



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

สารบัญ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ	หน้า
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	1
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง	1 - 2
1.2 การสรรหา	3 - 4
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
<u>การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>	6
3.1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	6 - 8
3.1.2 ด้านการวิจัย	9 - 12
3.1.3 ด้านวิชาชีพเทคโนโลยี และนวัตกรรม	12 - 16
3.1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ	17 - 19
<u>การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>	19
3.2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	19 - 24
3.2.2 ด้านวิชาชีพเทคโนโลยี และนวัตกรรม	24 - 28
3.2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	29 - 30
3.2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	31
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย	32
4.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	32
4.2 การยกย่องชมเชย	33 - 34
5. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	35 -36
6. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	37 - 39
7. จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	40

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567)**

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

1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

 เป้าหมายการบริหารอัตรากำลัง

1. ตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม
2. จัดสรรอัตรากำลังให้มีสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนเท่ากับ 1 : 0.5

 เป้าหมายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

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

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวนกรอบ โครงสร้างอัตรากำลัง	มีการทบทวน/ ปรับปรุงกรอบ โครงสร้างอัตรากำลัง อย่างน้อย 1 ครั้ง	รวบรวมปัญหาและ ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน ต่าง ๆ	จัดทำแนวทางในการทบทวนกรอบ โครงสร้างอัตรากำลังเพื่อให้ หน่วยงานส่งข้อมูลปัญหาและ ข้อเสนอแนะ และรวบรวมข้อมูล ประกอบการทบทวนกรอบ โครงสร้างอัตรากำลัง	ก.ย. 67	-	-	งอ. กบ.

ผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแนวทางในการทบทวนกรอบโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อให้หน่วยงานส่งข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะ และรวบรวมข้อมูลประกอบการทบทวนกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม โดยพบว่ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่จำนวนบุคลากรทั้งสิ้นยังไม่เกินจากกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 1,082 คน มีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน 1 : 0.75

จำนวนบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2567							
ประเภท	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจข.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม
บุคลากรสายวิชาการ	148	465	0	7	0	0	620
บุคลากรสายสนับสนุน	13	356	44	0	19	30	462
รวม	161	821	44	7	19	30	1,082
สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน 1 : 0.75							

ปัญหา/ อุปสรรค

1. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการจัดสรรอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการและกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ไม่มี -

1.2 การสรรหา

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับสมัครบุคคล ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 20% ของ แผนงาน (วิเคราะห์ปัญหา รวบรวมข้อมูล ความ ต้องการและความเหมาะสม เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคล)	วิเคราะห์ปัญหา รวบรวมข้อมูล ความต้องการและความเหมาะสม เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคล	ก.ย. 67	-	-	งอ. กบ.

ผลการดำเนินการสรรหา

มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติให้มีการสรรหาและเลือกสรร และได้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรตลอดจนนโยบายที่มหาวิทยาลัยได้วางไว้ โดยพิจารณาข้อมูลการบรรจุบุคลากรย้อนหลัง เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเมินกลยุทธ์เครื่องมือและวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร และนำมาวางแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และสภาวะการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรโดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ผู้สนใจสมัครสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย โดยระบบรับสมัครและรับชำระเงินออนไลน์ มหาวิทยาลัยได้จัดทำความร่วมมือกับบริษัทอินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการรับชำระเงินค่าบริการรับสมัครออนไลน์และเป็นผู้ให้บริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรประเภทต่างๆ ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัย

1.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

- (1) ครั้งที่ 4/2566 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 20-26 พฤศจิกายน 2566 มีการสรรหาจำนวน 1 อัตรา
- (2) ครั้งที่ 1/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 2 – 9 เมษายน 2567 มีการสรรหาจำนวน 2 อัตรา
- (3) ครั้งที่ 2/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 10 – 17 พฤษภาคม 2567 มีการสรรหาจำนวน 1 อัตรา
- (4) ครั้งที่ 3/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 21 – 27 มิถุนายน 2567 มีการสรรหาจำนวน 1 อัตรา

(5) ครั้งที่ 4/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 6 – 13 สิงหาคม 2567 มีการสรรหาจำนวน 3 อัตรา

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(1) ครั้งที่ 1/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 1 – 14 กุมภาพันธ์ 2567 มีการสรรหาจำนวน 2 อัตรา

(2) ครั้งที่ 2/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 24 – 31 พฤษภาคม 2567 มีการสรรหาจำนวน 2 อัตรา

(3) ครั้งที่ 3/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 5– 9 สิงหาคม 2567 มีการสรรหาจำนวน 8 อัตรา

2. พนักงานราชการ

(1) ครั้งที่ 2/2566 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน – 11 ธันวาคม 2566 มีการสรรหาจำนวน 4 อัตรา

3. ลูกจ้างประจำ (เงินรายได้)

(1) ครั้งที่ 1/2566 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 9 - 24พฤศจิกายน 2566 มีการสรรหาจำนวน 7 อัตรา

(2) ครั้งที่ 1/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 8 - 28พฤษภาคม 2567 มีการสรรหาจำนวน 5 อัตรา

(3) ครั้งที่ 2/2567 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 2 – 4กันยายน 2567 และตั้งแต่วันที่ 9 – 10 กันยายน2567 มีการสรรหาจำนวน 2 อัตรา

4.การสรรหาผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนตาม
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่องข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการ พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ไม่มี -

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

 เป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
2. พิจารณาการกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ	มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการฉบับใหม่	คณะกรรมการพิจารณา ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ	คณะกรรมการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ประชุมครั้งที่ 6 เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ	ก.ย. 67	-	-	จอ. กบ.
2.2 ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน	มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนฉบับใหม่	คณะกรรมการพิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน	คณะกรรมการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ	พ.ย. 66 – ก.ย. 67	-	-	จอ. กบ.

ปัญหา/ อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ HRDrmutrus ควรดึงข้อมูลจากระบบแบบฟอร์มคำนวณภาระงาน EVA ได้เลยเพื่อความรวดเร็วและถูกต้อง (บท.)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ต้องมีการประเมินทุก 4 ปี ควรยกเลิกการประเมินดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (สายวิชาการได้ยกเลิกการประเมินทุก 4 ปีแล้ว) (บท.)

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามตำแหน่งงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

เป้าหมายความก้าวหน้าในสายงาน

1. การกำหนดแนวทางการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม รวดเร็วยิ่งขึ้น
2. การสร้างคลินิกในการเขียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. การสร้างพี่เลี้ยงในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพเพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 โดยบุคลากรสายวิชาการต้องมีคุณภาพตามระดับคุณภาพที่กำหนด และได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจำแนกด้านในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

3.1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567	ผลการดำเนินงาน ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับปรุงการเรียนการสอน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างไร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 95.14	สวท. และ หน่วยงานคณะ

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ ทักษะด้านการสอนสมัยใหม่ โดยในการเริ่มต้นให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ มีการให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้วยเกณฑ์ AUN-QA (Asean University Network Quality Assurance) และเตรียมความพร้อมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) และเสริมสร้างทักษะสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างไร	หน่วยงาน
1. โครงการสัมมนาการพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในด้วยเกณฑ์ AUN-QA (Asean University Network Quality Assurance)	19 ม.ค. 67	42,600	24,000	ร้อยละ 66	1. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรการศึกษาและจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ ทันสมัย และมีมาตรฐานการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับชาติ และนานาชาติ ด้วยเกณฑ์ AUN-QA V.4 2. นำความรู้ความเข้าใจและทักษะใช้ปฏิบัติและพัฒนา งานประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรการศึกษา	สวท.
2. โครงการสัมมนาการพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	29 เม.ย. 67	25,340	24,670	ร้อยละ 100	1. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบและกลไกการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในทุก มิติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพ และมีมาตรฐานการอุดมศึกษาระดับชาติ และ นานาชาติ ด้วยเกณฑ์ EdPEX 2. นำความรู้ความเข้าใจและทักษะใช้ปฏิบัติและพัฒนา งานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ หน่วยงานใน สังกัดมหาวิทยาลัย (ผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งบุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุน)	สวท.
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของอาจารย์	5 – 7 มิ.ย. 67	123,807.28	115,515.28	ร้อยละ 100	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาสมรรถนะทางด้าน วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้จากสถาน ประกอบการมาปรับใช้กับการเรียนการสอน	วส.
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของอาจารย์ 2	7 – 28 มิ.ย. 67	8,420.40	7,297.64	ร้อยละ 100	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาสมรรถนะทางด้าน วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้จากสถาน ประกอบการมาปรับใช้กับการเรียนการสอน	วส.
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของอาจารย์ ครั้งที่ 4	10 – 28 มิ.ย. 67	13,850	13,850	ร้อยละ 100	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาสมรรถนะทางด้าน วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้จากสถาน ประกอบการมาปรับใช้กับการเรียนการสอน	วส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างไร	หน่วยงาน
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของอาจารย์ ครั้งที่ 1	11 – 28 มิ.ย. 67	21,840	21,840	ร้อยละ 100	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาสมรรถนะทางด้าน วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้จากสถาน ประกอบการมาปรับใช้กับการเรียนการสอน	วส.
7. โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะการ จัดการเรียนการสอนในระดับ มหابัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ บริหารงานภาครัฐ สำหรับอาจารย์	21 มิ.ย. 67	40,000	39,900	ร้อยละ 100	เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจัดการ เรียนรู้แก่ผู้เรียน และทักษะการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาแก่ ผู้เรียน ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ บริหารงานภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ	ศศ.
		275,857.68	247,072.92	ร้อยละ 95.14		
		ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 89.57				

ปัญหา/ อุปสรรค

1. อาจารย์บางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ เนื่องจากภาระงานสอน
2. ความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตและปัญหาเกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรจัดรูปแบบอบรมที่ยืดหยุ่น เช่น การอบรมออนไลน์หรือการจัดเตรียมคลังสื่อการสอนที่สามารถให้ศึกษาต่อได้ในเวลาที่สะดวกเพื่อให้อาจารย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้แม้จะมีภาระงานสอนที่หนัก
2. ควรปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและจัดหาซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนออนไลน์และการใช้งานเครื่องมือมีประสิทธิภาพและไม่เกิดปัญหาจากการเชื่อมต่อหรือการใช้งานซอฟต์แวร์

3.1.2 ด้านการวิจัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์อย่างไร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 98	สวพ. และ หน่วยงานคณะ

ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยและหน่วยงานมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพในการเป็นนักวิจัย ดังนี้

- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 91 ผลงาน มีจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวน 8 ผลงาน จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ จำนวน 69 ผลงาน

- คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีจำนวนวารสารวิชาการ แบ่งเป็นระดับชาติ จำนวน 14 บทความ และ ระดับนานาชาติ จำนวน 15 บทความ จำนวน Proceedings แบ่งเป็นระดับชาติ จำนวน 39 บทความ และระดับนานาชาติ จำนวน 12 บทความ จำนวนผลงานวิจัยที่จดอนุสิทธิบัตร ในปีงบประมาณ 2567 มีผลงานวิจัยที่จดอนุสิทธิบัตร จำนวน 1 เรื่อง คือ เครื่องมือและทดสอบการรับน้ำหนักบรรทุกของดินแบบมีหน่วยความจำเป็นตัวเองและสามารถสื่อสารแบบไร้สาย เป็นผลงานของ ผศ.ชนะรบ วิชาลัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ศูนย์สุพรรณบุรี

โดยมหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม อบรมมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอของบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์อย่างไร	หน่วยงาน
1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/ บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และนวัตกรรม กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพด้วย SPSS (รูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet)	22 เม.ย. 67	7,200	7,200	ร้อยละ 100	ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ สามารถใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักศึกษา นักวิจัย ได้อย่างถูกต้อง	สวพ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/ บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัย	23 เม.ย. 67	7,200	7,200	ร้อยละ 100	ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ สามารถใช้โปรแกรม	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์อย่างไร	หน่วยงาน
และนวัตกรรม กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Minitab (รูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet)					Minitab ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักศึกษา นักวิจัย ได้อย่างถูกต้อง	
3. โครงการอบรมมาตรฐานจริยธรรมการวิจัย กิจกรรมที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับนักวิจัยและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสถาบัน (รูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet)	4-5 ก.ค. 67	40,000	10,800	ร้อยละ 100	ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สามารถนำไปปฏิบัติตามหลักการทําวิจัยที่ดี และนำไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบันได้อย่างถูกต้องหลักจริยธรรมการวิจัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อปกป้องสิทธิ และสวัสดิภาพของอาสาสมัครในการวิจัย	สวพ.
4. โครงการอบรมการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอของบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก (รูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Meet)	19-20 มิ.ย.67	5,400	5,400	ร้อยละ 100	เพิ่มทักษะขีดความสามารถของนักวิจัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และส่งเสริมสร้างโอกาสผลักดันข้อเสนอโครงการวิจัยสู่การยื่นขอรับงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก ในหัวข้อ แนวทางการจัดสรรทุนวิจัย Strategic Fund (SF) ของ 9 PMUs การออกแบบงานวิจัยเพื่อขอทุนและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอของบประมาณแหล่งทุนภายนอก และการเขียน Logical Framework / Project Idea Canvas / Impact pathway	สวพ.
5. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และนวัตกรรม กิจกรรมที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอของบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก (proposal bank)" (รูปแบบ onsite)	11-12 ก.ค. 67	92,580	87,540	ร้อยละ 80	นักวิจัยนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปพัฒนาข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกและนำความรู้ที่ได้รับจากการบรรยายของวิทยากร การฝึกปฏิบัติ และการนำเสนอไปพัฒนา concept proposal สำหรับพัฒนาเพื่อส่งเสนอขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์อย่างไร	หน่วยงาน
6. โครงการสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือการวิจัยด้านบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	20 พ.ย. 66 - 30 มี.ค. 67	15,000	15,000	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมี ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	บท.
7. โครงการ BA&IT Research camp (ปิ่นผื่นนักวิจัยผลิตผลงานที่ได้ผลกระทบ สูง)	1 ธ.ค. 66 สิ้นสุด 30 มิ.ย 67	65,000	65,000	ร้อยละ 100	ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับทุน สนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	บท.
8. โครงการสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือการวิจัยด้านการจัดการเทคโนโลยี และนวัตกรรม	20 พ.ย. 66 - 30 มี.ค. 67	30,000	30,000	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมี ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	บท.
9. โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 (8 th NCOST) และ การประชุม วิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 2 (2 nd INCOST)	23-24 ก.พ.67	700,000	700,000	ร้อยละ 100	ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ฯ ไปใช้ในการส่งเสริม การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ หรือเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ต่อไป ในอนาคต	วท.
10. โครงการยกระดับวารสารคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29-30 มิ.ย. 67	80,800	78,400	ร้อยละ 100	ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ฯ ไปใช้ใน ถ่ายทอดเทคโนโลยีผลงานวิชาการ วิจัยและ นวัตกรรม ในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์และระบบออนไลน์	วท.
		1,043,180	1,006,540	ร้อยละ 98		
		ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 96.49				

ปัญหา/ อุปสรรค

1. บุคลากรอาจพบอุปสรรคในการขอทุนสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเนื่องจากมีอัตราการแข่งขันที่สูง
2. บุคลากรอาจขาดเครือข่ายด้านวิจัยเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจากแหล่งเงินทุนภายในและภายนอกมุ่งเน้นการใช้ความรู้ที่ต้องมีการบูรณาการ
เชื่อมโยงศาสตร์ความรู้หรือองค์ความรู้ที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้และทักษะในการเขียนข้อเสนอขอทุนรวมถึงการสร้างเครือข่ายกับแหล่งทุนภายนอกที่หลากหลาย
2. จัดกิจกรรมที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและวิชาการกับอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยในคณะอื่นที่มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กัน

3. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนจากภายนอกให้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันยังมีสัดส่วนที่น้อยอยู่ และเพิ่มจำนวนกลุ่มนักวิจัยที่ขอทุนให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์สนับสนุนเพิ่มจำนวนวารสารวิชาการให้มากขึ้นกว่าจำนวน proceedings

3.1.3 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งปม. พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งปม. พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งปม. พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรมอย่างไร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 96.41	กบ. สวส. และหน่วยงานคณะ

ผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี โดยมอบหมายให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความรู้ด้านเพิ่มศักยภาพและทักษะด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรสายวิชาการ และหน่วยงานระดับคณะได้พัฒนาบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการสามารถนำความรู้ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อย 1 รายวิชาต่อปี ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา นวัตกรรมอย่างไร	หน่วยงาน
1. <u>โครงการอบรมระยะสั้นทาง เทคโนโลยีอุบัติใหม่</u> โครงการอบรมการเรียนออนไลน์ ระบบเปิดที่รองรับผู้ใช้งานจำนวนมาก (RUS MOOC) กิจกรรมที่ 2 อบรม การใช้งานระบบการเรียนการสอน ออนไลน์แบบเปิด RUS MOOC	28 พ.ค. 67 เวลา 12.30 - 16.30 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับช่องทางในการแบ่งปัน ทรัพยากรสื่อการเรียนการสอน มีความพึงพอใจระบบ ร้อยละ 90	สวส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา นวัตกรรมอย่างไร	หน่วยงาน
หัวข้อ การสร้างรายวิชาบนระบบ RUS MOOC						
โครงการอบรมระยะสั้นทางเทคโนโลยีอุบัติใหม่ (ประกอบด้วย 10 หลักสูตร ระหว่าง มิ.ย. - พ.ย. 67)						
2. โครงการอบรมหลักสูตรหลักสูตร การพัฒนาทักษะการซ่อมและ เทคนิคการเลือกซื้อคอมพิวเตอร์ รูปแบบออนไลน์	11 ก.ย. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น..	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาทักษะการ ซ่อมและเทคนิคการเลือกซื้อคอมพิวเตอร์	สวส.
3. โครงการอบรมหลักสูตรอบรม เชิงปฏิบัติการ "Tech-Enhanced Teaching : สร้างห้องเรียน อัจฉริยะในยุคดิจิทัลด้วย ClassPoint"	19 ก.ย. 67 เวลา 9.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรสามารถสร้างสื่อการสอนที่มีความน่าสนใจ และมีการโต้ตอบกับผู้เรียนด้วยการใช้ ClassPoint	สวส.
4. โครงการอบรมหลักสูตร ประยุกต์ใช้ Ai สร้างงานนำเสนอ รูปแบบออนไลน์	27 ก.ย. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ประยุกต์ใช้ Ai สร้างงานนำเสนอ	สวส.
5. โครงการอบรมหลักสูตรการ ประยุกต์ใช้ line bot เพื่อบริหาร จัดการองค์กร รูปแบบออนไลน์	9 ต.ค. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น..	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้การประยุกต์ใช้ line bot เพื่อ บริหารจัดการองค์กร	สวส.
6. โครงการอบรมหลักสูตร การตัด ต่อวิดีโอด้วยโปรแกรม Wondershare filmora รูปแบบ ออนไลน์	16 ต.ค. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้การตัดต่อวิดีโอด้วยโปรแกรม wondershare filmora	สวส.
7. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้าง เกียรติบัตรออนไลน์แบบอัตโนมัติ รูปแบบออนไลน์	25 ต.ค. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเกียรติ บัตรออนไลน์แบบอัตโนมัติ	สวส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา นวัตกรรมอย่างไร	หน่วยงาน
8. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างสรรค์งานวิดีโอด้วย CapCut Desktop รูปแบบออนไลน์	30 ต.ค. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ งานวิดีโอด้วย CapCut Desktop	สวส.
9. โครงการอบรมหลักสูตร สร้าง แอปพลิเคชันด้วย Microsoft Power Apps รูปแบบออนไลน์	6 พ.ย. 67 เวลา 13.00 - 16.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างแอปพลิเคชันด้วย Microsoft Power Apps	สวส.
10. โครงการอบรมการสร้าง Interactive Digital Flipbooks รูปแบบออนไลน์	13 พ.ย. 67 เวลา 9.00 - 12.00 น.	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการสร้าง Interactive Digital Flipbooks	สวส.
11. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ ประจำปี 2567	21-30 ส.ค. 67	129,900	115,552	ร้อยละ 95	บุคลากรสายวิชาการบรรจุใหม่ได้รับความรู้ด้าน การจัดการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยา พัฒนาการ และการแนะแนว ความรู้ด้านสื่อ เทคโนโลยี การวัดและประเมินเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบ TPCK แนวคิด STEM กระบวนการ PLC ทักษะการนิเทศและการสอนงาน และคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ร้อยละ และได้อบรมหลักสูตร วิชาชีพครูให้เป็นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิฯ และผ่านการประเมินศาสตร์ วิชาชีพครู รวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ร้อยละ 98.80	กบ.
12. โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน วิชาการและวิชาชีพ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	502,500	502,500	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีศักยภาพ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น	บพ.
13. โครงการสร้างเครือข่ายกับ สถานประกอบการ/หน่วยงาน ภายนอก (MOU) เพื่อพัฒนา หลักสูตร	19 ธ.ค. 66	100,000	99,600	ร้อยละ 56.66	มีการจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามความต้องการของ สถานประกอบการ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของ นักศึกษาให้มีทักษะประสบการณ์ตรงตามความ ต้องการของผู้ประกอบการ	วท.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา นวัตกรรมอย่างไร	หน่วยงาน
14. โครงการพัฒนาหลักสูตรใหม่/ ปรับปรุงหลักสูตร	9,21,24,27,2 8 ก.พ. 67 และ 29-30 เม.ย. 67	200,000	198,150	ร้อยละ 100	มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2565 และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีพ.ศ. 2565	วท.
15. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (กิจกรรม1)	23 – 24 พ.ย. 66	29,980	27,470	ร้อยละ 92	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำมา ปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน	วส.
16. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (กิจกรรม2)	7 – 10 ม.ค. 67	70,000	67,920	ร้อยละ 100	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำระบบ e-office มาใช้ใน การรับ – ส่งหนังสือราชการภายในคณะฯ 3 ศูนย์ พื้นที่ เพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็ว ตลอดจน ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อลดรอบ การปฏิบัติงานและลดการใช้ทรัพยากร	วส.
17. โครงการอบรมและศึกษาดูงาน EdPEX	21 – 23 มี.ค. 67	137,000	82,643.20	ร้อยละ 100	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาแนวทางการดำเนินงาน ด้านประกันคุณภาพ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และนำความรู้ ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านประกัน คุณภาพของคณะฯ	วส.
18. โครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 15	9 – 11 เม.ย. 67	561,900	512,350	ร้อยละ 85	เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในคณะฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	วส.
19. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ AUN QA	1 – 2 พ.ค.67	31,200	30,240	ร้อยละ 96	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจตาม เกณฑ์ AUN QA และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา เขียนรายงานการประเมินตนเองสอดคล้องกับสาระ ของเกณฑ์ AUN QA	วส.
20. โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร วส.	18 – 22 มิ.ย. 67	966,240	966,240	ร้อยละ 100	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับองค์ความรู้และทราบ ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเพื่อ	วส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา นวัตกรรมอย่างไร	หน่วยงาน
					ก้าวสู่อุตสาหกรรมอัตโนมัติและอุตสาหกรรมยานยนต์ ไฟฟ้า	
21. โครงการพัฒนาการจัดการ ความรู้ในการบริหารจัดการข้อมูล ของหน่วยงาน	18 – 26 เม.ย. 67	18,500	18,500	ร้อยละ 100	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรให้มีความ ทันสมัย ทันเหตุการณ์และสร้างนวัตกรรมเข้ามาใช้ใ การบริหารจัดการข้อมูล	ศศ.
		2,747,220	2,621,165.20	ร้อยละ 96.41		
		ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 95.41				

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ขาดทรัพยากรหรือเทคโนโลยีที่เพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนาและประยุกต์ใช้
2. เนื่องจากหลักสูตรในคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ยังไม่ได้เปลี่ยนเป็น AUN QA ทั้งหมด 100% จึงยังไม่สามารถเขียนรายงานการประเมินไม่ได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรจัดสรรงบประมาณและแหล่งทุนให้เพียงพอในการจัดหาเครื่องมือหรือซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการสอนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา และ
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 87.25 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 44.44 ของผู้ผ่านการพัฒนา	กบ. และ หน่วยงานคณะ

สรุปผลการดำเนินงานด้านผลงานทางวิชาการ

หน่วยงาน	รวม	อาจารย์						ผศ.	ลิตเป็น ร้อยละ	รศ.	ลิตเป็น ร้อยละ	ศ.	ลิตเป็น ร้อยละ
		อ.ที่ไม่มีความสมบัติ	ลิตเป็น ร้อยละ	อ.ที่มีคุณสมบัติ	ลิตเป็น ร้อยละ	อาจารย์ทั้งหมด	ลิตเป็น ร้อยละ						
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	51	6	11.76	17	33.33	23	45.10	28	54.90	0	0	0	0
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม	53	3	5.66	28	52.83	31	58.49	19	35.85	3	5.66	0	0
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	169	8	4.73	78	46.15	86	50.89	79	46.73	4	2.37	0	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	111	9	8.11	55	49.55	64	57.66	43	38.74	4	3.60	0	0
ศาสตร์	142	8	5.63	65	45.77	73	51.41	59	41.55	10	7.04	0	0
คณะศิลปศาสตร์	86	7	8.14	56	65.12	63	73.26	23	26.74	0	0	0	0
รวม	612	41	6.7	299	48.86	340	55.56	251	41.01	21	3.43	0	0

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 41.01 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 3.43 รวมทั้งสิ้นร้อยละ 44.44 แม้จะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 50) มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี โดยให้บุคลากรทราบหลักเกณฑ์ แนวทางในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จัดโครงการแนวทางการเขียนหนังสือ/ตำรา โครงการติดตามการจัดทำหนังสือ/ตำรา มีการกระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือเน้นเฉพาะกลุ่มในการยื่นเสนอขอแล้วอยู่ระหว่างการปรับปรุงผลงาน โดยจัด

โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง คลินิกวิชาการ เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น โดยมีกิจกรรม/โครงการที่พัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านผลงานทางวิชาการ ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน วิชาการ เรื่อง แนวทางการเขียนหนังสือ/ตำรา ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รุ่น 2	1-2 ธ.ค. 66	193,000	182,996	ร้อยละ 81.67	ร้อยละ 22.45 (ผู้ผ่านการพัฒนา 49 คน เสนอขอ ผลงาน 11 คน)	กบ.
2. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา วิชาการ เรื่อง ติดตามการเขียนหนังสือ/ตำรา ให้ได้ ตำแหน่งวิชาการ รุ่นที่ 1	25-26 ธ.ค. 66	171,900	118,088	ร้อยละ 100	ร้อยละ 23.81 (ผู้ผ่านการพัฒนา 42 คน เสนอขอ ผลงาน 10 คน)	กบ.
3. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน วิชาการ เรื่อง คลินิกวิชาการ เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 1	24-26 เม.ย. 67	68,256	46,722	ร้อยละ 94	ร้อยละ 17.73 (ผู้ผ่านการพัฒนา 141 คน เสนอขอ ผลงาน 25 คน)	กบ.
4. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน ทางวิชาการ เรื่อง ติดตามการเขียนหนังสือ/ตำรา ให้ได้ ตำแหน่งทางวิชาการ รุ่น2	27-28 มิ.ย. 67	193,000	160,644	ร้อยละ 73 .33	ร้อยละ 25 (ผู้ผ่านการพัฒนา 44 คน เสนอขอ ผลงาน 11 คน)	กบ.
		626,156	508,450	ร้อยละ 87.25		
ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 81.20						

ทั้งนี้ หน่วยงานระดับคณะมีการจัดโครงการเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร จัดโครงการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมการมีตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Positions Coaching Project) เพื่อส่งเสริมและผลักดันการขอตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ให้สำเร็จและเพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งในโครงการมีกิจกรรมเสวนาหัวข้อ “ขอตำแหน่งทางวิชาการเมื่อไหร่ดี” รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดของผู้ร่วมโครงการในการขอตำแหน่งวิชาการ ปัญหา อุปสรรค สิ่งสนับสนุนที่ต้องการเทคนิคในการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งวิชาการโดยกำหนดจัดกิจกรรมตลอดทั้งปีการศึกษา เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีบุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปัญหา/ อุปสรรค

1. บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามแผนที่กำหนด
2. ความไม่ถูกต้องในส่วนของเอกสารในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการขาดคุณภาพ
3. บุคลากรอาจไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานสอน งานวิจัยและการพัฒนาผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และติดตามให้เป็นไปตามแผน
2. ผู้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการควรตรวจสอบในการจัดส่งเอกสารให้ครบถ้วน ถูกต้อง หรือหาแหล่งที่น่าเชื่อถือได้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
3. ควรจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาผลงานทางวิชาการโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาและทำงานในแต่ละด้านได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 96.20	กบ. และทุกหน่วยงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และภาระงานที่ปฏิบัติ โดยจัดโครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จัดส่งบุคลากรไปพัฒนารายบุคคล หรือให้หน่วยงานหลักที่ดูแลในเรื่องนั้น ๆ จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น ด้านการเงินการคลัง มีกองคลังเป็นหน่วยงานจัดอบรมให้ความรู้ ด้านการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) ของส่วนราชการของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลสุวรรณภูมิ มีสำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานจัดอบรมให้ความรู้ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยการลดเวลาที่ใช้ในการทำงานหรือเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็น ตัวแทนสิทธิบัตร (Patent Agent) ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคล สุวรรณภูมิ	17 ต.ค. - 29 พ.ย. 66	443,632	443,632	ร้อยละ 100	นำความรู้มาใช้ร่างคำขอ และตรวจสอบร่างคำขอ ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ยื่นคำขอจด ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	สวพ.
2. หลักสูตรวุฒิบัตรสำหรับกรรมการ บริษัทโฮลดิ้งของมหาวิทยาลัย University Holding Company Directorship Certification Program (UHCDP) รุ่นที่ 3	21 ต.ค. - 18 พ.ย. 66	120,360	120,360	ร้อยละ 100	เตรียมความพร้อมและขับเคลื่อนการจัดตั้ง RUS Holding Company	สวพ.
3. บ่มเพาะพัฒนาศักยภาพบุคลากร หน่วยทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคล สุวรรณภูมิ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันและบริการ	28 - 30 มิ.ย., 19 ก.ค. 67	189,500	187,268	ร้อยละ 100	แผนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละ งานตามตำแหน่งตามตัวชี้วัดของสวพ.และตัวชี้วัด ของมหาวิทยาลัย	สวพ.
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านระบบและกลไกการบริหารจัดการ งานทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลสุวรรณภูมิ	8-10 ส.ค. 67	75,240	75,240	ร้อยละ 100	ระบบและกลไกในการดำเนินการการบริหาร จัดการงานทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	สวพ.
5. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/ บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และนวัตกรรม กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิง ปฏิบัติการ R2R “เทคนิคการเขียน	16-17 พ.ค. 67	124,868	124,868	ร้อยละ 100	ผู้เข้าอบรมนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เขียนข้อเสนอโครงการไปประยุกต์ในการทำ ผลงานวิจัย รวมถึงนำไปปรับปรุงพัฒนางาน ประจำให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำผลงานวิจัยที่เกิด	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
ข้อเสนอโครงการงานประจำสำนักงานวิจัย” (รูปแบบ onsite)					จากงานประจำไปใช้ประกอบการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
6. โครงการสร้างเครือข่ายและพัฒนา บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง (รูปแบบ onsite)	24 – 26 ม.ค. 67	71,000	70,800	ร้อยละ 100	ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิร่วม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระบบ กลไกการบริหารจัดการ งานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล 8 แห่ง และเพื่อสร้าง เครือข่ายการขับเคลื่อนงานวิจัยและนวัตกรรม ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง	สวพ.
7. การตรวจประเมิน รับรองระบบมาตรฐาน ISO9001:2015	ส.ค.-ธ.ค. 67	128,400	128,400	ร้อยละ 100	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของระบบ ISO 9001:2015 เช่น การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	สวพ.
8. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) ของส่วนราชการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ	วันที่ 2-3 ก.ย. 67	57,400	56,400	ร้อยละ 100	1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ วิเคราะห์และนำความรู้มาปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) ของส่วนราชการ ของมหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยมีมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) และ Work Flow Chart ที่มีมาตรฐาน ครบถ้วน ถูกต้อง และทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	สอ.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
9. โครงการพัฒนาเครือข่าย ผู้ตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล (9 มทร.)	13-14 พ.ย. 66	10,280	10,040	ร้อยละ 60	สามารถนำความรู้และทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้ ตรวจสอบภายในทั้ง 9 มทร. มาพัฒนาคุณภาพ งานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	สอ. (หน่วย ตรวจสอบ ภายใน)
10. ประชุมชี้แจงการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมและการดูงานของ บุคลากรและนักศึกษา	ครั้งที่ 1 16 ต.ค. 66 ครั้งที่ 2 2 พ.ย. 66	14,400 6,600 (รวม 2 ครั้ง 21,000)	14,400 6,600 (รวม 2 ครั้ง 21,000)	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	เพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้และสร้างความเข้าใจในการ ตรวจสอบรายการขอเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการ ประชุมระหว่างประเทศ ให้เกิดความเข้าใจที่ ถูกต้องตรงกันและเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่กำหนดไว้ และเพื่อความถูกต้องของการ เบิกจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	กค.
11. ประชุมชี้แจงการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ ฝึกอบรมและ การดูงานของบุคลากรและนักศึกษา	ครั้งที่ 1 6 พ.ย. 66 ครั้งที่ 2 16 พ.ย. 66	11,400 7,200 (รวม 2 ครั้ง 18,600)	11,400 7,200 (รวม 2 ครั้ง 18,600)	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	เพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้และสร้างความเข้าใจในการ ตรวจสอบรายการขอเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการ ประชุมระหว่างประเทศ ให้เกิดความเข้าใจที่ ถูกต้องตรงกันและเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่กำหนดไว้ และเพื่อความถูกต้องของการ เบิกจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	กค.
12. โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุ ใหม่ ประจำปี 2567	11-12 ก.ค. 67	28,900	23,170	ร้อยละ 97	บุคลากรบรรจุใหม่ (พนักงานมหาวิทยาลัย และ พนักงานราชการ) ที่ผ่านการพัฒนามีความรู้ ความ เข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วัสดุ สวัสดิการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 96	กบ.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
13. โครงการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	5-6 ก.ย. 67	964,700	781,600	ร้อยละ 86	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัด สวพ. สวท. สวส. สอ. และผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดีและหัวหน้าสำนักงานคณบดีทุกคณะ ที่ผ่านการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภาระงานตามโครงสร้าง ร้อยละ 86	กบ.
14. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคล 9 มทร.	21-23 ก.พ. 67	75,600	75,564	ร้อยละ 100	บุคลากรกองบริหารงานบุคคล ผู้ผ่านการพัฒนาได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของ 9 มทร. ไปในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 93	กบ.
15. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-CPP) B1	13 ก.พ. - 12 พ.ค. 67	2,600	2,600	ร้อยละ 100	นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	กบส.
		2,332,080	2,139,542	ร้อยละ 96.20		
		ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 91.74				

ปัญหา/ อุปสรรค

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย และบุคลากรหลายประเภท ส่งผลให้ยังไม่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งกับผลลัพธ์ของ
หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยได้
2. บุคลากรที่จัดทำแผนการฝึกอบรมไม่ได้รับการเข้าร่วมอบรมตามแผนพัฒนา
3. งบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอ
4. บุคลากรขาดการอบรมตามตำแหน่งงาน
5. บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจถึงประโยชน์หรือเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตามตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับนโยบายหรือความต้องการของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
2. หน่วยงานควรพิจารณาผู้เข้าร่วมอบรมตามแผนและพัฒนากการเข้าร่วมอบรมที่ตรงกับตำแหน่งงานและความต้องการของมหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยควรพิจารณางบประมาณสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาเพิ่มเติม
4. ควรมีการจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติ
5. ควรใช้กรณีศึกษาจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์กรเติบโตและดีขึ้นในระยะยาวทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัวตามแนวทางใหม่

3.2.2 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การปฏิบัติงาน การพัฒนานวัตกรรม	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การปฏิบัติงาน การพัฒนานวัตกรรม อย่างไร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 95.68	กบ. สวส. และ ทุกหน่วยงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
โครงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 หลักสูตร ดังนี้						สวส.
1. หลักสูตรการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรรูปแบบออนไลน์	7 พ.ย. 66	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ได้	สวส.
2. ข้อความตอบกลับอัตโนมัติด้วย LINE Official Account รูปแบบออนไลน์	10 พ.ย. 66	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างข้อความตอบกลับอัตโนมัติด้วย LINE Official Account	สวส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งาน จริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
3. หลักสูตรการสร้างงานนำเสนอด้วย Canva รูปแบบออนไลน์	10 พ.ย. 66	-	-	ร้อยละ 50	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างงานนำเสนอด้วย Canva	สวส.
4. หลักสูตรการการสร้างโบรชัวร์หรือแผ่นพับด้วย Adobe InDesign รูปแบบออนไลน์	15 พ.ย. 66	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างโบรชัวร์หรือแผ่นพับด้วย Adobe InDesign	สวส.
โครงการอบรมระยะสั้นทางเทคโนโลยีอุบัติใหม่ (สายสนับสนุน 10 หลักสูตร ระหว่าง ก.พ. - พ.ค. 67)						สวส.
5. โครงการอบรมหลักสูตร การออกแบบสื่อนำเสนอ รูปแบบ Infographic รูปแบบออนไลน์	28 ก.พ. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีและผู้สนใจได้รับความรู้การออกแบบสื่อ น าเสนอ ด้วย Infograhpic	สวส.
6. โครงการอบรมหลักสูตร เทคนิคความรู้เบื้องต้นและการซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง	22 มี.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคความรู้เบื้องต้นและการซ่อมบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเอง	สวส.
7. โครงการอบรม AI for Education by Microsoft รูปแบบออนไลน์	26 มี.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี AI ไปใช้การจัดการเรียนการสอน	สวส.
8. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้าง Line Chatbot เพื่อแสดงข้อมูลจาก Google sheet รูปแบบออนไลน์	27 มี.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้การสร้าง Line Chatbot เพื่อแสดงข้อมูลจาก Google sheet	สวส.
9. โครงการอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ AI สำหรับสร้างสื่อวิดีโอออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Clipchamp รูปแบบออนไลน์	23 เม.ย. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้การประยุกต์ใช้ Ai สำหรับสร้างสื่อวิดีโอออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Clipchamp	สวส.
10. โครงการอบรมหลักสูตร เรื่องง่าย ๆ กับการ สร้าง เว็บไซต์ขายสินค้าออนไลน์ รูปแบบออนไลน์	24 เม.ย. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างเว็บไซต์ขายสินค้าออนไลน์ และการสร้างระบบ	สวส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งาน จริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
					จัดเก็บข้อมูลการขายสินค้า	
11. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้าง Infographic ด้วย Piktochart	25 เม.ย. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการสร้าง Infographic ด้วย Piktochart	สวส.
12. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างงานนำเสนอด้วย Microsoft Sway	1 พ.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างงานนำเสนอด้วย Microsoft Sway	สวส.
13. โครงการอบรมหลักสูตร การใช้งาน Windows 11 ระบบปฏิบัติการล่าสุด พร้อมเทคนิคการใช้งาน การตั้งค่าให้มีความเสถียร มากที่สุด	2 พ.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้และเข้าใจกับรูปแบบหน้าต่างของ Windows11 ที่เปลี่ยนไปพร้อมเทคนิคต่างๆ	สวส.
14. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้างวิดีโอ ปฏิสัมพันธ์ด้วย Edpuzzle	8 พ.ค. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้และเข้าใจงาน Edpuzzle การสร้างสื่อบทเรียนปฏิสัมพันธ์	สวส.
15. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	22-23 ก.พ. 67	-	-	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	สวส.
16. โครงการอบรมปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์	28 ส.ค. 67	7,200	7,200	ร้อยละ 50.67	บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และสอดคล้องกับมาตรการที่จำเป็น รวมถึงสามารถจัดทำแผนบริหารจัดการ จัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการให้บริการในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565	สวส.
17. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	21-23 ก.พ. 67	96,900	96,230	ร้อยละ 100	บุคลากรและผู้บริหารของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ มทร.	สวส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งาน จริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 7					ทั้ง 9 แห่ง ได้แลกเปลี่ยนความรู้และ ข้อมูล ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขับเคลื่อนนโยบายมหาวิทยาลัยดิจิทัล และบุคลากรได้พัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต	
18. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการคิด แบบเติบโต “Self Awareness & Growth Mindset)”	13 ส.ค. 67	16,800	16,800	ร้อยละ 100	บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานด้วย การคิดแบบเติบโต “Self Awareness & Growth Mindset)”	สวส.
19. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (กิจกรรม1)	23-24 พ.ย. 66	29,980	27,470	ร้อยละ 100	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับนำมาปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	วส.
20. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (กิจกรรม2)	7-10 ม.ค.67	70,000	67,920	ร้อยละ 100	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำระบบ e- office มาใช้ในการรับ – ส่งหนังสือ ราชการภายในคณะฯ 3 ศูนย์พื้นที่ เพื่อ เพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ตลอดจน ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยใน การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติ ราชการเพื่อลดรอบการปฏิบัติงานและ ลดการใช้ทรัพยากร	วส.
21. โครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 15	9 -11 เม.ย. 67	561,900	512,350	ร้อยละ 100	เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ภายในคณะฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	วส.

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งาน จริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานอย่างไร	หน่วยงาน
22. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ AUN QA	1-2 พ.ค. 67	31,200	30,240	ร้อยละ 100	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจตามเกณฑ์ AUN QA และ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเขียน รายงานการประเมินตนเองสอดคล้องกับ สาระของเกณฑ์ AUN QA	วส.
23. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการคุ้มครองทรัพย์สินทาง ปัญญาของผลงานวิจัยและนวัตกรรม	2-4 ส.ค. 67	203,600	203,600	ร้อยละ 100	พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมให้สามารถ รับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และสามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้	สวพ.
		1,017,580	961,810	ร้อยละ 95.68		
		ผลการเบิกจ่ายร้อยละ 94.52				

ปัญหา/ อุปสรรค

1. มีการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี แต่ยังไม่มียระบบสารสนเทศใหม่ หรือนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
2. บุคลากรบางส่วนอาจมีความกลัวหรือไม่สะดวกในการปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื่องจากการขาดความรู้หรือประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. ควรมอบหมายบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นผู้ช่วยหรือพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้งานของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหลังจากการฝึกอบรมทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผลการดำเนินงาน (ปี งบประมาณ. พ.ศ. 2567)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 67 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 35.22 ของผู้ผ่านการพัฒนา	กบ. และทุกหน่วยงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 369 คน			จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีความสมบัติ 335 คน		
ประเภทผู้บริหาร	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป	
ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
1	246	111	4	5	2
1	361			7	
369					
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่อบุคลากรที่มีความสมบัติ 118 : 335 คิดเป็นร้อยละ 35.22					
หมายเหตุ ยังไม่มีบุคลากรระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ					

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 35.22 ประกอบไปด้วย ระดับบริหารผู้อำนวยการกอง จำนวน 1 ราย ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 ราย ระดับชำนาญการ จำนวน 11 และระดับชำนาญงาน จำนวน 2 ราย แม้จะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 50) แต่มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี โดยให้บุคลากรทราบหลักเกณฑ์ แนวทางในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับอยู่ระหว่างการทบทวน ปรับปรุง แนวทางในการจัดส่งผลงานที่สูงขึ้น

กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ และงานวิจัยในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	8-9 ก.ค. 67	64,200	51,950	ร้อยละ 67 (เป้าหมาย 165 คน ผู้เข้าร่วม 110 คน)	ร้อยละ 28.42 (ผู้ผ่านการอบรม 95 คน เข้าสู่ตำแหน่ง 27 คน)	กบ.

ปัญหา/ อุปสรรค

1. บุคลากรผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนที่กำหนด
2. ความไม่ชัดเจนของการทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ จำนวนผลงานที่สูงขึ้น และอยู่ระหว่างการจัดทำกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2566 - 2569 ส่งผลให้มีผู้ค้างท่ออยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาก่อให้เกิดการเสียสิทธิต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่น เงินเดือนต้น เป็นต้น และผู้ที่ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
3. บุคลากรขาดความรู้ในการจัดทำผลงานเพื่อขอการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การจัดทำคู่มือ การวิเคราะห์สังเคราะห์งานและการวิจัย
4. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางที่สูงขึ้น และติดตามให้เป็นไปตามแผน
2. เร่งทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ ให้เกิดความชัดเจน และจัดทำกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นให้แล้วเสร็จ เพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และผู้ที่ค้างท่ออยู่ได้รับทราบผลการพิจารณาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. มหาวิทยาลัยให้ความรู้ในการจัดทำผลงานให้กับบุคลากร
4. กรอบอัตราของบุคลากรสายสนับสนุนบางหน่วยงานมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
5. ควรใช้กรณีศึกษาหรือบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นตัวอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและโอกาสในการเติบโตในองค์กร
6. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการขอเลื่อนตำแหน่ง
7. มหาวิทยาลัยควรปรับลดระยะเวลาในการประเมินผลงานสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งใช้เวลานานถึง 2 ปี หลังจากส่งผลงานแล้วแต่ยังไม่ได้ประกาศผลการประเมิน

3.2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)	ปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรม คุณภาพ บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีความสมบัติเสนอขอกำหนดตำแหน่งอำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	จำนวน 1 คน	ปริมาณ บุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวน 1 คน คุณภาพ ผู้ผ่านการอบรมเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ. 2567	11 มี.ค. - 1 พ.ค. 67	122,000	122,000	งพ. กบ.

สรุปผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ ในทุกๆ ปี ปีละ 1 คน ประกอบกับยังไม่มีผู้มีความสมบัติในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ผู้มีความสมบัติในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารมีน้อย ที่ผ่านมามีเฉพาะกลุ่มบุคลากรประเภทข้าราชการ รวมไปถึงกลุ่มบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มีผู้มีความสมบัติในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรจัดทำแผนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เช่น มีแผนจัดส่งไปอบรมหลักสูตร นบก. และนบสส. จัดทำแผนจัดส่งบุคลากรที่มีศักยภาพ ความพร้อมเพื่อเป็นการเตรียมพื้นฐานก่อนการเป็นผู้บริหารสายสนับสนุนระดับต้น กลาง สูง โดยการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับต้น หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง

2. จัดเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งทางการบริหาร เช่น ส่งเสริมให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น

3. ปรับเปลี่ยนงานให้กับผู้ที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างสายงาน ต่างหน่วยงานหรือต่างลักษณะงาน เช่น การหมุนเวียนงานของหัวหน้างานหรือเตรียมความพร้อมการเป็นหัวหน้างาน เป็นต้น

4. ควรเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตำแหน่งหัวหน้างานให้มีทักษะของการเป็นหัวหน้า (การประเมิน/การมอบหมายงาน/การสอนงาน ฯลฯ) เนื่องจากปัจจุบันหัวหน้างานมีทักษะด้านนี้น้อยลง

4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย



เป้าหมายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

4.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 100 2. ผู้ผ่านการพัฒนาได้รับความรู้ ความเข้าใจเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาปรับใช้ในการทำงาน มีแนวทางการดำรงตน และการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องร่วมพลังสร้างองค์กรให้โปร่งใสได้ ร้อยละ 94	29 เม.ย. 67	1,800	1,800	งส. กบ.
					1,800	1,800	

ผลการดำเนินงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการให้กับบุคลากรตามกฎหมายที่กำหนด และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร

ปัญหา/ อุปสรรค

1. มหาวิทยาลัยยังไม่มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. สำรวจความต้องการ หรือจัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรครอบคลุมทุกประเภท
2. อยากให้มีสวัสดิการที่ดีในการทำงานตามมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัย ตลอดอายุการทำงาน (สอ.)
3. ควรมีการมอบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภทเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน (บพ.)
4. ควรปรับปรุงระเบียบฯ สวัสดิการ ให้ครอบคลุมไปยังบิดามารดาของบุคลากรด้วย
5. ควรสำรวจความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรเพื่อไปดำเนินการให้มีสวัสดิการตอบสนองให้บุคลากรทุกกลุ่ม

4.2 การยกย่องชมเชย

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมสร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	1. จำนวนบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย 2. จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ	1. จำนวน 10 คน 2. จำนวน 15 คน	1. จำนวนบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีจำนวน 10 คน 2. จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ มีจำนวน 1 คน	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	-	-	งส. กบ.
2. การเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อรับการยกย่องเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล	จำนวน 1 คน	มีผู้ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี 2566 จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางไสว เทศพันธ์ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัด บท.	ธ.ค. 66 - ก.พ. 67	-	-	งส. กบ.
3. โครงการสุขภาพดีชีวี เปี่ยมสุข	1. จำนวนหัวข้อการบรรยายให้ความรู้ในโครงการ 2. จำนวนกิจกรรมในโครงการ	1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีสุขภาพที่ดี และมีความสุขอย่างยั่งยืน ในหัวข้อ “สุขภาพดีการเงินดี ชีวีมีสุข” 2. มีกิจกรรมที่แสดงความกตัญญูกตเวทีตาความรัก ความผูกพันที่มีต่ออาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1 การมอบโล่เกียรติบัตรของที่ระลึก เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการอายุราชการ 2 การแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก ความผูกพันระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความรัก ผูกพันกับมหาวิทยาลัย	18 ก.ย. 67	121,800	105,090	งส. กบ.
					121,800	105,090	

ผลการดำเนินงานการยกย่องชมเชย

มหาวิทยาลัยมีการยกย่องชมเชย เชิดชูบุคลากรในการ โดยการเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อรับการยกย่องเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นในทุกๆ ปี ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์การรักองค์กรในการจัดโครงการสุขภาพดีชีวีเปี่ยมสุข เพื่อให้บุคลากรแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก ความผูกพันระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความรัก ผูกพันกับมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมสร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้

- หน่วยงานระดับสถาบัน/สำนัก/กอง เช่น สำนักงานอธิการบดี ได้มอบเกียรติบัตรให้กับบุคคลต้นแบบ "ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน" การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยคุณธรรม ภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 1 ราย คือ นางอุบล บริบูรณ์ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567 เป็นต้น

- หน่วยงานระดับคณะ เช่น คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มอบรางวัลผู้มีผลงานโดดเด่น ประจำปีงบประมาณ 2567 ให้กับบุคลากรในคณะ ระดับดีเด่น และระดับดีมากเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมีรางวัล ดังนี้

1. ประเภทบุคลากรสายวิชาการ
 - 1.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 1.2 ด้านการวิจัย
 - 1.3 ด้านพันธกิจสัมพันธ์กับชุมชน
 - 1.4 ด้านศิลปวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อม
 - 1.5 ด้านพัฒนานักศึกษา
 - 1.6 ด้านงานฟาร์มและบริการวิชาการแบบมีรายได้
2. บุคลากรสายสนับสนุน
 - 2.1 สายห้องปฏิบัติการ/งานฟาร์ม
 - 2.2 สายสำนักงาน

ปัญหา/อุปสรรค

1. ขาดการยกย่องเชิดชูบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ควรกำหนดการยกย่องเชิดชูบุคลากรในด้านต่าง ๆ และทุกกลุ่มประเภท เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการมอบรางวัลยกย่องผลงานที่ดีที่สร้างคุณประโยชน์แก่หน่วยงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (บท.)
3. ควรผลักดันให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีผลงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยได้
4. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการส่งผลงานการเสนอขอเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น

5. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

5.1 บุคลากรสายวิชาการจำแนกประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจช.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	46	-	-	6	46	-	-	52
ทอ.	16	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	16	37	-	-	53
บท.	5	20	-	-	10	65	-	-	6	14	-	-	12	37	-	-	33	136	-	-	169
วท.	4	29	-	-	-	13	-	-	14	34	-	-	3	15	-	-	21	91	-	-	112
วส.	2	18	-	-	-	-	-	-	55	47	-	-	5	14	-	-	62	79	-	-	141
ศศ.	3	33	-	3	3	5	-	-	3	18	-	2	1	20	-	2	10	76	-	7	93
รวม	30	135	-	3	13	83	-	-	78	113	-	2	27	134	-	2	148	465	-	7	620
รวมศูนย์	168				96				193				163								

5.2 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา			ศูนย์वासกรี			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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	25	-	27	25	52
ทอ.	-	22	29	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	23	30	53
บท.	-	20	5	-	59	16	-	12	8	-	31	18	-	122	47	169
วท.	-	21	12	-	8	5	-	20	28	-	13	5	-	62	50	112
วส.	-	10	10	-	-	-	1	64	37	-	10	9	1	84	56	141
ศศ.	5	24	10	-	8	-	2	15	6	2	17	4	9	64	20	93
รวม	5	97	66	1	75	21	3	111	79	2	111	62	10	382	228	620
รวมศูนย์	168			96			193			163						

5.3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासูกีรี				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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	28	-	-	24	28	-	-	52
ทอ.	29	19	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	31	19	3	-	53
บท.	15	9	1	-	43	32	-	-	10	9	1	-	19	28	2	-	87	78	4	-	169
วท.	20	13	-	-	7	5	1	-	27	18	3	-	11	7	-	-	65	43	4	-	112
วส.	12	8	-	-	-	-	-	-	58	40	4	-	3	10	6	-	73	58	10	-	141
ศศ.	32	7	-	-	3	5	-	-	18	5	-	-	17	6	-	-	70	23	-	-	93
รวม	108	56	4	-	53	42	1	-	113	72	8	-	76	79	8	-	350	249	21	-	620
รวมศูนย์	168				96				193				163								

6. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

6.1 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา					ศูนย์वासกรี					ศูนย์นนทบุรี					ศูนย์สุพรรณบุรี					รวมทั้งสิ้น					
	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	ชรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	-	-	-	13	3	-	-	16
ทอ.	-	12	4	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	4	2	7	25
บท.	-	2	-	-	1	-	17	5	-	1	-	1	2	-	1	-	5	-	-	-	-	25	7	-	3	35
วท.	-	5	4	-	1	-	-	-	-	-	-	6	1	-	-	-	3	1	-	-	-	14	6	-	1	21
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1	-	-	-	4	-	-	-	-	20	1	-	-	21
ศศ.	-	11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	13	3	-	-	16
สวพ.	-	20	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	2	-	-	22
สวท.	1	28	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	2	-	-	31
สวส.	-	17	-	-	-	-	9	-	-	-	-	8	-	-	-	-	9	-	-	1	-	43	-	-	1	44
สอ.	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	9	-	-	-	11
กก.	-	29	-	3	4	1	6	-	4	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	38	-	7	9	55
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	14	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	18	-	-	4	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16	6	6	-	-	-	-	-	-	3	16	6	6	-	31
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	7	3	3	2	17	7	3	5	34
รวม	7	214	16	5	21	1	41	6	5	2	3	49	10	6	1	2	52	12	3	6	13	356	44	19	30	462
รวมศูนย์	263					55					69					75										

6.2 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासูกรี				ศูนย์นันทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	2	-	-	14	2	-	16
ทอ.	9	14	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	14	2	-	25
บท.	1	2	-	-	1	22	-	-	1	3	-	-	-	5	-	-	3	32	-	-	35
วท.	1	8	1	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	3	1	-	1	18	2	-	21
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-	4	-	-	-	21	-	-	21
ศศ.	-	9	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	12	4	-	16
สวพ.	-	19	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	2	1	22
สวท.	-	27	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	4	-	31
สวส.	1	15	1	-	2	7	-	-	1	7	-	-	1	8	1	-	5	37	2	-	44
สอ.	-	8	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	3	-	11
กก.	12	25	3	-	6	5	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	18	33	4	-	55
กค.	-	27	3	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33	3	-	37
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	18
กบ.	-	19	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	3	-	22
กพ.	4	13	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	17	2	-	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	21	4	-	-	-	-	-	6	21	4	-	31
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	22	4	-	8	22	4	-	34
รวม	28	206	28	1	10	44	1	-	8	57	4	-	9	58	8	-	55	365	41	1	462
รวมศูนย์	263				55				69				75								

6.3 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ชรก. / พนม.)									จ้างตามภาระ (พรก. / ลจป. / ลจป. (รด)	รวม
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ			
คอ.	-	-	-	12	1	-	-	-	-	3	16
ทอ.	-	-	-	4	8	-	-	-	-	13	25
บท.	-	-	-	18	7	-	-	-	-	10	35
วท.	-	-	-	8	6	-	-	-	-	7	21
วส.	-	-	-	18	2	-	-	-	-	1	21
ศศ.	-	-	-	8	5	-	-	-	-	3	16
สวพ.	-	-	-	17	3	-	-	-	-	2	22
สวท.	-	-	-	17	12	-	-	-	-	2	31
สวส.	4	-	-	26	13	-	-	-	-	1	44
สอ.	-	-	-	7	3	1	-	-	-	-	11
กก.	1	1	-	27	10	-	-	-	-	16	55
กค.	-	1	-	14	20	-	-	-	-	2	37
กผ.	-	-	-	11	7	-	-	-	-	-	18
กบ.	-	-	-	17	3	-	-	-	-	2	22
กพ.	-	-	-	11	7	-	-	-	1	4	23
กบน.	-	-	-	16	1	2	-	-	-	12	31
กบส.	-	-	-	15	3	1	-	-	-	15	34
รวมทั้งสิ้น	5	2	-	246	111	4	-	-	1	93	462
	7			361					1		
	369										

7. จำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	รวมทั้งสิ้น	สายวิชาการ			สายสนับสนุน				หมายเหตุ
		ขรก.	พนม.	รวม	ขรก.	พนม.	ลจป.	รวม	
คอ.	1	1	-	1	-	-	-	-	อ. 1 คน
ทอ.	2	2	-	2	-	-	-	-	ผศ. 2 คน
บท.	4	2	2	4	-	-	-	-	ขรก. : ผศ. 1 คน อ. 1 คน / พนม. : ผศ. 1 คน / อ. 1 คน
วท.	1	1	-	1	-	-	-	-	ผศ. 1 คน
วส.	3	2	-	2	-	1	-	1	อ. 1 คน / ผศ. 1 คน / ปฏิบัติการ 1 คน
ศศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	
สวพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	
สวท.	-	-	-	-	-	-	-	-	
สวส.	1	-	-	-	-	1	-	1	ปฏิบัติงาน 1 คน
สอ.	1	-	-	-	1	-	-	1	ชำนาญการพิเศษ 1 คน
กก.	2	-	-	-	-	-	2	2	พนักงานขับรถยนต์ ระดับ 2 จำนวน 2 คน
กค.	-	-	-	-	-	-	-	-	
กบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	
กพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	15	8	2	10	1	2	2	5	

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart

มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS แหล่งเรียนรู้
ด้านวิชาชีพ
ราชมงคลสุวรรณภูมิ และเทคโนโลยี

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
กองบริหารงานบุคคล