิทยาลัยควรวางแผนและเร่งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2. สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้ค่าตอบแทนในระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

3. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำผลงานวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ๆ เพื่อใช้ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง

4. จัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง

3.2.4 ผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านตำแหน่งทางการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ โดยจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่สามารถยื่นเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าได้จำนวน 3 คน และได้ยื่นเสนอขอดำรงตำแหน่ง

จำนวน 1 คน คือ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี พร้อมได้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับตำแหน่งทางการบริหารในการจัดส่งไปฝึกอบรมตามกรอบกมาตฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษา ในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) จำนวน 3 ราย และหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (นบก.) จำนวน 4 ราย

รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ได้รับจัดสรร**	**ผลการใช้จ่ายงบประมาณ**
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) จำนวน 3 ราย ดังนี้	3 พ.ย. - 26 ธ.ค. 68 (หน่วยงานจัด สป.อว.)		
1. น.ส.อุศนา อนงค์เวช ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานแผนและงบประมาณ กผ.		174,986	169,486
2. น.ส.มลฤดี ทับพรม รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ศศ.		157,412	156,512
3. น.ส.ชวนพิศ เปรมกมล ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา กพ.		157,412	156,512
	รวมทั้งสิ้น	**489,810**	**482,510**
2. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (นบก.) จำนวน 4 คน ดังนี้	23 เม.ย. - 10 มิ.ย. 69 (หน่วยงานจัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)		
1. น.ส.เบญจวรรณ คลีดิษฐ รักษาการในตำแหน่งผอ.กผ.		69,744	68,872
2. น.ส.อภิญญา สกุลพราหมณ์ รักษาการในตำแหน่งผอ.กค.		68,000	68,000
3. น.ส.อ้อมใจ บุญหนุน รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สวพ.		68,000	68,000
4. น.ส.อาภาวรรณ มีโภคกิจ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี วส.		69,246.08	69,246.08
	รวมทั้งสิ้น	**274,990.08**	**274,118.08**

รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
ตัวขี้วัดเชิงคุณภาพ บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกอง จำนวน 1 ราย คือ น.ส.อัจฉรา ลักษณสมบรูณ์ ตำแหน่ง ผอ.กบส.	ธ.ค. 68 - มี.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

ปัญหา / อุปสรรค

เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนยังดำรงตำแหน่งทางการบริหารน้อย และปัจจุบันบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกิน 10 ปี ขึ้นไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นทางการบริหารได้ โดยมีตำแหน่งทางการบริหารว่าง จำนวน 15 ตำแหน่ง แต่ยังไมมีแผนการจัดส่งบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง และหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. จัดทำแผนการจัดลำดับผู้เข้าอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (สายสนับสนุนวิชาการ) (นบก.) ในแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดลำดับของการจัดส่งผู้เข้าอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) ในรอบปีถัดไป

2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดส่งบุคลากรผู้มีคุณสมบัติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อสนับสนุนทุนในการไปฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)

4. ผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย

มหาวิทยาลัยได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากร และมิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและรักษากำลังคนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (มิติที่ 3)

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความจำเป็นของบุคลากรตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. 2558 ดังนี้

- การดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีบุคคลถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2566 เพื่อช่วยเหลือเยียวยาครอบครัวของบุคลากรที่เสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติงาน มีการให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ครอบครัวบุคลากร จำนวน 2 ราย เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 20,000 บาท

- การดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการฯ เรื่อง สวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ณ วันที่ 9 สิงหาคม 2566 ซึ่งมีรายการสวัสดิการที่เลือกได้ตามความจำเป็นถึง 19 รายการ เพื่อส่งเสริมสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรที่ดี สอดคล้องตามเกณฑ์ EdPEx หมวด 5 ข้อ 5.1

รายการ	ข้อมูลการดำเนินงาน
จำนวนบุคลากรผู้มีสิทธิ์	690 คน
จำนวนผู้ใช้สิทธิ์เบิกจ่ายจริง	690 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)
วงเงินงบประมาณจัดสรรทั้งหมด	195,863,739.64 บาท
จำนวนเงินที่มีการเบิกจ่ายแล้ว (โอนเงินแล้ว)	172,016,363.26 บาท (คิดเป็นร้อยละ 87.82)
วงเงินคงเหลือ	23,847,376.38 บาท (คิดเป็นร้อยละ 12.18)

- ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการวางแผนเพื่อเตรียมยกร่างหลักเกณฑ์สวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และตอบโจทย์คุณภาพชีวิตในปัจจุบันของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ด้านการยกย่องชมเชยและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ และเกิดความผูกพันรักองค์กร โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภายในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ดำเนินการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่นหรือผู้ที่สร้างชื่อเสียงตามบริบทของแต่ละส่วนงาน

ทั้งนี้ จากการรวบรวมและติดตามผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยที่แต่ละหน่วยงานได้ดำเนินการไปแล้ว พบว่ามีบุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยรวมทั้งสิ้น 40 คน จำแนกตามด้านและตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

ด้านการดำเนินงาน	1. บุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย (คน)	2. บุคลากรที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ (คน)	รวม (คน)
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนและอาจารย์ต้นแบบ	3	6	9
2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม	6	8	14
3. ด้านการบริการวิชาการ	-	3	3
4. ด้านการพัฒนานักศึกษา	-	8	8
5. ด้านสายสนับสนุนและการสื่อสารองค์กร	1	4	5
6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการดีเด่นและศิลปวัฒนธรรม	3	-	3
รวมทั้งสิ้น (คน)	**13**	**29**	**42**

กิจกรรม/ โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
4.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์						
1. โครงการกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2569	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 85	มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 1,109 ราย จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1,150 ราย คิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 96.43	5 มิ.ย. 69	600,000	586,941
2. โครงการกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	1.จำนวนกิจกรรม 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ 3. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85	มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 482 ราย จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 609 ราย คิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 79.15	3 เม.ย. 69	500,000	428,945
3. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ด้านจริยธรรม และการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้อง รวม	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการอบรมด้านจริยธรรม	คะแนนผลการประเมินผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ 89.23 ผ่านค่าเป้าหมายที่กำหนด จึงบรรลุตัวชี้วัด	28 ก.พ. 69	1,800	1,800

กิจกรรม/ โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ
	พลังสร้างองค์กร ให้โปร่งใส	เพิ่มขึ้น ร้อย ละ 80				
4. โครงการ ขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย คุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	1. จำนวน โครงงานคุณธรรม 2. จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ 3. เปรียบเทียบ ความรู้ก่อน-หลัง การเข้าร่วม โครงการ	1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 80 3. ร้อยละ 80	มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด จำนวน 121ราย จาก กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80.66	25 ธ.ค. 68	52,800	22,480
4.2 การยกย่องชมเชย						
1. กิจกรรมสร้าง บุคลากรต้นแบบที่ ส่งเสริม ความสำเร็จ และ สร้างชื่อเสียง ให้กับ มหาวิทยาลัย	1. จำนวน บุคลากรที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับ มหาวิทยาลัย 2. จำนวน บุคลากรที่เป็น ต้นแบบการ ส่งเสริม ความสำเร็จ	1. จำนวน 10 คน 2. จำนวน 15 คน	1. จำนวนบุคลากรที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีจำนวน 13 คน 2. จำนวนบุคลากรที่เป็น ต้นแบบการส่งเสริม ความสำเร็จ มีจำนวน 29 คน	1 ต.ค. 68 - 30 มิ.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
2. การเสนอ รายชื่อบุคคลเพื่อ รับการยกย่องเป็น ข้าราชการพล เรือนดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับรางวัล	จำนวน 1 คน	จำนวน 1 คน (รศ.ดนุพล คำปัญญา สังกัด วส.)	ม.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
3. โครงการ สุขภาพดีชีวีเปี่ยม สุข	1. จำนวนหัวข้อ การบรรยายให้ ความรู้ในโครงการ 2. จำนวนกิจกรรม ในโครงการ	1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ความเข้าใจในการ เตรียมความพร้อมสู่วัย เกษียณ ตลอดจนสามารถ ป้องกันและรับมือกับภัยรอบ ด้านในยุคดิจิทัล รวมถึงนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิตได้อย่าง เหมาะสมและปลอดภัย 2. มีกิจกรรมที่แสดงความ กตัญญูกตเวทิตาความรัก	17 ก.ย. 69	124,600	122,738.80

กิจกรรม/ โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
			ความผูกพันที่มีต่ออาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1. การมอบโล่เกียรติบัตรและของที่ระลึก เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ 2. การแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้กษียณอายุราชการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก ความผูกพันระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและบุคลากรส่งผลให้เกิดความรัก ผูกพันกับมหาวิทยาลัย			

กิจกรรมสร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. กิจกรรมประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2569 ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569	23 เม.ย. 69	4,500	4,500	ทอ.
2. โครงการเกษียณสุขใจ	11 - 17 ก.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทอ.
3. โครงการเพชรศิลปศาสตร์	28 พ.ค. 69	22,600	22,600	ศศ.
4. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยงาน	1 - 7 เม.ย. 69	22,200	22,200	ศศ.
		49,300	**49,300**	

ปัญหา / อุปสรรค

1. งบประมาณยังมีจำกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการขยายขอบเขตสวัสดิการและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้มีความครอบคลุม ทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรในปัจจุบัน

2. จากการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยยังไม่มีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือกิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ยังขาดพื้นที่ส่วนกลางในการสร้างการรับรู้ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจร่วมกันในภาพรวมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

1. ควรมีการทบทวนงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตจริง

2. มหาวิทยาลัยควรมีแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ควบคู่ไปกับการจัดของหน่วยงาน เพื่อสร้างเวทีกลางและเสริมสร้างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ภาคผนวก

1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2569 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

1.1 บุคลากรสายวิชาการจำแนกประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์หันตรา			ศูนย์วาสุกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	47	-	4	47	-	**51**
ทอ.	13	39	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	13	40	-	**53**
บท.	3	21	-	10	64	-	6	14	-	11	37	-	30	136	-	**166**
วท.	3	36	-	-	13	-	13	37	-	3	16	-	19	102	-	**121**
วส.	2	20	-	-	-	-	50	49	-	5	14	-	57	83	-	**140**
ศศ.	2	34	2	3	5	-	2	19	2	1	19	2	8	77	6	**91**
รวม	**23**	**150**	**2**	**13**	**82**	**-**	**71**	**119**	**2**	**24**	**134**	**2**	131	485	6	**622**
รวมศูนย์	**175**			**95**			**192**			**160**						

1.2 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์หันตรา			ศูนย์วาสุกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	27	-	24	27	**51**
ทอ.	-	21	31	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	21	32	**53**
บท.	-	15	9	-	53	21	-	12	8	-	30	18	-	110	56	**166**
วท.	-	27	12	-	7	6	-	14	36	-	12	7	-	60	61	**121**
วส.	-	9	13	-	-	-	-	59	40	-	10	9	-	78	62	**140**
ศศ.	4	20	14	-	8	-	2	12	9	2	15	5	8	55	28	**91**
รวม	**4**	**92**	**79**	**-**	**68**	**27**	**2**	**97**	**93**	**2**	**91**	**67**	**8**	**348**	**266**	**622**
รวมศูนย์	**177**			**95**			**192**			**160**						

1.3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์หันตรา				ศูนย์วาสุกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	31	1	-	19	31	1	-	**51**
ทอ.	24	25	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	25	25	3	-	**53**
บท.	12	11	1	-	31	42	1	-	10	9	1	-	9	37	2	-	62	99	5	-	**166**
วท.	21	17	1	-	6	6	1	-	27	19	4	-	9	9	1	-	63	51	7	-	**121**
วส.	9	12	1	-	-	-	-	-	45	49	5	-	2	11	6	-	56	72	12	-	**140**
ศศ.	24	14	-	-	3	5	-	-	18	5	-	-	14	8	-	-	59	32	-	-	**91**
รวม	**90**	**79**	**6**	**-**	**40**	**53**	**2**	**-**	**100**	**82**	**10**	**-**	**54**	**96**	**10**	**-**	**284**	**310**	**28**	**-**	**622**
รวมศูนย์	**175**				**95**				**192**				**160**								

2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2569 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์หันตรา					ศูนย์วาสุกรี					ศูนย์นนทบุรี					ศูนย์สุพรรณบุรี					รวมทั้งสิ้น					
	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	2	-	-	-	13	2	-	-	**15**
ทอ.	-	12	6	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	6	-	8	**26**
บท.	-	2	-	-	-	-	17	5	-	-	-	1	1	-	-	-	5	-	-	-	-	25	7	-	-	**32**
วท.	-	6	4	-	1	-	-	-	-	-	-	6	2	-	-	-	2	-	-	-	-	14	6	-	1	**21**
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	1	-	-	-	4	-	-	-	-	21	1	-	-	**22**
ศศ.	-	11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	13	3	-	-	**16**
สวพ.	-	19	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	2	-	-	**21**
สวท.	1	28	2	-	-	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	2	-	-	**31**
สวส.	-	16	-	-	-	-	8	-	-	-	-	7	-	-	-	-	9	-	-	1	-	40	-	-	1	**41**
สอ.	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-	-	**10**
กก.	-	29	-	2	9	1	6	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	36	-	5	10	**52**
กค.	2	28	-	-	-	-	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	33	1	1	-	**37**
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	**18**
กบ.	1	19	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	19	2	-	-	**22**
กพ.	1	15	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	18	-	-	3	**22**
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	6	4	-	-	-	-	-	-	2	17	6	4	-	**29**
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	6	3	5	2	17	6	3	5	**33**
รวม	**6**	**214**	**18**	**2**	**21**	**1**	**39**	**6**	**4**	**1**	**2**	**48**	**11**	**4**	**-**	**2**	**51**	**9**	**3**	**6**	**11**	**352**	**44**	**13**	**28**	**448**
รวมศูนย์	**261**					**51**					**65**					**71**										

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์หันตรา				ศูนย์วาสุกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	2	-	-	13	2	-	15
ทอ.	11	13	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	13	2	-	26
บท.	-	2	-	-	-	22	-	-	-	3	-	-	-	5	-	-	-	32	-	-	32
วท.	1	9	1	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-	1	1	-	1	17	3	-	21
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	4	-	-	-	22	-	-	22
ศศ.	-	7	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	10	6	-	16
สวพ.	-	18	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	2	1	21
สวท.	-	27	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	4	-	31
สวส.	-	14	2	-	1	6	1	-	-	7	-	-	1	8	1	-	2	35	4	-	41
สอ.	-	7	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	-	10
กก.	12	25	3	-	5	5	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	17	31	4	-	52
กค.	-	27	3	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33	3	-	37
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	18
กบ.	-	18	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	4	-	22
กพ.	3	14	2	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	17	2	-	22
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	4	20	5	-	-	-	-	-	4	20	5	-	29
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	21	4	-	8	21	4	-	33
รวม	**27**	**201**	**32**	**1**	**7**	**42**	**2**	**-**	**4**	**55**	**6**	**-**	**9**	**54**	**8**	**-**	**47**	**352**	**48**	**1**	**448**
รวมศูนย์	**261**				**51**				**65**				**71**								

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก. / พนม.)									รวม	จ้างตามภาระ (พรก. / ลจป. / ลจป. (รด)	รวมทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร			
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า			
คอ.	-	-	-	10	3	-	-	-	-	13	2	**15**
ทอ.	-	-	-	2	10	-	-	-	-	12	14	**26**
บท.	-	-	-	14	11	-	-	-	-	25	7	**32**
วท.	-	-	-	7	7	-	-	-	-	14	7	**21**
วส.	-	-	-	19	2	-	-	-	-	21	1	**22**
ศศ.	-	-	-	6	7	-	-	-	-	13	3	**16**
สวพ.	-	-	-	15	4	-	-	-	-	19	2	**21**
สวท.	-	-	-	12	17	-	-	-	-	29	2	**31**
สวส.	1	-	-	19	20	-	-	-	-	40	1	**41**
สอ.	-	-	-	7	3	-	-	-	-	10	-	**10**
กก.	1	1	-	21	14	-	-	-	-	37	15	**52**
กค.	-	1	-	7	27	-	-	-	-	35	2	**37**
กผ.	-	-	-	6	12	-	-	-	-	18	-	**18**
กบ.	-	-	-	14	6	-	-	-	-	20	2	**22**
กพ.	-	-	-	10	8	-	-	-	1	19	3	**22**
กบน.	-	-	-	17	1	1	-	-	-	19	10	**29**
กบส.	-	-	-	12	6	-	-	-	1	19	14	**33**
รวมทั้งสิ้น	**2**	**2**	**-**	**198**	**158**	**1**	**-**	**-**	**2**	**363**	**85**	**448**
	4			**357**					**2**			

3. จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน	รวมทั้งสิ้น	สายวิชาการ			สายสนับสนุน					หมายเหตุ
		ขรก.	พนม.	รวม	ขรก.	พนม.	ลจป.	ลจป.(รด.)	รวม	
คอ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
ทอ.	**2**	1	-	**1**	-	-	-	1	**1**	รศ. 1 คน
บท.	**3**	2	1	**3**	-	-	-	-	**-**	ผศ. 2 คน / อ. 1 คน
วท.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
วส.	**1**	1	-	**1**	-	-	-	-	**-**	ผศ. 1 คน
ศศ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
สวพ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
สวท.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
สวส.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
สอ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
กก.	**4**	-	-	**-**	-	2	2	-	**4**	
กค.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
กบ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
กพ.	**-**	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	
กบน.	**1**	-	-	**-**	-	-	1	-	**1**	
กบส.	**1**	-	-	**-**	-	-	-	1	**1**	
รวม	**12**	**4**	**1**	**5**	**-**	**2**	**3**	**2**	**7**	

ค่านิยม

RUS แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี
ราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

www.rmutsb.ac.th

Responsibility

มีความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม




Unity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน




Smart

มีความฉลาดทางปัญญา
และฉลาดทางอารมณ์




มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS
RUS งานสื่อสารองค์กรและกิจการระหว่างประเทศ