



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570



คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยยึดตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และนำ HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ หวังว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สารบัญ	
เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์	1
3. วัตถุประสงค์	2
4. กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
1. ประวัติมหาวิทยาลัย	3-4
2. ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยม	4
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	4-5
บทที่ 3 การวิเคราะห์สภาพด้านทรัพยากรบุคคล	
1. โครงสร้างองค์กร	6
1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	6
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	7
1.3 โครงสร้างการบริหารงาน	8
2. กรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569)	8-10
3. ข้อมูลบุคลากร	10-13
3.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	11
3.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	12
3.3 ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570	13
4. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	14-15
5. เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
บทที่ 4 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570	
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570	17
แผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2567 - 2570	18-19
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	20-21
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	22-23
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	24-28
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย	29-32

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

- คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 605/2566	34-36
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570	
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	37-38
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	39-41
- จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ	42
ระหว่างปี พ.ศ. 2567 - 2570	

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยโดยมีเป้าหมายเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของประเทศไทยในกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ภายใน 3 ปี และเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ 1 ใน 3 อันดับแรกของประเทศไทย ภายใน 5 ปี เพื่อก้าวสู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมชั้นนำแห่งอนาคต (Technology and Innovation University) ภายใต้นโยบาย “RUS NEXT” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างยั่งยืน

โดยมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ สำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการและสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาศักยภาพของกำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาการบริการวิชาการให้สามารถแข่งขันได้และสร้างผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 3.2 การเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2. กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์

1. การประเมินการบริหารทรัพยากรแบบสมดุล
2. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพในด้านต่างๆ
3. การก้าวสู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมชั้นนำแห่งอนาคต (Technology and Innovation University)

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อนำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ไปสู่การปฏิบัติ

4. กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมชั้นนำแห่งอนาคต (Technology and Innovation University)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

1. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต่อปัจจัยที่มีผลกระทบ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี การศึกษา
2. วิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEx เพื่อนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1. ประวัติมหาวิทยาลัย

แต่เดิมพื้นที่จัดการศึกษา จำนวน 3 แห่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรกรรมพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ได้มีพระราชบัญญัติโอนกิจการบางส่วนของกรมอาชีวศึกษาไปเป็นของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษารวม 28 แห่ง ซึ่งรวมวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ดังกล่าวด้วย พร้อมกันนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาและตั้งเป็น วิทยาเขตทั้ง 28 แห่งในปีเดียวกัน ดังนั้น วิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยา และวิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี จึงสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา

ต่อมาในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และต่อมาในปี พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เฉพาะวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค รวม 17 วิทยาเขต ส่งผลให้ทั้ง 3 วิทยาเขตเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี และวิทยาเขตนนนทบุรี ตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศจัดตั้งวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 แห่ง คือวิทยาเขตเชียงราย วิทยาเขตสกลนคร วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตศรีวิชัย นับเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อกำเนิด วิทยาเขตสุพรรณบุรีซึ่งเป็นพื้นที่จัดการศึกษา แห่งที่ 4 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ขยายการศึกษาออกไปในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ จนถึง 35 วิทยาเขต รวมทั้งมีศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และมีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ในทุกวิทยาเขต การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตต่าง ๆ มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการค่อนข้างมาก เพราะแม้ว่าวิทยาเขตจะเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ แต่ก็เป็นการเปิดในนามของคณะที่ตั้งอยู่ที่ศูนย์กลางฯ จังหวัดปทุมธานีเป็นหลัก ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการสนองตอบความต้องการของประชาชนในแต่ละภูมิภาค ดังนั้นหลังจากที่ประเทศไทยมีกฎหมายการศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีมาอยู่ในสังกัดเดียวกัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดซึ่งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ออกเป็น 9 กลุ่ม และเสนอพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจำนวน 9 แห่งนั้น ซึ่งเกิดจากการรวมทั้ง 4 วิทยาเขตเข้าด้วยกัน คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี วิทยาเขตนนนทบุรี และวิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยมีที่ตั้งสำนักงานอธิการบดี อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และหลังจากที่กฎกระทรวง

จัดตั้งส่วนราชการระดับคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีผลใช้บังคับแล้ว ทั้ง 4 แห่ง วิทยาเขตได้หลอมรวมเป็นมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งคณะ สถาบัน สำนัก ลงในพื้นที่ทั้ง 4 พื้นที่ และเพื่อให้สะดวกในการสื่อสาร ระหว่างภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จึงเรียกทั้ง 4 พื้นที่ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี ตามลำดับ ประกอบด้วย

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์สุพรรณบุรี
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกี
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์นนทบุรี
6. คณะศิลปศาสตร์ มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
10. สำนักงานอธิการบดี มีสำนักงานอยู่พื้นที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา

2. ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยม

ปรัชญา

พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการและตรงตามความต้องการของตลาดงาน และทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ปณิธาน

มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยม

Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรม และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่การเป็นผู้ประกอบการ
2. สร้างงานวิจัย นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม
3. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
4. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการและสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาศักยภาพของกำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างเครือข่ายด้านงานวิจัยให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมอันนำไปสู่ชุมชนและเชิงพาณิชย์

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาการบริการวิชาการให้สามารถแข่งขันได้และสร้างผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 3.2 การเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บทที่ 3

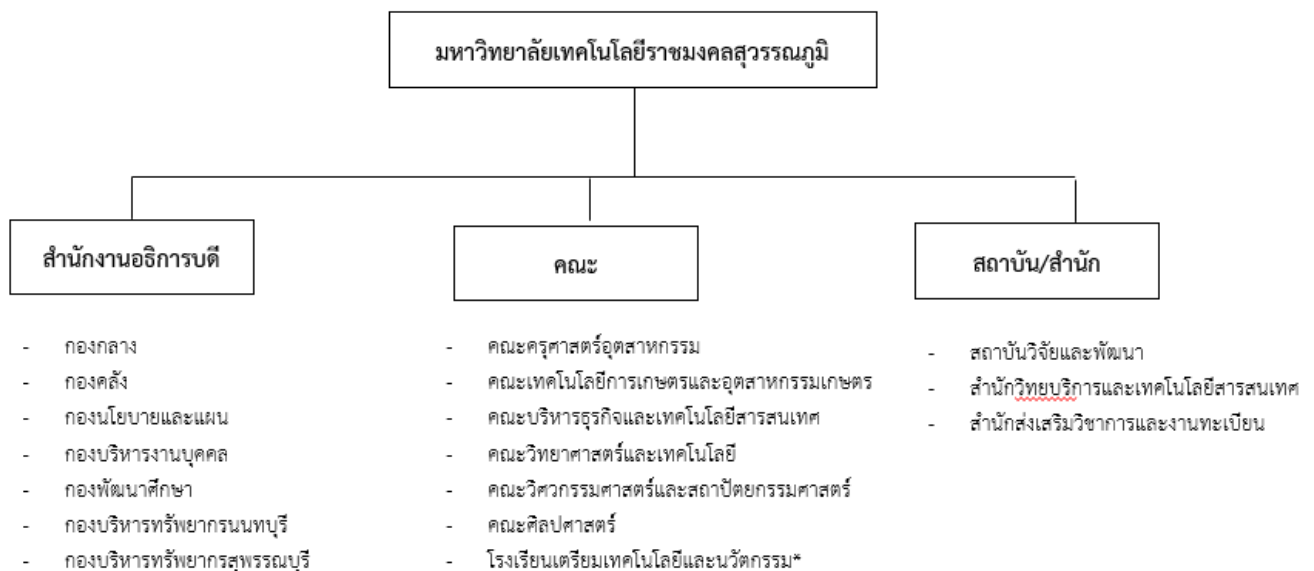
การวิเคราะห์สภาพภาพด้านทรัพยากรบุคคล

1. โครงสร้างองค์กร

1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การแบ่งงานภายในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2566 (มติสภามหาวิทยาลัย การประชุมครั้งที่พิเศษ 3/2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566) และประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งงานภายในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2566 (มติสภามหาวิทยาลัย การประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566)

แผนภูมิแสดงโครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ปีงบประมาณ 2566-2569)



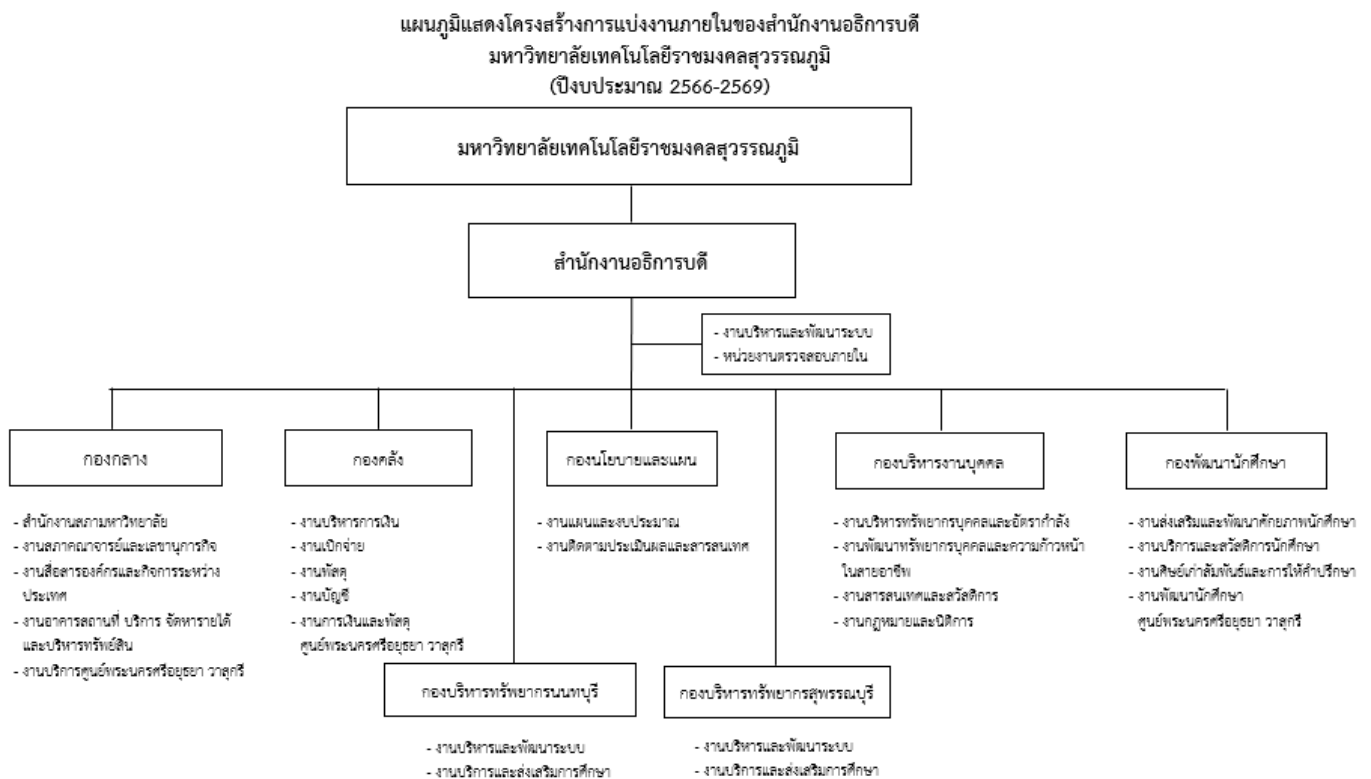
หมายเหตุ * เป็นหน่วยงานภายในที่จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ตามมติ ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 13 ธันวาคม 2566

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

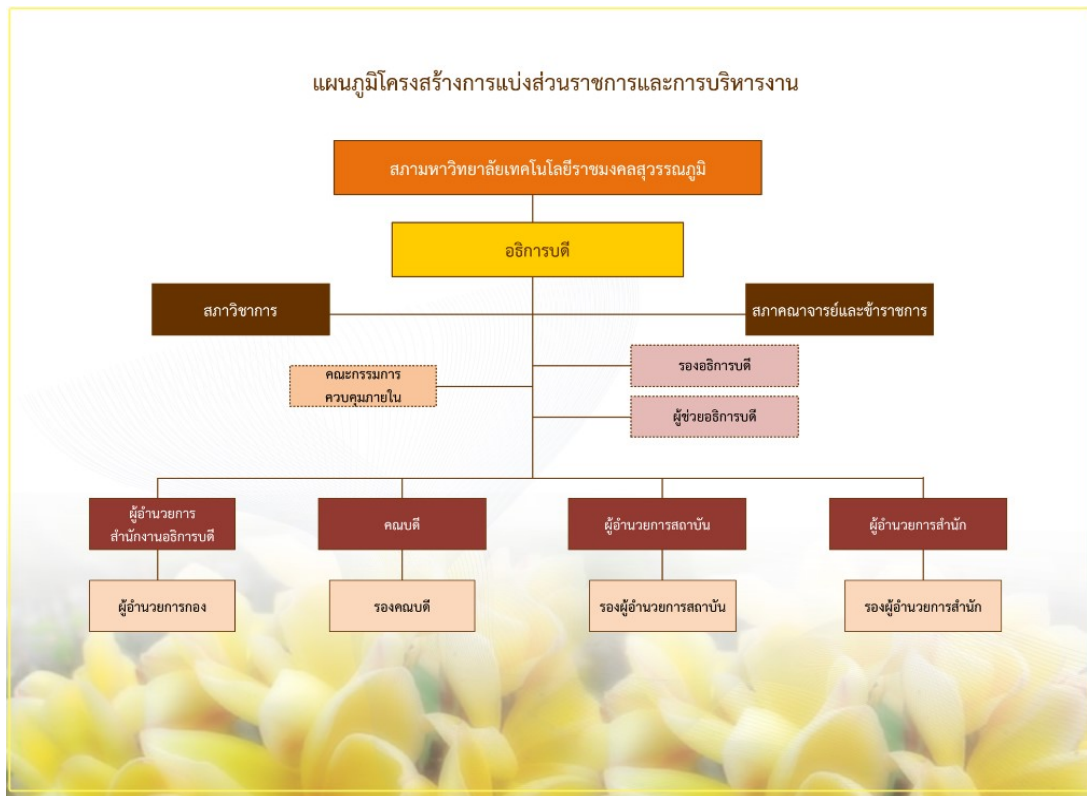


สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ตามมติ ครั้งที่พิเศษ 3/2566 วันที่ 23 มิถุนายน 2566



ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ตามมติ ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 13 ธันวาคม 2566

1.3 โครงสร้างการบริหารงาน



2. กรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569)

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และมาตรา 65/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยกำหนดคราวละสี่ปี และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบกับแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ดังนี้

1. การวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการ พิจารณาจากหลักสูตรที่คณะรับผิดชอบ จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันและที่จะเปิดเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

2. การวิเคราะห์อัตรากำลังสายสนับสนุน พิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาระงานงานที่ไม่อาจชะลอได้ โดยมีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยุบรวมหน่วยงาน รวมทั้งเกลี้ยกล่อมคนให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ การบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุนในภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย คิดเป็นสัดส่วน 2 (สายวิชาการ) : 1 (สายสนับสนุน) ของจำนวนอัตรากำลังสายวิชาการ และ

อัตรากำลังสายสนับสนุนในหน่วยงานระดับคณะ ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนอัตรากำลังสายวิชาการของหน่วยงาน

ทั้งนี้ จากการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 และการประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่พิเศษ 3/2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 ได้พิจารณาและเห็นชอบโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569) จำนวน 1,340 อัตรา ดังนี้

1. ตารางแสดงข้อมูลจำนวนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

ประเภท ตำแหน่ง	จำนวนกรอบอัตรากำลัง				
	กรอบเดิม	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3 (2562-2565)	ระยะที่ 4 (2566-2569)
สายวิชาการ	450	821	886	886	863
สายสนับสนุน	64	381	478	454	477
รวม	514	1,202	1,364	1,340	1,340

2. ตารางแสดงรายละเอียดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ 2566 – 2569)

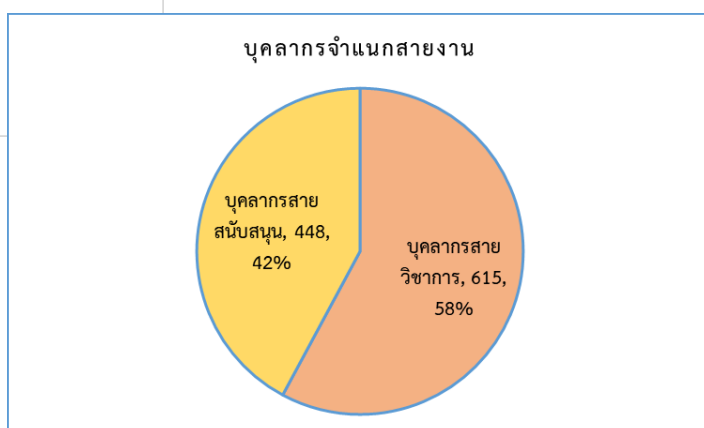
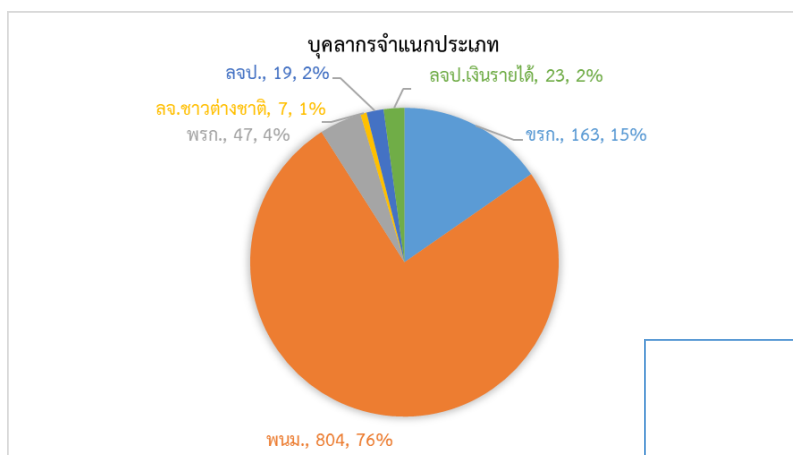
หน่วยงาน	อัตรากำลังสายวิชาการ		อัตรากำลังสายสนับสนุน	
	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	174	80	17	16
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	69	80	17	16
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	196	196	31	39
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	167	204	19	38
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	118	174	20	34
คณะศิลปศาสตร์	162	129	15	19
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	25	25
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	47	46
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	40	33
สำนักงานอธิการบดี	-	-	18	7
กองกลาง	-	-	34	41
กองคลัง	-	-	31	38
กองนโยบายและแผน	-	-	16	19
กองบริหารงานบุคคล	-	-	22	24

หน่วยงาน	อัตรากำลังสายวิชาการ		อัตรากำลังสายสนับสนุน	
	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	18	22
กองบริหารทรัพยากรคนทุพริ	-	-	27	28
กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	-	-	28	27
* หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	5	5
*กองบริหารทรัพยากรวสุกรี	-	-	20	0
*กองส่งเสริมคุณภาพ	-	-	4	0
รวม	886	863	454	477

* หน่วยงานภายในที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

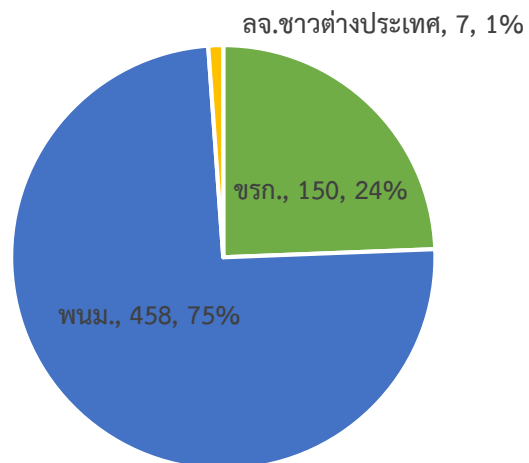
3. ข้อมูลบุคลากร (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,063 คน จำแนกประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 163 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.33) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 804 คน (คิดเป็นร้อยละ 75.63) พนักงานราชการ จำนวน 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.42) ลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.66) ลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.79) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.16) และจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 615 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.86) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 448 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.14) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน เท่ากับ 1 : 0.73

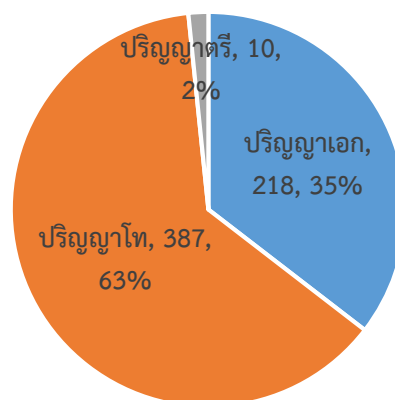


3.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

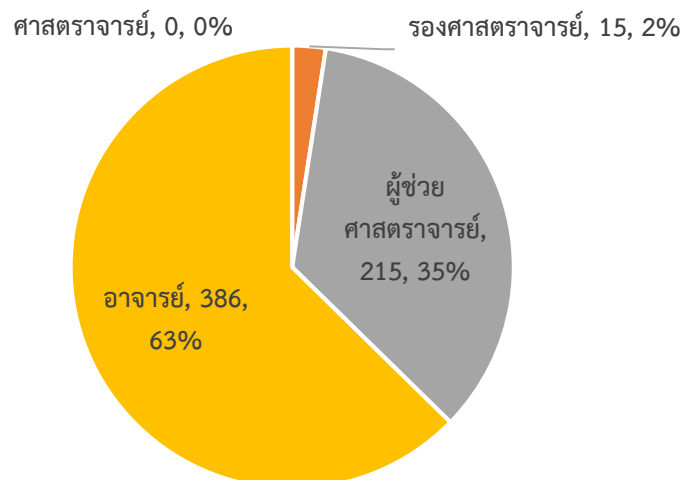
จำแนกประเภท



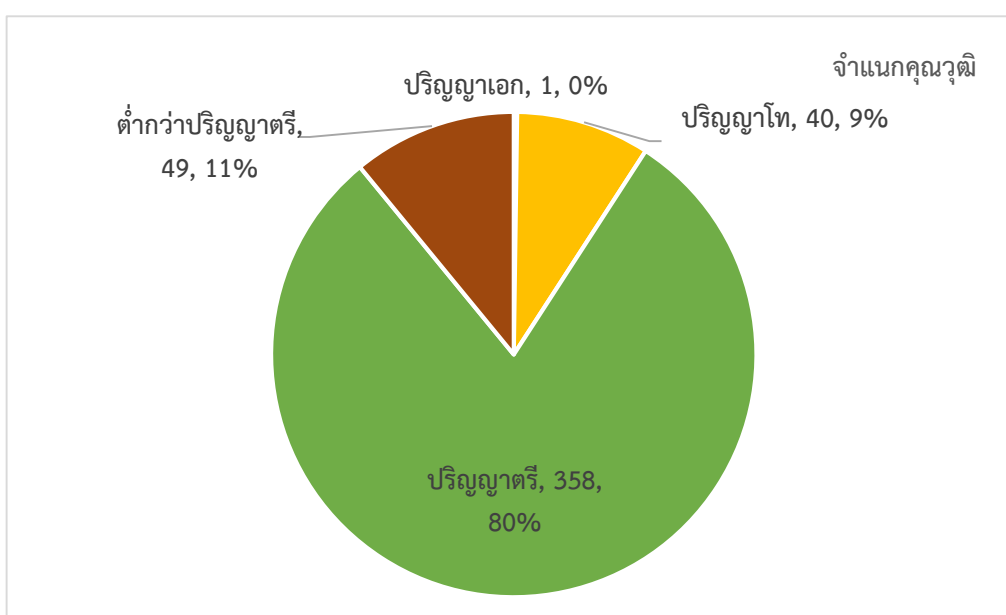
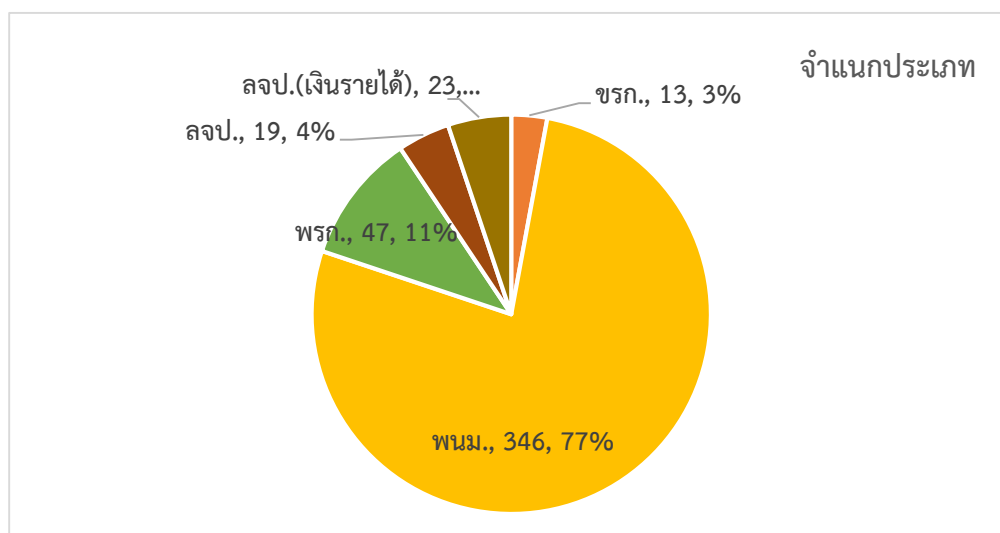
จำแนกคุณวุฒิ



จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ

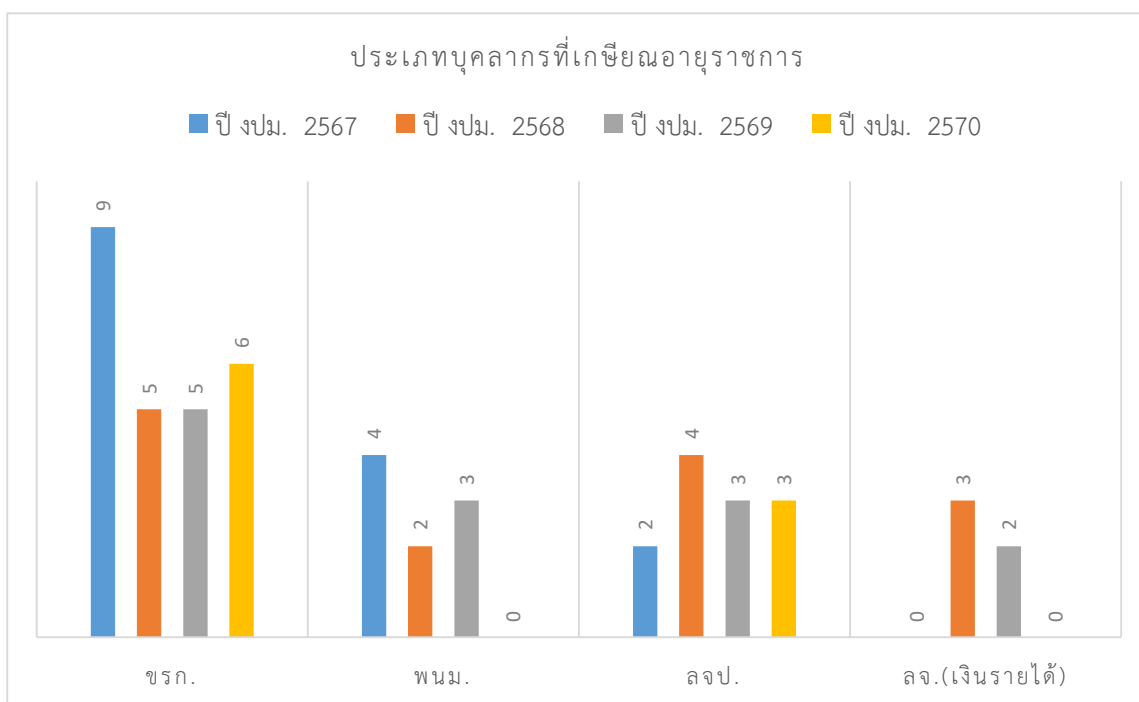
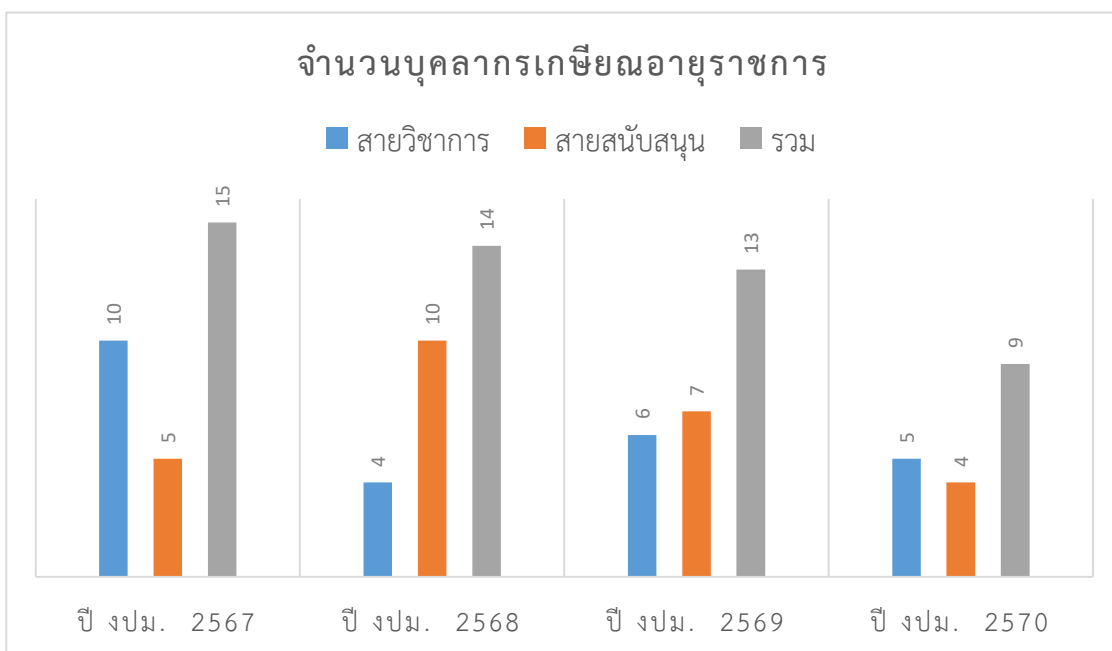


3.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน



จำแนกตามระดับตำแหน่ง (เฉพาะ ชรก. และ พนม. ไม่นับ พรก. ลจป. ลจป.(เงินรายได้))					
ประเภทผู้บริหาร	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป	
ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
1	235	111	4	6	2
1	350			8	
359					
หมายเหตุ ยังไม่มีบุคลากรระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ และประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ					

3.3 ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570



4. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จากการนำผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis สามารถนำไปสังเคราะห์และสรุปเชื่อมโยงกับการกำหนด TOWS Matrix ได้ดังนี้

4.1 ตารางสรุป SWOT Analysis

จุดแข็ง Internal Strengths (S)	จุดอ่อน Internal Weaknesses (W)
S1 มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้น และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน S2 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลกำหนดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน S3 กฎ ระเบียบ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร S4 การทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการทำงานเป็น Teams โดยให้อำนาจในการตัดสินใจ	W1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานสมรรถนะของมหาวิทยาลัยยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการผลักดันให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน W2 ขาดฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง W3 ขาดแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ต้องการและแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย W4 ทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานที่รับผิดชอบ
โอกาส External Opportunities (O)	อุปสรรค External Threats (T)
O1 การเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น O2 การปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้เกิดความชัดเจนในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย O3 นโยบายปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	T1 วิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่งผลต่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัย T2 เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน T3 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยขาดแบบแผนที่ชัดเจน

4.2 ตารางแสดง TOWS Matrix

SO เชิงรุก	WO เชิงแก้ไข
1. พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (S1,O1,O2) 2. ดำเนินการตามนโยบายการปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (S2,S3,O2,O3) 3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็น Teams ร่วมแรงร่วมใจ รักและสามัคคี (S4,O1)	1. กำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน และติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (W3,O1) 2. ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง (W1,W2,O1) 3. พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (W4,O1)
ST เชิงรับ	WT เชิงป้องกัน
1. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้ชัดเจน ทุกกลุ่ม และมีการกำกับติดตามรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (S1,T1,T3) 2. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (S3,T3)	1. ติดตามการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (W1,T3) 2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มั่นคง ปลอดภัย ไม่รั่วไหล (W2,T2,)

5. เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
การบริหารอัตรากำลัง	1. ตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม 2. จัดสรรอัตรากำลังให้มีสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน เท่ากับ 1 : 0.5
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3. มุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
การพัฒนาบุคลากร	1. พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามตำแหน่งงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 2. พิจารณากำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
ความก้าวหน้าในสายงาน	1. กำหนดแนวทางการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม รวดเร็วยิ่งขึ้น 2. สร้างคลินิกในการเขียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 3. สร้างพี่เลี้ยงในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
การบริหารค่าตอบแทน	1. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม 2. พิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
อื่น ๆ	1. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน และมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย

บทที่ 4

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการและสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

และสอดคล้องกับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard และเพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในปีการศึกษา 2568

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย

แผนอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ							
	2567		2568		2569		2570	
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน
คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	52	15	51	15	61	15	61	15
คณะเทคโนโลยีการเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร	53	14	52	14	58	14	58	14
คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	169	32	166	32	174	32	174	32
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	110	19	113	19	133	19	150	19
คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์	143	21	140	21	149	21	174	21
คณะศิลปศาสตร์	94	16	91	16	98	16	98	16
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	18	0	18	0	18	0	18
สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	0	43	0	41	0	41	0	41
สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	0	31	0	31	0	31	0	31
สำนักงานอธิการบดี	0	192	0	191	0	189	0	188
รวม	621	401	613	398	673	396	715	395
สัดส่วน สายวิชาการ : สนับสนุน	1	0.65	1	0.65	1	0.59	1	0.55

*ไม่รวมกลุ่มแรงงาน

มหาวิทยาลัยมีการตั้งเป้าหมายด้านสัดส่วนอัตรากำลังโดยกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนที่ 1:0.5 จากตารางข้อมูลข้างต้นพบว่าสัดส่วนที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้:

- ปี 2567: สัดส่วน 1:0.65
- ปี 2568: สัดส่วน 1:0.65
- ปี 2569: สัดส่วน 1:0.59
- ปี 2570: สัดส่วน 1:0.55

แม้แนวโน้มจะลดลงในทิศทางที่ใกล้เคียงเป้าหมาย แต่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย 1:0.5 ได้ในปี 2570 แต่มหาวิทยาลัยจะมีการควบคุมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อการให้บริการในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เนื่องจากมีแนวโน้มความต้องการบุคลากร

สายวิชาการมากในปี 2569 ซึ่งการเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการในทุกปี โดยเฉพาะคณะที่มีความต้องการสูง เช่น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เพิ่มจาก 110 คนในปี 2567 เป็น 150 คนในปี 2570) และคณะ วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ (เพิ่มจาก 143 คนในปี 2567 เป็น 174 คนในปี 2570) จะสะท้อน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง

1. ทบทวนเป้าหมายสัดส่วน

เป้าหมายสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1:0.5 เป็นการตั้งค่าที่เน้นการพัฒนา สายวิชาการอย่างเข้มข้น แต่ในทางปฏิบัติสัดส่วนดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะงานและความจำเป็นใน บางหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ให้บริการหรือสนับสนุนโดยตรง เช่น สำนักงานอธิการบดี หรือสำนัก วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องการบุคลากรสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ดังนั้น จึงต้องมีการประเมินภาระงานรายหน่วยงานเพื่อปรับสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน และพิจารณา ความยืดหยุ่นในการจัดสรรอัตรากำลังให้มีสัดส่วนที่แตกต่างกันระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนขึ้นอยู่กับ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี อาจพิจารณาการจ้างบุคลากรชั่วคราวหรือตามโครงการพิเศษเพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงานในระยะสั้น

2. ปรับแผนการสรรหาบุคลากร

การเพิ่มจำนวนสายวิชาการในบางคณะ เช่น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะ วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ควรมีการวางแผนสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนและตอบโจทย์ความ ต้องการ ดังนี้

- วางแผนล่วงหน้า 3-5 ปี คาดการณ์ความต้องการบุคลากรในสาขาที่มีแนวโน้มเติบโต เช่น STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) รวมทั้งวางแผนการเสนอของบประมาณในการ จ้างบุคลากรประเภทต่าง ๆ ให้สามารถจ้างได้ทันต่อความต้องการในปีการศึกษานั้น ๆ

- เพิ่มการสรรหาในเชิงรุก โดยใช้กลยุทธ์ดึงดูดบุคลากรคุณภาพ เช่น ทูตวิจัยหรือโอกาสก้าวหน้า ในสายอาชีพ

- สร้างเครือข่ายวิชาการ โดยการทำงานร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อดึงดูด บุคลากรที่มีศักยภาพ

3. ส่งเสริมการพัฒนางาน

การลดจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนควรชดเชยด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้กลยุทธ์ ดังนี้

- พัฒนาทักษะบุคลากร (Upskilling/Reskilling): จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มี ทักษะที่ตอบโจทย์เทคโนโลยีและการจัดการที่ทันสมัย เช่น การจัดการข้อมูลดิจิทัล ระบบ AI หรือ การบริหารงานด้วย Agile

- ใช้เทคโนโลยีช่วยงาน เช่น ระบบบริหารจัดการบุคลากร หรือระบบจัดการข้อมูลออนไลน์ เพื่อลดภาระงานบุคลากรสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนวิชาการในด้านต่าง ๆ ได้มากขึ้น

- ปรับปรุงระบบประเมินผล ให้มีการวัดผลประสิทธิภาพที่ชัดเจนและส่งเสริมแรงจูงใจ

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร

เพื่อให้แผนอัตรากำลังบรรลุเป้าหมาย ควรสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมระหว่างสาย วิชาการและสายสนับสนุน เช่น สร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความเห็นผ่านเวทีประชุมหรือการทำงานร่วมกันของทั้ง สองสายงาน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุพันธกิจของ มหาวิทยาลัย

1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนของหน่วยงาน และการสรรหาบุคลากรเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA)

ข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

- 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร : กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับเทคโนโลยี และนวัตกรรม

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
1. วางแผนอัตรากำลัง								
ทบทวนกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง	เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	มีการทบทวน/ปรับปรุงกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง อย่างน้อย 1 ครั้ง	ทุกหน่วยงานใน ม.	งอ.กบ.	รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่าง ๆ	วิเคราะห์ข้อมูลภาระงานและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	เสนอ ม. ทบทวนกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง	ประกาศใช้กรอบโครงสร้างอัตรากำลังในส่วนที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
2. การสรรหาบุคลากร								
ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์	เพื่อให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบ ทันสมัย และลดภาระการเดินทางและความยุ่งยากของการสมัคร	ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์	ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก	จอ.กบ.	ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 20% ของแผนงาน (วิเคราะห์ปัญหา รวบรวมข้อมูล ความต้องการและความเหมาะสม เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล)	ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 60% ของแผนงาน (ออกแบบและ พัฒนาระบบ)	ระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 100% ของแผนงาน (เปิดใช้งานระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์)	รวบรวมปัญหาและข้อผิดพลาดที่พบหลังจากการใช้งานระบบการรับสมัครบุคคลผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. เพื่อให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับงานและทันสมัย สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management) : เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับงานและทันสมัย สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
1. ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสาย วิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมี หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่เป็นไปอย่าง สอดคล้องกับงานและทันสมัย สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	มีประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายวิชาการ ฉบับใหม่	บุคลากรสาย วิชาการ	งส. กบ.	คณะกรรมการ พิจารณาทบทวน/ ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย วิชาการ	ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย วิชาการฉบับใหม่	รวบรวมข้อสังเกต/ ข้อหารือ/ปัญหาที่ พบในการประเมิน ฯ ตามประกาศ ฉบับใหม่	ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย วิชาการจากปัญหา ที่พบ
2. ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสาย สนับสนุน	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมี หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่เป็นไปอย่าง สอดคล้องกับงานและทันสมัย สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	มีประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายสนับสนุน ฉบับใหม่	บุคลากรสาย สนับสนุน	งส. กบ.	คณะกรรมการ พิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย สนับสนุน	ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย สนับสนุนฉบับใหม่	รวบรวมข้อสังเกต/ ข้อหารือ/ปัญหาที่ พบในการประเมิน ฯ ตามประกาศ ฉบับใหม่	ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสาย สนับสนุนจาก ปัญหาที่พบ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการและสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาศักยภาพของกำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาการบริการวิชาการให้สามารถแข่งขันได้และสร้างผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- มีการสร้างพัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งด้านการเรียนการสอนและวิชาชีพเฉพาะ

2. เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

1) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development) : เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Planning) : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
1. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่	1.เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะในการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้บุคลากรสายวิชาการได้เรียนรู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับปรุงการเรียนการสอน	บุคลากรสายวิชาการ	สวท. และหน่วยงานคณะ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ... บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 5 โครงการ จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 5 โครงการ จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85 2.. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 5 โครงการ จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70
1.2 ด้านการวิจัย	1.เพื่อกระตุ้นการทำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์ หรือผลงานนวัตกรรมสำหรับยื่นขอจดแจ้ง ขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา หรือถูกนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ 2.เพื่อกระตุ้นการทำผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารวิชาการในระดับนานาชาติ	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์	บุคลากรสายวิชาการ	สวท. และหน่วยงานคณะ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 2. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 2. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ ไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 2. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ ไม่น้อยกว่า 15 เรื่อง จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85 2. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ฯ ไม่น้อยกว่า 20 เรื่อง จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70
1.3 ด้านวิชาชีพเทคโนโลยี และนวัตกรรม	1. เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพให้แก่บุคลากร	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการ	กบ. /สวส. และ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
	2. เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม		หน่วยงานคณะ	2. จำนวนหลักสูตร/นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร/นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ... บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	2. จำนวนหลักสูตร/นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร/นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	2. จำนวนหลักสูตร/นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร/นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	2. จำนวนหลักสูตร/นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร/นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70
1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ	1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. เพื่อให้คณาจารย์มีช่องทางในการขอคำแนะนำ คำปรึกษา ในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการ	กบ. และหน่วยงานคณะ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – ก.ย. 67	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – ก.ย. 68	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – ก.ย. 69	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – ก.ย. 70
2. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งงาน ตามภาระงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับ	บุคลากรสายสนับสนุน	กบ. และทุกหน่วยงาน	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85 2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
		ใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน			ปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ... บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	ปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	ปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70
2.2 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	1. เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ให้แก่บุคลากร 2. เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะทางด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้ มาใช้งานจริงในการปรับ ใช้การปฏิบัติงาน การ พัฒนานวัตกรรม	บุคลากรสาย สสนับสนุน	กบ. /สวส. และทุก หน่วยงาน	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาร้อยละ 70 2. จำนวนระบบ/ นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อย กว่า 2 ระบบ/ นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ... บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาร้อยละ 75 2. จำนวนระบบ/ นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 ระบบ/ นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาร้อยละ 80 2. จำนวนระบบ/ นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 ระบบ/ นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาร้อยละ 85 2. จำนวนระบบ/ นวัตกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 ระบบ/ นวัตกรรม จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – 30 ก.ย. 70
2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางการจัดทำผลงาน เทคนิค และ วิธีการจัดทำผลงานลักษณะต่างๆ เพื่อให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สามารถจัดทำผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มเติมได้อย่าง ถูกต้องและครบถ้วน เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ร้อยละของบุคลากรสาย สสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	บุคลากรสาย สสนับสนุน	กบ. ทุก หน่วยงาน	เป้าหมาย 1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 2. จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนเข้าสู่	เป้าหมาย 1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 2. จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. ร้อยละของ บุคลากรสาย	เป้าหมาย 1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 2. จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. ร้อยละของ บุคลากรสาย	เป้าหมาย 1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 2. จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. ร้อยละของ บุคลากรสาย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
	2. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการที่สำคัญในการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และเพื่อยกระดับและสร้างมาตรฐานในการทำหน้าที่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อกำหนด 3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีช่องทางในการขอคำแนะนำ คำปรึกษา ในการผลิตผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น				ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 – ก.ย. 69	สนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 – ก.ย. 70
2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร	เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสายสนับสนุนในการรองรับตำแหน่งบริหารระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	ปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) คุณภาพ บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีความสมบัติเสนอขอตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	บุคลากรสายสนับสนุน	กบ.	เป้าหมาย จำนวน 1 คน จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 66,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เป้าหมาย จำนวน 1 คน จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 118,000 บาท (รวมดูงานต่างประเทศ) ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	เป้าหมาย จำนวน 1 คน จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	เป้าหมาย จำนวน 1 คน จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68

1.4 ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล

ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน
หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

- ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance)

- ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

- การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

- การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านสุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในการทำงาน

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

1) การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of ENGAGEMENT) : วางแนวทางในการสร้างความผูกพันโดยจัดทำระบบประเมินความผูกพันของบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
1. โครงการกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ 2. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้รักคุ้นเคย และความสามัคคี ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย 3. เพื่อคัดเลือคนักกีฬาเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยไปเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	งส. กบ.	-	- เป้าหมาย ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 645,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ธ.ค. 67 - 31 มี.ค. 68	- เป้าหมาย ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 645,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ธ.ค. 68 - 31 มี.ค. 69	- เป้าหมาย ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 645,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ธ.ค. 69 - 31 มี.ค. 70
2. โครงการกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ 2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสวงหาความร่วมมือในด้าน การกีฬาและนันทนาการของบุคลากรของทั้งสองมหาวิทยาลัย 3. เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และมิตรภาพของบุคลากรของทั้งสองมหาวิทยาลัย	1.จำนวนกิจกรรม 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ 3. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	งส. กบ.	-	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 631,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 พ.ย. 67 - 31 ธ.ค. 67	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 631,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 พ.ย. 68 - 31 ธ.ค. 68	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 631,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 พ.ย. 69 - 31 ธ.ค. 69
3. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	1.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีสุขภาพและพลานามัยที่แข็งแรงมากขึ้น 2.เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายอุดมศึกษา	1. จำนวนกิจกรรม 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ 3. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	งส. กบ.	-	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85	- เป้าหมาย 1.ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 90 3. ร้อยละ 85

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
	3.เพื่อประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 4.เพื่อให้บุคลากรทางด้านกีฬาได้รับความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับระเบียบกีฬาสากลมากขึ้น					- งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 2,505,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	- งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 2,505,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69	- งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 2,505,000 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 69 - 30 ก.ย. 70
4. โครงการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยคุณธรรม	1. เพื่อให้บุคลากรระดับผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกคน มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน 2. เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และทักษะในการเป็นวิทยากรแกนนำส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรคุณธรรม	1. จำนวนโครงการคุณธรรม 2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 3. เปรียบเทียบความรู้ก่อน-หลังการเข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	งส. กบ.	-	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 80 3. ร้อยละ 80 - งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 53,400 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ม.ค. 68 - 30 เม.ย. 68	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 80 3. ร้อยละ 80 - งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 53,400 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ม.ค. 69 - 30 เม.ย. 69	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 80 3. ร้อยละ 80 - งปม. ขอจัดสรรเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 53,400 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ม.ค. 70 - 30 เม.ย. 70
5. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการทำงาน มีแนวทางการดำรงตน และการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องร่วมพลังสร้างองค์กรให้โปร่งใส	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	- เป้าหมาย ร้อยละ 80 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 1,800บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 67 - 30 เม.ย. 67	- เป้าหมาย ร้อยละ 80 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 43,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 67 - 30 เม.ย. 67	- เป้าหมาย ร้อยละ 80 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 43,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 67 - 30 เม.ย. 67	- เป้าหมาย ร้อยละ 80 - งปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 43,200 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 67 - 30 เม.ย. 67

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			
					2567	2568	2569	2570
						- ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 68 - 30 เม.ย. 68	- ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 68 - 30 เม.ย. 68	- ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.พ. 68 - 30 เม.ย. 68
2. การยกย่องชมเชย								
1. กิจกรรมสร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	เพื่อส่งเสริม กระตุ้นบุคลากรให้มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย และเป็นบุคคลต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ	1. จำนวนบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย 2. จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ	บุคลากรของมหาวิทยาลัย	งส. กบ.	- เป้าหมาย 1. 10 คน 2. 15 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม. - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	- เป้าหมาย 1. 10 คน 2. 15 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม. - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	- เป้าหมาย 1. 10 คน 2. 15 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม. - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69	- เป้าหมาย 1. 10 คน 2. 15 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม. - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ต.ค. 69 - 30 ก.ย. 70
2. การเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อรับการยกย่องเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	งส. กบ.	- เป้าหมาย 1 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม.	- เป้าหมาย 1 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม.	- เป้าหมาย 1 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม.	- เป้าหมาย 1 คน - จปม. ไม่ใช่ จปม.
3. โครงการสุขภาพดีชีวีเปี่ยมสุข	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีสุขภาพที่ดี และมีความสุขอย่างยั่งยืน 2. เพื่อแสดงความกตัญญูเวทีตาความรัก ความผูกพันที่มีต่ออาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการ	1. จำนวนหัวข้อการบรรยายให้ความรู้ในโครงการ 2. จำนวนกิจกรรมในโครงการ	1. ผู้เกษียณอายุราชการ 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม - จปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 121,800 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.ค. 67 - 30 ก.ย. 67	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม - จปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 161,600 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.ค. 68 - 30 ก.ย. 68	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม - จปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 161,600 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.ค. 69 - 30 ก.ย. 69	- เป้าหมาย 1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม - จปม. เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 161,600 บาท - ระยะเวลา ดำเนินการ 1 ก.ค. 70 - 30 ก.ย. 70

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ที่ ๒๐๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และเพื่อให้การจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๘๔ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖) จึงขอยกเลิกคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ ๒๒๗๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสื่อเดช เพชรดวง (คอ.) | กรรมการ |
| ๓. นางสาวศิริ เป้นทอง (คอ.) | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุธาทิพย์ โชติศักดิ์ (คอ.) | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ละอองศรี ศิริเกษร (ทอ.) | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสมหญิง ดาวเรือง (ทอ.) | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา เจริญกิจชนลาภ (บท.) | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธิดาวลัยย์ สำราญ (บท.) | กรรมการ |
| ๙. นางสาวจิตติมา กลั่นระคนธ์ (บท.) | กรรมการ |
| ๑๐. นายอดุลย์ หาญวิงว่ง (วท.) | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวพัชญา พลอยอิม (วท.) | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวสมล มีโชคกิจ (วท.) | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีศักดิ์ ศรีจันทร์อินทร์ (วส.) | กรรมการ |

๑๔. นางพรธิศา ...

๓๔. นางพรธิดา หมายสุข (วส.)	กรรมการ
๓๕. นางรัตนา วาสนาสุสันต์ (วส.)	กรรมการ
๓๖. นายสัมพันธ์ สุกใส (ศศ.)	กรรมการ
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ธนรัตน์ รัตนพงศ์ธระ (ศศ.)	กรรมการ
๓๘. นางสาวมลฤดี หัษพรหม (ศศ.)	กรรมการ
๓๙. นางสาววันวิสา กลิ่นบำรุง (ศศ.)	กรรมการ
๔๐. นายชูชาติ เณสมถ้อย (สวพ.)	กรรมการ
๔๑. นางสาวอ้อมใจ บุญหนุน (สวพ.)	กรรมการ
๔๒. นางวรรณนิภา ทิพสุรบท (สวท.)	กรรมการ
๔๓. นางสาวขวัญใจ พุ่มแย้ม (สวส.)	กรรมการ
๔๔. นางสาวสุภาพร รุ่งกลาง (ดสน.)	กรรมการ
๔๕. นางสาวสุปรียา คงแสงชู (สอ.)	กรรมการ
๔๖. นางสาวนารี สุวรรณะ (กก.)	กรรมการ
๔๗. นางอรอุมา อารีชม (กก.)	กรรมการ
๔๘. นางสาวนุชจริย ชูศรีวัน (กค.)	กรรมการ
๔๙. นางสาวรัชชนันท์ ตีมาก (กผ.)	กรรมการ
๕๐. นางสาวชวนพิศ เปรมกมล (กพ.)	กรรมการ
๕๑. นางสาวทรงศรี ทองโปร่ง (กบม.)	กรรมการ
๕๒. นางสาวชนิษฐา คงศิริ (กบส.)	กรรมการ
๕๓. นางสาวยุวดี สุนพยานนท์ (กบว.)	กรรมการ
๕๔. นายพัฒนพล แก้วยม (กสค.)	กรรมการ
๕๕. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๕๖. หัวหน้างานอัตราค่าจ้างและแต่งตั้ง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๗. หัวหน้างานสารสนเทศและสวัสดิการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๘. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๙. หัวหน้างานกฎหมายและนิติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๐. นางสาวจันทร์ ศรีชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๓. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลสุพรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา
ก่อนนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอที่
ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

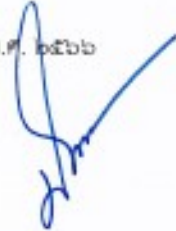
๒. พิจารณา ...

๒. พิจารณาทบทวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปี

๓. สามารถขอเอกสารที่เกี่ยวข้องจากบุคคลหรือหน่วยงานได้

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ประมุข อุณหเลขกะ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

1.1 บุคลากรสายวิชาการจำแนกประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासูกรี				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	41	-	-	6	41	-	-	47
ทอ.	16	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	36	-	-	52
บท.	5	20	-	-	10	66	-	-	6	14	-	-	12	37	-	-	33	136	-	-	169
วท.	4	28	-	-	-	15	-	-	14	26	-	-	3	20	-	-	21	89	-	-	110
วส.	3	18	-	-	-	-	-	-	56	47	-	-	5	14	-	-	64	79	-	-	143
ศศ.	3	33	-	3	3	5	-	-	3	18	-	2	1	21	-	2	10	77	-	7	94
รวม	31	135	-	3	13	85	-	-	79	105	-	2	27	133	-	2	150	458	-	7	615
รวมศูนย์	169				98				186				162								

1.2 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	23	-	24	23	47
ทอ.	-	22	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	30	52
บท.	-	21	4	-	61	14	-	12	8	-	32	17	-	126	43	169
วท.	-	17	15	-	10	5	-	20	20	-	16	7	-	63	47	110
วส.	-	11	10	-	-	-	1	66	36	-	10	9	1	87	55	143
ศศ.	5	24	10	-	8	-	2	15	6	2	18	4	9	65	20	94
รวม	5	95	69	1	79	19	3	113	70	2	100	60	10	387	218	615
รวมศูนย์	169			98			186			162						

1.3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासกรี				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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	25	-	-	22	25	-	-	47
ทอ.	34	15	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	15	3	-	52
บท.	17	7	1	-	47	28	-	-	12	7	1	-	26	22	1	-	102	64	3	-	169
วท.	23	9	-	-	9	5	1	-	23	17	-	-	14	8	1	-	69	39	2	-	110
วส.	16	5	-	-	-	-	-	-	60	40	3	-	6	9	4	-	82	54	7	-	143
ศศ.	34	5	-	-	4	4	-	-	20	3	-	-	19	5	-	-	77	17	-	-	94
รวม	124	41	4	-	60	37	1	-	115	67	4	-	87	69	6	-	386	214	15	-	615
รวมศูนย์	169				98				186				162								

2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

2.1 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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	4	-	-	-	12	4	-	-	16
ทอ.	-	13	3	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	2	7	25
บท.	-	2	-	-	1	-	17	5	-	1	-	1	2	-	1	-	5	-	-	-	-	25	7	-	3	35
วท.	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	3	1	-	-	-	12	7	-	-	19
วส.	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	14	1	-	-	-	4	-	-	-	-	20	1	-	-	21
ศศ.	-	11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	13	3	-	-	16
สวพ.	-	16	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	2	-	-	18
สวท.	1	28	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	2	-	-	31
สวส.	-	17	-	-	-	-	9	-	-	-	-	8	-	-	-	-	9	-	-	1	-	43	-	-	1	44
สอ.	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	9	-	-	-	11
กก.	-	32	-	3	4	1	9	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	38	-	7	5	51
กค.	2	27	-	-	-	-	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	32	1	1	-	36
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	18
กบ.	1	17	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	17	2	-	-	20
กพ.	1	14	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	18	-	-	4	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	15	8	6	-	-	-	-	-	-	3	15	8	6	-	32
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	7	3	3	2	17	7	3	3	32
รวม	7	211	16	5	16	1	44	6	5	2	3	43	12	6	1	2	51	13	3	4	13	346	47	19	23	448
รวมศูนย์	255					58					65					73										

2.2 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.	10	13	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	13	2	-	25
บท.	1	2	-	-	1	22	-	-	1	3	-	-	-	5	-	-	3	32	-	-	35
วท.	-	9	1	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	3	1	-	-	17	2	-	19
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-	4	-	-	-	21	-	-	21
ศศ.	-	9	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	12	4	-	16
สวพ.	-	15	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	2	1	18
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.	8	29	2	-	6	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	34	3	-	51
กค.	-	26	3	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	32	3	-	36
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	18
กบ.	-	17	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	3	-	20
กพ.	4	13	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	17	2	-	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	22	4	-	-	-	-	-	6	22	4	-	32
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	22	4	-	6	22	4	-	32
รวม	24	203	27	1	10	44	1	-	8	53	4	-	7	58	8	-	49	358	40	1	448
รวมศูนย์	255				55				65				73								

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก. / พนม.)									จ้างตามภาระ (พรก. / ลจป. / ลจป. (รด)	รวม
	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
คอ.	-	-	-	12	1	-	-	-	-	3	16
ทอ.	-	-	-	4	8	-	-	-	-	13	25
บท.	-	-	-	18	7	-	-	-	-	10	35
วท.	-	-	-	6	6	-	-	-	-	7	19
วส.	-	-	-	18	2	-	-	-	-	1	21
ศศ.	-	-	-	8	5	-	-	-	-	3	16
สวพ.	-	-	-	13	3	-	-	-	-	2	18
สวท.	-	-	-	17	12	-	-	-	-	2	31
สวส.	4	-	-	26	13	-	-	-	-	1	44
สอ.	-	-	-	7	3	1	-	-	-	-	11
กก.	2	1	-	26	10	-	-	-	-	12	51
กค.	-	1	-	13	20	-	-	-	-	2	36
กผ.	-	-	-	11	7	-	-	-	-	-	18
กบ.	-	-	-	15	3	-	-	-	-	2	20
กพ.	-	-	-	11	7	-	-	-	1	4	23
กบน.	-	-	-	15	1	2	-	-	-	14	32
กบส.	-	-	-	15	3	1	-	-	-	13	32
รวมทั้งสิ้น	6	2	-	235	111	4	-	-	1	89	448
	8			350							
	359										

3.4 จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ ระหว่างปี พ.ศ. 2567 - 2570

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
คอ.	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทอ.	2	-	2	1	4-	5	1	1	2	2	-	2
บพ.	4	-	4	1	-	1	3	-	3	3	-	3
วท.	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วส.	2	1	3	-	-	-	2	-	2	-	-	-
ศศ.	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
สวพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สวท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สวส.	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-
สอ.	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กก.	-	2	2	-	-	-	-	4	4	-	1	1
กค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
กบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กพ.	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
กบน.	-	-	-	-	3	3	-	1	1	-	1	1
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
รวม	10	5	15	4	10	14	6	7	13	5	4	9

ค่านิยม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

RESPONSIBILITY

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

UNITY

มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

SMART

มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS แหล่งเรียนรู้
ด้านวิชาชีพ
ราชมงคลสุวรรณภูมิ และเทคโนโลยี