



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สารบัญ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ	หน้า
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	1 - 3
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5
<u>การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>	5
3.1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	6 - 11
3.1.2 ด้านการวิจัย	12 - 17
3.1.3 ด้านวิชาชีพเทคโนโลยี และนวัตกรรม	17 - 26
3.1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ	26 - 29
<u>การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>	30
3.2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	31 - 34
3.2.2 ด้านวิชาชีพเทคโนโลยี และนวัตกรรม	35 - 37
3.2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	38 - 40
3.2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	40 - 42
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย	42 - 44
5. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	45 -46
6. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	47 - 49
7. จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	50

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

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX และ AUN-QA และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570 ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของการทำงานเป็นทีมและขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้มองความเป็นนานาชาติและเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข เพื่อก้าวสู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมชั้นนำแห่งอนาคต (Technology and Innovation University) ภายใต้นโยบาย “RUS NEXT” รวมไปถึงแผนการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2568 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

กิจกรรม/ โครงการ/อื่น ๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	แผน	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง						
ทบทวนกรอบ โครงสร้าง อัตรากำลัง	มีการทบทวน/ ปรับปรุงกรอบ โครงสร้าง อัตรากำลัง อย่างน้อย 1 ครั้ง	วิเคราะห์ข้อมูล ภาระงานและ ภารกิจของ แต่ละหน่วยงาน	มีการวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานและ ภารกิจของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย จำนวน 1 ครั้ง ตามคำสั่ง แต่งตั้ง คกก. จัดทำโครงสร้างการแบ่ง งานภายในของส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลังสายวิชาการและสนับสนุน ระยะที่ 5 (พ.ศ.2570-2573) ซึ่งปัจจุบัน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	✓	-

กิจกรรม/ โครงการ/อื่น ๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	แผน	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
			อยู่ระหว่างการดำเนินการของ คณะกรรมการในการวิเคราะห์ข้อมูล ภาระงานและภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน			
1.2 การสรรหา						
ระบบการรับ สมัครบุคคลผ่าน ทางอิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับ สมัครบุคคลผ่าน ทางอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 60% ของแผนงาน (ออกแบบและ พัฒนาระบบ)	มีระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์ โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัย ได้ใช้ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ https://rmutsb.thaijobjob.com	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	✓	-

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยยังคงมีเป้าหมายในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย
สายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เป็น 1 : 0.5 โดยมีแนวทางในการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับสัดส่วนดังกล่าว
มีการพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วนในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นสำคัญ และเป็นไปตามแนวทางของ
การบริหารงบประมาณให้ก่อประโยชน์สูงสุด โดยสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีสัดส่วนของบุคลากร
สายวิชาการต่อบุคลากรสนับสนุน 1 : 0.66 (ปี งบประมาณ 2567 1 : 0.75)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง		จำนวนบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2568	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	51	15	50	16
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	52	14	55	15
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	166	32	168	31
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	113	19	114	21
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	140	21	139	22
คณะศิลปศาสตร์	91	16	94	16
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	18	0	21
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	41	0	42
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	31	0	31
สำนักงานอธิการบดี	0	191	0	196

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง		จำนวนบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2568	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
รวม	613	398	620	411
สัดส่วน สายวิชาการ : สนับสนุน	1	0.65	1	0.66
*ไม่รวมกลุ่มแรงงาน				

ปัญหา/ อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. คงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน และเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนตามเป้าหมายที่กำหนด คือ บุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน 1 : 0.5
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพ และมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก สามารถเปลี่ยนประเภทเป็นบุคลากรสายวิชาการโดยให้นับประสบการณ์ต่อเนื่อง

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล)

เป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
2. พิจารณาการกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/ โครงการ/อื่นๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	แผน	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
2.1 ทบทวน/ ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สายวิชาการ	มีประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการของ บุคลากรสาย วิชาการฉบับ ใหม่	ประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของบุคลากรสาย วิชาการฉบับใหม่	ดำเนินการเสร็จสิ้น มีประกาศฯ เรื่อง เกณฑ์และค่าคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายงานวิชาการ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 ซึ่งมหาวิทยาลัยเวียนแจ้งให้ บุคลากรทราบโดยทั่วกันแล้ว และ เริ่มใช้ในรอบการประเมินที่ 2/2567 (1 พฤศจิกายน 2567 - 31 พฤษภาคม 2568)	ต.ค. - พ.ย. 67	✓	-
2.2 ทบทวน/ ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สายสนับสนุน	มีประกาศ หลักเกณฑ์ การ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการของ บุคลากรสาย สนับสนุนฉบับ ใหม่	ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย สนับสนุนฉบับใหม่	ดำเนินการเสร็จสิ้น มีประกาศฯ เรื่อง เกณฑ์การประเมินและค่า คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสายงาน สนับสนุน เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2568 ซึ่งมหาวิทยาลัยเวียนแจ้งให้ บุคลากรทราบโดยทั่วกันแล้ว และ เริ่มใช้ในรอบการประเมินที่ 2/2568 (1 ธันวาคม 2568 - 30 พฤษภาคม 2569)	ต.ค. 67 - ก.ค. 68	✓	-

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรจะสามารถเป็นไปได้อย่างมีความเรียบร้อยและสอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน

ปัญหา/ อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

- ไม่มี -

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

- พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามตำแหน่งงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

เป้าหมายความก้าวหน้าในสายงาน

- การกำหนดแนวทางการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม รวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- การสร้างคลินิกในการเขียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- การสร้างพี่เลี้ยงในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

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. 2568 คือ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้มาใช้จริงอย่างไร จำแนกแต่ละด้านนั้น โดยสรุปผลการพัฒนารายหน่วยงาน ดังนี้

หน่วย งาน	จำนวน บุคลากร	แผน	บรรลุ/ ไม่บรรลุ	ผลการดำเนินงานสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
				ด้านที่ 3.1.1		ด้านที่ 3.1.2		ด้านที่ 3.1.3		ด้านที่ 3.1.4	
				ผ่าน	นำไปใช้ ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ ประโยชน์
1. คอ.	50	ร้อยละ 75	2 / 2	68	68	80	80	96	96	38	38
2. ทอ.	55	ร้อยละ 75	4	98.18	98.18	76.36	76.36	98.18	98.18	76.36	76.36
3. บท.	168	ร้อยละ 75	4	98.81	98.81	83.93	83.93	94.64	94.64	82.14	82.14
4. วท.	114	ร้อยละ 75	4	80.70	80.70	76.32	76.32	78.95	78.95	76.32	76.32
5. วส.	139	ร้อยละ 75	4	84.89	84.89	84.17	84.17	82.01	82.01	81.29	81.29
6. ศศ.	94	ร้อยละ 75	4	87.23	87.23	90.43	90.43	100	100	100	100
รวม	620	ร้อยละ 75		88.06	88.06	82.58	82.58	90.16	90.16	79.32	79.32

จากผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าบรรลุตามแผนทั้ง 4 ด้าน โดยมีลำดับดังนี้ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ร้อยละ 90.16 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน

สมัยใหม่ ร้อยละ 88.06 ด้านการวิจัย ร้อยละ 82.58 และด้านผลงานทางวิชาการ ร้อย 79.32 โดยจำแนกเป็นรายหน่วยงาน ดังนี้

- บรรลุตามแผนครบทั้ง 4 ด้าน จำนวน 5 หน่วยงาน คือ 1) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ 3) คณะศิลปศาสตร์ 4) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- บรรลุตามแผน 2 ด้าน จำนวน 1 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยงานคณะ)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากรทั้งหมด	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	50	×	34	68	34	68
2. ทอ.	ร้อยละ 75	55	✓	54	98.18	54	98.18
3. บท.	ร้อยละ 75	168	✓	166	98.81	166	98.81
4. วท.	ร้อยละ 75	114	✓	92	80.70	92	80.70
5. วส.	ร้อยละ 75	139	✓	118	84.89	118	84.89
6. ศศ.	ร้อยละ 75	94	✓	82	87.23	82	87.23
รวมทั้งสิ้น		620	✓	546	88.06	546	88.06

ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าบรรลุตามแผน ร้อยละ 88.06 โดยมีหน่วยงานที่บรรลุตามแผน จำนวน 5 หน่วยงาน

1. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 98.81
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 98.18
3. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 87.23
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 84.89
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 80.70

ที่ไม่บรรลุตามแผน จำนวน 1 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 68

จากผลการดำเนินงานที่บรรลุตามแผนทุกคณะ มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และมีการนำ AI มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ปัญหา/อุปสรรค

1. ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน คณาจารย์มีภาระงานที่หลากหลาย ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานบริหาร ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมตามวันและเวลาที่กำหนดได้ ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2. ความพร้อมของอาจารย์บางส่วนในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ AI อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านนวัตกรรมการสอน รวมถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ สื่อดิจิทัล และระบบสนับสนุน การเรียนรู้ที่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้การบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ปรับรูปแบบการจัดอบรมให้มีความยืดหยุ่นและเข้าถึงง่าย เช่น รูปแบบออนไลน์ (E-Learning) หรือแบบ On-demand เพื่อให้สอดคล้องกับตารางการทำงานของคณาจารย์
2. ผลักดันให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้สามารถเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับ บทบาทและพันธกิจ ควบคู่ไปกับระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประกันคุณภาพว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด
3. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูยุคดิจิทัล เช่น การใช้ AI เพื่อ ออกแบบการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอนเชิงโต้ตอบ และการประเมินผลด้วยเทคโนโลยี จัดให้มีระบบสนับสนุน ด้านเทคนิคและฐานข้อมูลสื่อการสอนกลาง รวมถึงส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและพัฒนารองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้สอนรวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนก่อนนำเทคนิคการ สอนสมัยใหม่มาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการเรียนรู้รูปแบบใหม่ และจัดทำระบบติดตามและ ประเมินผลการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มี ประสิทธิภาพ

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
คอ.	ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถประยุกต์ใช้ นวัตกรรมและเทคนิคการสอนสมัยใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยเน้น การออกแบบการเรียนรู้ที่ ยืดหยุ่นและยืดหยุ่นเป็นสำคัญ (Student-centered Learning) มีการบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อ สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิด วิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่ไปกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ที่ สอดคล้องกับศักยภาพรายบุคคล รวมถึง ความสามารถในการบริหารจัดการชั้น เรียนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	1. ความไม่สมบูรณ์ของฐานข้อมูล: บุคลากรบางส่วนไม่ได้บันทึกผลการ พัฒนาดตนเองลงในระบบ HRS ภายหลังจากการอบรม ทำให้ฐานข้อมูล ไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการติดตามและ ประเมินผลภาพรวมของหน่วยงาน 2. ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระ งาน: คณาจารย์มีภาระงานที่ หลากหลาย ทั้งด้านการสอน การ วิจัย การบริการวิชาการ และงาน บริหาร ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการ อบรมตามวันและเวลาที่กำหนดได้ ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพขาด	1. จัดทำระบบแจ้งเตือน ในการบันทึก ข้อมูลผ่านระบบ HRS เพื่อให้ ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย 2. ปรับรูปแบบการจัดอบรมให้มีความ ยืดหยุ่นและเข้าถึงง่าย เช่น รูปแบบ ออนไลน์ (E-learning) หรือแบบ On-demand เพื่อให้ สอดคล้องกับตารางการทำงานของ คณาจารย์ 3. ผลักดันให้บุคลากรจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้สามารถ เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับบทบาท และพันธกิจ ควบคู่ไปกับระบบติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	และเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างดียิ่งขึ้น	ความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	ประกันคุณภาพว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด
ทอ.	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ได้นำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสมาร์ตฟาร์ม เพื่อสร้างสื่อการเรียนการสอน คือ การใช้ข้อมูลและอุปกรณ์อัจฉริยะ เช่น เซ็นเซอร์, โดรน, ระบบอัตโนมัติ เพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลการเกษตร (สภาพอากาศ, ดิน, การเจริญเติบโต) แล้วนำมาสร้างเป็นบทเรียนจริง การสาธิต หรือการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการการทำงาน และผลลัพธ์ของการเกษตรยุคใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม วัดผลได้ และเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริงในฟาร์มได้ดียิ่งขึ้น	ไม่มี	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรได้วางแผนจัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 รวมถึงจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อผลักดันให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มจุดแข็งให้กับบุคลากร
บท.	ได้นำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ โดยปรับเนื้อหาทุกรายวิชาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ใช้สื่อสมัยใหม่และเครื่องมือดิจิทัล เช่น Google Workspace, AI Presentation Tools, และ Looker Studio เพื่อสร้างสื่อการสอนที่ทันสมัยและมีส่วนร่วมมากขึ้น ปรับบทบาทผู้สอนจากผู้บรรยายเป็นโค้ช ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Blended Learning รวมทั้งประยุกต์ใช้ผลการวิจัยด้าน AI และ Machine Learning เพื่อพัฒนา	แม้จะมีการปรับเนื้อหาและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลแล้ว แต่ยังประสบปัญหาในด้านความพร้อมของอาจารย์บางส่วนในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ AI อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านนวัตกรรมการสอน รวมถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์สื่อดิจิทัล และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้การบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร	ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูยุคดิจิทัล เช่น การใช้ AI เพื่อออกแบบการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอนเชิงโต้ตอบ และการประเมินผลด้วยเทคโนโลยี จัดให้มีระบบสนับสนุนด้านเทคนิคและฐานข้อมูลสื่อการสอนกลาง รวมถึงส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและพัฒนาการสอนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในศตวรรษที่ 21

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	กรณีศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21		
วท.	ไม่มี	<p>ปัญหาเรื่องของทัศนคติและความเข้าใจ ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการสอนสมัยใหม่ มองว่าการสอนสมัยใหม่คือใช้เทคโนโลยีเท่านั้น ไม่เข้าใจแก่นแท้ของ Active Learning / PBL / Inquiry ยังเน้นการบรรยาย การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คำนึงวิธีสอนแบบเดิมมานาน ปัญหาเรื่องของสมรรถนะด้านดิจิทัลของอาจารย์ คือมีทักษะเทคโนโลยีไม่เท่ากัน บางคนยังไม่ถนัด LMS (Google Classroom, Moodle) / Online Assessment / สื่อ Interactive และไม่มั่นใจการใช้ AI อย่างเหมาะสม รวมถึงไม่มีแนวปฏิบัติ (AI Policy)</p>	<p>การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่จะเน้นเพิ่มเติมไปที่บุคลากรที่ยังยึดติดกับการสอนแบบเดิมให้มากขึ้น รวมถึง บุคลากรที่มีการใช้เทคโนโลยีอยู่แล้วก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้ปลอดภัย และเป็นประโยชน์ เข้าใจในเทคโนโลยี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีให้ใช้งานฟรีในปัจจุบันด้วย จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop-based Training) เน้น ลงมือทำจริง มากกว่าอบรมบรรยาย ตัวอย่างโครงการ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Active Learning & PBL Design ผลลัพธ์คือ รู้วิธีการสร้างแผนกิจกรรมรายวิชา 2. Assessment & Rubric Design ผลลัพธ์คือ รู้วิธีการวัดผลเชิงสมรรถนะ 3. Digital Teaching Tools ผลลัพธ์คือ รู้วิธีการใช้ LMS, AI, VR 4. AI for Teaching ผลลัพธ์คือ ใช้ ChatGPT เป็น TA
วส.	ไม่มี	<p>ขาดคำอธิบายตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีคำอธิบายในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด เช่น จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 ควรระบุการคำนวณร้อยละดังกล่าว นับจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน บรรจุไม่น้อยกว่ากี่เดือน เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากรสายวิชาการของคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรม

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
			ศาสตร์ โดยบุคลากรที่บรรจุใหม่ 3 คน เมื่อประมาณเดือนสิงหาคม 2568 ทำให้เมื่อรายงานรอบ 12 เดือน มีการนับรวมบุคลากรที่บรรจุใหม่ ซึ่งอาจส่งผลต่อร้อยละของการดำเนินงาน จึงควรกำหนดเกณฑ์การวัดให้ชัดเจน 2. ในส่วนของบุคลากรที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นการรายงานในภาพรวมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ เนื่องจากเส้นทางการอนุมัติการรายงานในระบบ HRS อยู่ที่สำนักงานอธิการบดี
ศศ.	การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในหลายมิติ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารแบบสองทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและสามารถปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	คณะศิลปศาสตร์ยังมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งปัญหาการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรในบางพื้นที่ ส่งผลให้การนำเทคนิคการสอนสมัยใหม่ไปใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพและข้อจำกัดด้านความพร้อมของผู้เรียนบางส่วนยังขาดทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและมีความแตกต่างในการเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมี ความคุ้นเคยกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิมจึงต้องใช้เวลาในการปรับตัว	ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้สอนรวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนก่อนนำเทคนิคการสอนสมัยใหม่มาใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการเรียนรู้รูปแบบใหม่ และจัดทำระบบติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการฝึกอบรมพัฒนาการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	6-10 , 17 และ 27-31 ม.ค. 68	289,600	188,400	วส.
2. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณภาพด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ AUN-QA	23 ม.ค. 68	33,300	30,780	ศศ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
3. โครงการอบรมหลักสูตร AI Teacher Toolkit รวม เครื่องมือ AI สำหรับครูยุคใหม่ต้องมี	1 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
4. อบรม เรื่อง AI สำหรับการเรียนการสอน และการ บริหารจัดการงานฟาร์ม ทางเกษตร และศึกษาดูงาน การบริหารจัดการเกษตรสมัยใหม่ ภายใต้โครงการพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568	22-23 พ.ค. 68	240,000	202,150	ทอ.
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและกำกับติดตาม การพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (Asean University Network Quality Assurance) (ขอเงินเพิ่ม นอกจากได้รับจัดสรร 6,120 บาท)	9 มิ.ย. 68	21,600	27,720	สวท.
6. โครงการพัฒนาการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ตาม Learning Outcome	9 มิ.ย. 68	22,800	21,960	ศศ.
7. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหาร ระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อยกระดับคุณภาพ ระดับ หลักสูตร - กิจกรรมที่ 1 อบรมหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเกณฑ์ AUN-QA - กิจกรรมที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตรและร่างวัฒนธรรมคุณภาพ	23 พ.ค. 68 30 มิ.ย., 2-4 ก.ค., 7- 9 ก.ค., 14-17 ก.ค.	266,100	229,080	บท.
8. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหาร ระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะ - กิจกรรมที่ 1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเตรียมความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจตัวบ่งชี้และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศEdPEX - กิจกรรมที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับคณะ	18, 22 เม.ย. 68 25 ก.ค.68	58,500	57,900	บท.
		931,900	757,990	

ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สถาบันวิจัยและพัฒนา และหน่วยงานคณะ)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากรทั้งหมด	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	50	✓	40	80	40	80
2. ทอ.	ร้อยละ 75	55	✓	42	76.36	42	76.36
3. บท.	ร้อยละ 75	168	✓	141	83.93	141	83.93
4. วท.	ร้อยละ 75	114	✓	87	76.32	87	76.32
5. วส.	ร้อยละ 75	139	✓	117	84.17	117	84.17
6. ศศ.	ร้อยละ 75	94	✓	85	90.43	85	90.43
รวมทั้งสิ้น		620	✓	512	82.58	512	82.58

ด้านการวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าบรรลุบรรลุตามแผนทุกหน่วยงาน ร้อยละ 82.58

1. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 90.43
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 84.17
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 83.93
4. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 80
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 76.36
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 76.32

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดโครงการ/อบรมในทุกๆ ปี เช่น โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับนักวิจัยและคณะกรรมการ โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น

ปัญหา/อุปสรรค

1. ข้อจำกัดด้าน งบประมาณสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ที่ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการเชิงสร้างสรรค์และการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
2. คณาจารย์ขาด ทักษะด้านการวิจัยเชิงลึก การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร
3. คณาจารย์ทักษะการเขียนงานวิชาการและตีพิมพ์ยังไม่เข้มข้น ในเรื่องของภาษาอังกฤษ ขาดงานวิจัยแบบทีมและบูรณาการสหสาขา ทำให้ศักยภาพผลงานต่ำอีกทั้งแรงจูงใจไม่เพียงพอ ระบบ incentive ยังไม่จูงใจต่อการตีพิมพ์ระดับสูง
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมและต่างประเทศยังมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การต่อยอดผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์หรือการเผยแพร่ในระดับสากลยังไม่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย

5. ด้านเวลาและภาระงาน นักวิจัยมีภาระงานประจำมากทำให้มีเวลาจำกัดในการทำวิจัยประกอบกับกระบวนการวิจัยต้องใช้ระยะเวลานานจึงยากต่อการบริหารจัดการเวลาให้สอดคล้องกับกรอบระยะเวลาโครงการ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเชิงบูรณาการ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัยระดับนานาชาติ (Scopus / Q1-Q3) การใช้ Generative AI และ AI Agent เพื่อช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาเนื้อหางานวิจัย รวมทั้งส่งเสริมการสร้าง ผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ ที่สามารถยื่นจดสิทธิบัตรหรือขยายผลสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริง นอกจากนี้ควรจัดตั้ง ศูนย์สนับสนุนงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา (Research and IP Support Center) เพื่อเป็นกลไกช่วยเหลือด้านเอกสาร การขอจดทะเบียน และการหาคู่ความร่วมมือทางธุรกิจ

2. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อยกระดับผลงานวิจัยของคณะให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างยั่งยืน

3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ Writing Clinic หรือ Grant Proposal Bootcamp ลดภาระงานสอนสำหรับนักวิจัยเป้าหมาย สร้าง Research Team และ Research Cluster ในการบูรณาการข้ามสาขา พัฒนาระบบ Incentive เงินรางวัล ,ตำแหน่ง และ คະแนนผลงาน รวมถึง สนับสนุนทุนวิจัย Seed Fund ภายในคณะ สำหรับเริ่มต้นโครงการวิจัยต่างๆ

4. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในหัวข้อที่เฉพาะเจาะจง เช่น การใช้สถิติขั้นสูง การเขียนบทความวิจัยและการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล จัดระบบพี่เลี้ยงโดยนักวิจัยอาวุโสคอยให้คำปรึกษาให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
คอ.	บุคลากรนำทักษะด้านการวิจัยมาบูรณาการกับการทำงานใน 2 มิติหลัก ได้แก่ 1) ด้านการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรและสื่อจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้วิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน และ 2) ด้านวิชาการ โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร	ไม่มี	ไม่มี
ทอ.	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ได้นำความรู้จากการ	ไม่มี	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรได้วางแผนจัด

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	พัฒนาโดยบุคลากรสามารถสร้างผลงานตีพิมพ์เพิ่มขึ้นครอบคลุมทั้ง 5 สาขาวิชาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ		โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 รวมถึงจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อผลักดันให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มจุดแข็งให้กับบุคลากร
บพ.	มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสร้างผลงานวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติทั้งในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1 และ 2 รวมถึง Scopus (ระดับ Q2) รวมทั้งผลงานที่นำเสนอใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการของสมาคมวิชาชีพหลายบทความ ซึ่งสะท้อนถึงการยกระดับคุณภาพการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล นอกจากนี้ อาจารย์ได้นำแนวทางและเทคนิคการตรวจสอบ-คัดเลือกวารสารที่มีคุณภาพ มาประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อผลักดันการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้าน Generative AI และ AI Agent เพื่อสนับสนุนการเขียนบทความ การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำผลงานวิจัยให้มีความแม่นยำและทันสมัยมากขึ้น ในด้านการใช้ประโยชน์ อาจารย์ได้นำผลการวิจัยและองค์ความรู้ที่ได้มาสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงของภาคธุรกิจและเทคโนโลยี ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดูแลงานวิจัยของนักศึกษา ส่งเสริมให้เกิดการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติอย่างเป็นระบบ อันเป็นการสร้าง	การดำเนินงานวิจัยของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศยังประสบข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ ข้อจำกัดด้าน งบประมาณสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ที่ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการเชิงสร้างสรรค์และการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา อีกทั้งอาจารย์บางส่วนยังขาด ทักษะด้านการวิจัยเชิงลึก การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมและต่างประเทศยังมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การต่อยอดผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์หรือการเผยแพร่ในระดับสากลยังไม่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย	ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเชิงบูรณาการ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัยระดับนานาชาติ (Scopus / Q1-Q3) การใช้ Generative AI และ AI Agent เพื่อช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาเนื้อหางานวิจัย รวมทั้งส่งเสริมการสร้าง ผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ ที่สามารถยื่นจดสิทธิบัตรหรือขยายผลสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริง นอกจากนี้ควรจัดตั้ง ศูนย์สนับสนุนงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา (Research and IP Support Center) เพื่อเป็นกลไกช่วยเหลือด้านเอกสาร การจดทะเบียน และการหาความร่วมมือทางธุรกิจ พร้อมทั้งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อยกระดับ ผลงานวิจัยของคณะให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างยั่งยืน

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	วัฒนธรรมวิจัยที่เข้มแข็งและเชื่อมโยงกับ การเรียนการสอนของคณะอย่างยั่งยืน		
วท.	ไม่มี	อาจารย์ในคณะวิทยามีภาระงานสอน สูงเพราะมีทั้งรายวิชาในหลักสูตรของ คณะเองและวิชาศึกษาทั่วไปที่ต้อง สอนให้กับทุกคณะ จึงทำให้มีเวลาใน การทำวิจัยจำกัด รวมถึงทักษะการ เขียนงานวิชาการและตีพิมพ์ยังไม่ เข้มแข็ง ในเรื่องของภาษาอังกฤษ ขาด งานวิจัยแบบทีมและบูรณาการสห สาขา ทำให้ศักยภาพผลงานต่ำอีกทั้ง แรงจูงใจไม่เพียงพอ ระบบ incentive ยังไม่จูงใจต่อการตีพิมพ์ระดับสูง	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ Writing Clinic หรือ Grant Proposal Bootcamp ลดภาระงานสอน สำหรับนักวิจัยเป้าหมาย สร้าง Research Team และ Research Cluster ในการบูรณาการข้ามสาขา พัฒนาระบบ Incentive เงินรางวัล , ตำแหน่ง และ คะแนนผลงาน รวมถึง สนับสนุนทุนวิจัย Seed Fund ภายในคณะ สำหรับเริ่มต้น โครงการวิจัยต่างๆ
วส.	ไม่มี	ขาดคำอธิบายตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าในแต่ละ ตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการ วัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด	1. ควรมีคำอธิบายในแต่ละตัวชี้วัด ให้ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการ วัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จ ของแต่ละตัวชี้วัด เช่น จำนวนผู้ผ่าน การพัฒนาร้อยละ 80 ควรระบุการ คำนวณร้อยละดังกล่าว นับจาก จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/ บุคลากรสายสนับสนุน บรรจุไม่น้อย กว่ากี่เดือน เป็นต้น โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากร สายวิชาการของคณะ วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรม ศาสตร์ โดยบุคลากรที่บรรจุใหม่ 3 คน เมื่อประมาณเดือนสิงหาคม 2568 ทำให้เมื่อรายงานรอบ 12 เดือน มีการนับรวมบุคลากรที่บรรจุ ใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อร้อยละของการ ดำเนินงาน จึงควรกำหนดเกณฑ์การ วัดให้ชัดเจน 2. ในส่วนของบุคลากรที่เป็น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นการ รายงานในภาพรวมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยได้หรือไม่ เนื่องจาก

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
			เส้นทางการอนุมัติการรายงานในระบบ HRS อยู่ที่สำนักงานอธิการบดี
ศศ.	การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบมากขึ้น สามารถกำหนดประเด็นปัญหาวิจัยได้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการทำงาน มีทักษะในการออกแบบวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมเกิดผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานจริง มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีวิชาการทั้งในระดับสถาบันและระดับชาติ	ด้านเวลาและภาระงาน นักวิจัยมีภาระงานประจำมากทำให้มีเวลาจำกัดในการทำวิจัยประกอบกับกระบวนการวิจัยต้องใช้ระยะเวลานาน จึงยากต่อการบริหารจัดการเวลาให้สอดคล้องกับกรอบระยะเวลาโครงการ	คณะควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในหัวข้อที่เฉพาะเจาะจง เช่น การใช้สถิติขั้นสูง การเขียนบทความวิจัยและการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล จัดระบบพี่เลี้ยงโดยนักวิจัยอาวุโสคอยให้คำปรึกษาให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการวิจัย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับนักวิจัยและคณะกรรมการ	21 เม.ย. 68	14,400	14,400	สวพ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม กิจกรรมที่ 2 "START UP สู่งานตีพิมพ์นานาชาติ : เทคนิคการตรวจสอบและคัดเลือกวารสารสู่แนวปฏิบัติที่ดี"	30 พ.ค. 68	3,600	3,600	สวพ.
3. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยอัจฉริยะ -กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา -กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนบทความวิจัย บทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ -กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนตำราและผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ด้วย AI	23-24 มิ.ย. 68	45,300	32,280	ศศ.
4. โครงการการเผยแพร่ ผลักดันและเร่งรัดการนำผลงานวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ กิจกรรม	26-27 มิ.ย. 68	54,448.21	54,448.21	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการวิจัย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
ย่อย "Research Publication Workshop: เส้นทางสู่การตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ"				
5. โครงการ BA&IT Research Camp กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการให้ได้ทุน กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเขียนวิจัยให้ปัง ตีพิมพ์ Scopus ให้ได้ผล: พัฒนาเทคนิคการเขียนสู่การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ กิจกรรมที่ 3 การสืบค้นงานวิจัยในฐานข้อมูลวิจัยระดับนานาชาติ กิจกรรมที่ 4 กระบวนการทำ E-book เพื่อการพาณิชย์	18-19 มิ.ย.68 23 มิ.ย.68 17 ก.ย.68 18 ก.ย.68	100,000	97,469	บพ.
		217,748.21	220,197.21	

ผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริหารงานบุคคล และหน่วยงานคณะ)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากรทั้งหมด	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	50	✓	48	96	48	96
2. ทอ.	ร้อยละ 75	55	✓	54	98.18	54	98.18
3. บพ.	ร้อยละ 75	168	✓	159	94.46	159	94.46
4. วท.	ร้อยละ 75	114	✓	90	78.95	90	78.95
5. วส.	ร้อยละ 75	139	✓	114	82.01	114	82.01
6. ศศ.	ร้อยละ 75	94	✓	94	100	94	100
รวมทั้งสิ้น		620	✓	559	90.16	559	90.16

ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าบรรลุตามแผนทุกหน่วยงาน ร้อยละ 90.16

1. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 100
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 98.18
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 96
4. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 94.64
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 82.01
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 78.95

โดยมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี โดยมอบหมายให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความรู้ด้านเพิ่มศักยภาพและทักษะด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรสายวิชาการ และหน่วยงานระดับคณะได้พัฒนาบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการสามารถนำความรู้ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน

ปัญหา/ อุปสรรค

1. การขาดทักษะทางด้านดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. บุคลากรบางรายยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ขาดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างสรรค์ นวัตกรรมการสอนเชิงดิจิทัล (Digital Teaching Innovation) และบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการทำงานในยุคเทคโนโลยีและนวัตกรรม
2. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามสายงาน อาจแยกอบรม เช่น AI, Data, IoT, Coding, Smart Tech, Innovation Design จัดระบบ Upskill-Reskill อย่างต่อเนื่องผ่าน Bootcamp, Certification, Micro-credential มีการสร้างเครือข่ายอุตสาหกรรม จัดฝึกอบรมจริงกับสถานประกอบการ และเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมสอนให้มากขึ้น
3. สนับสนุนพื้นที่สร้างนวัตกรรม เช่น FabLab , Innovation Hub , Makerspace และ ลดภาระงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมต้นแบบ จะมีการจัดระบบ Incentive & Recognition ด้านนวัตกรรม ให้เครดิตผลงานด้าน Patent, Startup, Prototype เทียบเท่างานวิจัย
4. ควรมีระบบติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ มีการติดตามความก้าวหน้าและให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
คอ.	โดยการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือออนไลน์ และสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน รวมทั้งการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังสามารถประยุกต์แนวความคิดการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการชั้นเรียนและวัดผล ประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การ	ไม่มี	ไม่มี

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	จัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น		
ทอ.	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตรพัฒนาด้านวิชาชีพให้ บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายทั้ง กฎหมายเดิมและกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานเสริมภูมิคุ้มกันในการ ป้องกันการกระทำความผิดต่อกฎหมาย โดยบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อ กฎหมาย และระเบียบของมหาวิทยาลัย รวมถึงได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในสมาร์ท ฟาร์ม เพื่อสร้างสื่อการเรียนการสอน คือ การใช้ข้อมูลและอุปกรณ์อัจฉริยะ เช่น เซ็นเซอร์, โดรน, ระบบอัตโนมัติ เพื่อเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลการเกษตร (สภาพ อากาศ, ดิน, การเจริญเติบโต) นอกจากนี้ แล้วบุคลากรยังได้รับองค์ความรู้ด้านการ บริหารจัดการเกษตรสมัยใหม่ โดย บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการ จัดทำหลักสูตรใหม่วิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร	ไม่มี	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตรได้วางแผนจัด 1) โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ 2569 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ 3) จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อ ผลักดันให้บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและเพิ่มจุดแข็งให้กับ บุคลากร
บท.	ได้นำองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาปรับใช้ในการจัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการ AI และเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ากับรายวิชา วิชาชีพ เช่น การใช้ Prompt AI, Canva, ChatGPT, Gamma และ Looker Studio เพื่อสร้างสื่อการสอนและกิจกรรม การเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง รวมถึงการใช้ AI Gemini และ Excel ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทางธุรกิจและบัญชี นอกจากนี้ ยังมี การอบรมพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง AUN-QA และ AI for Teachers เพื่อ ปรับรายวิชาให้ทันสมัยและตอบโจทย์	คณาจารย์บางส่วนยังมีข้อจำกัดด้าน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการ เรียนการสอน ทำให้การพัฒนาและ บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับรายวิชา วิชาชีพยังไม่ทั่วถึง ขณะเดียวกัน โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น โปรแกรมเฉพาะทาง เครื่องมือ สร้างสื่อดิจิทัล และอุปกรณ์ สนับสนุนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ยังมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้การพัฒนา ศักยภาพทางวิชาชีพและสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีของผู้เรียนดำเนินไป ได้อย่างจำกัด	ควรส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนา ทักษะด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยจัด อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การใช้ Generative AI, Prompt Engineering, Digital Marketing Tools, และ Data Visualization Platforms เพื่อพัฒนาสื่อการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ ยุคดิจิทัล พร้อมทั้งปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และระบบ AI เพื่อการ

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	ตลาดแรงงานยุคดิจิทัล สะท้อนถึงการยกระดับการเรียนการสอนสู่รูปแบบ Smart Learning และ Innovation-based Education อย่างเป็นทางการ		เรียนรู้ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างสรรค์ นวัตกรรมการสอนเชิงดิจิทัล (Digital Teaching Innovation) และบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการทำงานในยุคเทคโนโลยีและนวัตกรรม
วท.	ไม่มี	ปัญหาเรื่องทักษะเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีไม่เท่ากัน อาจารย์บางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญด้าน AI, Data, IoT, AR/VR และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสมัยใหม่ และขาดการพัฒนาวิชาชีพเชิงลึกตามสายงานเฉพาะทาง การอบรมส่วนใหญ่เป็นภาพรวม ไม่ตรงกับ ความเชี่ยวชาญรายบุคคลรวมถึงยังขาดเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้การเรียนรู้เทคโนโลยีจริงและการถ่ายทอดสู่การสอนมีจำกัดและยังมีภาระงานสอนสูง ทำให้ไม่มีเวลาดูตามเทรนด์เทคโนโลยีใหม่หรือพัฒนานวัตกรรม	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามสายงาน อาจจะแยกอบรม เช่น AI, Data, IoT, Coding, Smart Tech, Innovation Design จัดระบบ Upskill-Reskill อย่างต่อเนื่องผ่าน Bootcamp, Certification, Micro-credential มีการสร้างเครือข่ายอุตสาหกรรม จัดฝึกอบรมจริงกับสถานประกอบการ และเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมสอนให้มากขึ้น สนับสนุนพื้นที่สร้างนวัตกรรม เช่น FabLab , Innovation Hub , Makerspace และ ลดภาระงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมต้นแบบ จะมีการจัดระบบ Incentive & Recognition ด้านนวัตกรรม ให้เครดิตผลงานด้าน Patent, Startup, Prototype เทียบเท่า งานวิจัย
วส.	ไม่มี	ขาดคำอธิบายตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด	1. ควรมีคำอธิบายในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด เช่น จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 ครอบงุมการคำนวณร้อยละดังกล่าว นับจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
			<p>บุคลากรสายสนับสนุน บรรจุไม่น้อยกว่าที่เดือน เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากรสายวิชาการของคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยบุคลากรที่บรรจุใหม่ 3 คน เมื่อประมาณเดือนสิงหาคม 2568 ทำให้เมื่อรายงานรอบ 12 เดือน มีการนับรวมบุคลากรที่บรรจุใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายละเอียดของการทำงาน จึงควรกำหนดเกณฑ์การวัดให้ชัดเจน</p> <p>2. ในส่วนของบุคลากรที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นการรายงานในภาพรวมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ เนื่องจากเส้นทางการอนุมัติการรายงานในระบบ HRS อยู่ที่สำนักงานอธิการบดี</p>
ศศ.	<p>1. การนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการสอนสมัยใหม่ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการสอนที่หลากหลายตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน</p> <p>2. การนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานรวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม ส่งผล</p>	<p>1. การขาดทักษะทางด้านดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ</p> <p>2. บุคลากรบางรายยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ขาดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>คณะควรระบบติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ มีการติดตามความก้าวหน้าและให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p>

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	<p>ให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม</p> <p>3. การนำความรู้มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม โดยการพัฒนาสื่อและเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน</p>		

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสร้างผลงานทรัพย์สินทางปัญญาจากผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย	2, 7, 9, 11, และ 16 ต.ค.67	16,800	16,800	สวพ.
2. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมผลิตภัณฑ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเข้าสู่การยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	1 และ 14 - 16 พ.ย. 67	222,350	218,800	สวพ.
3. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.3 การประเมินศักยภาพและการประเมินมูลค่าของผลงานสู่การต่อยอดเชิงพาณิชย์	17 ธ.ค. 67	78,400	78,400	สวพ.
4. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 2.2 บ่มเพาะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็น	25-26 ม.ค. และ 7-9 ก.พ. 68	787,900	691,050	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
ผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีจากผลงานวิจัยและ นวัตกรรมของมหาวิทยาลัย				
5. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครอง ทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและ ผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทาง ปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเร่งรัด พัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยี	20-22 มี.ค. 68	367,764	313,464	สวพ.
6. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครอง ทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและ ผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทาง ปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.4 การพัฒนาศักยภาพด้านการเจรจาต่อรอง และถ่ายทอดเทคโนโลยีกับภาคธุรกิจ	27-29 มี.ค. 68	213,894	208,299	สวพ.
7. โครงการยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการทรัพย์สิน ทางปัญญาสู่การเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการบน ฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยศูนย์เชื่อมโยงภาค ประกอบการ (ELC) กิจกรรมที่ 1 ยกระดับศักยภาพด้าน การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา สู่การนำไปใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์ กิจกรรมอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูล ทรัพย์สินทางปัญญา (RUSIP)	6 และ 19 พ.ค. 68	26,544	26,544	สวพ.
8. โครงการอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ line bot เพื่อ บริหารจัดการองค์กร	9 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
9. โครงการอบรมหลักสูตร การตัดต่อวิดีโอด้วยโปรแกรม Wondershare filmora	16 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
10. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้างเกียรติบัตรออนไลน์ ฉบับอัตโนมัติ	25 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
11. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างสรรค์งานวิดีโอด้วย CapCut Desktop	30 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
12. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างแอปพลิเคชันด้วย Microsoft Power Apps	6 พ.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
13. โครงการอบรมการสร้าง Interactive Digital Flipbooks	13 พ.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
14. โครงการเรียนรู้เทคนิคการป้องกันภัยคุกคาม การ ตระหนักรู้ถึงอันตรายจากอาชญากรรมทางไซเบอร์และ กฎหมายทางคอมพิวเตอร์	18 ธ.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
15. โครงการอบรม "จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ : จากหลักการสู่การปฏิบัติ	27 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
16. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	29 ก.พ. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
17. โครงการเรียนรู้เทคนิคการป้องกันภัยบนโลก	5 มี.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
18. โครงการอบรมหลักสูตรจัดการระบบปฏิบัติการ Windows 11 อย่างมีประสิทธิภาพ	1 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
19. โครงการอบรมหลักสูตรสร้าง Line Chatbot ด้วย Google Dialogflow	10 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
20. โครงการอบรมหลักสูตรการทำความเข้าใจ AI และ Machine Learning สำหรับผู้เริ่มต้น	22 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
21. โครงการอบรมหลักสูตรสร้าง Website ฟรีโดยไม่ต้องเขียนโปรแกรมด้วย Google site	25 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
22. โครงการอบรม หลักสูตร สร้าง Dashboard ด้วย Looker Studio	28 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
23. โครงการอบรมหลักสูตร วิธีใช้ Copilot ผู้ช่วย AI ใน Window 11	6 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
24. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้างระบบแจ้งเตือนปฏิทินงานด้วย Google Calendar ผ่าน Telegram	15 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
25. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้างแบบสอบถามออนไลน์เพื่องานวิจัย	30 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
26. โครงการพัฒนาบุคลากร (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 240,000 บาท)	22 – 23 พ.ค. 68	160,800	129,953.50	ทอ.
27. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการอย่างมืออาชีพ (ศูนย์หัตถตรา) - กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการบัญชี - กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการจัดการ - กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการตลาด - กิจกรรมที่ 4 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการบริหารสารสนเทศ	29 – 30 พ.ค. 68	66,600	66,000	บพ.
28. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพ และการศึกษาคุณงานการจัดการเรียนการสอน (ศูนย์นันทบุรี)	29 – 30 พ.ค. 68	32,800	35,265	บพ.
29. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพ (ศูนย์वासกรี) - กิจกรรมที่ 1 หลักสูตร “โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์สาขาวิชาการเงินและเศรษฐศาสตร์” (การพัฒนา	10 - 11 เม.ย. 68	93,750	79,270	บพ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาจีน ผ่านมุมมอง เศรษฐศาสตร์ การเงิน และการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ ชุมชน) - กิจกรรมที่ 2 หลักสูตร “อบรมเชิงปฏิบัติการ การ เตรียมความพร้อมการประเมินคุณภาพตามแนวทาง AUN-QA หลักสูตรบัญชี” - กิจกรรมที่ 3 หลักสูตร “อบรมเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยี เพื่อผู้นำและการวิเคราะห์ข้อมูล” - กิจกรรมที่ 4 อบรมเชิงปฏิบัติการสาขาวิชาการตลาด หลักสูตร “Predictive Marketing ด้วย AI และ Data Analytics” - กิจกรรมที่ 5 หลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ”	1 - 2 พ.ค. 68 26 - 27 พ.ค. 68 16 - 17 มิ.ย. 68 26 - 27 มิ.ย. 68			
30. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน จำนวน 589,500 บาท)	13 - 15 พ.ย. 67	484,848	436,128	วท.
31. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี กับหน่วยงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรวม บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 150,000 บาท)	27 - 28 และ 31 ม.ค. 68	150,000	24,320	วท.
32. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 16 (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 557,200 บาท)	2 - 4 เม.ย. 68	557,200	522,350	วส.
33. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อก้าวสู่ เทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน จำนวน 138,400 บาท)	11 - 13 มิ.ย. 68	138,400	125,700	วส.
34. โครงการอบรมเสวนาการจัดการความรู้ KM เพื่อ พัฒนาองค์กร	26 ก.พ. 68	11,400	4,950	วส.
35. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพสู่ ความเป็นเลิศ	28 - 29 เม.ย.68	21,600	21,600	วส.
36. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในการบริหาร จัดการข้อมูลของหน่วยงาน ปีการศึกษา 2567	23-25 เม.ย. 68	22,200	21,700	ศศ.
37. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 483,100 บาท)	4 - 6 มิ.ย. 68	483,100	479,300	ศศ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
38. โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะการจัดการเรียนการสอนในระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารงานภาครัฐ สำหรับอาจารย์	19 - 21 มิ.ย. 68	30,000	25,200	ศศ.
39. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสายวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การวางแผนและเขียนรายงานตามเกณฑ์ AUN-QA”	10 - 12 ก.ย.68	169,350	169,350	คอ.
		4,135,700	3,694,443.50	

ผลการดำเนินงานด้านผลงานทางวิชาการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล และ
หน่วยงานคณะ)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากร ทั้งหมด	บรรลุ/ ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	50	×	19	38	19	38
2. ทอ.	ร้อยละ 75	55	✓	42	76.36	42	76.36
3. บท.	ร้อยละ 75	168	✓	138	82.14	138	82.14
4. วท.	ร้อยละ 75	114	✓	87	76.32	87	76.62
5. วส.	ร้อยละ 75	139	✓	113	81.29	113	81.29
6. ศศ.	ร้อยละ 75	88	✓	88	100	88	100
รวมทั้งสิ้น		614	✓	487	79.32	487	79.32

ด้านผลงานทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เจริญปริมาณพบว่าบรรลุตามแผน ร้อยละ 79.32 โดยมีหน่วยงานที่บรรลุตามแผน จำนวน 5 หน่วยงาน

1. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 100
2. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 82.14
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 81.29
4. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 76.36
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 76.32

และมีหน่วยงานที่ไม่บรรลุตามแผน จำนวน 1 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 38

ทั้งนี้ เจริญคุณภาพพบว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 53.39 ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ หรือจัดโครงการคลินิกเพื่อตำแหน่งทางวิชาการในทุกศูนย์พื้นที่ของมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ที่อยู่ระหว่างการพิจารณา รวม

ทั้งสิ้นจำนวน 307 คน เทียบกับบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการกับผู้ที่ยังไม่ได้
 ขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 575 คน ถึงแม้ว่าในแต่ละปีจะมีบุคลากรสายวิชาการที่ดำรง
 ตำแหน่งทางวิชาการเกษียณอายุราชการไปบ้าง แต่ก็มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี โดยเพิ่มขึ้น
 จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร้อยละ 8.95 (ปี งบประมาณ. 2567 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 44.44)

ปัญหา/ อุปสรรค

1. บุคลากรผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามแผนที่กำหนด
2. ความไม่ถูกต้องในส่วนของเอกสารในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการขาดคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และติดตามให้เป็นไปตามแผน
2. ผู้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการควรตรวจสอบในการจัดส่งเอกสารให้ครบถ้วนถูกต้อง หรือหาแหล่งที่น่าเชื่อถือได้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

หน่วยงาน	รวม	อาจารย์						ผศ.	คิดเป็นร้อยละ	รศ.	คิดเป็นร้อยละ	ศ.	คิดเป็นร้อยละ
		อ.ที่ไม่มีคุณสมบัติ	คิดเป็นร้อยละ	อ.ที่มีคุณสมบัติ	คิดเป็นร้อยละ	อาจารย์ทั้งหมด	คิดเป็นร้อยละ						
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	50	4	8.00	15	30.00	19	38.00	31	62.00	0	0	0	0
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	55	6	10.91	25	45.45	31	56.36	21	38.18	3	5.45	0	0
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	167	8	4.79	63	37.72	71	42.51	92	55.09	4	2.40	0	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	113	8	7.08	55	48.67	63	55.75	44	38.94	6	5.31	0	0
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	139	5	3.60	58	41.73	63	45.32	65	46.76	11	7.91	0	0
คณะศิลปศาสตร์	88	6	6.82	52	59.09	58	65.91	30	34.09	0	0	0	0
รวม	612	37	6.05	268	43.79	305	49.84	283	46.24	24	3.92	0	0

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
คอ.	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ทอ.	บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรได้พัฒนาตนเองด้านผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้บุคลากรยื่นเอกสารเพื่อขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่มี	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรได้วางแผนจัดกิจกรรมที่เลี้ยงในการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
	ในปีงบประมาณ 2568 จำนวน 9 ราย ผ่านการประเมินผลการสอนแล้ว จำนวน 9 ราย อยู่ระหว่างการพิจารณาผลงานทางวิชาการจำนวน 6 ราย		
บท.	ผู้ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะที่สูงขึ้นในการผลิตผลงานวิชาการ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่แม่นยำ ไปจนถึงการผลิตบทความวิชาการและงานวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และเกณฑ์มาตรฐานสากล นอกจากนี้ยังสามารถบูรณาการผลงานวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ตลอดจนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	1. บุคลากรที่ผ่านการอบรมบางส่วนไม่ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบ HRS ส่งผลให้ฐานข้อมูลด้านการพัฒนาวิชาชีพขาดความต่อเนื่องและยากต่อการติดตามประเมินผล 2. หลักสูตรอบรมมีกำหนดการที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานสอนและพันธกิจอื่นของคณาจารย์ ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาตนเองและส่งผลให้ผลการดำเนินงานด้านผลงานทางวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	1. จัดทำระบบแจ้งเตือนและมาตรการติดตามผล (Monitoring System) เพื่อกำกับให้บุคลากรบันทึกข้อมูลการอบรมลงในระบบ HRS อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 2. ปรับรูปแบบการจัดอบรมให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น (Flexibility) โดยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์แบบ On-demand หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือจัดอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการที่ต่อเนื่องและบรรลุตัวชี้วัดของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
วท.	ไม่มี	บุคลากรสายวิชาการในคณะวิทยายังขาดทักษะการเขียนตำราหรือบทความวิชาการ แม้กระทั่งในการจัดรูปแบบเอกสารที่ยังไม่เข้มข้น โดยเฉพาะการเรียบเรียงเชิงวิชาการมาตรฐาน รวมถึงกระบวนการขอรับรองผลงานและเกณฑ์ประเมินซับซ้อน ส่งผลให้ขาดความมั่นใจในการยื่นผลงาน และขาดที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงที่มีความรู้จริงสำหรับแนะนำกระบวนการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นเขียนตำราหรือบทความจริงจนจบ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ดูแลการผลิตผลงานรายบุคคล สร้างและพัฒนาหน่วยสนับสนุนวิชาการ ที่ช่วยให้คำปรึกษาด้านรูปแบบเอกสารและกระบวนการยื่นประเมิน และสร้างชุมชนนักเขียนวิชาการ (Academic Writing Community) แลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง
วส.	ไม่มี	ขาดคำอธิบายตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด	1. ควรมีคำอธิบายในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจนว่าในแต่ละตัวชี้วัดต้องการวัดอะไร และวิธีการวัดความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัด เช่น จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 ควรระบุการคำนวณร้อยละดังกล่าว นับจากจำนวนบุคลากรสาย

หน่วยงาน	สรุปผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
			<p>วิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน บรรจุไม่น้อยกว่ากี่เดือน เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากรสายวิชาการของคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยบุคลากรที่บรรจุใหม่ 3 คน เมื่อประมาณเดือนสิงหาคม 2568 ทำให้เมื่อรายงานรอบ 12 เดือน มีการนำรวมบุคลากรที่บรรจุใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อร้อยละของการดำเนินงาน จึงควรกำหนดเกณฑ์การวัดให้ชัดเจน</p> <p>2. ในส่วนของบุคลากรที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นการรายงานในภาพรวมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ เนื่องจากเส้นทางการอนุมัติการรายงานในระบบ HRS อยู่ที่สำนักงานอธิการบดี</p>
ศศ.	ไม่มี	บุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอเสนอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการแต่ไม่ประสงค์ที่จะขอเสนอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือ กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และติดตามให้เป็นไปตามแผน

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านผลงานทางวิชาการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง “คลินิกวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการ” ครั้งที่ 2	23 - 25 ธ.ค. 67	100,000	53,758	กบ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยอัจฉริยะ - กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนบทความวิจัย บทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ - กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนตำราและผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ด้วย AI	23 - 24 มิ.ย. 68	45,300	29,880	ศศ.
		145,300	83,638	

3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 3.2.1) ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน 3.2.2) ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3.2.3) ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น 3.2.4) ด้านตำแหน่งทางการบริหาร โดยได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้มาใช้จริงอย่างไร จำแนกแต่ละด้านนั้น โดยสรุปผลการ พัฒนารายหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	แผน	ด้านที่ 3.2.1		ด้านที่ 3.2.2		จำนวนบุคลากร	ด้านที่ 3.2.3	
			ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์	ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์		ผ่าน	นำไปใช้ประโยชน์
1. คอ.	17	ร้อยละ 75	100	100	100	100	12	100	100
2. ทอ.	27	ร้อยละ 75	96.30	96.30	85.19	85.19	11	100	100
3. บท.	31	ร้อยละ 75	100	100	100	100	23	100	100
4. วท.	22	ร้อยละ 75	81.82	81.82	95.45	95.45	12	100	100
5. วส.	22	ร้อยละ 75	90.91	90.91	90.91	90.91	16	93.75	93.75
6. ศศ.	16	ร้อยละ 75	100	100	100	100	13	53.85	53.85
7. สวพ.	21	ร้อยละ 75	90.48	90.48	90.48	90.48	11	0	0
8. สวท.	32	ร้อยละ 75	100	100	100	100	30	76.67	76.67
9. สวส.	44	ร้อยละ 75	84.09	84.09	79.55	79.55	42	23.81	23.81
10. สอ.	11	ร้อยละ 75	72.73	72.73	81.82	81.82	10	50	50
11. กก.	52	ร้อยละ 75	88.46	88.46	78.85	78.85	34	38.24	38.24
12. กค.	36	ร้อยละ 75	100	100	100	100	33	0	0
13. กผ.	18	ร้อยละ 75	100	100	100	100	18	27.78	27.78
14. กบ.	23	ร้อยละ 75	82.61	82.61	86.96	86.96	14	21.43	21.43
15. กพ.	23	ร้อยละ 75	69.57	69.57	73.91	73.91	19	36.84	36.84
16. กบน.	32	ร้อยละ 75	100	100	100	100	17	100	100
17. กบส.	32	ร้อยละ 75	46.88	46.88	100	100	19	26.32	26.32
รวม	459	ร้อยละ 75	88.45	88.45	91.29	91.29	334	50.30	50.30
		บรรลุ/ไม่บรรลุ	✓		✓			×	

จากผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าบรรลุตามแผน 2 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ร้อยละ 91.29 และด้านตำแหน่งงาน ร้อยละ 88.45 ไม่บรรลุตามแผน คือ ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อย 50.30 โดยจำแนกเป็นรายหน่วยงาน ดังนี้

- บรรลุตามแผนครบทั้ง 3 ด้าน จำนวน 7 หน่วยงาน คือ 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 2) กองบริหาร-ทรัพยากรนันทบุรี 3) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) คณะวิศวกรรมศาสตร์และ

สถาปัตยกรรมศาสตร์ 5) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร 6) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

- บรรลุตามแผน 2 ด้าน จำนวน 7 หน่วยงาน คือ 1) คณะศิลปศาสตร์ 2) กองคลัง 3) กองนโยบาย
และแผน 4) สถาบันวิจัยและพัฒนา 5) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) กองกลาง 7) กองบริหารงานบุคคล

- บรรลุตามแผน 1 ด้าน จำนวน 2 หน่วยงาน คือ 1) กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี 2) สำนักงาน
อธิการบดี

- ไม่บรรลุตามแผนทั้ง 3 ด้าน คือ กองพัฒนานักศึกษา

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล
และทุกหน่วยงาน)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากร ทั้งหมด	บรรลุ/ ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	17	✓	17	100	17	100
2. ทอ.	ร้อยละ 75	27	✓	26	96.30	26	96.30
3. บท.	ร้อยละ 75	31	✓	31	100	31	100
4. วท.	ร้อยละ 75	22	✓	18	81.82	18	81.82
5. วส.	ร้อยละ 75	22	✓	20	90.91	20	90.91
6. ศศ.	ร้อยละ 75	16	✓	16	100	16	100
7. สวพ.	ร้อยละ 75	21	✓	19	90.48	19	90.48
8. สวท.	ร้อยละ 75	32	✓	32	100	32	100
9. สวส.	ร้อยละ 75	44	✓	37	84.09	37	84.09
10. สอ.	ร้อยละ 75	11	✗	8	72.73	8	72.73
11. กก.	ร้อยละ 75	52	✓	46	88.46	46	88.46
12. กค.	ร้อยละ 75	36	✓	36	100	36	100
13. กผ.	ร้อยละ 75	18	✓	18	100	18	100
14. กบ.	ร้อยละ 75	23	✓	19	82.61	19	82.61
15. กพ.	ร้อยละ 75	23	✗	16	69.57	16	69.57
16. กบน.	ร้อยละ 75	32	✓	32	100	32	100
17. กบส.	ร้อยละ 75	32	✗	15	46.88	15	46.88
ผลรวมทั้งหมด		459	✓	406	88.45	406	88.45

ด้านตำแหน่งงาน ปึงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าบรรลุตามแผน ร้อยละ 88.45 โดยมีหน่วยงาน
ที่บรรลุตามแผน จำนวน 14 หน่วยงาน

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 100
2. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 100

3. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 100
4. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ร้อยละ 100
5. กองคลัง ร้อยละ 100
6. กองนโยบายและแผน ร้อยละ 100
7. กองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว ร้อยละ 100
8. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 96.30
9. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 90.91
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 90.48
11. กองกลาง ร้อยละ 88.46
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 84.09
13. กองบริหารงานบุคคล ร้อยละ 82.61
14. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 81.82

และมีหน่วยงานที่ไม่บรรลุตามแผน จำนวน 3 หน่วยงาน

1. สำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 72.73
2. กองพัฒนานักศึกษา ร้อยละ 69.57
3. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ร้อยละ 46.88

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนไปพัฒนาเพิ่มศักยภาพตามตำแหน่งงานนั้น ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีใบประกอบวิชาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ เช่น ตำแหน่งพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งบุคลากร ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น

ปัญหา/ อุปสรรค

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย และบุคลากรหลายประเภท ส่งผลให้ยังไม่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งกับผลลัพธ์ของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยได้
2. บุคลากรที่จัดทำแผนการฝึกอบรมไม่ได้รับการเข้าร่วมอบรมตามแผนพัฒนา

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตามตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับนโยบายหรือความต้องการของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
2. ควรสนับสนุนการฝึกอบรมในหลาย ๆ ด้านที่จำเป็นต่องาน เช่น ด้านกฎหมาย, เทคโนโลยีสารสนเทศ, โดยเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
1. ประชุมอบรมการตรวจประเมินรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9001:2015 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย การดำเนินงาน 8 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ 1 ประชุมข้อกำหนดระบบและการพิจารณา ความเสี่ยงและโอกาส กิจกรรมที่ 2 ประชุมให้คำปรึกษา จัดตั้งทีมงาน ทบทวน และจัดทำเอกสาร กิจกรรมที่ 3 ประชุมเทคนิคการตรวจติดตามภายใน กิจกรรมที่ 4 ประชุมการตรวจติดตามภายใน กิจกรรมที่ 5 ประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร กิจกรรมที่ 6 ประชุมตรวจประเมิน ครั้งที่ 1 กิจกรรมที่ 7 ประชุมการตรวจติดตามภายใน ครั้งที่ 2 กิจกรรมที่ 8 ประชุมตรวจประเมิน ครั้งที่ 2	28 ส.ค. 67 - 19 ธ.ค. 68	128,400	128,400	สวท.
2. โครงการค่ายฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการของ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 12 หัวข้อ	13-15 พ.ย. 2567	3,500	3,500	กบ.
3. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร สารสำคัญของ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 และกฎหมายลำดับรอง รุ่นที่ 1	7 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
4. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	7 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
5. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร สารสำคัญของ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 และกฎหมายลำดับรอง รุ่นที่ 2	8 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
6. ประชุมสัมมนาการมอบนโยบายและแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	15 ม.ค.68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กผ
7. โครงการหลักสูตร "เทคนิคจัดการประชุมและจัดทำ รายงานการประชุมอย่างมืออาชีพ"	21-22 ม.ค. 68	3,500	3,500	กค.
8. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ รุ่นที่ 4	1-2 ก.พ. 68	25,800	25,800	กค.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
9. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	7 ก.พ. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
10. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและระดับสถาบัน เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	19-21 ก.พ. 68	39,100	39,100	สวท.
11. การทบทวนคำสั่งทางปกครอง	27 ก.พ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
12. โครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำรุ่นที่ 3	13-14 มี.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
13. "กฎหมายการคลังที่เจ้าหน้าที่รัฐ...ต้องรู้ (ตอน การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายบริหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน"	26-27 มี.ค. 2568	2,000	2,000	กบ.
14. กฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่	29 พ.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
15. "START UP สู่การตีพิมพ์นานาชาติ : เทคนิคการตรวจสอบและคัดเลือกวารสารสู่แนวปฏิบัติที่ดี"	30 พ.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
16. โครงการสัมมนาความร่วมมือระหว่างห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 37 : TLC37 ประจำปี 2568	8-9 ก.ค. 68	27,600	27,256	สวส.
17. โครงการ "กฎหมายปกครองกับงานจ้างก่อสร้าง หลักการควบคุมงานก่อสร้าง การบริหารสัญญาจ้างก่อสร้าง และการตรวจรับพัสดุในงานจ้างก่อสร้าง"	(รุ่นที่ 20) 25-27 ส.ค.68 (รุ่นที่ 21) 8-10 ก.ย. 68	7,880	6,580	กค.
18. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินกิจกรรมบนระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา WUNCA	3-5 ก.ย. 68	33,370	33,370	สวส.
19. เทคนิคการปฏิบัติงานสารบรรณอย่างมืออาชีพ	6-7 ก.ย. 2568	3,900	3,900	กบ.
		275,050	273,406	

ผลการดำเนินงานด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากรทั้งหมด	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	17	✓	17	100	17	100
2. ทอ.	ร้อยละ 75	27	✓	23	85.19	23	85.19
3. บท.	ร้อยละ 75	31	✓	31	100	31	100
4. วท.	ร้อยละ 75	22	✓	21	95.45	21	95.45
5. วส.	ร้อยละ 75	22	✓	20	90.91	20	90.91
6. ศศ.	ร้อยละ 75	16	✓	16	100	16	100
7. สวพ.	ร้อยละ 75	21	✓	19	90.48	19	90.48
8. สวท.	ร้อยละ 75	32	✓	32	100	32	100
9. สวส.	ร้อยละ 75	44	✓	35	79.55	35	79.55
10. สอ.	ร้อยละ 75	11	✓	9	81.82	9	81.82
11. กก.	ร้อยละ 75	52	✓	41	78.85	41	78.85
12. กค.	ร้อยละ 75	36	✓	36	100	36	100
13. กผ.	ร้อยละ 75	18	✓	18	100	18	100
14. กบ.	ร้อยละ 75	23	✓	20	86.96	19	82.61
15. กพ.	ร้อยละ 75	23	✗	17	73.91	17	73.91
16. กบน.	ร้อยละ 75	32	✓	32	100	32	100
17. กบส.	ร้อยละ 75	32	✓	32	100	32	100
ผลรวมทั้งหมด		459	✓	419	91.29	418	91.07

ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าบรรลุตามแผน ร้อยละ 91.29 โดยมีหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 16 หน่วยงาน

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 100
2. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 100
3. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 100
4. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ร้อยละ 100
5. กองคลัง ร้อยละ 100
6. กองนโยบายและแผน ร้อยละ 100
7. กองบริหารทรัพยากรคนทบุรี ร้อยละ 100
8. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ร้อยละ 100
9. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 95.45
10. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 90.91

11. สถาบันวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 90.48
12. กองบริหารงานบุคคล ร้อยละ 86.96
13. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 85.19
14. สำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 81.82
15. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 79.55
16. กองกลาง ร้อยละ 78.85

และมีหน่วยงานที่ไม่บรรลุตามแผน คือ กองพัฒนานักศึกษา ร้อยละ 73.91

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านเทคโนโลยี AI โดยมอบหมายให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดโครงการด้านเทคโนโลยี หรือ AI เพื่อใช้สำหรับปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสร้างเครือข่ายการทำงานด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานเข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับเครือข่ายต่างๆ โดยเฉพาะเครือข่ายราชชมงคลด้วยกัน ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และมีระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหา/ อุปสรรค

1. มีการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใหม่ หรือนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. ควรมอบหมายบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นผู้ช่วยหรือพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้งานของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหลังจากการฝึกอบรมทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสำนักงานของสายสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานได้จริง

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 589,500 บาท)	13-15 พ.ย.67	97,902	86,317	วท.
2. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับหน่วยงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรวม	27-28 และ 31 ม.ค.68	150,000	55,969	วท.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 150,000 บาท)				
3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินกิจกรรมบนระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา WUNCA	4-7 ก.พ., 3-5 ก.ย. 68	70,200	36,830	สวส.
4. อบรมหลักสูตร"เทคนิคและเคล็ดลับการนำองค์กรมุ่งสู่ EdPEX300" (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 74,196 บาท)	17-18 ก.พ.68	74,196	74,196	วส.
5. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครั้งที่ 8 (ARIT Net #8)	19-21 ก.พ. 68	96,300	71,571	สวส.
6. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรกองคลัง 9 ราชมงคล	24-26 มี.ค. 68	8,440	4,970	กค.
7. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาเครือข่ายสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 9 มทร."	25-26 มี.ค. 68	74,400	52,480	สวท.
8. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 16 (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 557,200 บาท)	2 - 4 เม.ย. 68	557,200	522,350	วส.
9. โครงการสร้างเครือข่ายและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง	20 - 22 พ.ค. 68	91,000	91,000	สวพ.
10. โครงการพัฒนาบุคลากร (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 240,000 บาท)	22-23 พ.ค. 68	79,200	72,196.50	ทอ.
11. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 483,100 บาท)	4 - 6 มิ.ย. 68	72,465	72,465	ศศ.
12. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อก้าวสู่เทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 138,400 บาท)	11 - 13 มิ.ย. 68	138,400	125,700	วส.
13. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ" รุ่นที่ 10	14-15 มิ.ย. 68	36,540	36,540	กค.
		1,546,243	1,302,584.50	

ผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล)

หน่วยงาน	แผน	บุคลากรทั้งหมด	บรรลุ/ไม่บรรลุ	จำนวนที่ผ่านการพัฒนา		จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
				ผู้ผ่าน	ร้อยละ	ผู้นำความรู้ไปใช้	ร้อยละ
1. คอ.	ร้อยละ 75	12	✓	12	100	12	100
2. ทอ.	ร้อยละ 75	11	✓	11	100	11	100
3. บท.	ร้อยละ 75	23	✓	23	100	23	100
4. วท.	ร้อยละ 75	12	✓	12	100	12	100
5. วส.	ร้อยละ 75	16	✓	15	93.75	15	93.75
6. ศศ.	ร้อยละ 75	13	✗	7	53.85	7	53.85
7. สวพ.	ร้อยละ 75	11	✗	0	0	0	0
8. สวท.	ร้อยละ 75	30	✗	23	76.67	20	66.67
9. สวส.	ร้อยละ 75	42	✗	10	23.81	10	23.81
10. สอ.	ร้อยละ 75	10	✗	5	50	5	50
11. กก.	ร้อยละ 75	34	✗	13	38.24	13	38.24
12. กค.	ร้อยละ 75	33	✗	0	0	0	0
13. กผ.	ร้อยละ 75	18	✗	5	27.78	5	27.78
14. กบ.	ร้อยละ 75	14	✗	3	21.43	3	21.43
15. กพ.	ร้อยละ 75	19	✗	7	36.84	7	36.84
16. กบน.	ร้อยละ 75	17	✓	17	100	17	100
17. กบส.	ร้อยละ 75	19	✗	5	26.32	5	26.32
ผลรวมทั้งหมด		334	✗	168	50.30	168	50.30

ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าไม่บรรลุตามแผน ร้อยละ 50.30 โดยมีหน่วยงานที่บรรลุตามแผน จำนวน 6 หน่วยงาน

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ร้อยละ 100
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 100
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 100
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 100
5. กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 100
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 93.75

และมีหน่วยงานที่ไม่บรรลุตามแผน จำนวน 11 หน่วยงาน

1. คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 53.85
2. สำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 50
3. กองกลาง ร้อยละ 38.24

4. กองพัฒนานักศึกษา ร้อยละ 36.84
5. กองนโยบายและแผน ร้อยละ 27.78
6. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ร้อยละ 26.32
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 23.81
8. กองบริหารงานบุคคล ร้อยละ 21.43
9. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ร้อยละ 20
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 0
11. กองคลัง ร้อยละ 0

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างหาข้อยุติกรณีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบกับยังไม่มีมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จึงยังไม่สามารถเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงมีการขอผลการพิจารณาของผู้ที่ยื่นเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นด้วยนั้น โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญงาน และผู้ที่อยู่ระหว่างการพิจารณา รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน เทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วกับผู้ที่ยังไม่ได้ยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 แต่พบว่ามีร้อยละเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ. 2567 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 35.22)

ปัญหา/ อุปสรรค

1. มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างหาข้อยุติกรณีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จึงยังไม่มีเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
2. มหาวิทยาลัยยังไม่มีมีการวิเคราะห์ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. มหาวิทยาลัยควรวางแผนและเร่งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
3. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำผลงานวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ๆ เพื่อใช้ในการยื่นขอตำแหน่ง
4. จัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการยื่นขอตำแหน่ง รวมถึงจัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการยื่นขอตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 367 คน			จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติ 334 คน		
ประเภทผู้บริหาร	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป	
ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
1	245	112	3	4	2
1	360			6	
367					
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่อบุคลากรที่มีคุณสมบัติ 118 : 334 คิดเป็นร้อยละ 35.33					
หมายเหตุ ยังไม่มีบุคลากรระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ					

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	หน่วยงาน
1. โครงการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	26 - 27 พ.ค. 68	29,700	29,550	บพ.
2. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน”	7 - 8 ส.ค. 68	64,200	51,520	กบ.
3. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “คลินิกสายสนับสนุนเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี 2568”	13 - 15 ก.ย. 68	100,000	57,366	กบ.
4. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสายสนับสนุน	10 - 12 ก.ย. 68	66,650	66,650	คอ.
		260,550	205,086	

ผลการดำเนินงานด้านตำแหน่งทางการบริหาร (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล)

เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร โดยเริ่มตั้งแต่การเป็นหัวหน้างานถึงหัวหน้าหน่วยงาน จึงต้องจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	เชิงปริมาณ		เชิงคุณภาพ	
	เป้าหมาย	ผล	เป้าหมาย	ผล
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงาน อุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (บนสส.)	1 คน	2 คน	1 คน	-

ตามที่มหาวิทยาลัยเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณะ/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสาย

สนับสนุนระดับสูง (นบสส.) จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 ราย ดังนี้

หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) จำนวน 2 ราย

1. นางสาวมณฑิรา สาระพันธ์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน) สังกัดกองบริหารงานทรัพยากรนทบุรี รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานทรัพยากรนทบุรี

2. นางอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน) สังกัดกองบริหารงานทรัพยากรสุพรรณบุรี รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (นบก.) (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน) จำนวน 3 ราย

1. นายสุบิน เอกจิตต์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สังกัดกองกลาง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

2. นายภูริทัต อยู่สบาย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ (ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน) สังกัดกองกลาง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง

3. นางสาวอุศนา อนงค์เวช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน) สังกัดกองนโยบายและแผน ตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี

หลักสูตร	ระยะเวลาเข้ารับการอบรม	หน่วยงานที่จัด	ชื่อ-นามสกุล	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
นบสส.	24 มี.ค. – 16 พ.ค. 68	อว.	1. น.ส.มณฑิรา สาระพันธ์	129,500	129,500
		อว.	2. นางอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์	129,500	129,500
นบก.	24 ก.ค. - 10 ก.ย. 68	ม.เกษตรศาสตร์	1. นายสุบิน เอกจิตต์	69,000	69,000
			2. นายภูริทัต อยู่สบาย	69,000	69,000
	4 ส.ค. – 12 ก.ย. 68	ม.ธรรมศาสตร์	3. น.ส.อุศนา อนงค์เวช	72,000	
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น				469,000	469,000

ปัญหา/ อุปสรรค

1. ตามที่ตัวชี้วัดด้านคุณภาพไม่บรรลุ เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างหาข้อยุติกรณีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จึงยังไม่มีเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นทางการบริหาร

2. เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนยังดำรงตำแหน่งทางการบริหารน้อย มีเพียงแค่ 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา และรวมไปถึง ณ ปัจจุบันบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกิน 10 ปี ขึ้นไปเป็น

จำนวนมาก ซึ่งมีความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นทางการบริหารได้ แต่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง และหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มหาวิทยาลัยควรสนับสนุน และวางแผนการจัดลำดับการจัดส่งผู้เข้าอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (สายสนับสนุนวิชาการ) (นบก.) ในแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดลำดับของการจัดส่งผู้เข้าอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบส.) ในรอบปีถัดไป

4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารงานบุคคล)

 เป้าหมายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและได้รับการดูแลอย่างจริงจัง ซึ่งนอกเหนือจากที่คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้ดำเนินการจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองตามเหตุผลความจำเป็นของบุคลากรโดยกำหนดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. 2558 โดยมีระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีบุคคลถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2566 เป็นการจ่ายให้บุคลากรที่ถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ มีประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง สวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ณ วันที่ 9 สิงหาคม 2566 เป็นสวัสดิการแบบยืดหยุ่นได้ตามความต้องการหรือความจำเป็นของตนเองจำนวน 19 รายการ

และมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ และเกิดความผูกพัน รักองค์กร โดยการยกย่องผู้ที่ได้รับการยกย่องในกิจกรรมต่างๆ โดยมีผลเป็นไปตามแผนที่กำหนด มีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรดีเด่นหรือผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการยกย่องผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จัดโครงการยืดตัวยืดสุขภาพห่างไกลออฟฟิศซินโดรม ได้รับโล่เกียรตินิยม “ก้าวสู่งค์กรสุขภาพดี” จากสถาบันกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

ปัญหา/ อุปสรรค

1. งบประมาณที่ไม่เพียงพอจึงเป็นอุปสรรคหลักที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความครอบคลุม
2. การยกย่องชมเชยมักจะพิจารณาจากผลงานที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลงานวิจัยหรือการได้รับรางวัลภายนอกองค์กร ซึ่งอาจทำให้บุคลากรในสายงานสนับสนุนที่ทำงานเบื้องหลังรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการมองเห็นหรือไม่ได้รับความสำคัญ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการพัฒนาในงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. ควรมีการทบทวนงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตจริง

2. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเท่าเทียมกัน และควรมีการเปิดเผยกระบวนการคัดเลือก

กิจกรรม/ โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	แผน	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ
4.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์						
1. โครงการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ด้าน จริยธรรม และ การสร้าง พฤติกรรมที่ สอดคล้อง รวม พลังสร้างองค์กร ให้โปร่งใส	ผู้เข้าร่วม โครงการได้รับ ความรู้ในการ อบรมด้าน จริยธรรม เพิ่มขึ้น ร้อย ละ 80	คะแนนผลการประเมิน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อย ละ 89.23 ผ่านค่าเป้าหมาย ที่กำหนด จึงบรรลุตัวชี้วัด	28 ก.พ. 68	1,800	1,800
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 21 คน 2. จำนวนบุคลากรที่เป็น ต้นแบบการส่งเสริม ความสำเร็จ มีจำนวน 30 คน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
2. การเสนอ รายชื่อบุคคลเพื่อ รับการยกย่องเป็น ข้าราชการพล เรือนดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับรางวัล	จำนวน 1 คน	จำนวน 0 คน (ไม่มีผู้สมัครสมบัติในการ เสนอรายชื่อฯ)	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
3. โครงการ สุขภาพดีชีวีเปี่ยม สุข	1. จำนวนหัวข้อ การบรรยายให้ ความรู้ในโครงการ	1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ	1. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ ความรู้เกี่ยวกับการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต มี สุขภาพที่ดี มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง	18 ก.ย. 68	138,800	124,254

กิจกรรม/ โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	แผน	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ
	2. จำนวนกิจกรรม ในโครงการ	2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	<p>ปลอดภัยและชาญฉลาด สามารถป้องกันตัวเองจาก ภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้ และสามารถนำความรู้ไป ปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้ อย่างมีความสุขและห่างไกล จากมิจฉาชีพ</p> <p>2. มีกิจกรรมที่แสดงความ กตัญญูทเวทิตาความรัก ความผูกพันที่มีต่ออาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ครบเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 กิจกรรม คือ</p> <p>1. การมอบโล่เกียรติบัตร และของที่ระลึก เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ เกษียณอายุราชการ</p> <p>2. การแสดงมุทิตาจิตแก่ ผู้เกษียณอายุราชการเพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจ ความ รัก ความผูกพันระหว่างผู้ เกษียณอายุราชการและ บุคลากรส่งผลให้เกิดความ รัก ผูกพันกับมหาวิทยาลัย</p>			
					140,600	126,054

5. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

5.1 บุคลากรสายวิชาการจำแนกประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา			ศูนย์वासกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	46	-	4	46	-	50
ทอ.	14	39	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	14	41	-	55
บท.	4	21	-	10	65	-	6	14	-	11	37	-	31	137	-	168
วท.	3	29	-	-	13	-	13	38	-	3	15	-	19	95	-	114
วส.	2	19	-	-	-	-	52	48	-	5	13	-	59	80	-	139
ศศ.	3	34	2	3	5	-	3	19	2	1	20	2	10	78	6	94
รวม	26	142	2	13	83	-	74	119	2	24	133	2	137	477	6	620
รวมศูนย์	170			96			195			159						

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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	26	-	24	26	50
ทอ.	-	22	31	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	22	33	55
บท.	-	17	8	-	57	18	-	12	8	-	30	18	-	116	52	168
วท.	-	20	12	-	8	5	-	18	33	-	12	6	-	58	56	114
วส.	-	10	11	-	-	-	-	61	39	-	9	9	-	80	59	139
ศศ.	4	23	12	-	8	-	2	13	9	2	16	5	8	60	26	94
รวม	4	92	74	-	73	23	2	104	89	2	91	66	8	360	252	620
รวมศูนย์	170			96			195			159						

5.3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासูกกรี				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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	30	-	-	20	30	-	-	50
ทอ.	29	21	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	31	21	3	-	55
บท.	13	11	1	-	39	36	-	-	10	9	1	-	12	34	2	-	74	90	4	-	168
วท.	18	13	1	-	7	5	1	-	28	20	3	-	11	6	1	-	64	44	6	-	114
วส.	11	9	1	-	-	-	-	-	50	46	4	-	2	10	6	-	63	65	11	-	139
ศศ.	26	13	-	-	3	5	-	-	19	5	-	-	16	7	-	-	64	30	-	-	94
รวม	97	67	6	-	49	46	1	-	107	80	8	-	63	87	9	-	316	280	24	-	620
รวมศูนย์	170				96				195				159								

6. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

6.1 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา					ศูนย์वासกรี					ศูนย์นันทบุรี					ศูนย์สุพรรณบุรี					รวมทั้งสิ้น									
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(รต)	รวม				
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	-	-	-	13	3	-	-	-	-	-	-	16
ทอ.	-	12	6	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	6	2	7	-	-	-	-	27
บท.	-	2	-	-	-	-	17	5	-	-	-	1	1	-	-	-	5	-	-	-	-	25	6	-	-	-	-	-	-	31
วท.	-	5	4	-	-	-	-	-	-	-	-	7	2	-	1	-	2	1	-	-	-	14	7	-	1	-	-	-	-	22
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.	-	17	-	-	-	-	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	9	-	-	1	-	42	-	-	1	-	-	-	-	43
สอ.	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-	-	-	-	-	-	10
กก.	-	30	-	2	9	1	6	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	37	-	5	10	-	-	-	-	53
กค.	2	28	-	-	-	-	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	32	1	1	-	-	-	-	-	36
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	18
กบ.	1	20	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20	2	-	-	-	-	-	-	23
กพ.	1	14	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	18	-	-	4	-	-	-	-	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16	8	6	-	-	-	-	-	-	3	16	8	6	-	-	-	-	-	33
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	7	3	5	2	17	7	3	5	-	-	-	-	34
รวม	6	215	18	4	20	1	39	6	4	1	3	49	12	6	1	2	51	12	3	6	12	354	48	17	28	-	-	-	-	459
รวมศูนย์	263					51					71					74														

6.2 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासกรี				ศูนย์นนทบุรี				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.	12	13	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	13	2	-	27
บท.	-	2	-	-	-	22	-	-	-	2	-	-	-	5	-	-	-	31	-	-	31
วท.	-	8	1	-	-	-	-	-	1	8	1	-	-	2	1	-	1	18	3	-	22
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	4	-	-	-	22	-	-	22
ศศ.	-	7	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	10	6	-	16
สวพ.	-	17	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	3	1	21
สวท.	-	27	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	4	-	31
สวส.	1	14	2	-	1	7	-	-	1	7	-	-	1	8	1	-	4	36	3	-	43
สอ.	-	7	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	-	10
กก.	12	26	3	-	5	5	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	17	32	4	-	53
กค.	-	27	3	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	32	3	-	36
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	18
กบ.	-	20	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	3	-	23
กพ.	4	13	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	17	2	-	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	22	5	-	-	-	-	-	6	22	5	-	33
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	22	4	-	8	22	4	-	34
รวม	29	201	32	1	7	43	1	-	8	57	6	-	9	57	8	-	53	358	47	1	459
รวมศูนย์	263				51				71				74								

6.3 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก. / พนม.)									รวม	จ้างตามภาระ (พรง. / ลจป. / ลจป. (รด)	รวมทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร			
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญงาน พิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า			
คอ.	-	-	-	12	1	-	-	-	-	13	3	16
ทอ.	-	-	-	4	8	-	-	-	-	12	15	27
บท.	-	-	-	18	7	-	-	-	-	25	6	31
วท.	-	-	-	8	6	-	-	-	-	14	8	22
วส.	-	-	-	19	2	-	-	-	-	21	1	22
ศศ.	-	-	-	8	5	-	-	-	-	13	3	16
สวพ.	-	-	-	16	3	-	-	-	-	19	2	21
สวท.	-	-	-	17	12	-	-	-	-	29	2	31
สวส.	3	-	-	26	13	-	-	-	-	42	1	43
สอ.	-	-	-	7	3	-	-	-	-	10	-	10
กก.	1	1	-	26	10	-	-	-	-	38	15	53
กค.	-	1	-	13	20	-	-	-	-	34	2	36
กผ.	-	-	-	11	7	-	-	-	-	18	-	18
กบ.	-	-	-	18	3	-	-	-	-	21	2	23
กพ.	-	-	-	11	7	-	-	-	1	19	4	23
กบน.	-	-	-	16	1	2	-	-	-	19	14	33
กบส.	-	-	-	15	3	1	-	-	-	19	15	34
รวมทั้งสิ้น	4	2	-	245	111	3	-	-	1	366	93	459
	6			359					1			

7. จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน	รวมทั้งสิ้น	สายวิชาการ			สายสนับสนุน					หมายเหตุ	
		ขรก.	พนม.	รวม	ขรก.	พนม.	ลจป.	ลจป.(รด.)	รวม		
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ทอ.	4	1	-	1	-	-	2	1	3	ผศ. 1 คน	
บท.	1	1	-	1	-	-	-	-	-		
วท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
วส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
ศศ.	2	2	-	2	-	-	-	-	-	ผศ. 2 คน	
สวพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
สวท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
สวส.	2	-	-	-	-	2	-	-	2		
สอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
กก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
กค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
กบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
กพ.	1	-	-	-	-	-	-	1	1		
กบน.	3	-	-	-	1	-	2	-	3	ชำนาญการพิเศษ 1 คน	
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
รวม	13	4	-	4	1	2	4	2	9		



คำหิยม

RUS แหล่งเรียนรู้
ด้านวิชาชีพ
ราชภัฏนครราชสีมา
และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

www.rmutsb.ac.th

R esponsibility

มีความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม



U nity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



S mart

มีความฉลาดทางปัญญา
และฉลาดทางอารมณ์



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS

งานสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี