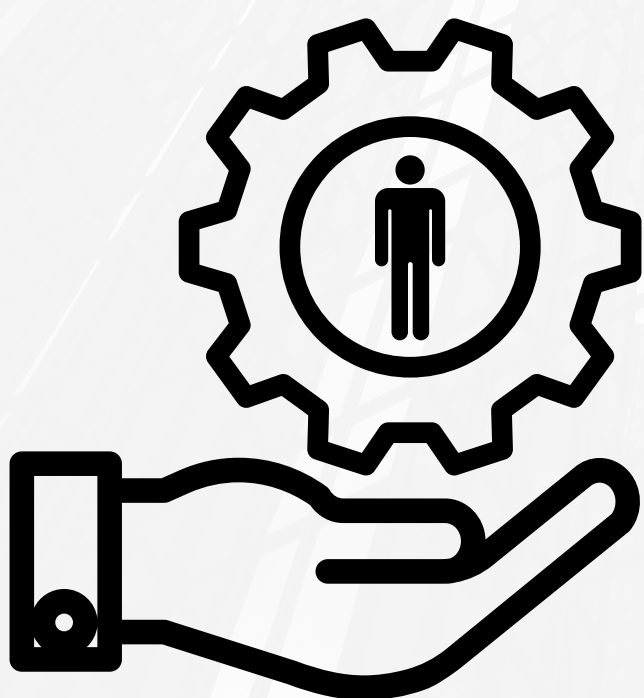




แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พ.ศ. 2567 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การบริหารและพัฒนา "ทรัพยากรบุคคล" ซึ่งถือเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยตระหนักว่า “บุคลากรทุกท่าน” คือพลังขับเคลื่อนที่แท้จริงเบื้องหลังความสำเร็จทางวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการ การลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

แผนฉบับนี้ ได้จัดทำโดยยึดหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไปจนถึงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของเราจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างรอบด้าน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมโลก

มหาวิทยาลัยหวังว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จะเป็นเข็มทิศนำทางให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1 - 2
- กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ 2566 - 2569)	3
- ข้อมูลบุคลากร	4
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	5
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	6
3. ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	7
- แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	8 - 9
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	10 - 11
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	11 - 20
4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย	20 - 22
- ภาคผนวก	23
1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกหน่วยงาน	24 - 25
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกหน่วยงาน	26 - 28
3. ข้อมูลบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	29

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2567 - 2570 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566 - 2570



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะตามความต้องการของภาคประกอบการและสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

สร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและอุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ บุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

และสอดคล้องกับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard และเพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยมีเป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
การบริหารอัตรากำลัง	1. ตรึงกรอบอัตรากำลังเดิมโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ในภาพรวม 2. จัดสรรอัตรากำลังให้มีสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุนเท่ากับ 1 : 0.5
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยมีกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3. มุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปัญญาเอก
การพัฒนาบุคลากร	1. พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามตำแหน่งงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
	2. พิจารณาการกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้มีความชัดเจน เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
ความก้าวหน้าในสายงาน	1. กำหนดแนวทางการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสม รวดเร็วมากยิ่งขึ้น 2. สร้างคลินิกในการเขียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 3. สร้างพี่เลี้ยงในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
การบริหารค่าตอบแทน	1. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม 2. พิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
อื่น ๆ	1. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย และเป็นปัจจุบัน 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย

กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ 2566 - 2569)

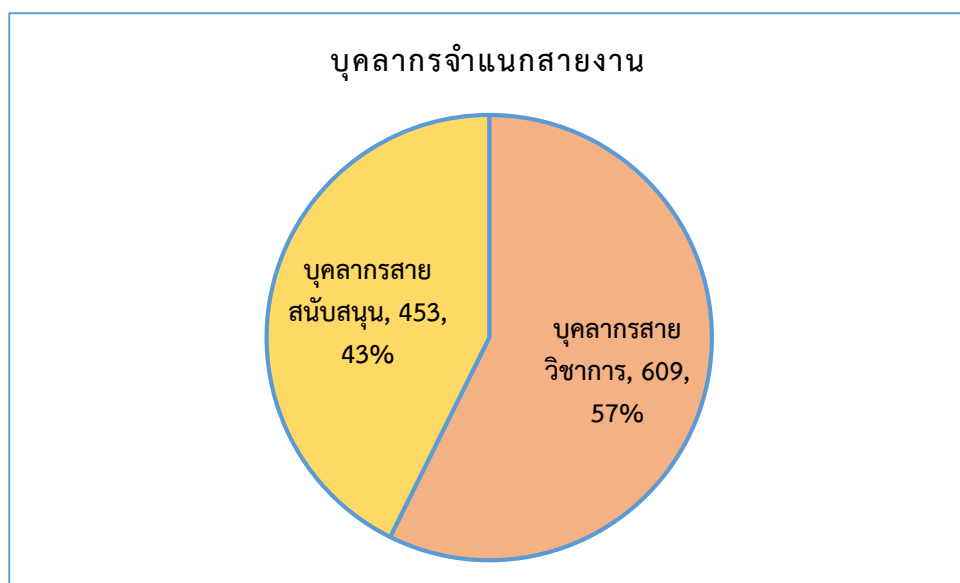
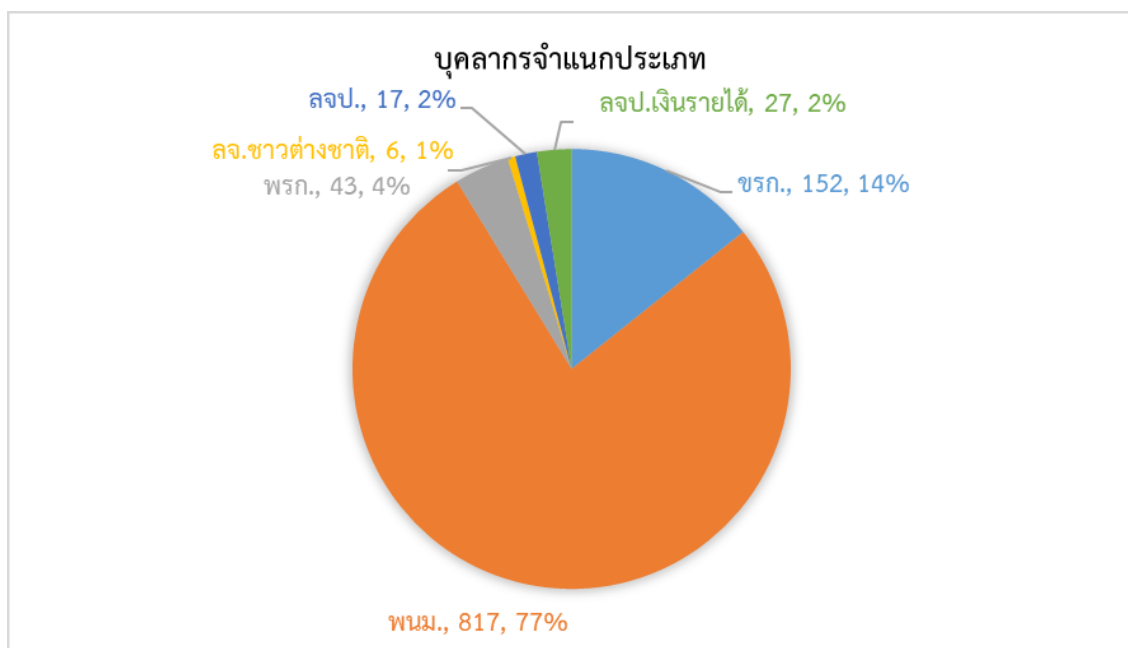
หน่วยงาน	อัตรากำลังสายวิชาการ		อัตรากำลังสายสนับสนุน	
	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 3 (เดิม)	กรอบ อัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ใหม่)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	174	80	17	16
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	69	80	17	16
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	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
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	18	22
กองบริหารทรัพยากรคนทุพริ	-	-	27	28
กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี	-	-	28	27
* หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	5	5
*กองบริหารทรัพยากรวาสุกรี	-	-	20	0
*กองส่งเสริมคุณภาพ	-	-	4	0
รวม	886	863	454	477

* หน่วยงานภายในที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

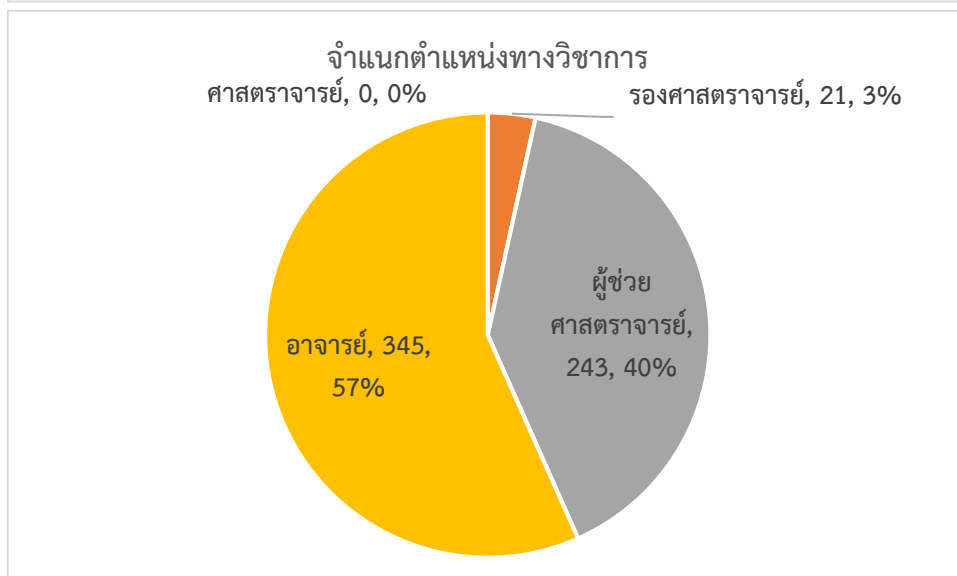
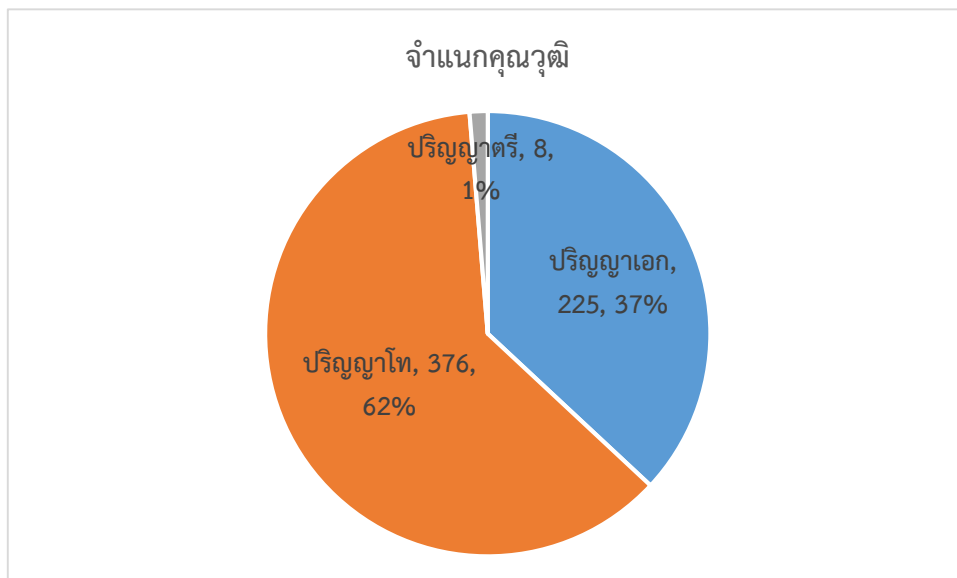
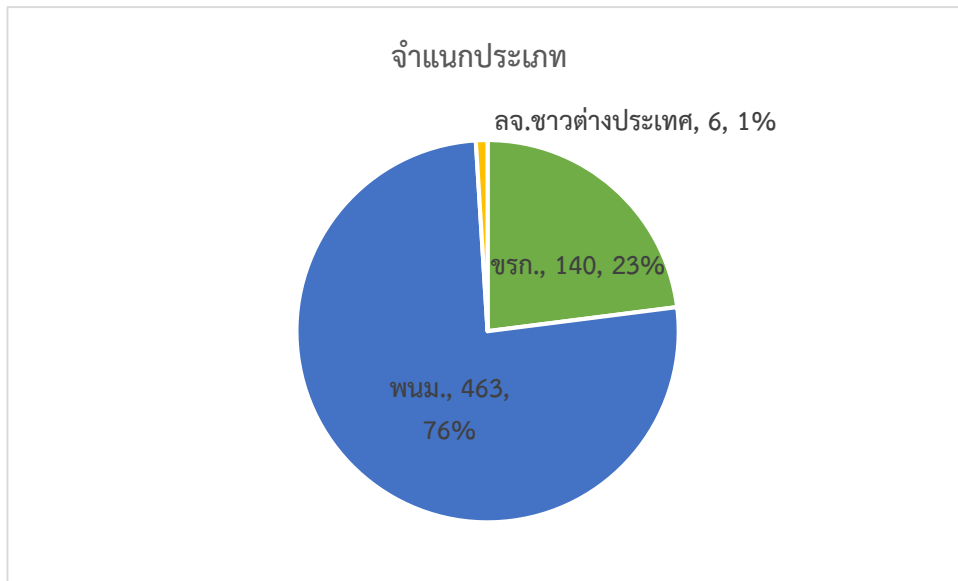
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

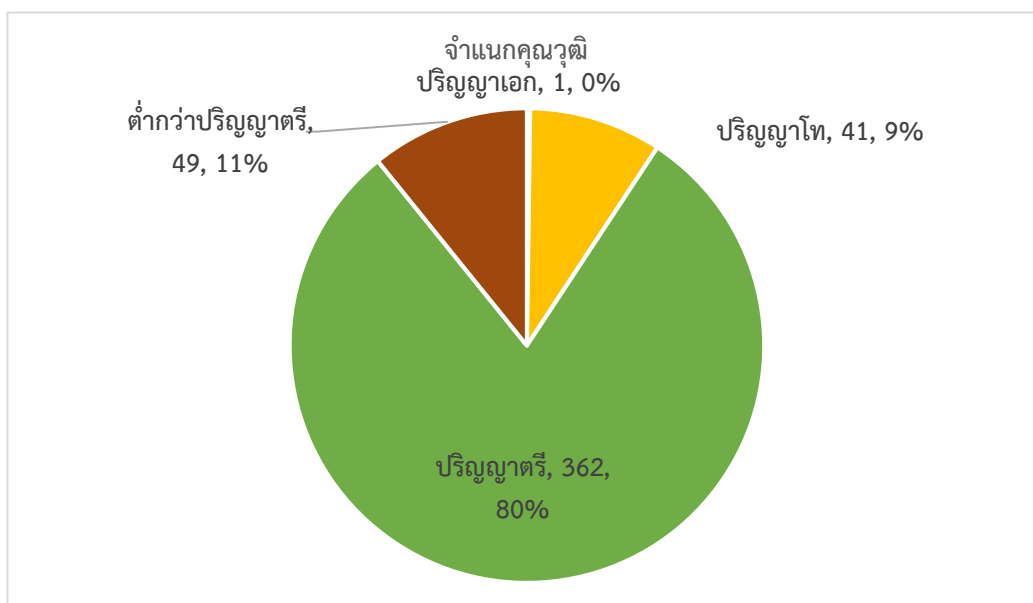
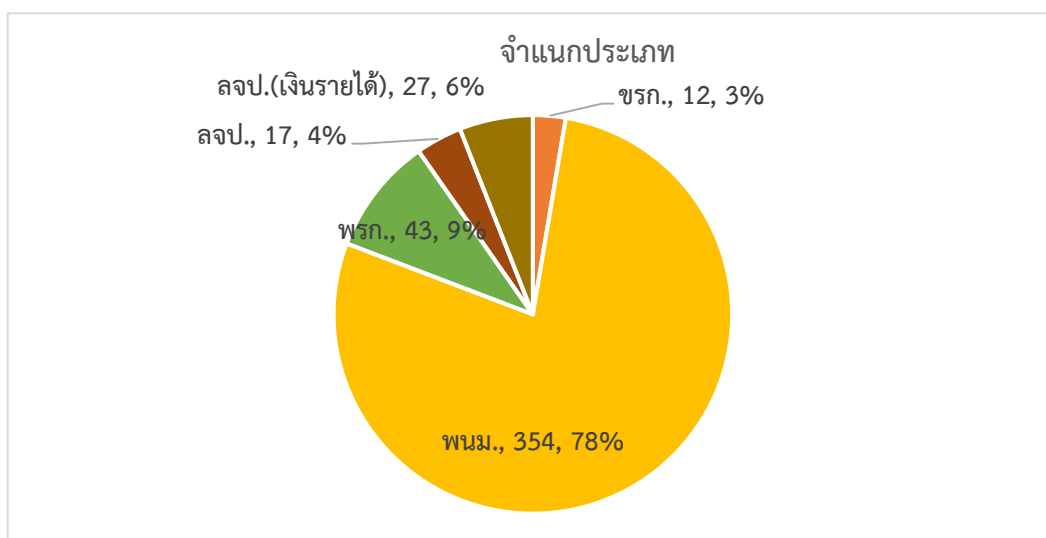
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,062 คน จำแนกประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 152 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.31) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 817 คน (คิดเป็นร้อยละ 76.93) พนักงานราชการ จำนวน 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.05) ลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.56) ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.60) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.54) และจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 609 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.34) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 453 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.66) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน เท่ากับ 1 : 0.74



1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

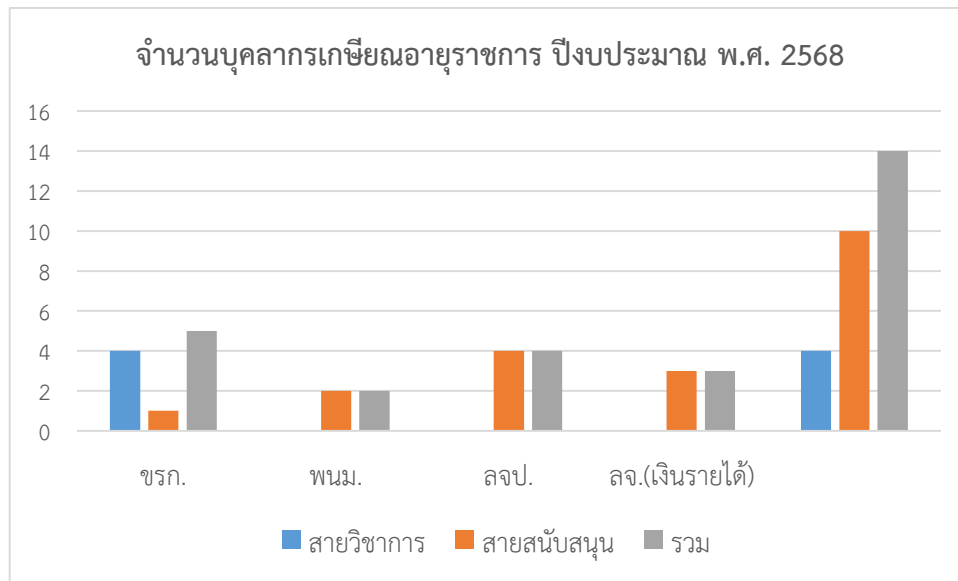


2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน



จำแนกตามระดับตำแหน่ง (เฉพาะ ขรก. และ พนม. ไม่นับ พรก. ลจป. ลจป.(เงินรายได้))					
ประเภทผู้บริหาร	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภททั่วไป	
ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
1	245	111	3	4	2
1	359			6	
366					
หมายเหตุ ยังไม่มีบุคลากรระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ และประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ					

3. ข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



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

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

1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ บุคลากรและทรัพยากรของ มหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้าง และการบริหารองค์กรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมา ภิบาล	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) - มีการวางแผนและบริหาร กำลังคน (Workforce Planning and Management)	1. เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคน ของหน่วยงาน และการสรรหา บุคลากรเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ 2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA) ข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้าน บุคลากร (Workforce Environment) 1) ชีตความสามารถและ อัตรากำลังบุคลากร : เพื่อให้การ บริหารอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านบุคลากร : กระบวนการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับเทคโนโลยี และนวัตกรรม

แผนอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	51	15
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	52	14
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	166	32
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	113	19
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	140	21
คณะศิลปศาสตร์	91	16
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	18
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	41
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	31
สำนักงานอธิการบดี	0	191
รวม	613	398
สัดส่วน สายวิชาการ : สนับสนุน	1	0.65

*ไม่รวมกลุ่มแรงงาน

มหาวิทยาลัยมีการตั้งเป้าหมายด้านสัดส่วนอัตรากำลังโดยกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนที่ 1:0.5

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผู้รับผิดชอบ
1. วางแผนอัตรากำลัง					
ทบทวนกรอบ โครงสร้าง อัตรากำลัง	มีการทบทวน/ ปรับปรุงกรอบ โครงสร้างอัตรากำลัง อย่างน้อย 1 ครั้ง	วิเคราะห์ข้อมูลภาระ งานและภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
2. การสรรหาคูคน					
ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์	ระบบการรับสมัคร บุคคลผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการไปได้ 60% ของแผนงาน (ออกแบบ และพัฒนาระบบ)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ บุคลากรและทรัพยากรของ มหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้าง และการบริหารองค์กรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมา ภิบาล	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) - มีระบบการบริหารผลงานที่ เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ สามารถจำแนกและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิผล	1. เพื่อให้มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ เชื่อมโยงกับระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย 2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA) ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้าน บุคลากร (Workforce Environment) 1) ชีตความสามารถและ อัตรากำลังบุคลากร : เพื่อให้ บุคลากรสายสนับสนุนมีหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นไปอย่างสอดคล้อง กับงานและทันสมัย สะท้อนผล การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ข้อ 5.2 ความผูกพันของ บุคลากร (Workforce Engagement) 1) การจัดการผลการ ปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management) : เพื่อให้ บุคลากรสายวิชาการมีหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับงาน และทันสมัย สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/ อื่น	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผู้รับผิดชอบ
2.1 ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร สายวิชาการ	มีประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายวิชาการ ฉบับใหม่	ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสาย วิชาการฉบับใหม่	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
2.2 ทบทวน/ปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร สายสนับสนุน	มีประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรสายสนับสนุน ฉบับใหม่	ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสาย สนับสนุนฉบับใหม่	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านเทคโนโลยีที่มี สมรรถนะตามความต้องการของ ภาคประกอบการและสร้าง นวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การ พัฒนาประเทศ กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มี สมรรถนะตามความต้องการของ ภาคประกอบการ กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาศักยภาพ ของกำลังคนด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็น เลิศทางด้านการวิจัย นวัตกรรมใช้ เองสู่เชิงพาณิชย์ ตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและ อุตสาหกรรม เพื่อการถ่ายทอด เทคโนโลยี	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) - มีการสร้างพัฒนา และสืบทอด ของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) - การสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนให้มี สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ทั้งด้านการเรียนการ สอนและวิชาชีพเฉพาะ 2. เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุน 3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA) ข้อ 5.2 ความผูกพันของ บุคลากร (Workforce Engagement) 1) การพัฒนาผลการ ปฏิบัติงาน (PERFORMANCE

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาการ บริการวิชาการให้สามารถแข่งขัน ได้และสร้างผู้ประกอบการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ บุคลากรและทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้าง และการบริหารองค์กรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมา ภิบาล		Development) : เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาอาชีพการงาน และการวางแผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Career Development and Succession Planning) : เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์ของบุคลากรสาย สนับสนุน

3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.1.1 ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสมัยใหม่

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้ งานจริงในการปรับปรุงการเรียนการสอน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้ งานจริงในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างไร	สวท. และ หน่วยงาน คณะ

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณภาพด้วย เกณฑ์คุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ AUN-QA	23 ม.ค. 68	24,300	ศศ.
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับคณะและระดับสถาบัน เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)	19-21 ก.พ. 68	39,100	สวท.
3. โครงการอบรมหลักสูตร AI Teacher Toolkit รวม เครื่องมือ AI สำหรับครูยุคใหม่ต้องมี	1 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
4. อบรม เรื่อง AI สำหรับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการงานฟาร์ม ทางเกษตร และศึกษาดูงานการบริหารจัดการเกษตรสมัยใหม่ ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2568	22-23 พ.ค. 68	240,000	ทอ.
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (Asean University Network Quality Assurance)	9 มิ.ย. 68	21,600	สวพ.
6. โครงการพัฒนาการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ตาม Learning Outcome	9 มิ.ย. 68	22,800	ศศ.
		347,800	

3.1.2 ด้านการวิจัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์อย่างไร	สวพ. และ หน่วยงาน คณะ

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับนักวิจัยและคณะกรรมการ	21 เม.ย. 68	14,400	สวพ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บุคลากรด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม กิจกรรมที่ 2 " START UP สู่การตีพิมพ์นานาชาติ : เทคนิคการตรวจสอบและคัดเลือกวารสารสู่แนวปฏิบัติที่ดี"	30 พ.ค. 68	3,600	สวพ.
3. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยอิสระ -กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา -กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ -กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนตำราและผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ด้วย AI	23-24 มิ.ย. 68	45,300	ศศ.
4. โครงการการเผยแพร่ ผลักดันและเร่งรัดการนำผลงานวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ กิจกรรมย่อย "Research Publication Workshop: เส้นทางสู่การตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ"	26-27 มิ.ย. 68	50,000	สวพ.
		113,300	

3.1.3 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรมอย่างไร	กบ. สวส. และ หน่วยงานคณะ

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสร้างผลงานทรัพย์สินทางปัญญาจากผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย	2, 7, 9, 11, และ 16 ต.ค.67	16,800	สวพ.
2. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมผลักดันผลงานวิจัยและนวัตกรรมเข้าสู่การยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	1 และ 14 - 16 พ.ย. 67	218,800	สวพ.
3. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.3 การประเมินศักยภาพและการประเมินมูลค่าของผลงานสู่การต่อยอดเชิงพาณิชย์	17 ธ.ค. 67	89,400	สวพ.
4. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 2.2 บ่มเพาะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีจากผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย	25-26 ม.ค. และ 7-9 ก.พ. 68	691,050	สวพ.
5. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเร่งรัดพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยี	20-22 มี.ค. 68	313,464	สวพ.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
6. โครงการยกระดับนวัตกรรมพร้อมใช้เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาสู่เชิงพาณิชย์พร้อมเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ สำหรับหน่วยบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กิจกรรมที่ 1.4 การพัฒนาศักยภาพด้านการเจรจาต่อรองและถ่ายทอดเทคโนโลยีกับภาคธุรกิจ	27-29 มี.ค. 68	208,299	สวพ.
7. โครงการยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาสู่การเร่งพัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยศูนย์ความเชื่อมโยงภาคประกอบการ (ELC)กิจกรรมที่ 1 ยกระดับศักยภาพด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา สู่การนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ กิจกรรมอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา (RUSIP)	6 และ 19 พ.ค. 68	26,544	สวพ.
8. โครงการอบรมหลักสูตรการประยุกต์ใช้ line bot เพื่อบริหารจัดการองค์กร	9 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
9. โครงการอบรมหลักสูตร การตัดต่อวิดีโอด้วยโปรแกรม Wondershare filmora	16 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
10. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้างเกียรติบัตรออนไลน์แบบอัตโนมัติ	25 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
11. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างสรรค์งานวิดีโอด้วย CapCut Desktop	30 ต.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
12. โครงการอบรมหลักสูตร สร้างแอปพลิเคชันด้วย Microsoft Power Apps	6 พ.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
13. โครงการอบรมการสร้าง Interactive Digital Flipbooks	13 พ.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
14. โครงการเรียนรู้เทคนิคการป้องกันภัยคุกคาม การตระหนักรู้ถึงอันตรายจากอาชญากรรมทางไซเบอร์และกฎหมายทางคอมพิวเตอร์	18 ธ.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
15. โครงการอบรม "จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ : จากหลักการสู่การปฏิบัติ	27 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
16. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	29 ก.พ. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
17. โครงการเรียนรู้เทคนิคการป้องกันภัยบนโลก	5 มี.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
18. โครงการอบรมหลักสูตรจัดการระบบปฏิบัติการ Windows 11 อย่างมีประสิทธิภาพ	1 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
19. โครงการอบรมหลักสูตรสร้าง Line Chatbot ด้วย Google Dialogflow	10 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
20. โครงการอบรมหลักสูตรการทำความเข้าใจ AI และ Machine Learning สำหรับผู้เริ่มต้น	22 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
21. โครงการอบรมหลักสูตรสร้าง Website ฟรีโดยไม่ต้องเขียนโปรแกรมด้วย Google site	25 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
22. โครงการอบรม หลักสูตร สร้าง Dashboard ด้วย Looker Studio	28 เม.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
23. โครงการอบรมหลักสูตร วิธีใช้ Copilot ผู้ช่วย AI ใน Window 11	6 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
24. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้างระบบแจ้งเตือนปฏิทินงาน ด้วย Google Calendar ผ่าน Telegram	15 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
25. โครงการอบรมหลักสูตรการสร้างแบบสอบถามออนไลน์เพื่อ งานวิจัย	30 พ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	สวส.
26. โครงการพัฒนาบุคลากร (งบประมาณรวมบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 240,000 บาท)	เม.ย. 68	160,800	ทอ.
27. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหารระบบ ประกันคุณภาพภายใน เพื่อยกระดับคุณภาพ ระดับหลักสูตร	เม.ย. 68	266,100	บท.
28. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการอย่างมืออาชีพ	เม.ย. 68	66,600	บท.
29. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพ และการศึกษาดูงานการ จัดการเรียนการสอน	พ.ค. 68	32,800	บท.
30. โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพ	เม.ย. – มิ.ย. 68	93,800	บท.
31. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาการบริหารระบบ ประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะ	มี.ค. , กค. 68	58,500	บท.
32. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 589,500 บาท)	ม.ค. 68	495,180	วท.
33. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี กับหน่วยงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรวมบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 150,000 บาท)	ม.ค. 68	126,000	วท.
34. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 16 (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 685,300 บาท)	พ.ค. 68	596,211	วส.
35. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อก้าวสู่เทคโนโลยี	ก.ค. 68	307,500	วส.
36. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (งบประมาณรวม บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 483,100 บาท)	พ.ค. 68	410,635	ศศ.
37. โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะการจัดการเรียนการสอนใน ระดับมหับัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารงานภาครัฐ สำหรับอาจารย์	มิ.ย. 68	30,000	ศศ.
		4,208,483	

3.1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	กบ. และ หน่วยงาน คณะ

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ เรื่อง “คลินิกวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการ” ครั้งที่ 2	ธ.ค. 2567	100,000	กบ.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยอัจฉริยะ -กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนบทความวิจัย บทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ -กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนตำราและผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ด้วย AI	23-24 มิ.ย. 68	20,500	ศศ.
		120,500	

3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.2.1 ด้านการพัฒนาตามตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้งานจริงในการปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างไร	กบ. และ ทุกหน่วยงาน

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร สารสำคัญของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 และกฎหมายลำดับรอง รุ่นที่ 1	7 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
2. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	7 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
และหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ ของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค			
3. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร สารสำคัญของพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 และ กฎหมายลำดับรอง รุ่นที่ 2	8 ม.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
4. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ" รุ่นที่ 4 ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ	1-2 ก.พ. 68	25,800	กค.
5. โครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รุ่นที่ 3	13-14 มี.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
6. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรกองคลัง 9 ราชชมงคล	24-26 มี.ค. 68	36,540	กค.
7. โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายสำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 8 (ARIT Net #8)	มี.ค. 68	96,300	สวส.
8.โครงการสัมมนาความร่วมมือระหว่างห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 37 : TLC37 ประจำปี 2568	พ.ค. 68	27,600	สวส.
9. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ" รุ่นที่ 10 ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ	14-15 มิ.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กค.
10. โครงการสร้างเครือข่ายและพัฒนาศูนย์กลางสถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง	มิ.ย. 68	91,000	สวพ.
11. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาเครือข่าย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 9 มทร."	มิ.ย. 68	74,400	สวท.
12. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินกิจกรรมบน ระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา WUNCA	ก.พ., ส.ค. 68	70,200	สวส.
		421,840	

3.2.2 ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้มาใช้ งานจริงในการปรับใช้การปฏิบัติงาน การ พัฒนานวัตกรรม	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา ร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้ มาใช้งานจริงในการปรับใช้การปฏิบัติงาน การพัฒนานวัตกรรม อย่างไร	กบ. สวส. และทุก หน่วยงาน

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (งบประมาณรวมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 589,500 บาท)	ม.ค. 68	94,320	วท.
2. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับหน่วยงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรวมบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 150,000 บาท)	ม.ค. 68	24,000	วท.
3. โครงการพัฒนาบุคลากร (งบประมาณรวมบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 240,000 บาท)	เม.ย. 68	79,200	ทอ.
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 16 (งบประมาณรวมบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 685,300 บาท)	พ.ค. 68	89,089	วส.
5. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (งบประมาณรวม บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 483,100 บาท)	พ.ค. 68	72,465	ศศ.
		359,074	

3.2.3 ด้านตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570)	เป้าหมายของตัวชี้วัด (ปี งบประมาณ พ.ศ. 2568)	ผู้รับผิดชอบ
เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 เชิงคุณภาพ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการพัฒนา	กบ. และทุก หน่วยงาน

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อ ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	พ.ค. 68	29,700	บท.
2. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การทำผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน”	มิ.ย. 68	64,200	กบ.
3. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น”	ส.ค. 68	59,400	กบ.
4. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “คลินิกสาย สนับสนุนเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี 2568”	ส.ค. 68	100,000	กบ.
		253,300	

3.2.4 ด้านตำแหน่งทางการบริหาร

กิจกรรม/โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด ปี พ.ศ. 2568	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)	ปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรม คุณภาพ บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติเสนอขอกำหนดตำแหน่งอำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	จำนวน 1 คน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	118,000	กบ.

4. ด้านสวัสดิการและยกย่องชมเชย

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) - การรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) - การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม - ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX / AUN-QA) ข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment) 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านสุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ สวัสดิภาพในการทำงาน ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) 1) การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of ENGAGEMENT) : วางแนวทาง

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย	ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work- Life Balance) - ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ - การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด - การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ในการสร้างความผูกพันโดยจัดทำระบบประเมินความผูกพันของบุคลากร

การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ

กิจกรรม/โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
1. โครงการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมแก่ บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	เม.ย. 68	1,800	กบ.
2. โครงการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย คุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	1. จำนวนโครงการ คุณธรรม 2. จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ 3. เปรียบเทียบความรู้ ก่อน-หลังการเข้าร่วม โครงการ	1. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2. ร้อยละ 80 3. ร้อยละ 80	พ.ค. 68	53,400	กบ.
				55,200	
2. การยกย่องชมเชย					
1. กิจกรรมสร้าง บุคลากรต้นแบบที่ ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียง ให้กับมหาวิทยาลัย	1. จำนวนบุคลากรที่ สร้างชื่อเสียงให้กับ มหาวิทยาลัย 2. จำนวนบุคลากรที่ เป็นต้นแบบการ ส่งเสริมความสำเร็จ	1. จำนวน 10 คน 2. จำนวน 15 คน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	-	กบ.

กิจกรรม/โครงการ/ อื่น ๆ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2. การเสนอรายชื่อ บุคคลเพื่อรับการยก ย่องเป็นข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับรางวัล	จำนวน 1 คน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	-	งส. กบ.
3. โครงการสุขภาพดี ชีวิเปี่ยมสุข	1. จำนวนหัวข้อการ บรรยายให้ความรู้ใน โครงการ 2. จำนวนกิจกรรมใน โครงการ	1. ไม่น้อยกว่า 1 หัวข้อ 2. ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	ก.ย. 68	138,800	งส. กบ.

กิจกรรมสร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

กิจกรรม/โครงการ/อื่น ๆ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	หน่วยงาน
1. โครงการเพชรศิลปศาสตร์	เม.ย. - พ.ค. 68	16,500	ศศ.

ภาคผนวก

1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจําแนกหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 จากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี)

1.1 บุคลากรสายวิชาการจําแนกประเภท

หน่วยงาน	ศูนย์หัตถรา			ศูนย์वासुกรี			ศูนย์นันทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	46	-	5	46	-	51
ทอ.	14	35	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	14	37	-	51
บท.	4	20	-	10	65	-	6	12	-	11	37	-	31	134	-	165
วท.	3	29	-	-	13	-	14	34	-	3	15	-	20	91	-	111
วส.	2	18	-	-	-	-	53	47	-	5	14	-	60	79	-	139
ศศ.	3	33	3	3	5	-	3	18	1	1	20	2	10	76	6	92
รวม	26	135	3	13	83	-	76	111	1	25	134	2	140	463	6	609
รวมศูนย์	164			96			188			161						

1.2 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา			ศูนย์วาสุกรี			ศูนย์นนทบุรี			ศูนย์สุพรรณบุรี			รวมทั้งสิ้น			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	25	-	26	25	51
ทอ.	-	21	28	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	22	29	51
บพ.	-	19	5	-	59	16	-	12	6	-	30	18	-	120	45	165
วท.	-	20	12	-	8	5	-	20	28	-	13	5	-	61	50	111
วส.	-	10	10	-	-	-	-	63	37	-	10	9	-	83	56	139
ศศ.	5	24	10	-	8	-	1	15	6	2	17	4	8	64	20	92
รวม	5	94	65	-	75	21	1	110	77	2	97	62	8	376	225	609
รวมศูนย์	164			96			188			161						

1.3 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์วาสุกรี				ศูนย์นนทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	28	-	-	23	28	-	-	51
ทอ.	29	17	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	31	17	3	-	51
บพ.	15	8	1	-	43	32	-	-	9	8	1	-	18	28	2	-	85	76	4	-	165
วท.	20	12	-	-	7	5	1	-	27	18	3	-	11	7	-	-	65	42	4	-	111
วส.	12	8	-	-	-	-	-	-	57	39	4	-	3	10	6	-	72	57	10	-	139
ศศ.	32	7	-	-	3	5	-	-	17	5	-	-	17	6	-	-	69	23	-	-	92
รวม	108	52	4	-	53	42	1	-	110	70	8	-	74	79	8	-	345	243	21	-	609
รวมศูนย์	164				96				188				161								

2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 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.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	-	-	-	13	3	-	-	16
ทอ.	-	12	4	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	4	2	7	25
บท.	-	2	-	-	-	-	17	5	-	-	-	1	2	-	-	-	5	-	-	-	-	25	7	-	-	32
วท.	-	5	4	-	1	-	-	-	-	-	-	6	1	-	-	-	3	1	-	-	-	14	6	-	1	21
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	1	-	-	-	4	-	-	-	-	19	1	-	-	20
ศศ.	-	11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	13	3	-	-	16
สวพ.	-	20	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	2	-	-	22
สวท.	1	28	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	2	-	-	31
สวส.	-	17	-	-	-	-	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	9	-	-	1	-	42	-	-	1	43
สอ.	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-	-	10
กก.	-	29	-	2	8	1	6	-	3	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	38	-	5	9	53
กค.	2	28	-	-	-	-	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	33	1	1	-	37
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	18
กบ.	1	19	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	19	2	-	-	22
กพ.	1	14	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	18	-	-	4	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16	5	6	-	-	-	-	-	-	3	16	5	6	-	30
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	7	3	5	2	17	7	3	5	34
รวม	6	214	16	4	20	1	40	6	4	1	3	48	9	6	-	2	52	12	3	6	12	354	43	17	27	453
รวมศูนย์	260					52					66					75										

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ศูนย์ทันตรา				ศูนย์वासกรี				ศูนย์นันทบุรี				ศูนย์สุพรรณบุรี				รวมทั้งสิ้น				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	2	-	-	14	2	-	16
ทอ.	9	14	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	14	2	-	25
บท.	-	2	-	-	-	22	-	-	-	3	-	-	-	5	-	-	-	32	-	-	32
วท.	1	8	1	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	3	1	-	1	18	2	-	21
วส.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	4	-	-	-	20	-	-	20
ศศ.	-	9	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	12	4	-	16
สวพ.	-	19	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	2	1	22
สวท.	-	27	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	4	-	31
สวส.	1	15	1	-	1	7	-	-	1	7	-	-	1	8	1	-	4	37	2	-	43
สอ.	-	7	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	-	10
กก.	11	25	3	-	5	5	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	16	33	4	-	53
กค.	-	27	3	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33	3	-	37
กผ.	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	18
กบ.	-	19	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	3	-	22
กพ.	4	13	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	17	2	-	23
กบน.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	20	4	-	-	-	-	-	6	20	4	-	30
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	22	4	-	8	22	4	-	34
รวม	26	205	28	1	7	44	1	-	7	55	4	-	9	58	8	-	49	362	41	1	453
รวมศูนย์	260				52				66				75								

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	-	-	-	-	7	32
วท.	-	-	-	8	6	-	-	-	-	7	21
วส.	-	-	-	17	2	-	-	-	-	1	20
ศศ.	-	-	-	8	5	-	-	-	-	3	16
สวพ.	-	-	-	17	3	-	-	-	-	2	22
สวท.	-	-	-	17	12	-	-	-	-	2	31
สวส.	3	-	-	26	13	-	-	-	-	1	43
สอ.	-	-	-	7	3	-	-	-	-	-	10
กก.	1	1	-	27	10	-	-	-	-	14	53
กค.	-	1	-	14	20	-	-	-	-	2	37
กผ.	-	-	-	11	7	-	-	-	-	-	18
กบ.	-	-	-	17	3	-	-	-	-	2	22
กพ.	-	-	-	11	7	-	-	-	1	4	23
กบน.	-	-	-	16	1	2	-	-	-	11	30
กบส.	-	-	-	15	3	1	-	-	-	15	34
รวมทั้งสิ้น	4	2	-	245	111	3	-	-	1	87	453
	6			359					1		
	366										

3.4 จำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน					รวมทั้งสิ้น					หมายเหตุ
	ขรก.	พนม.	รวม	ขรก.	พนม.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม	ขรก.	พนม.	ลจป.	ลจป.(รด)	รวม	
คอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ทอ.	1	-	1	-	-	2	2	4	1	-	2	2	5	ผศ. 1 คน
บท.	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
วท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
วส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ศศ.	2	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	ผศ. 2 คน
สวพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สวท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สวส.	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	-	-	2	
สอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กค.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กบ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กพ.	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	
กบน.	-	-	-	1	-	2	-	3	1	-	2	-	3	ชำนาญการพิเศษ 1 คน
กบส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	4	-	4	1	2	4	3	9	5	2	4	3	14	



คำนิยม

RUS แหล่งเรียนรู้
ด้านวิชาชีพ
และภาคปฎิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

www.rmutsb.ac.th

R esponsibility

มีความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม



U nity

มีความร่วมมือ ร่วมใจ
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



S mart

มีความฉลาดทางปัญญา
และฉลาดทางอารมณ์



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS

RUS

งานสื่อสารองค์กรและกิจการทั่วไป

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี