



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พ.ศ.2563 -2567



ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 ได้บัญญัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชู ภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วม ในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 กำหนดให้ สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับแต่ละประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับมหาวิทยาลัย โดยองค์ประกอบหนึ่ง คือ การบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของ มหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล ฯลฯ เพื่อให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากบริบทข้างต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให่มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นเครื่องมือ เชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้น การพัฒนาความเป็นเลิศของบุคลากรตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่าง เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน ไปยังบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน มหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบกับแผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ.2558-2562) ถึงกำหนดเวลาสิ้นสุดของแผนแล้ว จึงเป็นความจำเป็นที่ จะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ.2563-2567) ฉบับนี้สำหรับใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

1.2 บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1.2.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเดิมคือ โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2491 เพื่อผลิต ครูอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2519 ได้รับการยกฐานะให้เป็นวิทยาลัยครู สามารถผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518



พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงลง พระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เป็นผลทำให้สถาบัน ราชภัฏทุกแห่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สถาบันราชภัฏ ธนบุรี จึงเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

พ.ศ. 2548 เปิดศูนย์อุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่ซอยเทศบาล บางปู 119 ถนนสุขุมวิท ตำบลบาลปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็น มหาวิทยาลัยของรัฐประจำจังหวัดสมุทรปราการ และเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี แต่เนื่องจาก นโยบายของรัฐบาลในขณะนั้น ห้ามมิให้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นในส่วนราชการ ดังนั้นศูนย์อุดมศึกษา สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จึงใช้ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ” จากนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงได้จัดทำผังแม่บททางกายภาพ (Master Plan) พ.ศ. 2552 ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ โดยเริ่มจัดการศึกษาในระดับก่อน ประถมศึกษาและได้ขยายการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจนถึงปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่เน้นคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้มีความองอาจทางปัญญา แสวงหาความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง เป็นบัณฑิตคุณภาพ เป็นนักวิชาชีพที่ดี พัฒนาและสร้างเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนางานในหน้าที่ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้ใน กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับรอง ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการเป็นพื้นที่การจัดการศึกษาเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และให้ ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาในพื้นที่เดียวกัน

1.2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ของนักศึกษา เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

1.2.2.1 ปรัชญา	
	มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับภูมิปัญญาสากล สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน และสร้างสังคมคุณภาพ
1.2.2.2 วิสัยทัศน์	
	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคง ให้กับประเทศ
1.2.2.3 พันธกิจ	
	1.ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 2.พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ 3.สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม 4.วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม 5.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและบูรณาการกับภูมิปัญญาสากล 6.บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
1.2.2.4 อัตลักษณ์ของนักศึกษา	
	1. มีคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการตามแนวพระราชโบาย ◆มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง ◆มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง ◆มีอาชีพมีงานทำ ◆เป็นพลเมืองดีมีวินัย 2. มีจิตอาสา 3. มีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ
1.2.2.5 เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	
	1. ผลิตและพัฒนาครู/บุคลากรทางการศึกษา 2. พัฒนาท้องถิ่นโดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

1.2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 ไว้ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้จัดรูปแบบการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน เช่น คณะต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และ 2) หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน ได้แก่ หน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน จึงมีการกำหนดหน่วยงานภายในเพิ่มเติม เช่น โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ โครงการบัณฑิตศึกษา โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์ภาษา กลุ่มงานรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจและสหกิจศึกษา เพื่อปฏิบัติการงานเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีการแบ่งโครงสร้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ดังต่อไปนี้ (ภาพที่ 1)

1. สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการต่างๆ อธิการบดี และรองอธิการบดี
2. กลุ่มบุคลากรซึ่งจำแนกตามหน่วยงานหลัก 2 ส่วน ได้แก่

2.1 หน่วยงานวิชาการ

- 2.1.1 คณะครุศาสตร์
- 2.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2.1.3 คณะวิทยาการจัดการ
- 2.1.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.2 หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ

- 2.2.1 สำนักงานอธิการบดี
- 2.2.2 สถาบันวิจัยและพัฒนา
- 2.2.3 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.2.4 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- 2.2.5 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

1.3 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562

1.3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีการพัฒนาด้านการศึกษาต่อในคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการโดยพิจารณาทบทวนถึงความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ โดยผ่านการพิจารณาจากบริบทที่สำคัญหลายๆด้านของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยอย่างมากที่สุด จากแผนพัฒนา บุคลากรในปี พ.ศ. 2558 – 2562 ที่มีเป้าหมายของกลุ่มบุคลากรที่อยู่ระหว่างการศึกษต่อและสำเร็จการศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 32 คน เมื่อสิ้นสุดแผนฯ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 30 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก					รวม
	2558	2559	2560	2561	2562	
คณะครุศาสตร์	1	2	1	2	2	8
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	2	3	2	-	8
คณะวิทยาการจัดการ	2	3	-	-	-	5
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	6	-	1	2	9
รวมระดับมหาวิทยาลัย	5	13	4	5	4	30

1.3.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่มีการพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

จากแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2558 – 2562 ที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้สามประเด็น ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีจำนวน เพิ่มขึ้นร้อยละ 40 เมื่อสิ้นสุดแผน โดยจากเดิมมหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.94 ซึ่งเมื่อสิ้นสุดแผนฯ มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 (จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งหมด 241 คน) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

2. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปีละอย่างต่ำ 3 คน ต่อหน่วยงาน เมื่อสิ้นสุดแผนฯ พบว่าในปี 2559 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสามารถ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามเป้าหมาย และในปี 2561 ทุกหน่วยงานสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

3. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นรองศาสตราจารย์ อย่างต่ำ 1 คนต่อหน่วยงาน ซึ่งเมื่อสิ้นสุดแผนฯ พบว่าคณะครุศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถพัฒนาได้ตามแผน

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562
จำแนกตามหน่วยงาน (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่พัฒนาด้าน การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					รวม
	2558	2559	2560	2561	2562	
คณะครุศาสตร์	2	2	1	7	2	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	1	6	2	10
คณะวิทยาการจัดการ	2	-	2	3	1	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	3	1	6	1	12
รวมระดับมหาวิทยาลัย	6	5	5	22	6	44

ตารางที่ 3 ผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี พ.ศ.2558 - 2562
จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2558 – 2562 โดยการนับจำนวนเป็นการนับจำนวนแบบสะสม)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่พัฒนา ด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ										รวม
	2558		2559		2560		2561		2562		
	ผศ.	รศ.	ผศ.	รศ.	ผศ.	รศ.	ผศ.	รศ.	ผศ.	รศ.	
คณะครุศาสตร์	1	1	2	-	1	-	7	-	2	-	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	-	-	1	-	4	-	1	1	8
คณะวิทยาการจัดการ	2	-	-		2	-	3	2	1	-	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	3	-	1	-	6	-	1	-	12
รวมระดับมหาวิทยาลัย	5	1	5	-	5	-	20	2	5	1	44

1.3.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่มีการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตาม การปฏิบัติงาน

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2562 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ยังไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นำเสนอผลงานวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วว่า การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในช่วงต่อไป จะพิจารณากำหนดทิศทางและค่าเป้าหมาย ในการพัฒนาด้านสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นำเสนอผลงานวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยจะมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสัมพันธ์ใน การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4 ผลการพัฒนานุเคราะห์สายวิชาการ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน
ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 (ข้อมูลจากแผนพัฒนานุเคราะห์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ จำนวน 2 ครั้ง (กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)	พ.ศ.2559 พ.ศ.2560	30 คน 22 คน
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การบริหารงานที่ยั่งยืนตามแนวทางเชิงพระพุทธศาสนาเพื่อการครองตน ครองคน ครองงาน ณ มูลนิธิสวนธรรมศรีปทุม จ.ปทุมธานี	พ.ศ.2560	10 คน
3	โครงการอบรม เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามประกาศ ก.พ.อ. ณ เนเจอร์ แอนด์กรีน รีสอร์ท จ.สมุทรสงคราม	พ.ศ.2560	6 คน
4	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรการผลิตครูคุณภาพเป็นเลิศ	พ.ศ.2561	1 คน
5	โครงการสัมมนาเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา (Mini UKM) ครั้งที่ 18	พ.ศ.2561	2 คน
6	โครงการอบรมหลักสูตร “ก้าวสู่องค์กร 4.0 อย่างยั่งยืน”	พ.ศ.2561	1 คน
7	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่อาจารย์มืออาชีพ”	พ.ศ.2561	20 คน
8	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้วย QR Code	พ.ศ.2561	40 คน
9	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วย Google Site	พ.ศ.2561	40 คน
10	โครงการอบรมการเขียนบทความให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ (สำหรับบุคลากรสายวิชาการ)	พ.ศ.2561	50 คน
11	โครงการอบรมพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์เพื่อการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนาวิชาการระดับนานาชาติหรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	พ.ศ.2561	40 คน
12	โครงการอบรมหลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระดับหลักสูตร (หลักสูตรที่ 1 สำหรับผู้มีประสบการณ์)	พ.ศ.2562	1 คน
13	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในครั้งที่ 19 และเตรียมความพร้อมพัฒนาหลักประกันคุณภาพ (คณะ และหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินการ)	พ.ศ.2562	120 คน
14	โครงการวิพากษ์การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (คณะ และหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินการ)	พ.ศ.2562	120 คน
15	โครงการอบรมหลักสูตร “การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน”	พ.ศ.2562	1 คน
16	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (สายวิชาการ)	พ.ศ.2562	10 คน
รวม			514 คน

1.3.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จากแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2558 – 2562 ที่ได้กำหนดเป้าหมายพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน และในระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน ซึ่งเมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาในปี พ.ศ. 2558 – 2562 มีผลการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ เพื่อการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 9 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการศึกษาต่อในคุณวุฒิการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

เป้าหมายพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น			ผลการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
วิชาชีพที่ต้องการพัฒนา ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตามระเบียบ ก.พ.อ.กำหนด	คุณวุฒิ	จำนวน (คน)	2558	2559	2560	2561	2562	รวม จำนวน (คน)
นักวิจัย	ปริญญาเอก	2	-	-	-	-	2	2
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปริญญาโท	2	-	-	1	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาโท	2	-	-	1	-	-	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปริญญาโท	2	-	-	-	-	-	-
นิติกร	ปริญญาโท	2	-	-	1	-	-	1
นักวิชาการศึกษา	ปริญญาโท	2	-	1	1	-	-	2
นักวิชาการบุคลากร	ปริญญาโท	2	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	ปริญญาโท	2	-	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปริญญาโท	2	-	-	1	-	1	2
ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ ที่จำเป็น	ปริญญาโท	2	-	-	-	-	-	-
รวม		20	-	1	5		3	9

1.3.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีการพัฒนาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2558 – 2562 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 15 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 จำแนกตามตำแหน่ง (ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)
(ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

ตำแหน่ง (ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ)	ระดับ	ผลการพัฒนาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					รวม
		2558	2559	2560	2561	2562	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	-	-	-	-	3	3
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ชำนาญการ	-	-	-	-	1	1
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	-	-	-	-	5	5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	-	-	-	-	2	2
บุคลากร	ชำนาญการ	-	-	-	-	1	1
บรรณารักษ์	ชำนาญการ	-	-	-	-	1	1
วิศวกร	ชำนาญการ	-	-	-	-	1	1
ผู้ปฏิบัติงานพัสดุ	ชำนาญการ	-	-	-	-	1	1
รวม		-	-	-	-	15	15

ตารางที่ 7 ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการดำรงตำแหน่งบริหาร
ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

ตำแหน่ง	ผลการพัฒนาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					รวม
	2558	2559	2560	2561	2562	
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	1	1
ผู้อำนวยการกองกลาง	-	-	-	-	1	1
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	-	-	-	-	1	1
รวม	-	-	-	-	3	3

1.3.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงปี พ.ศ.2558 – 2562 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ยังไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในช่วงต่อไป จะพิจารณากำหนดทิศทางและค่าเป้าหมายในการพัฒนาด้านสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดียิ่งขึ้น โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 –2562)

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ จำนวน 2 ครั้ง (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)	พ.ศ.2559 พ.ศ.2560	15 คน 22 คน
2	โครงการอบรม เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามประกาศ ก.พ.อ. (สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง) ณ เนเจอร์ แอนด์กรีน รีสอร์ท จ.สมุทรสงคราม	พ.ศ.2560	6 คน
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารงานที่ยั่งยืนตามแนวทางเชิง พระพุทธศาสนาเพื่อการครองตน ครองคน ครองงาน ณ มูลนิธิสวนธรรมศรีปทุม จ.ปทุมธานี	พ.ศ.2560	10 คน
4	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ (สายสนับสนุนวิชาการ)	พ.ศ.2561	20 คน
5	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่ง ณ ห้องประชุมศรีเจริญ อาคาร 3 ชั้น 5	พ.ศ.2561	14 คน
6	โครงการอบรมกลยุทธ์และข้อควรระวังในการบริหารจัดการพัสดุของหน่วยงานของรัฐที่ ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	1 คน
7	โครงการอบรมการเขียนบทความให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)	พ.ศ.2561	10 คน
8	โครงการอบรมหลักสูตร WRITING for TOEFL&IELTS	พ.ศ.2561	1 คน
9	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น	พ.ศ.2561	43 คน
10	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง หลักการเขียนแบบคำบรรยายลักษณะงาน ณ ห้องประชุมศรีเจริญ อาคาร 3 ชั้น 5 จำนวน 2 ครั้ง (กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)	พ.ศ.2561	ครั้งละ 55 คน
11	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่ง ณ ห้องประชุมศรีเจริญ อาคาร 3 ชั้น 5	พ.ศ.2561	42 คน

ตารางที่ 8 ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562) (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม
12	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อการข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น รุ่นที่1 ณ ห้องประชุมศรีเจริญ อาคาร 3 ชั้น 5	พ.ศ.2561	60 คน
13	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมรูปแบบ APA	พ.ศ.2562	1 คน
14	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	พ.ศ.2562	10 คน
15	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ“การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน แบบ MVC ด้วย Laravel Framework”	พ.ศ.2562	1 คน
16	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (สายสนับสนุนวิชาการ)	พ.ศ.2562	15 คน
รวม			381 คน

1.3.7 จำนวนบุคลากรประเภทผู้บริหาร ที่มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงปี พ.ศ.2558 – 2562 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ยังไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ซึ่งมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้วว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในช่วงต่อไป จะพิจารณากำหนดทิศทางและ ค่าเป้าหมายในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวบุคลากรประเภทผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการพัฒนาบุคลากรประเภทผู้บริหารด้าน ทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ประจำปี พ.ศ.2558 – 2562 (ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562)

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การบริหารงานที่ยั่งยืนตามแนวทางเชิงพระพุทธศาสนา เพื่อการครองตน ครองคน ครองงาน ณ มูลนิธิสวนธรรมศรีปทุม จ.ปทุมธานี (บุคลากรประเภทผู้บริหาร)	พ.ศ.2560	6 คน
2	โครงการอบรม เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามประกาศ ก.พ.อ. ณ เนเจอร์ แอนด์กรีน รีสอร์ท จ.สมุทรสงคราม (บุคลากรประเภทผู้บริหาร)	พ.ศ.2560	1 คน
3	โครงการส่งบุคลากรอบรม ในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (สายสนับสนุน)	พ.ศ.2560	4 คน
4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (บุคลากรประเภทผู้บริหาร)	พ.ศ.2562	5 คน
รวม			16 คน

ส่วนที่ 2

บริบทที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579)

แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” วัตถุประสงค์สำคัญ จำนวน 3 ประการ ประการแรกเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และ ยุทธศาสตร์ชาติ และประการสุดท้าย คือ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

❖ แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ ดังนี้

ด้านที่ 1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3Rs8Cs) ดังนี้



ภาพที่ 2 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3Rs8Cs)
ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ด้านที่ 2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) จำนวน 5 ประการ โดยสรุปพอสังเขป ดังนี้

1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 ถึง 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน อย่างเท่าเทียม (Equity) เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (Quality) เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ต่างๆ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาซึ่งมุ่งผลตามเป้าหมายทั้งสองด้านดังกล่าวข้างต้น ดังนี้



ภาพที่ 3 ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579
ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

โดยยุทธศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

เป้าหมายที่ 2 : ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- ร้อยละของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น
- จำนวนสถานศึกษาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น
- อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อนักเรียนลดลง

เป้าหมายที่ 2

ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมายที่ 5

ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

เป้าหมายที่ 5 : ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา และความสำเร็จในวิชาชีพ
- ร้อยละของสถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

โดยทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ จะถูกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยนำนโยบายจากส่วนกลางผ่านหน่วยงานระดับจังหวัด และส่งต่อไปยังสถานศึกษาและถ่ายทอดสู่ชั้นเรียนที่เป็นเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ



ภาพที่ 4 การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2.2 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2561 ประกอบด้วย มาตรฐาน 5 ด้าน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

1.1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบรู้ด้านต่างๆ ในการสร้างสัมมาอาชีพความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเป็นผู้มีคุณธรรม ความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ

1.3) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องรู้คุณค่า และรักความเป็นไทย ร่วมมือร่วมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประชาคมโลก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์การภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิต หรือการสร้างโอกาสมูลค่าเพิ่ม และ ชีตความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับนานาชาติ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการมหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยมีการบริหารความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ ผลลัพธ์ของการบริการนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยมหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสืบสานการสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

5.1) มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนรู้เน้นการพัฒนาเรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

5.2) มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

5.3) มหาวิทยาลัยมีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนากิจการศึกษาระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่นๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.3 มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานต่างๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอันจะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้กำหนดไว้ทั้งนโยบายในระยะยาว และระยะสั้น โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565) มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้าง การพัฒนาความเข้าใจและความตระหนักในสภาพปัญหาอุดมศึกษาของประเทศ และความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศโดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาลทางการเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” ในการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา จะต้องมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้รองรับการรวมตัวของกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. มาตรฐานการอุดมศึกษา ปี พ.ศ.2557 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในใหม่ ทั้งในระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน โดยในระดับหลักสูตร มีตัวบ่งชี้คุณภาพอาจารย์ ส่วนในระดับคณะและระดับสถาบัน มีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องคือ ตัวบ่งชี้ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 และตัวบ่งชี้อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมกัน ร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยอธิบายตัวบ่งชี้ว่าสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นชุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของอาจารย์ตามพันธกิจและการศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงสุด ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติพันธกิจสำคัญของสถาบันในการผลิตบัณฑิตศึกษาวิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ ดังนั้นสถาบันจึงควรมีอาจารย์ที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพันธกิจ หรือจุดเน้นของหลักสูตร

2.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ.

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509 (2) /ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554 ได้แจ้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการกำหนด สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สมรรถนะ ประกอบด้วย

- 1.สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร
- 2.สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะ สำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
- 3.สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะ สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริการให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

- 1 ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- 2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.การใช้คอมพิวเตอร์
- 2.การใช้ภาษาอังกฤษ
- 3.การคำนวณ

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา

1) ด้านความรู้ความสามารถ ให้กำหนดรายละเอียดองค์ความรู้ และระดับของความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานและระดับตำแหน่ง

2) ด้านทักษะ ให้กำหนดรายละเอียดและระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดจำนวนทักษะเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานได้ตามความเหมาะสม

3) ด้านสมรรถนะ ให้กำหนดรายละเอียดและระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 3 สมรรถนะ โดยให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยสามารถเลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2562 ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2562 เพื่อกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2562 ดังนี้

1.สมรรถนะหลัก

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับกลุ่มบุคลากรประเภทวิชาการ หรือ สนับสนุนวิชาการ หรือประเภทบริหาร ได้กำหนด ดังนี้

ประเภทวิชาการ

- 1) ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา
- 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 4) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ
- 6) การสืบเสาะหาข้อมูล

ประเภทสนับสนุนวิชาการ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การดำเนินการเชิงรุก
- 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 4) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 5) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 6) ความเข้าใจผู้อื่น

ประเภทบริหาร

- 1) สภาวะผู้นำ
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 5) การควบคุมตนเอง
- 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

2.5 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้น้อมนำพระราชโองบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.) จึงกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏตรงตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์บนพื้นฐานศักยภาพและบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้



ภาพที่ 5 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี

จากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง วันที่ 11 ตุลาคม 2561 ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด โครงการหลัก และโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการโดยตรงอย่างสำคัญ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น โดยการเน้นให้ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาใน 4 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ และถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้และการผลิตบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับเสริมสรณะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ การยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีเป้าหมาย 2 ประการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและระดับนานาชาติด้านการเป็นสถาบันด้านการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

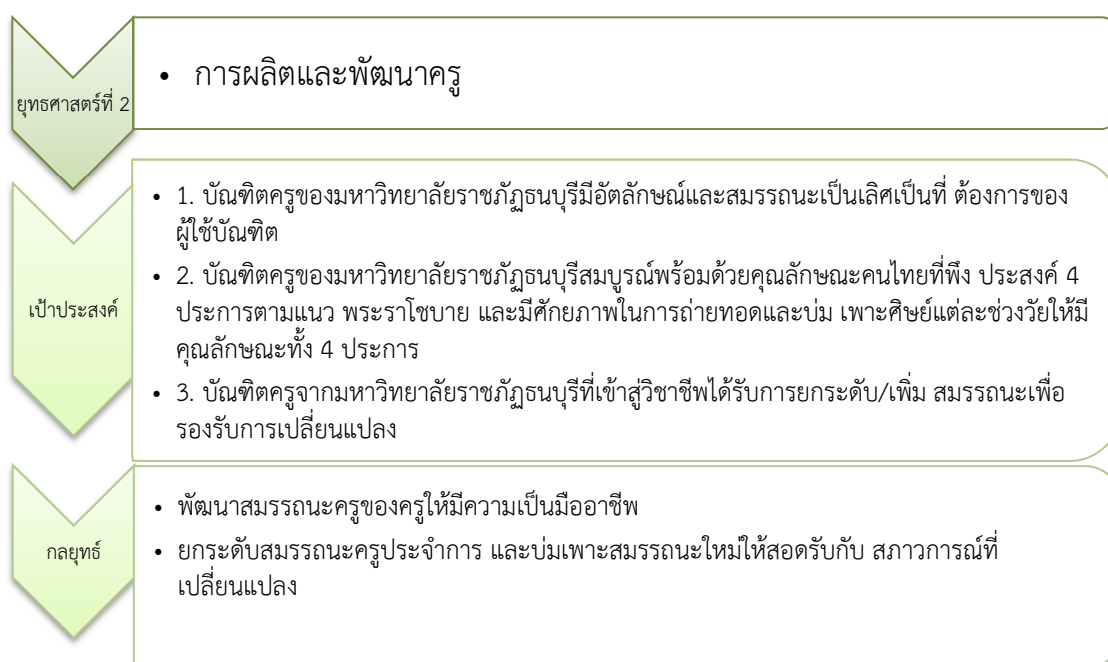
2.6 แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 - 2564

แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 - 2564 เป็นแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561 เป็นการกำหนด ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการหลักและโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติการ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

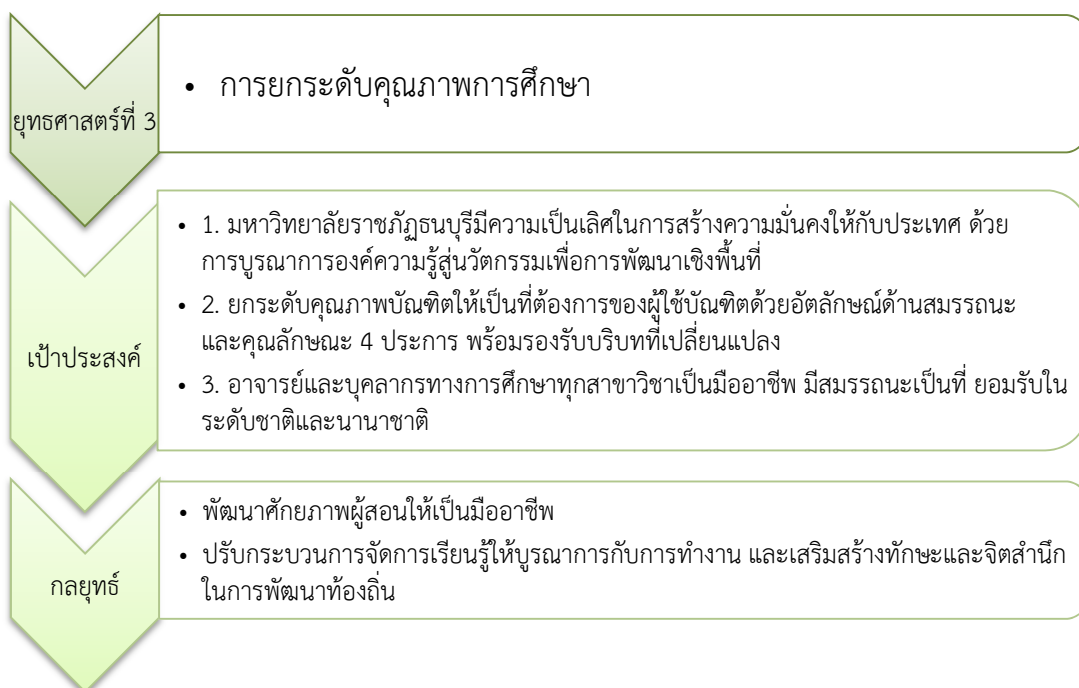
ยุทธศาสตร์ 1	การพัฒนาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ 2	การผลิตและพัฒนาครู
ยุทธศาสตร์ 3	การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

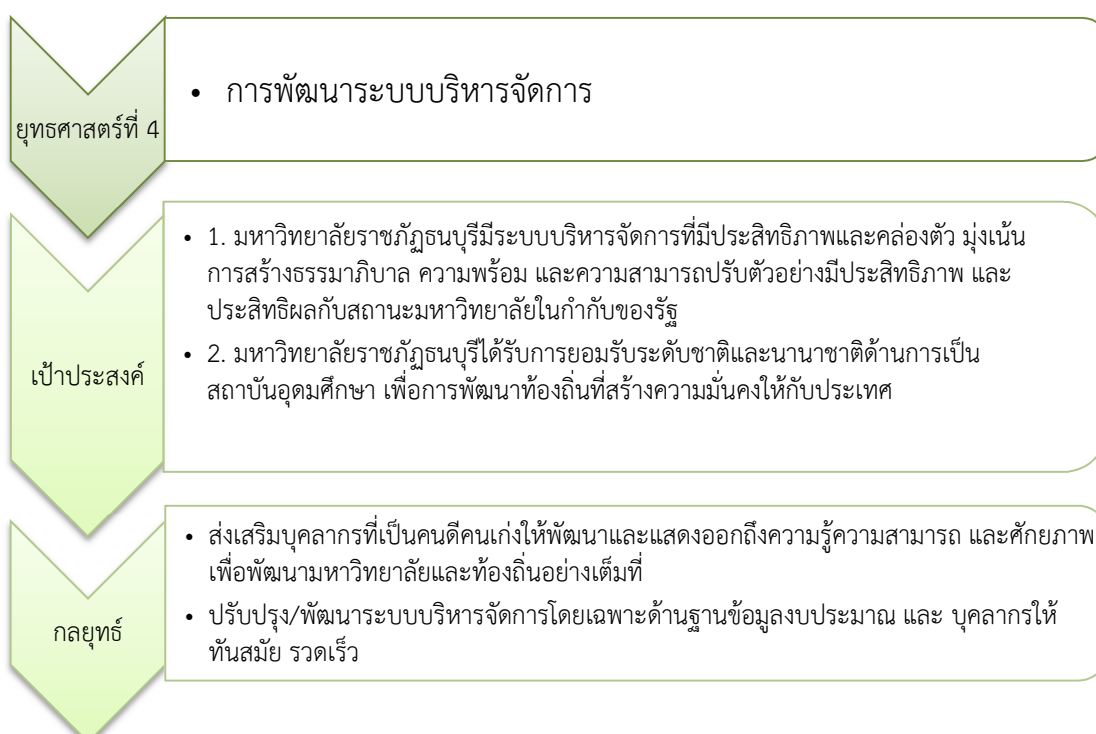
ซึ่งรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์จะมีการกำหนดเป้าหมายและเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เหล่านั้นพร้อมทั้งได้ระบุโครงการหลักและโครงการตามบริบทของมหาวิทยาลัยไว้อย่างมากมาย เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดของแต่ละยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็ถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564 โดยอาจสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นว่ามี mốiเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้



ภาพที่ 6 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564



ภาพที่ 7 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564



ภาพที่ 8 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 – 2564

2.7 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 รวมทั้งสิ้น 502 คน จำแนกเป็นบุคลากร สายวิชาการ จำนวน 269 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 233 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากรและสายงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

ประเภทบุคลากร	จำนวน		รวม (คน)
	วิชาการ	สนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	49	12	61
ข้าราชการบำนาญ	-	3	3
พนักงานมหาวิทยาลัย	198	155	203
พนักงานราชการ	1	13	14
ลูกจ้างประจำ	-	15	15
ลูกจ้างชั่วคราว	21	35*	56
รวมทั้งสิ้น	269	233	502

* การนับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ไม่นับรวมตำแหน่งคนสวน แม่บ้าน และคนขับรถยนต์ ซึ่งมีคุณสมบัติแรกบรรจุในการปฏิบัติงานต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี

2.7.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

จากข้อมูลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 269 คน สามารถจำแนกเป็นข้าราชการ 49 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 198 คน พนักงานราชการ 1 คน และอาจารย์อัตราจ้าง 21 คน เป็นบุคลากรปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร 195 คน และสมุทรปราการ 74 คน โดยจำแนกตามสังกัดได้ ดังนี้ คณะครุศาสตร์ 52 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 73 คน (รวมโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ 4 คน) คณะวิทยาการจัดการ 70 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 57 คน (รวมโครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ 6 คน) และโรงเรียนสาธิต ฯ 17 คน รายละเอียดดังตารางที่ 11 และ 12

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำแนกตามหน่วยงานและพื้นที่
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	พื้นที่		รวม
	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	
คณะครุศาสตร์	43	9	52
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	60	13	73
คณะวิทยาการจัดการ	50	20	70
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42	15	57
โรงเรียนสาธิตฯ	-	17	17
รวมทั้งสิ้น	195	74	269

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร
และหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	อาจารย์ อัตราจ้าง	
คณะครุศาสตร์	7	45	-	-	52
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	47	-	14	73
คณะวิทยาการจัดการ	15	54	-	1	70
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	41	1	-	57
โรงเรียนสาธิตฯ	-	11	-	6	17
รวมทั้งสิ้น	49	198	1	21	269

2.7.2 ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 269 คน เป็นบุคลากรประเภทต่างๆในสายวิชาการซึ่งสังกัดคณะ จำนวน 252 คน และสังกัดโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 17 คน

เมื่อจำแนกตำแหน่งทางวิชาการ เฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่สังกัดคณะ พบว่า ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับศาสตราจารย์ ส่วนระดับรองศาสตราจารย์ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.65 บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 79.76 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอาจารย์อัตราจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ส่วนบุคลากรสายวิชาการซึ่งทำการสอนในสังกัดโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 17 คน มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละคณะ พบว่าบุคลากรสายวิชาการของคณะครุศาสตร์ มีตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.08 ลำดับรองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีสัดส่วนของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 21.05 20.00 และ 17.80 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีส่วนที่เพิ่มขึ้นจากแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา พ.ศ.2558 - 2562 ส่วนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการ ยังไม่มีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดดังตารางที่ 13 และ 14

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	อาจารย์		ตำแหน่งทางวิชาการ						ร้อยละรวมของผู้ดำรงตำแหน่งจำแนกตามสังกัด
				ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์	52	40	76.92	-	-	2	3.85	10	19.23	23.08
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	73	60	82.20	-	-	-	-	13	17.80	17.80
คณะวิทยาการจัดการ	70	56	80	-	-	2	2.86	12	17.14	20.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57	45	78.95	-	-	-	-	12	21.05	21.05
รวมทั้งสิ้น (มหาวิทยาลัย)	252	201	79.76	-	-	4	1.59	47	18.65	20.23

ตารางที่ 14 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ตำแหน่ง			
		อาจารย์		อาจารย์สัญญาจ้าง	
		จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ	17	11	67.71	6	35.29

2.7.3 ระดับคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 269 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานสังกัดคณะ จำนวน 252 คน และสังกัดโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 17 คน

เมื่อจำแนกตามระดับคุณภาพ เฉพาะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพการศึกษาในระดับปริญญาโท คือ มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 70.64 ระดับปริญญาเอก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 และระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่อาจารย์ชาวต่างประเทศ สำหรับโรงเรียนสาธิต ฯ เป็นระดับปริญญาตรีทั้งหมด

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพในแต่ละคณะ พบว่าบุคลากรสายวิชาการของคณะครุศาสตร์มีบุคลากรที่มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาเอกในสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ที่มีร้อยละ 29.82 21.92 20.00 ตามลำดับ ในขณะที่โรงเรียนสาธิตฯ ยังไม่มีระดับคุณภาพปริญญาเอก รายละเอียดดังตารางที่ 15 และ 16

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและระดับคุณภาพการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (คน)	ระดับคุณภาพการศึกษา					
		ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	52	18	34.62	34	65.38	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	73	16	21.92	49	67.12	8	10.96
คณะวิทยาการจัดการ	70	14	20.00	56	80.00	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57	17	29.82	39	68.43	1	1.75
รวมทั้งสิ้น (มหาวิทยาลัย)	252	65	25.79	178	70.64	9	3.57

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต ฯ และระดับคุณภาพการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (คน)	ระดับคุณภาพการศึกษา					
		ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ	17	-	-	-	-	17	100

2.8 ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ.2563 -2567)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ.2563 -2567) นั้น ได้มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาด้านบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผ่านการกรอกแบบสำรวจโดยใช้ Google Forms แบ่งตามประเภทบุคลากร เป็น สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดในข้อคำถามประกอบไปด้วย ดังต่อไปนี้

2.8.1 กรณีสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

แบบสำรวจเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2563 - 2567
กรอกรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องข้อมูลส่วนบุคคล

- 1.1 คำนามหน้าชื่อ
- 1.2 ชื่อ-สกุล
- 1.3 ตำแหน่ง
- 1.4 สังกัด
- 1.5 ประเภทบุคลากร
- 1.6 การบรรจุครั้งแรก
- 1.7 คุณวุฒิการศึกษาแรกเข้า/สาขาวิชา
- 1.8 รวมระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกัน
- 1.9 คุณวุฒิสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบัน
- 1.10 สาขาตามคุณวุฒิสูงสุดที่ได้รับ

2. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- 2.1 การคาดการณ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (โปรดเลือกระดับตำแหน่งทางวิชาการและปีพ.ศ.ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งพ.ศ.2563 - 2567)
- 2.2 สาขาวิชาที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่ง (โปรดระบุตามประกาศ ก.พ.อ.)

3. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาต่อ

ความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อในช่วงปีพ.ศ. 2563 - 2567

กรณีที่ ไม่มีความประสงค์จะศึกษาต่อ

กรณีที่ อยู่ระหว่างศึกษาต่อ ให้ตอบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ดังนี้

- คุณวุฒิที่ศึกษาต่อ
- สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
- มหาวิทยาลัยที่ศึกษาต่อ
- แหล่งทุนสำหรับศึกษาต่อ
- รูปแบบการเรียนการสอนของการศึกษาต่อ

กรณีที่ มีความประสงค์จะศึกษาต่อ ให้ตอบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ดังนี้

- คุณวุฒิที่ศึกษาต่อ
- สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
- มหาวิทยาลัยที่ศึกษาต่อ
- แหล่งทุนสำหรับศึกษาต่อ
- รูปแบบการเรียนการสอนของการศึกษาต่อ
- กรณีประสงค์จะศึกษาต่อ (โปรดเลือกพ.ศ.ที่จะเริ่มศึกษาต่อตามช่วงเวลาในแผนฯ พ.ศ.2563 - 2567)

4. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการทำผลงานทางวิชาการ

ความประสงค์เรื่องการทำผลงานทางวิชาการในช่วงปีพ.ศ. 2563 - 2567

กรณีที่ ไม่มีความประสงค์จะผลงานวิชาการ

กรณีที่ อยู่ระหว่างการทำผลงานทางวิชาการ (กรณีที่เริ่มทำมาก่อนปี63) ให้ตอบรายละเอียดเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำผลงานทางวิชาการ (โดยให้บรรยายสั้นๆ)

กรณีที่ มีความประสงค์จะทำผลงานทางวิชาการ (กรณีจะเริ่มทำในช่วงปี 2563 เป็นต้นไป) ให้

ตอบ รายละเอียดเกี่ยวกับความประสงค์จะทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งถามถึงสาเหตุที่
ประสงค์จะ ทำผลงานทางวิชาการ และหากเป็นกรณีอื่นๆ โปรดระบุ ส่วนถ้าหาก
เป็นการทำผลงาน ทางวิชาการนี้ เพื่อใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
จะต้องตอบต่อในส่วนของ ระดับ ตำแหน่งใดที่จะขอ และปีพ.ศ.ใดที่จะขอ

5. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการสัมมนา/ประชุม (โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)

6. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการอบรม

6.1 การอบรม ภายนอก ที่คาดว่าจะต้องการเข้าร่วม (โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)

6.2 การอบรม ภายใน ที่ประสงค์ให้จัดทำ (โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)

2.8.2 กรณีสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

แบบสำรวจเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2563 - 2567

กรอกรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 คำนำหน้าชื่อ

1.2 ชื่อ-สกุล

1.3 ตำแหน่งกรณีไม่มีตำแหน่งตามตัวเลือก ให้กรอกเองในข้อถัดไป

1.4 สังกัด

- 1.5 ประเภทบุคลากร
- 1.6 การบรรจุครั้งแรก
- 1.7 คุณวุฒิการศึกษาแรกเข้า/สาขาวิชา
- 1.8 รวมระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกัน
- 1.9 คุณวุฒิสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบัน
- 1.10 สาขาตามคุณวุฒิสูงสุดที่ได้รับ

2. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการขอกำหนดระดับตำแหน่ง
การคาดการณ์เกี่ยวกับการขอกำหนดระดับตำแหน่ง (โดยเลือกระดับตำแหน่งและปีพ.ศ.ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งพ.ศ.2563-2567)

ว่า

3. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาต่อ
 - ความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อในช่วงปีพ.ศ. 2563-2567
 - กรณีที่ ไม่มีความประสงค์จะศึกษาต่อ
 - กรณีที่ อยู่ระหว่างศึกษาต่อให้ตอบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อดังนี้
 - คุณวุฒิที่ศึกษาต่อ
 - สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
 - มหาวิทยาลัยที่ศึกษาต่อ
 - แหล่งทุนสำหรับศึกษาต่อ
 - รูปแบบการเรียนการสอนของการศึกษาต่อ
 - กรณีที่ มีความประสงค์จะศึกษาต่อให้ตอบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ดังนี้
 - คุณวุฒิที่ศึกษาต่อ
 - สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
 - มหาวิทยาลัยที่ศึกษาต่อ
 - แหล่งทุนสำหรับศึกษาต่อ
 - รูปแบบการเรียนการสอนของการศึกษาต่อ
 - กรณีประสงค์จะศึกษาต่อ (โปรดเลือกพ.ศ.ที่จะเริ่มศึกษาต่อตามช่วงเวลาในแผนฯ พ.ศ.2563-2567)

4. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการสัมมนา/ประชุม(โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)

5. เรื่องการสำรวจความต้องการด้านการอบรม

- 5.1การอบรม ภายนอก ที่คาดว่าจะต้องการเข้าร่วม (โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)
- 5.2 การอบรม ภายใน ที่ประสงค์ให้จัดทำ (โปรดระบุเรื่องหรือด้านที่เกี่ยวข้อง)

2.9 มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2562 มีมติสรุปผลในการร่วมกันจัดทำมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งสอดคล้องกับประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 โดยกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ประกอบไปด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 3 ข้อ รายละเอียดดังนี้

1.1 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรเป็นผู้สะท้อนคุณภาพหลักสูตร และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างสัมมาอาชีพ

1.2 ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมสร้างนวัตกรรม มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และมีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม

1.3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องรู้คุณค่าและรักประเทศไทย มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม รายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่สร้างองค์ความรู้ใหม่หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเครือข่ายภายในประเทศหรือต่างประเทศ ในการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/นวัตกรรมในระดับชาติและนานาชาติ มีผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ชุมชนนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์พัฒนาตนเองได้

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ รายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกในการทำงาน รวมทั้งบูรณาการกับพันธกิจอื่นๆ ด้วยความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ เพื่อให้ชุมชนนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นผลกระทบเชิงบวก สร้างคุณค่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครอบครัว ท้องถิ่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างเข้มแข็งยั่งยืน

มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยมีการบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสืบสานการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม ทั้งของไทยและต่างประเทศ ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ของการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทยหรือสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ครอบครัว ท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบไปด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 3 ข้อ รายละเอียดดังนี้

5.1 มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ และความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน

5.2 มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

5.3 มหาวิทยาลัยมีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนา การจัดการศึกษาระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้ การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่นๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.10 การประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ในปี พ.ศ.2561 ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและสนองต่อพระบรมราโชบาย พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่10) ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงเสนอให้มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ส่งเสริมต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏและจากประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ได้ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและดำเนินการ ตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นประจำทุกปี

จากกฎกระทรวงดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร่วมกันพัฒนามาตรฐานการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ระดับคณะ และ ระดับมหาวิทยาลัย ขึ้นโดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าร่วมพัฒนาและได้เริ่มใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตั้งแต่ ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นไป องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาขึ้นครอบคลุมพันธกิจหลัก สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้านซึ่งทำการเพิ่มเติมตัวบ่งชี้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกำหนดองค์ประกอบดังนี้

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ ที่ 1 การกำกับมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการวางระบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาในระดับ บัณฑิตศึกษา (โดยเฉพาะการคุมวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร) ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยของคณาจารย์ สื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน ห้องสมุด และแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ การดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ รวมทั้งคุณภาพบัณฑิต ซึ่งจะพิจารณาการมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระคุณภาพผลงานตีพิมพ์และเผยแพร่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้ยังเพิ่มตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษาให้แก่บัณฑิต โดยอ้างอิงจากตัวบ่งชี้ของประเมินของเครือข่ายการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สามารถทัดเทียมกับสากลได้

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ องค์ประกอบที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ครอบคลุมการดำเนินงานของคณะเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหลักสูตร รวมทั้งกิจกรรม นักศึกษา การบริการนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการวิจัยการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพของคณะ โดยเพิ่มตัวบ่งชี้ที่สะท้อนการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นใน องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ ที่ 1 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ องค์ประกอบ ที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับมหาวิทยาลัยพิจารณาให้เป็นไปตามมาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มาตรฐาน ด้านศักยภาพการศึกษาและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการมาตรฐาน ด้านการดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านการผลิต บัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยเพิ่ม ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในองค์ประกอบที่ 3 และ องค์ประกอบที่ 4 ทั้งนี้ ควรมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคณะ โดยครอบคลุมในด้านกายภาพการจัดการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ระดับ

คณะ และระดับมหาวิทยาลัย ให้ได้ข้อมูลที่ชี้ผลการบริหารจัดการหลักสูตรที่ได้คุณภาพตามแนวทางและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์การอุดมศึกษาของแต่ละคณะ และภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อันจะนำไปสู่ การกำหนดแนวทางและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกปีการศึกษา ตลอดจนเพื่อรองรับการติดตามตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นต่อสังคมในเรื่องคุณภาพบัณฑิต โดยผู้เรียนมีงานทำ ผู้เรียนมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นทะเบียนหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 อย่างไรก็ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจะมุ่งเน้นที่การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรให้มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตและส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามและการพัฒนาคุณภาพ มีการควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนของการผลิตบัณฑิตโดยคณะกรรมการประจำ คณะและคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยในทุกปีการศึกษา มีความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินคุณภาพ ภายนอก ที่จะมีการรับรองคุณภาพการศึกษาระดับชาติ รวมทั้งมี การประเมินคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่สะท้อนผลของการผลิตบัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการประกันคุณภาพที่มีความเกี่ยวเนื่องกับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีโดยตรง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตัวชี้วัดที่ 1.2 เรื่องอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ที่มีเกณฑ์การประเมินเป็นการแปลงค่าร้อยละของอาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นคะแนนระหว่าง 0 – 5 ซึ่งค่าร้อยละของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 เท่ากับร้อยละ 40 ขึ้นไป โดยผลการประกันคุณภาพ (ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2561) พบว่า ค่าเป้าหมายตั้งไว้ที่ 3.13 คะแนน และผลการดำเนินงานกับคะแนนการประเมินตนเอง ได้ที่ 3.13 คะแนนซึ่งตามรายงานฉบับนี้ เท่ากับบรรลุเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ 1.3 เรื่องอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีเกณฑ์การประเมินเป็น การแปลงค่าร้อยละของอาจารย์ประจำคณะ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นคะแนนระหว่าง 0 – 5 ซึ่งค่าร้อยละของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์รวมกัน ที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 เท่ากับ ร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยผลการประกันคุณภาพ (ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2561) พบว่า ค่าเป้าหมายตั้งไว้ที่ 1.67 คะแนน และผลการดำเนินงานกับคะแนนการประเมินตนเอง ได้ที่ 1.74 คะแนนซึ่งตามรายงานฉบับนี้ เท่ากับบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลปี พ.ศ. 2562 เพื่อเทียบจำนวนและร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อีกทั้งจำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดต่อไปในหัวข้อที่ 2.10.1 และ 2.10.2 ตามลำดับ

2.10.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและคณะทุกคนได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยสภาพการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีร้อยละของบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมกันอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์รวมกันมีจำนวนร้อยละ 60 ขึ้นไป จึงจะได้คะแนนเต็มในเกณฑ์การประเมินดังกล่าว รายละเอียดสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในปีการศึกษา 2562 จำแนกตามหน่วยงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน สกอ.
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	มาตรฐานเกณฑ์การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60	ข้อมูลบุคลากรปีพ.ศ. 2562 ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	
		จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัย	252	151	51	20.24
คณะครุศาสตร์	52	31	12	23.08
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	73	44	13	17.8
คณะวิทยาการจัดการ	70	42	14	20
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57	34	12	21.05

ตามเกณฑ์มาตรฐานใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่กำหนดให้อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจะต้องเร่งพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

2.10.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและคณะทุกคนได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยสภาพการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีร้อยละของบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกรวมกันอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้มีอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนร้อยละ 40 ขึ้นไป จึงจะได้คะแนนเต็มในเกณฑ์การประเมินดังกล่าว รายละเอียดสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในปีการศึกษา 2562 จำแนกตามหน่วยงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร (คน)	มาตรฐานเกณฑ์การดำรง คุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40	ข้อมูลบุคลากรปีพ.ศ. 2562 คุณวุฒิปริญญาเอก	
		จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัย	252	101	65	25.79
คณะครุศาสตร์	52	21	18	34.62
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	73	29	16	21.92
คณะวิทยาการจัดการ	70	28	14	20.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57	23	17	29.82

ตามเกณฑ์มาตรฐานใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่กำหนดให้อาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจะต้องเร่งพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

จากบริบทที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาในข้างต้น ไม่ว่าจะเป็น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579), ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561, มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ, มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ., ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 -2579) และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560-2564

สามารถสรุปวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงกันในเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องกัน ได้ดังต่อไปนี้ เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่มีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เน้นคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความองอาจทางปัญญา แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นบัณฑิตคุณภาพเป็นนักวิชาชีพที่ดี พัฒนาและสร้างเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนางานในหน้าที่ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้ในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จึงจำเป็นต้องตระหนักและดำเนินการให้สอดคล้องตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มีเป้าหมาย 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ว่า 3Rs ซึ่งประกอบด้วย Reading การอ่านออก Writing การเขียนได้ Arithmetic การคิดเลขเป็น และ 8Cs ซึ่งประกอบด้วย Critical Thinking and Solving Problem คิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะในการแก้ปัญหา, Creativity and Innovation ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม, Collaboration Teamwork and Leadership ทักษะการร่วมมือและทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ, Cross Cultural Understanding ทักษะด้านความเข้าใจความต่างของวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์, Communication Information and Media Literacy ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ, Computing and Media Literacy ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, Career and Learning Self-reliance มีทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และ Compassion ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม และจริยธรรม ส่วนด้านที่ 2 ด้านเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) จำนวน 5 ประการ ได้แก่ Access ทั่วถึง, Equity เท่าเทียม, Quality คุณภาพ, Efficiency ประสิทธิภาพ และ Relevancy พลวัต ซึ่งเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นสถาบันการศึกษา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนามตามแผนการศึกษาที่มีเป้าหมายทั้งด้านผู้เรียนและด้านการจัดการการศึกษา

และเมื่อพิจารณาประกอบกับ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 จะพบว่า มีมาตรฐาน 5 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน , มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม, มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ, มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และมาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ที่จะเห็นได้ว่า ยังคงมองไปที่เรื่องของผู้เรียนและการจัดการอีกเช่นกัน แต่เสริมด้วยเรื่องของ การวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการบริการวิชาการ ทั้งยังส่งเสริม เรื่องศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ซึ่ง มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการร่วมกันจัดทำมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่ง สอดคล้องกับประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 โดย ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ ด้านการบริหารจัดการ เช่นกัน

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ก็ยังต้องคำนึงถึง มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีแผนในการยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาลทางการเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ ในการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา จะต้องมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้รองรับการรวมตัวของกลุ่มประชาคมอาเซียน ประกอบกับมาตรฐานการอุดมศึกษา ปี พ.ศ.2557 ที่มีการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา เช่น ตัวบ่งชี้ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญาเอก ร้อยละ 40 และตัวบ่งชี้อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมกัน ร้อยละ 60 ขึ้นไป ซึ่งในส่วนนี้เป็นการมองการพัฒนาในภาพรวมที่ต้องการสร้างมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยตัวชี้วัดด้านศักยภาพของอาจารย์ ที่สามารถมองในทางอ้อมได้ว่าเป็นการพัฒนาความพร้อมสู่การพัฒนาผู้เรียนในทางอ้อมได้เช่นกัน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญของผู้สอน และยังเพื่อให้มีศักยภาพรองรับและสอดคล้องกับสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนบริการวิชาการต่างๆ

และเมื่อพิจารณาถึงจุดนี้ จะพบว่า ภาพรวมคือ ความต้องการเรื่องการพัฒนาการศึกษา และผู้เรียน ผ่านการยกระดับคุณภาพในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่มีหน้าที่และเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดและตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนา นอกจากนี้บุคลากรสายสนับสนุนก็เป็นอีกหนึ่งฟันเฟืองที่จะช่วยให้กลไกการพัฒนาการศึกษาบรรลุเป้าหมาย เพราะเป็นอีกปัจจัยที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเช่นกัน

ดังนั้น บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ ต้องถูกกำหนดให้มีศักยภาพที่จำเป็น ซึ่งได้มีมาตรฐานกำหนดไว้แล้ว ได้แก่ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ. ที่ได้กำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่งที่ต้องมี และสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมเฉพาะสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภารกิจตามหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริการให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การใช้คอมพิวเตอร์, การใช้ภาษาอังกฤษ, การคำนวณ และการจัดการข้อมูล

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเอง ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 1. สมรรถนะหลัก และ 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น สำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ, สนับสนุนวิชาการ และประเภทบริหาร ไว้เช่นกันตามรายละเอียดที่กล่าวไปแล้ว เพื่อกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในทุกๆ ระดับ

พร้อมทั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ ต่างๆ ได้มีการดำเนินการจัดทำ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน โดยที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.) มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ร่วมกัน โดยประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น, ยุทธศาสตร์ ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู, ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ก็ได้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ร่วมกัน และยังตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลลัพธ์ที่ออกมาในรูปแบบของ แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 - 2564 ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน โดยในแต่ละยุทธศาสตร์จะมีกลยุทธ์ที่เด่นๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่จะเป็นตัวแปรหลักในการขับเคลื่อน ตามแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น มีกลยุทธ์บูรณาการความร่วมมือกับท้องถิ่น ทั้งการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของนักศึกษา และการพัฒนาท้องถิ่น

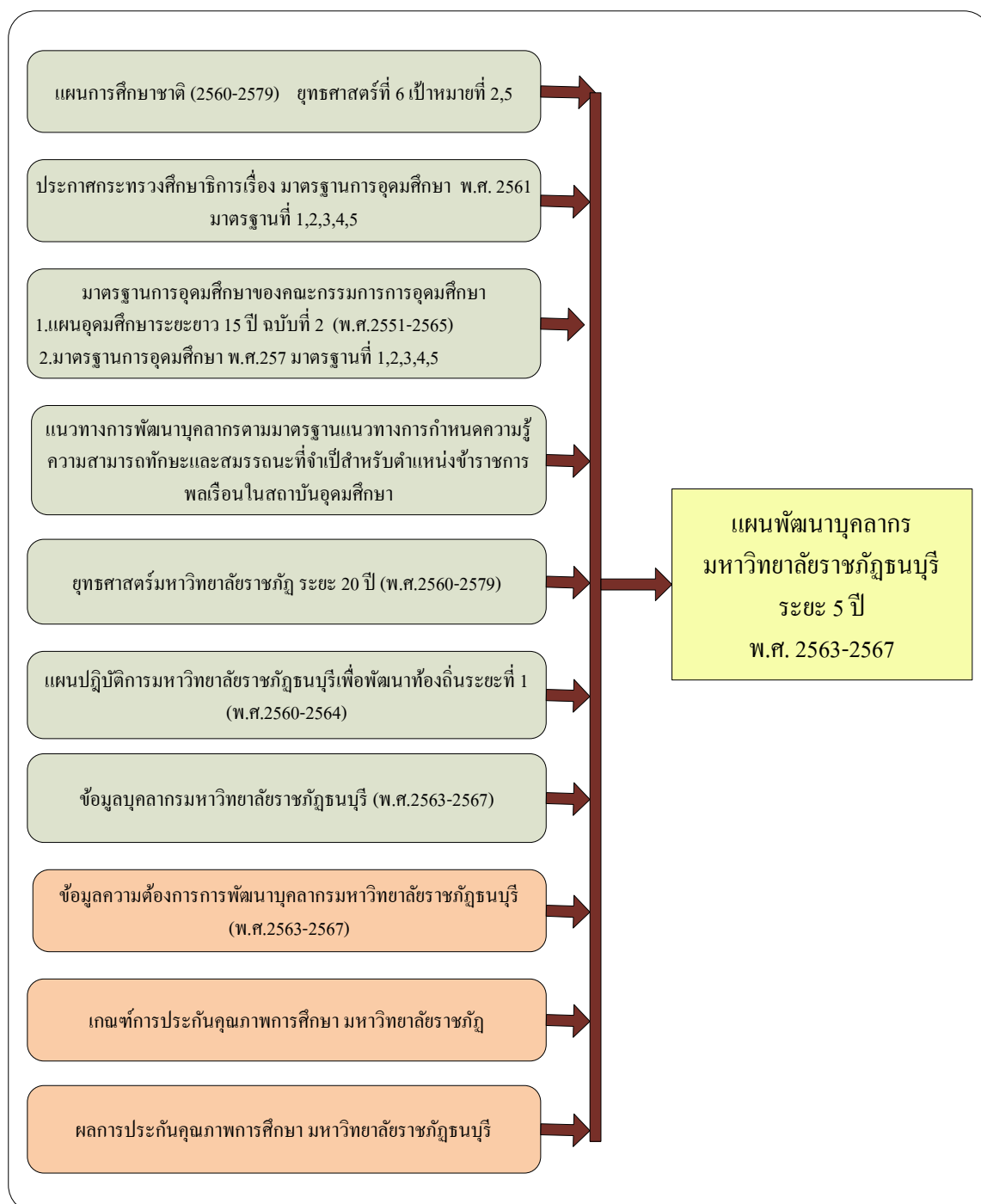
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มีกลยุทธ์ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning, สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีกลยุทธ์ปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และพัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีกลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนา และแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

ดังนั้นจะพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 4 ย่อมเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สอดคล้องและส่งเสริมให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และเมื่อหลอมรวมกันระหว่างบริบทต่างๆ ตั้งแต่แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2560 - 2579), ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561, มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ, มาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ., ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 1 พ.ศ.2560 - 2564 จึงทำให้ต้องคำนึงถึงบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทำความเข้าใจในส่วนของข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบกับการสำรวจข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ.2563 - 2567) และตระหนักถึงมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพื่อการรองรับและให้มีความเหมาะสมต่อการดำเนินการเพื่อการพัฒนาการศึกษาทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ หรือพนักงานสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตระหนักถึงการพัฒนาคอนในส่วนตัว เพื่อให้มีความพร้อมและศักยภาพตามที่ต้องการ และตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นนั่นเอง

กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนการพัฒนาคูคลากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567)



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนการพัฒนาคูคลากรมมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร

3.1 ข้อมูลบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีพ.ศ.2563-2567

3.1.1 อัตราเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2563 -2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจะมีบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ รวม 24 คน โดยบุคลากรที่เกษียณส่วนมากเป็นข้าราชการ โดยในจำนวนผู้ที่เกษียณทั้งหมดนี้เป็นผู้มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน และเป็นบุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน หากไม่มีการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการและคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการเพื่อมาทดแทน จะส่งผลทำให้จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ และคุณสมบัติปริญญาเอกลดลงเช่นกัน

สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ และจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติปริญญาเอกที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2567 จำแนกตามหน่วยงาน ดังตารางที่ 19 20 และ 21

ตารางที่ 19 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ถึง 2567
จำแนกตามหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ / จำนวนที่เกษียณ					รวม
	2563	2564	2565	2566	2567	
คณะครุศาสตร์	-	3	1	2	-	6
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	-	-	3	2	7
คณะวิทยาการจัดการ	2	1	2	3	-	8
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	-	1	1	3
รวมทั้งสิ้น	5	4	3	9	3	24

ตารางที่ 20 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ถึง 2567 จำแนกตามหน่วยงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ / จำนวนที่เกษียณ					รวม
	2563	2564	2565	2566	2567	
คณะครุศาสตร์	-	3	-	1	-	4
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	-	3	1	5
คณะวิทยาการจัดการ	2	1	1	1	-	5
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	1	1
รวมทั้งสิ้น	3	4	1	5	2	15

ตารางที่ 21 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ที่จะเกษียณอายุราชการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ถึง 2567 จำแนกตามหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ / จำนวนที่เกษียณ					
	2563	2564	2565	2566	2567	รวม
คณะครุศาสตร์	-	3	-	1	-	4
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	-	-	2	1	5
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	2	-	-	3
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	-	-	1	2
รวมทั้งสิ้น	3	4	2	3	2	14

จากข้อมูลอัตราของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2563 -2567 แสดงให้เห็นถึงจำนวนที่จะลดลงของบุคลากร สายวิชาการ ทั้งบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ซึ่งหน่วยงานต่างๆจะต้องคำนึงถึงและเร่งส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตนเองเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณในปีต่าง เพื่อให้จำนวนของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองและในภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้

3.1.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 มีจำนวน 233 คน จำแนกประเภทเป็นข้าราชการ 12 คน ข้าราชการบำนาญ 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 155 คน พนักงานราชการ 13 คน ลูกจ้างประจำ 15 คน และลูกจ้างชั่วคราว 35 คน เมื่อจำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยแล้ว รายละเอียดดังในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำแนกตามหน่วยงาน และประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการ	ข้าราชการ บำนาญ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์	-	-	10	-	-	-	10
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	5	-	1	5	11
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	8	-	-	1	9
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	12	-	1	-	13
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี สมุทรปราการ	-	-	4	-	-	5	9
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	-	12	-	-	6	20
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	1	-	16	2	-	7	26
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	2	1	-	1	4
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	9	-	-	-	10
กองกลาง	2	3	12	1	10	8	36
กองนโยบายและแผน	1	-	13	-	1	-	15
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	7	-	1	1	9
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	5	2	-	-	7
กองคลังและพัสดุ	5	-	9	2	1	-	17
กองบริการการศึกษาและบริการวิชาการ	-	-	24	3	-	1	28
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	2	-	-	-	2
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	2	-	-	-	2
กลุ่มงานรายได้ ทรัพย์สินฯ	-	-	3	-	-	-	3
รวมทั้งสิ้น	12	3	155	13	15	35	233

หมายเหตุ การนับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ไม่นับรวมตำแหน่งคนสวน แม่บ้าน และคนขับรถยนต์ ซึ่งมีคุณสมบัติแรกบรรจุในการปฏิบัติงานต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี

3.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (SWOT Analysis)

ได้มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีรายละเอียด พอสังเขปดังนี้

3.2.1 จุดเด่น

1. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีประวัติศาสตร์ ชื่อเสียงมานาน
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ เป็นพื้นที่การจัดการศึกษาเดียวกัน โดยการรับรองของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีทำเลที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก แม้จะมีพื้นที่จำกัด แต่อาจารย์และนักศึกษามีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เกิดความอบอุ่น
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการมีสถานที่กว้างขวาง เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งเดียวในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถรองรับนักศึกษาทั้งภาคปกติและภาคพิเศษได้จำนวนมาก
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการมีศักยภาพเชิงพื้นที่ เป็นทำเลที่ตั้งของ ภาคอุตสาหกรรม ระเบียนเศรษฐกิจเขตพื้นที่พิเศษ เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนในวัยทำงานและประชากรในชุมชนท้องถิ่นได้จำนวนมาก
6. สามารถจัดการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบที่หลากหลายที่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนท้องถิ่น
7. มีนโยบายและงบประมาณแผ่นดินในการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น การผลิตและพัฒนาครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ
8. มหาวิทยาลัย คณะ และสาขาวิชาผ่านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและ ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกหลักสูตร
9. มีคณะและสาขาวิชาเปิดสอนที่หลากหลาย
10. มีการฝึกวิชาชีพและปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูในหลักสูตรสาขาวิชาของคณะครุศาสตร์
11. มีการผลิตครูที่มีคุณภาพ
12. มีโรงเรียนสาธิตและโรงเรียนเครือข่ายที่ให้นักศึกษาฝึกงานและอาจารย์นิเทศก์อย่างเป็นระบบ
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ มีหอพักนักศึกษา พร้อมทั้งจะจัดการและผลิตครูในระบบปิด
14. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ มีอาคารอุตสาหกรรมบริการเป็นสถานฝึก ประสบการณ์ มีครุภัณฑ์พร้อมที่จะจัดการศึกษาในสาขาอุตสาหกรรมบริการ
15. สามารถหารายได้ จากโรงแรมและห้องประชุมของอาคารอุตสาหกรรมบริการ
16. อาจารย์ ประจําสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการ แนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น
17. มีอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะสรรหาอาจารย์ประจำในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของประเทศและคุณวุฒิปริญญาเอกที่เป็นศักยภาพ
18. มีกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเพื่อสนับสนุนบุคลากรใน การศึกษาต่อและการทำผลงานทางวิชาการที่สูงขึ้น ที่เป็นศักยภาพและที่มีความจำเป็น
19. มีงบประมาณอาจารย์ และบุคลากรจัดสรรให้ แก่ คณะและหน่วยงานต่าง ๆ

20. มีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ
21. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนวิชาการได้อย่างเต็มที่
22. มีกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการที่อนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย สามารถสร้างเส้นทางความก้าวหน้าแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในอนาคต
23. มีนโยบายและงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาด้านการวิจัย ทั้งการตีพิมพ์เผยแพร่ งานวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการหรือวารสารที่เป็นยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ
24. มีวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI ฐาน 1 และ 2 ตามลำดับ
25. มีค่าเล่าเรียนที่เหมาะสม

3.2.2 จุดด้อย

1. รายได้ของของมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มจะลดลงเนื่องจากนักศึกษาลดลง
2. รายได้ของของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มาจากการจัดการศึกษา รายได้ ที่มาจากการ วิจัย การ บริการ วิชาการยังมีน้อยมาก
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย
4. ในภาพรวม นักศึกษามีทักษะภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำ
5. จำนวนอาจารย์ มีมากขึ้นในสาขาวิชาเดิม ๆ ในขณะที่จำนวนนักศึกษาที่มีแนวโน้ม ลดลง
6. นักศึกษามีอัตราการออกกลางคันสูง
7. มีแต่การปรับปรุงหลักสูตรเดิมในขณะที่การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เกิดขึ้นน้อย
8. แม้ว่าอาจารย์ประจำจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังเป็นสัดส่วนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
9. บางคณะ สาขาวิชาเปิดสอนตามความต้องการของอาจารย์ ตามที่ตนเองมีศักยภาพ ความ ต้องการที่จะมีนักศึกษาไม่ ได้ ตั้งอยู่ บนความต้องการของประเทศ
10. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางส่วน ยังมีวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
11. ขาดระบบการติดตามการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่ชัดเจน การติดตามใช้ครบถ้วนเวลานาน
12. ขาดการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานเพื่อวางแผนผลิตบัณฑิต
13. ขาดการปลูกฝังทัศนคติที่ดีและถูกต้องของแต่ละหลักสูตรให้แก่นักศึกษา
14. ไม่มีแนวปฏิบัติที่ดีของรูปแบบการผลิตครู
15. ขาดการติดตามประเมินคุณภาพการสอนและระบบการพัฒนาของบัณฑิตครูที่ได้งานเป็นครู
16. งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีการตีพิมพ์ เผยแพร่ ผลงานในการประชุมวิชาการส่วนใหญ่ จะมี Impact Factor ไม่สูง

17. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกือบทั้งหมด ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติ ไม่ครบตามเกณฑ์ที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งได้
18. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ มีผลงานแสดงถึงความชำนาญงานจำนวนมาก แต่ขาดการจัดการองค์ความรู้ ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม
19. การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3.2.3 โอกาส

1. สำนักงานประมาณเริ่มจัดสรรงบประมาณเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ
2. มีนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ Reprofile ตนเอง และ มหาวิทยาลัยมีแผน Reprofile ที่ผ่านการเห็นชอบและอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัย แล้ว
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการอยู่ใกล้กับสถาบันการแพทย์จักรีนฤเบดินทร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี และมีแผนที่จะสร้างศูนย์เรียนรู้ และพัฒนาสุขภาวะผู้ สูงอายุ ครบวงจรและบริบาลผู้ป่วยระยะท้ายติดกับมหาวิทยาลัย เกิดโอกาสที่จะพัฒนาหลักสูตรและการบริการวิชาการในด้าน สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย สุขภาพ ผู้สูงวัย ฯลฯ
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการอยู่ใกล้กับโครงการลูกพระดาบส เกิดโอกาสที่จะพัฒนาการบริการวิชาการทางการศึกษาแก่ท้องถิ่น
5. แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการมุ่งส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยว โลจิสติกส์ เป็นโอกาสให้สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจะได้ แสดงศักยภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น
6. มีมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV เป็นช่องทางในประชาสัมพันธ์ พันธกิจและผลงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
7. มีโครงการเครือข่ายอุดมศึกษาพี่เลี้ยง ที่เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานับสนับสนุนงบประมาณ
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันหลักในการผลิตครู
9. นโยบายโครงการผลิตครูคืนถิ่นของกระทรวงศึกษาธิการ
10. โครงการความร่วมมือในการผลิตครูของกรุงเทพมหานคร
11. นโยบายการผลิตครูระบบปิดของกระทรวงศึกษาธิการ
12. โครงการคูปองพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ
13. นโยบายการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ
14. มีทุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อพัฒนาอาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานภายนอก

3.2.4 อุปสรรค

1. อัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง ส่งผลให้เด็กในวัยเรียนน้อยลง
2. นโยบายพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สูงขึ้นจะ เกิดตัวป้อนเข้าสู่มหาวิทยาลัยลดลง
3. การเปิดปิดภาคเรียน มีหลายรูปแบบ
4. นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษายังไม่ชัดเจน
5. ไม่มีคู่มือวัตรกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนาและยอมรับร่วมกัน
6. ขาดการบูรณาการที่ชัดเจนระหว่างมหาวิทยาลัยสาขาวิชากับมูลนิธิการศึกษาคณะทางไกลผ่านดาวเทียม และหน่วยงานภายนอก
7. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ลงไปสู่อาจารย์และนักศึกษายังไม่ทั่วถึง
8. ศักยภาพความเป็นครูที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ โดดเด่นกว่าผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยของรัฐ
9. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยและโรงเรียนเครือข่ายขาดการวิเคราะห์ปัญหา และวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้กับโรงเรียนเครือข่ายรายโรงเรียน
10. กระทรวงศึกษาธิการขาดการวิเคราะห์ปัญหาของครูในพื้นที่ที่ต้องได้รับการพัฒนา และจัดลำดับความสำคัญเพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับครูในท้องถิ่น

3.3 นโยบายการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุน การพัฒนาตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างเพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายมหาวิทยาลัยเกิดมาตรฐานการศึกษาและเพื่อให้บุคลากรทุกเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรเอง ซึ่งสามารถนำเอาองค์ความรู้นั้นมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหากการพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้านของมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

ในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยตระหนักว่าบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยควรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมและกำกับในแต่ละด้าน สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมหาวิทยาลัยจะพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 กลุ่ม ที่จำแนกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 2 ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่า ตำแหน่งวิชาการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2. บุคลากรประเภทผู้บริหาร ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 3 และ 4 ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่า ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงาน วิทยาเขต หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ ดังต่อไปนี้ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อ 5,6,7 และ 8 ของประกาศฉบับดังกล่าว ว่าสามารถจำแนกเป็น

3.1 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้

3.2 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน ซึ่งจากตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ,ชำนาญการ ,ชำนาญการพิเศษ ,เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

3.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นประเภททั่วไปตามประกาศฉบับดังกล่าว ซึ่งตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติงาน ,ชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษ

โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งสามกลุ่มนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวขึ้นสู่ประเภทผู้บริหาร

ด้านที่ 2 การพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษา

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาคุณวุฒิการศึกษา กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความต้องการของมหาวิทยาลัย

ด้านที่ 3 การพัฒนาด้านสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้านนี้มหาวิทยาลัยจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สายวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเอง

ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามกลุ่มเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งสามด้านมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้กำหนดรูปแบบของเครื่องมือต่างๆ ซึ่งเป็นตัวอย่างเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามระดับ ดังนี้

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากรที่เป็นเป้าหมาย
1.การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอก ภาคสนาม โดยส่วนใหญ่ หัวหน้างาน โดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	1.เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้ บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง 2. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้ พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่และกำหนด เป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถใน ตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับ ความสำคัญของความสามารถที่จะต้อง พัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา	1.บุคลากรประเภทผู้บริหาร 2.บุคลากรสายวิชาการ 3.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เครื่องมือการ พัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่เป็นเป้าหมาย
2.การฝึกอบรม ในขณะ ทำงาน (On the Job Training : OJT)	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติ จริง โดยมีผู้สอนที่ เป็นหัวหน้างานหรือ บุคคลที่ได้ รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่ง เครื่องมือนี้อาจเกิดประโยชน์ ได้ ถ้าใช้คู่กับ การสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อน ตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้อง อธิบายงานใหม่ ๆ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้ เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน(Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	1.บุคลากร ประเภท ผู้บริหาร 2.บุคลากรสาย วิชาการ 3.บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ
3.โปรแกรม พี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับ ผู้อื่นภายในองค์กร องค์การ บางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับ คัดเลือกให้ ดูแลเอาใจใส่ และ พูดคุยกับบุคลากร อย่างไม่ เป็นทางการ	1. เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ ให้สามารถปฏิบัติ งานร่วมกับทุกคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถ ปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรเดิมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีพี่เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้าง ความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ 2. เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้น ในองค์กร พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย	1.บุคลากร ประเภท ผู้บริหาร 2.บุคลากรสาย วิชาการ 3.บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ
4.การหมุนเวียน งาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจาก งานหนึ่ง ไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตาม ระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วน ใหญ่ มักใช้เป็นเครื่องมือใน การพัฒนาความสามารถของ ผู้บริหารก่อนการปรับตำแหน่ง/ ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงาน ที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของ บุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากร ที่เตรียมความพร้อมในการ รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือ เป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)	1.บุคลากร ประเภท ผู้บริหาร 2.บุคลากรสาย วิชาการ 3.บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากรที่เป็นเป้าหมาย
5.การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติหรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการ ที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็น เครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การ นำมาใช้ในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่นและการหาผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน	1.บุคลากรประเภทผู้บริหาร 2.บุคลากรสายวิชาการ 3.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
6.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจาก แหล่ง/ ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือ ค้นหาข้อมูล ผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก eLearning หรือ สอบถามผู้รู้	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-Development) โดยเฉพาะกับ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)	1.บุคลากรประเภทผู้บริหาร 2.บุคลากรสายวิชาการ 3.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ทั้ง 6 เครื่องมื่อดังกล่าวข้างต้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้นำมาเป็นตัวอย่างในการพัฒนาบุคลากรทั้งสามกลุ่มเพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทั้งสามด้าน ได้แก่ การพัฒนา ด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้นำเอารูปแบบของเครื่องมือต่างๆ ไปส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานตนเองมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอันจะส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งหากหน่วยงานใดเห็นว่าเครื่องมืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากเครื่องมือที่มหาวิทยาลัยได้ยกมาแสดงไว้ก็สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

จากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ได้กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พร้อมทั้งให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สามารถนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรทั้งสามด้านไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่มีเป้าประสงค์เพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและศักยภาพเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่และมีมาตรการของกลยุทธ์ คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และเพื่อให้เกิดความชัดเจนของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การดำเนินการ ดังนี้

1.1 กองทุนพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการบริหารกองทุนในรูปของคณะกรรมการ โดยให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ประกาศ ของกองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร จะมีหน้าที่ในการพิจารณาเพื่อให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโท การให้ทุนไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงการจัดทำและเสนอผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการพิจารณารางวัลตอบแทนในการดำเนินการ จัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

- ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 40,000 บาท
- ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 80,000 บาท
- ระดับศาสตราจารย์ จำนวน 120,000 บาท

1.2 การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ให้เพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามภาระการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงการพัฒนาตามความสนใจที่สอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่ได้รับผิดชอบตามนโยบายของมหาวิทยาลัย จำนวน 5,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ รวมถึงการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดส่งบุคลากรในทุกระดับฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาซึ่งได้จัดขึ้นตามหัวข้อการพัฒนาต่างๆ

1.3 การสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสรรหาบุคลากรประเภทต่างๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรที่มหาวิทยาลัยสรรหาเข้ามาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการสร้าง พัฒนา และถ่ายทอดงานให้กับบุคลากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมที่สุด โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการสนับสนุนการจัดจ้างบุคลากรเพิ่มเติมในด้านต่างๆ ดังนี้ สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมีการจัดจ้างบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ที่มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อรักษาจำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ส่วนสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงานพร้อมทั้งวางแผนและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในด้านการกิจสนับสนุนของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการเพื่อดำเนินการในการสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการผ่านกลไกการพิจารณาของคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณากำหนดขั้นตอนให้เกิดความเหมาะสมและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคณะกรรมการ

ดำเนินการจะกำหนดกระบวนการสรรหาด้วยวิธีที่หลากหลายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ หน่วยงานต่างๆ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ประกอบด้วยดำเนินการ ดังนี้

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะ และทักษะในการบริหาร ผ่านโครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร และโครงการจัดส่งบุคลากร อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา สมรรถนะและทักษะด้านการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ที่กำหนดว่าต้อง มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภาอุดมศึกษากำหนด และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ.กำหนดและรับรองหน่วยจัด เช่น การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (สายสนับสนุน) เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยดำเนินการ ดังนี้

3.1 สนับสนุนกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยดำเนินการในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสนับสนุนใน การดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการจัดหาพี่เลี้ยง รวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๆ เพื่อให้มีแรงผลักดันในการดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้งควมให้ มีภาระงานเป็นไปตามมาตรฐานภาระงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและ/หรือตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษากำหนด โดยให้ปฏิบัติการสอนในภาคปกติให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด และ สอนในภาคพิเศษด้วยจำนวนคาบที่เหมาะสม และกำหนดให้การดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็น หน้าที่หลักของสายวิชาการ

3.2 สนับสนุนการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้มีคุณวุฒิวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก โดย พิจารณาสับสนุนการศึกษาเพื่อให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก เมื่อปฏิบัติงานครบ 1 ปี ซึ่งพิจารณาสับสนุนให้ศึกษาใน หลักสูตรในเวลาและนอกเวลาราชการ ในหลักสูตรและมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ทั้งนี้การให้ความสนับสนุน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาแล้วจะต้องไม่กระทบต่อศักยภาพของหลักสูตร การเรียนการ สอนของมหาวิทยาลัย

3.3 สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองต่อ รูปแบบการสอนในปัจจุบัน เพื่อรองรับรูปแบบการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ที่หลากหลายผ่านกระบวนการทาง เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย

3.4 สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกำหนด ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการสืบเสาะหาข้อมูล

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยการดำเนินการ ดังนี้

4.1 สนับสนุนกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับ ข้าราชการ/ชำนาญการ/ชำนาญงาน หรือระดับ ข้าราชการพิเศษ/ชำนาญงานพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อให้ตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยดำเนินการในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสนับสนุนในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการจัดหาพี่เลี้ยง รวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๆ เพื่อให้มีแรงผลักดันในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งควมคุมให้มีการะงานเป็นไปตามมาตรฐาน

4.2 สนับสนุนการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้มีคุณวุฒิวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้มีคุณวุฒิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานครบ 1 ปี ซึ่งพิจารณาสนับสนุนให้ศึกษาในหลักสูตรในเวลาและนอกเวลาราชการ ในหลักสูตรและมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง ทั้งนี้ การให้ความสนับสนุนขึ้นอยู่กับความจำเป็นของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาแล้วจะต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4.3 สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกำหนด ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความเข้าใจผู้อื่น

จากนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรจำนวน 3 กลุ่ม คือ บุคลากรประเภทผู้บริหาร,บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และด้านการพัฒนาสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน โดยมีกลยุทธ์สำหรับ การพัฒนา จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร , การพัฒนาผู้บริหาร ,การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.4 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายใต้ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมใน ระดับ

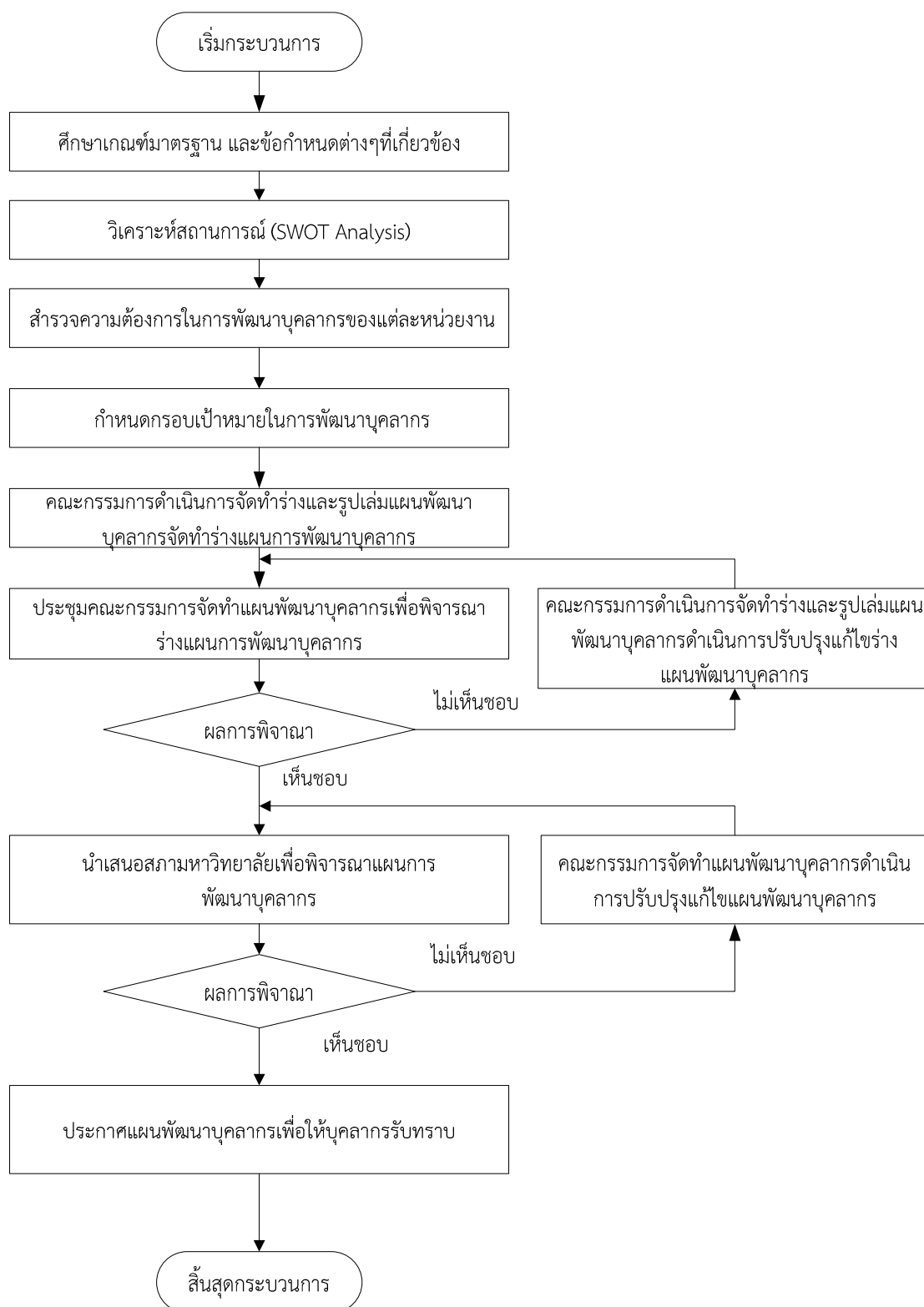
แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567)				
วัตถุประสงค์	เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรภายใต้ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม ในทุกระดับ			
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
เป้าประสงค์	1. มีระบบ กลไกและ การดำเนินงานด้าน การพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ 2. มีทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงานอย่าง เพียงพอ	ผู้บริหารมีสมรรถนะ และทักษะในการบริหาร ในระดับสูง	1. บุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการมีจำนวนสูงขึ้น 2. บุคลากรสายวิชาการ ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีจำนวนสูงขึ้น 3. บุคลากรสายวิชาการ มีสมรรถนะและทักษะ ในการปฏิบัติงานด้าน วิชาการในระดับสูง	1. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่คุณสมบัติ ครบถ้วนและเหมาะสม ได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีคุณวุฒิสูงขึ้น 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีสมรรถนะและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง
แนวทางการ ดำเนินการ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ และดำเนินงานด้าน การพัฒนาบุคลากร 2. จัดสรรงบประมาณ สำหรับดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. จัดทำระบบสารสนเทศ ในการพัฒนาบุคลากร 4. ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ของการพัฒนาบุคลากร ผ่านสื่อที่หลากหลาย	ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรประเภท ผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะ และทักษะในการบริหาร	1. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายวิชาการ ศึกษาระดับปริญญาเอก 3. ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ	1. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการศึกษาต่อ 3. ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน
โครงการ กิจกรรม	1. โครงการประชุมกรรมการ กองทุนพัฒนาบุคลากร 2. โครงการราชภัฏโพล 3. โครงการจัดทำระบบ สารสนเทศในการพัฒนา บุคลากร 4. โครงการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการพัฒนาบุคลากร 5. โครงการพัฒนาทุกระดับ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา บุคลากร 6. โครงการสรรหาบุคลากร	1.โครงการพัฒนาทักษะ ด้านการบริหาร 2.โครงการจัดส่งบุคลากร อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา สมรรถนะและทักษะด้าน การบริหาร	1. โครงการสนับสนุนการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ รศ ศ 2. โครงการให้ทุนการศึกษา 3. โครงการพัฒนา 3.1 สมรรถนะหลัก 3.2 สมรรถนะด้าน การสอน 3.3 ทักษะต่างๆ	1. โครงการสนับสนุน ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ 2.โครงการสนับสนุน ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทผู้บริหาร 3.โครงการให้ทุนการศึกษา 4.โครงการพัฒนา 4.1 สมรรถนะหลัก 4.2 สมรรถนะด้าน การปฏิบัติงาน 4.3 ทักษะต่างๆ

ภาพที่ 10 กรอบแนวทางของนโยบายในการพัฒนาบุคลากร

3.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยโดยผ่านกลยุทธ์ในการพัฒนา จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ,การพัฒนาผู้บริหาร , การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. วิเคราะห์สถานการณ์ด้วย SWOT Analysis
3. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
4. กำหนดกรอบเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเชิงนโยบาย
5. คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากรจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร
6. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความเห็นชอบ หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างและรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร
7. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากร หากไม่เห็นชอบ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร
8. เมื่อสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรับทราบ



ภาพที่ 11 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 4

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อย่างเป็นระบบ

4.1 แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่มีการกำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่ามีความสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้ เป็นรูปธรรม

4.2 แผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้แต่ละคณะดำเนินการกำหนดเกณฑ์ของค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้จำนวนบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมีจำนวนด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอก เป็นไปตามมาตรฐานอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยได้นำค่าเป้าหมายของแต่ละคณะที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นอย่างดีนำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยมีรายละเอียด จำแนกเป็นคณะครุศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.2.1 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567) นี้ แต่ละคณะ จะดำเนินการตามเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ โดยเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ปีพ.ศ.2567 จะมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- คณะครุศาสตร์ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์ จำนวน 32 ,13 และ 2 คน ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 68.09 , 27.66 และ 4.26 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ จำนวน 44 ,10 และ 2 คน ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 72.13 , 16.39 และ 3.28 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะวิทยาการจัดการ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จำนวน 52 ,11 และ - คน ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.78 , 16.68 และ - ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กำหนดเป้าหมายว่าจะมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ จำนวน 30 ,3 และ - คน ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.82 , 5.88 และ - ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ทั้งนี้สามารถจำแนกเป็นรายละเอียดภาพรวมของแต่ละคณะ ดัง ตารางที่ 23-26

ตารางที่ 23 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะครุศาสตร์

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อาจารย์	40	76.90	39	75.00	-1.90	38	77.55	2.55	19	38.77	-38.78	2	4.26	-34.51	0	0.00	-4.26
ผศ.	10	19.20	10	19.23	0.03	7	14.29	-4.94	23	46.94	32.65	35	74.47	27.53	32	68.09	-6.38
รศ.	2	3.80	3	5.77	1.97	4	8.16	2.39	6	12.24	4.08	10	21.28	9.03	13	27.66	6.38
ศ.	0	0	0	0	0.00	0	0	0.00	1	2.04	2.04	0	0	0.00	2	4.26	4.26
รวม	52	100	52	100	-	49	100	-	49	100	-	47	100	-	47	100	-

ตารางที่ 24 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อาจารย์	46	75.41	46	75.41	0.00	31	50.82	-24.59	15	24.59	-26.23	8	13.11	-11.48	5	8.20	-4.92
ผศ.	13	21.31	13	21.31	0.00	23	37.70	16.39	38	62.3	24.59	42	68.85	6.56	44	72.13	3.28
รศ.	2	3.28	2	3.28	0.00	7	11.48	8.20	8	13.11	1.64	10	16.39	3.28	10	16.39	0
ศ.	0	0	0	0.00	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	1	1.639	1.64	2	3.28	1.64
รวม	61	100	61	24.59	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-

ตารางที่ 25 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อ.	46	69.7	46	69.7	0.00	34	51.52	-18.18	21	31.81	-19.71	13	19.69	-12.1	3	4.54	-7.56
ผศ.	19	28.79	19	28.8	0.00	29	43.94	15.00	39	59.1	15.16	45	68.18	9.08	52	78.78	10.6
รศ.	1	1.51	1	1.51	0.00	3	4.54	3.03	6	9.09	4.55	8	12.12	3.03	11	16.68	4.56
ศ.	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00
รวม	66	100	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-

ตารางที่ 26 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเภท ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
อ.	33	64.71	33	64.71	0.00	32	62.75	-0.51	28	54.90	-2.04	23	45.10	-2.55	18	35.29	-2.55
ผศ.	18	35.29	18	35.29	0.00	18	35.29	0.00	21	41.18	1.53	25	49.02	2.04	30	58.82	2.55
รศ.	0	0.00	0	0.00	0.00	1	1.96	0.51	2	3.92	0.51	3	5.88	0.51	3	5.88	0.00
ศ.	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00
รวม	51	100	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-

4.2.2 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563 -2567) นี้ แต่ละคณะจะดำเนินการตามเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ โดยเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ปีพ.ศ.2567 จะมีจำนวนบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก ดังต่อไปนี้

- คณะครุศาสตร์ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี จำนวนบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก จำนวน 36 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.26 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี จำนวนบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก จำนวน 43 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70.49 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะวิทยาการจัดการ กำหนดเป้าหมายว่าจะมี จำนวนบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 42.43 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กำหนดเป้าหมายว่าจะมี จำนวนบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก จำนวน 24 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47.06 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในปีพ.ศ.2567 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ทั้งนี้สามารถจำแนกเป็นรายละเอียดของแต่ละคณะ ดัง ตารางที่ 27-30

ตารางที่ 27 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	34	65.38	33	63.46	-1.92	29	59.18	-4.28	25	51.02	-8.16	24	51.06	-1.02	10	21.74	-28.26
ป.เอก	18	34.61	19	36.53	1.92	20	40.82	4.29	24	48.98	8.16	23	48.94	1.02	36	78.26	28.26
รวม	52	100	52	100	-	49	100	-	49	100	-	47	100	-	46	100	-

ตารางที่ 28 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	43	70.49	43	70.49	0.00	38	62.30	-6.56	29	47.54	-16.39	22	36.07	-11.47	18	29.51	-8.20
ป.เอก	18	29.51	18	29.51	0.00	23	37.70	6.56	32	52.46	16.39	39	63.93	11.47	43	70.49	8.20
รวม	61	100	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-	61	100	-

ตารางที่ 29 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	48	72.73	48	72.73	0.00	44	66.67	-6.06	39	59.1	-7.57	39	59.1	-7.57	38	57.57	-1.53
ป.เอก	18	27.27	18	27.27	0.00	22	33.33	6.06	27	40.9	7.57	27	40.9	7.57	28	42.43	1.53
รวม	66	100	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-	66	100	-

ตารางที่ 30 แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดจากค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร
ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระดับ การ ศึกษา	บุคลากร		ค่าเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก														
	จำนวน (คน)	คิด เป็น (ร้อยละ)	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
			คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)	คน	ร้อยละ	การเปลี่ยนแปลง(%)
ป.โท	36	70.59	36	70.59	0.00	35	68.63	-1.96	29	56.86	-11.76	28	54.90	-1.96	27	52.94	-1.96
ป.เอก	15	29.41	15	29.41	0.00	16	31.37	1.96	22	43.14	11.76	23	45.10	1.96	24	47.06	1.96
รวม	51	100	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-	51	100	-

4.3 ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการ สัมมนา ประชุมและอบรม

จากการสำรวจผ่านแบบฟอร์มใน Google form ระหว่างเดือนเมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2563 พบว่าความต้องการในการสัมมนาและประชุม รายละเอียดและหัวข้อ ดังแนบในภาคผนวก แต่ทั้งนี้สามารถสรุปรวมเป็นทักษะหรือความต้องการที่จะพัฒนา โดยอาศัยการจำแนกตามการแบ่งประเภททักษะ ได้ดังนี้

ทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทหลักๆ ได้แก่ Hard Skills กับ Soft Skills

1) Hard Skills

- เป็นทักษะ ความสามารถ ความรู้ทางด้านวิชาการและด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับการทำงานด้านเครื่องมือ,ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในแต่ละสายอาชีพ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในงาน และถือเป็นทักษะแห่งกฎหรือหลักเกณฑ์คงที่ โดยไม่คำนึงถึงองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานด้วย

- เป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถ (Smarts) หรือความสามารถทางสติปัญญา (IQ) เป็นสมอง ชีวชาญศูนย์ รวมเกี่ยวกับเชิงตรรกะ

- เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ด้วยความแม่นยำ สามารถสิ่งที่จับต้องได้ (Tangible) อยู่ในรูปแบบเชิงปริมาณ หรือเป็นรูปธรรม

- ตัวอย่าง Hard Skills เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำบัญชี การเล่นเกม การเขียนโปรแกรม การวาดภาพ การทำวิจัย การทำอาหาร การใช้เครื่องมือ ฯลฯ

2) Soft Skills

- เป็นทักษะความสามารถ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการบุคคลบ่งบอกถึงบุคลิกภาพ คุณลักษณะนิสัย ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งจัดอยู่ในทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills) และทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และถือเป็นทักษะแห่งกฎหรือหลักเกณฑ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคลที่ทำงานด้วย

- เป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถทางอารมณ์ (EQ) เป็นสมองซีกขวา ศูนย์รวมเกี่ยวกับอารมณ์

- เป็นสิ่งที่ยากต่อการระบุ สามารถจับต้องได้ยาก (Intangible) และไม่สามารถวัดได้ด้วยความแม่นยำ โดยจะมีลักษณะเป็นเชิงรูปธรรม

- ตัวอย่าง Soft Skills เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสารที่ดี การโน้มน้าวใจ ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น จริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการเวลา และการจัดการกับปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้ค่อนข้างดีกว่าความถนัดทางด้านเทคนิคหรือความรู้ ถือเป็นทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงานต่าง ๆ ในทุกสาขาอาชีพ

จึงสรุปได้ว่า Hard Skills เป็นความสามารถทางด้านสติปัญญา (IQ) หรือเรียกว่า “วิชาชีพ” ส่วน Soft Skills เป็นความสามารถทางด้านอารมณ์ (EQ) หรือเรียกว่า “วิชาประกอบอาชีพ” การทำงานให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ ไม่ใช่เพียงแค่เก่งอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีตามความต้องการขององค์กร

ทั้งนี้การจำแนก อาศัยการแบ่งตามประเภทบุคลากร คือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และจัดแบ่งประเภทเรื่องหรือหัวข้อของความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบวิธีการเข้าการสัมมนา/ประชุม/อบรมที่ได้มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว จำแนกข้อมูลหัวข้อของความต้องการฯ ตามกลุ่มของทักษะที่ต้องการในการพัฒนาได้ ดังต่อไปนี้

กรณีสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบวิธีการเข้าการสัมมนา/ประชุม/อบรมที่ได้มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว จำแนกข้อมูลหัวข้อของความต้องการฯ ตามกลุ่มของทักษะที่ต้องการในการพัฒนา

1. Hard Skills กรณีสายวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 การขอ/เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
 - 1.1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการ
 - 1.1.2 การทำผลงานทางวิชาการ
 - การเขียนหนังสือ/ตำรา
 - การเขียนบทความทางวิชาการ
 - 1.2 ผลงานวิจัยและกระบวนการทำวิจัย
 - ระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ๆ
 - สถิติที่ใช้ในการวิจัย
 - รูปแบบการเขียนการอ้างอิงเอกสารตามหลักการจัดทำผลงานวิชาการ
 - การเขียนข้อเสนอการวิจัยสำหรับขอทุน เช่น โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่), โครงการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างไรให้ได้รับทุนวิจัย, การเผยแพร่ผลงานวารสารวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ
2. Soft Skills กรณีสายวิชาการ ได้แก่
 - 2.1 การจัดการเรียนการสอนและเทคโนโลยี
 - การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
 - การจัดทำระบบ e-learning
 - การผลิตสื่อการเรียนการสอน
 - active learning
 - 2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงานต่างๆ
 - การประกันคุณภาพการศึกษา,
 - แผนกลยุทธ์
 - โครงการสัมมนานักบริหารของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ (Objective and Key Results , OKR) ของมหาวิทยาลัย

2.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) หรือการเข้าอบรมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ตามสาขาที่ตรงกับความต้องการ, สำเร็จการศึกษา, ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน(การสอน)

2.4 การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น โครงการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (เครือข่าย นบม.)

2.5 ความรู้ความสามารถทางด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ

กรณีสายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านรูปแบบวิธีการเข้าการสัมมนา/ประชุม/อบรมที่ได้มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว จำแนกข้อมูลหัวข้อของความต้องการฯ ตามกลุ่มของทักษะที่ต้องการในการพัฒนา

1. Hard Skills กรณีสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

1.1 ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในงาน

- ความรู้ตามตำแหน่งงานที่ครองอยู่โดยตรง
- การเขียนหนังสือราชการ และ รายงานการประชุม
- กฎ,ระเบียบ,ข้อบังคับ,หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน
- เช่น ระเบียบพัสดุ ระเบียบเบิก-จ่าย, ระเบียบการลา

1.2 การขอ/เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

1.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการ

1.2.2 การประเมินค่างาน

1.2.3 การเขียนและจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

- คู่มือปฏิบัติงาน
- ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- งานวิจัย

1.3 ผลงานวิจัยและกระบวนการทำวิจัย

- เทคนิคการเขียนขอผลงานวิจัย (Routine to Research, R2R)
- จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับเจ้าหน้าที่
- เทคนิคการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลต่างๆ

2. Soft Skills กรณีสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

2.2 ความรู้ความสามารถทางด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ

2.3 ความรู้ความสามารถด้านสมรรถนะทางการบริหาร

- หลักสูตร "การบริหารงานอุดมศึกษาระดับต้น" (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน)
- หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (นบก.)
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)

2.4 องค์กรและความร่วมมือของบุคลากร

ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม,จิตสำนึกองค์กร,การสื่อสาร
ภาพลักษณ์องค์กร,การให้บริการ service mind ตลอดจนเรื่อง
การจัดการความรู้

4.4 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2567

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทุกๆ 6 เดือน (เดือนมีนาคมและเดือนกันยายน) พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ส่วนที่ 5

5.1 ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ในปี พ.ศ. 2563–2567 โดยให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ กรอกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลผ่านการตอบแบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ Google form โดยทำการสำรวจในเดือนเมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2563

1. ความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ

จากการสำรวจความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นรายบุคคล ในปี พ.ศ. 2563 - 2567 พบว่าอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่สังกัดคณะจากอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 148 คน มีความต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อจำแนกตามปี พ.ศ.ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2567 โดยมีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

- ปีพ.ศ. 2563 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน - คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 16 คน
- ปีพ.ศ. 2564 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 37 คน
- ปีพ.ศ. 2565 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน - คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 29 คน
- ปีพ.ศ. 2566 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน
- ปีพ.ศ. 2567 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 18 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน

ดังตารางที่ 1 เรื่องความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำทั้งหมด ที่แสดงจำนวน (คน) ซึ่งเป็นผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามระดับต่างๆ ในแต่ละปี

ระดับ	ความต้องการในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปีพ.ศ.				
	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565	พ.ศ.2566	พ.ศ.2567
ศาสตราจารย์	-	1	-	2	4
รองศาสตราจารย์	3	6	11	11	18
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16	37	29	14	14

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ระดับศาสตราจารย์ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 จำแนกตามคณะและปี พ.ศ.
ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ระดับศาสตราจารย์					
	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	รวม
คณะครุศาสตร์	-	1	-	1	3	5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	1	1	2
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	-	1	-	2	4	7

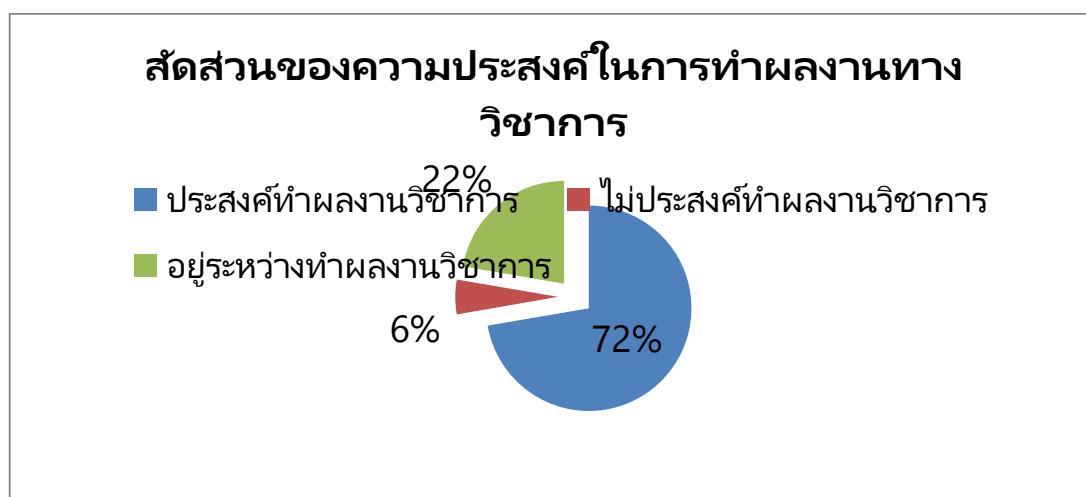
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ระดับรองศาสตราจารย์ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 จำแนกตามคณะและปี พ.ศ.
ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ระดับรองศาสตราจารย์					
	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	รวม
คณะครุศาสตร์	2	1	5	3	3	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	1	3	3	1	8
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	1	2	2	6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	3	2	3	12	21
รวมทั้งสิ้น	3	6	11	11	18	49

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีความต้องการในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 จำแนกตามคณะและปี พ.ศ.
ที่คาดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์					
	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	รวม
คณะครุศาสตร์	6	9	5	5	3	28
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	11	11	3	2	30
คณะวิทยาการจัดการ	3	8	5	4	7	27
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	9	8	2	2	25
รวมทั้งสิ้น	16	37	29	14	14	110

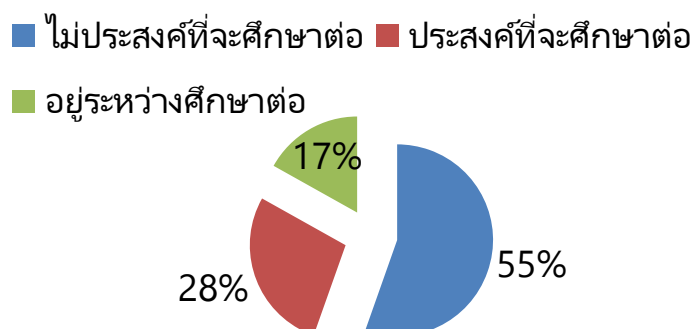
นอกจากนี้ เรื่องความประสงค์ในการทำผลงานทางวิชาการ พบว่าในช่วงปีพ.ศ. 2563-2567 อาจารย์ประจำที่สังกัดคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ร้อยละ 6 ไม่ประสงค์ทำผลงานทางวิชาการ , ร้อยละ 72 ประสงค์จะทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งสาเหตุหลักของการทำผลงานทางวิชาการ คือ เพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและอยู่ระหว่างการทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 22 ดังแผนภาพที่ 1 ซึ่งแสดงสัดส่วนของความประสงค์ในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำที่สังกัดคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ตอบแบบสอบถาม



2. ความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการ

จากการสำรวจความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 พบว่า มีความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ จำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ อาจารย์ประจำที่สังกัดคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำลังอยู่ระหว่างการศึกษาคือแล้วจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และกรณีที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2567 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนกรณีของอาจารย์ที่คาดว่าจะศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2567 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ดังแผนภาพที่ 2 ซึ่งแสดงสัดส่วนของจำนวนอาจารย์ประจำที่สังกัดคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่องความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษา ตามสถานะความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ

สัดส่วนของความประสงค์ในการศึกษาต่อ

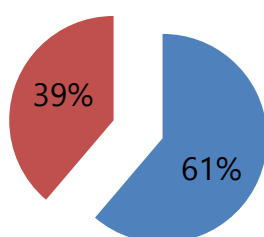


เมื่อจำแนกตามรูปแบบในการศึกษาต่อ พบว่าอาจารย์ประจำที่ตอบแบบสอบถามและประสงค์จะศึกษาต่อ โดยคาดว่าประสงค์จะศึกษาต่อในเวลาราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และภาคนอกเวลาราชการ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ตั้งแผนภาพที่ 3 ซึ่งแสดงสัดส่วนของรูปแบบในการศึกษาต่อที่อาจารย์ประจำที่สังกัดคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สัดส่วนรูปแบบในการศึกษาต่อ

■ ภาคในเวลาราชการ ■ ภาคนอกเวลาราชการ



เมื่อพิจารณาความประสงค์เรื่องการเรียนต่อ จำแนกตามคณะ และปีการศึกษาที่คาดว่าประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 พบว่า

- คณะครุศาสตร์ มีอาจารย์ประจำที่คาดว่าประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน 1 คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 4 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 4 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน 1 คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 4 คน และไม่ระบุช่วงเวลา จำนวน 1 คน
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีอาจารย์ประจำที่คาดว่าประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน 1 คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 5 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 5 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน 2 คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 3 คน
- คณะวิทยาการจัดการมีอาจารย์ประจำที่คาดว่าประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน, ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 2 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 4 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 1 คน
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีอาจารย์ประจำที่คาดว่าประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 1 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 2 คน

ตั้งตารางที่ 5 เรื่องความประสงค์เรื่องการเรียนต่อ ในแต่ละปีพ.ศ.จำแนกตามคณะในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567

คณะ	ความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ ในแต่ละปีพ.ศ.						
	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	ไม่ระบุ พ.ศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	1	4	4	1	4	1	15
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	5	5	2	3	-	16
คณะวิทยาการจัดการ	-	2	4	-	1	-	7
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	-	-	2	-	3
รวมทั้งสิ้น	2	12	13	3	10	1	41

3.ความต้องการในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของสายวิชาการ

จากการสำรวจพบว่าอาจารย์ประจำได้แสดงความต้องการ เรื่อง การเพิ่มพูนสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผ่านการเข้าร่วมสัมมนาและประชุมตลอดจนความต้องการในการเข้าร่วมการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และมีความประสงค์ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรม โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าร่วมสัมมนาและประชุม
- 3.2 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
- 3.3 หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน

ซึ่งการตอบคำถามในส่วนนี้นั้น ผู้ตอบเลือกที่จะระบุหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาการจัดการสอน หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ของแต่ละบุคคล และเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานวิจัย ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่างๆ รายละเอียดแต่ละหัวข้อดังแนบ

3.1 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าร่วมสัมมนาและประชุม

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
1	ผลงานทางวิชาการโดยผู้เชี่ยวชาญนอกมหาวิทยาลัยที่มีความเก่งและเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง
2	การเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง
3	สื่อการเรียนการสอน, เทคโนโลยีการสอน, นวัตกรรมการศึกษา, การศึกษา, นโยบายการศึกษา, โปรแกรมคอมพิวเตอร์, การวิจัย
4	การสอนออนไลน์
5	วิจัย, การเขียนเอกสารประกอบการสอน/ตำรา
6	การเขียนหัวข้อวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัย, การเขียนบทความวิชาการ, การขอตำแหน่งทางวิชาการ
7	APAM 2020 (ประชุม คณิตศาสตร์ จุฬาฯ)
8	ภาษาไทย
9	ภาษาไทย
10	การทำผลงานวิชาการ
11	การสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับภาษาไทย/ภาษาศาสตร์
12	-
13	การขอตำแหน่งทางวิชา การเขียนบทความวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ
14	การผลักดันขอตำแหน่งทางวิชาการ
15	การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21
16	การทำผลงานวิชาการ
17	ทางด้านคอมพิวเตอร์
18	คณิตศาสตร์
19	นวัตกรรม เทคโนโลยี และด้านการศึกษา
20	การทำผลงานวิชาการ, เทคโนโลยีการศึกษา
21	การวิจัยทางการศึกษาและสถิติ
22	การประเมิน การวิจัย
23	การสัมมนาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
24	การทำผลงานวิชาการ
25	การขอผลงานทางวิชาการ/ ด้านคอมพิวเตอร์
26	ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
27	การเขียนผลงานทางวิชาการ
28	หลักสูตรและการสอน
29	อบรมเกี่ยวกับการบริหารงานในระดับสูง
30	การทำวิจัย/การขอตำแหน่งทางวิชาการ/การสอนภาษาอังกฤษ
31	การขอ ผศ.
32	ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมทางการศึกษา
33	คอมพิวเตอร์
34	การจัดการเรียนการสอนระบบออนไลน์
35	การพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการ
36	ประวัติศาสตร์/การสอน/การเขียนผลงานทางวิชาการ

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
37	การวิจัย การวัดและประเมิน การประกันคุณภาพ การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยี
38	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
39	คณิตศาสตร์ ,การวัดและประเมินผล, การสอนคณิตศาสตร์
40	การขอผลงานทางวิชาการ
41	การทำผลงานวิชาการ
42	การวิจัย
43	เรื่องการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และ ทุนวิจัย
44	การทำวิจัย
45	ภาษาไทย การสอนภาษาไทย การประกันคุณภาพ
46	ภาษาไทย
47	การสอนภาษาอังกฤษ/ การเรียนการสอนออนไลน์ ฯลฯ
48	ภาษาศาสตร์และภาษาไทย
49	การประชุมทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านนาฏศิลป์และการแสดง
50	การจัดการศิลปะและการออกแบบ
51	จริยธรรมในการวิจัย การเขียนผลงานระดับรศ.
52	ภาษาจีน, การสอนภาษาจีน,การทำผลงานวิชาการ
53	พัฒนาศักยภาพการสอนและงานวิจัย
54	การพัฒนาการเขียนผลงานวิชาการ
55	นิติศาสตร์ กฎหมาย
56	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
57	ขอตำแหน่งทางวิชาการ
58	กำลังดำเนินการเขียนตำรา
59	อบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน อบรมปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการทางด้านทัศนศิลป์
60	ศิลปะและการออกแบบ
61	ภาษาศาสตร์ ภาษาไทย
62	ด้านรัฐศาสตร์ การเมือง และการบริหารรัฐ
63	การผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการสอนออนไลน์
64	การทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะการทำผลงานวิจัย
65	การวิจัย
66	การเขียนขอทุนวิจัย
67	-
68	ด้านรัฐศาสตร์ ด้านการบริหารภาครัฐ ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
69	การทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
70	จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฯ
71	ภาษาอังกฤษ
72	การวิจัยทางภาษา

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
73	ประชุมการขอตำแหน่งวิชาการ
74	นิติศาสตร์
75	การเขียนโปรแกรมเพื่อจัดการเรียนการสอน
76	เกี่ยวกับชุมชน สังคม การพัฒนาศักยภาพชุมชน
77	โครงการจริยธรรมในการวิจัย
78	นิเทศศาสตร์
79	ระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ๆ
80	ตามศาสตร์การบัญชี
81	ตามศาสตร์
82	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
83	การท่องเที่ยว การโรงแรม
84	Block chain,การขอตำแหน่งทางวิชาการ
85	การจัดการและนวัตกรรมทางธุรกิจ
86	การขอตำแหน่งทางวิชาการ
87	การพัฒนาผลงานวิชาการ
88	การเขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น เอกสารประกอบการสอน หนังสือ ตำรา
89	การวิจัย การเขียนผลงานวิชาการ
90	สัมมนาด้านสื่อสารมวลชน
91	นิเทศศาสตร์
92	การพัฒนารูปแบบการตลาดในยุค 4.0
93	การเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
94	การรู้เท่าทันสื่อ
95	การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
96	การเขียนบทความวิชาการ
97	การวิจัย
98	ด้านการประยุกต์เทคโนโลยีและธุรกิจ
99	การท่องเที่ยว
100	การบัญชี
101	ด้านการท่องเที่ยว
102	การตลาด/การวิจัย/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี
103	คอมพิวเตอร์, นวัตกรรม, เทคโนโลยีสารสนเทศ
104	ทางด้านทรัพยากรมนุษย์
105	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
106	การท่องเที่ยว
107	ด้านการวิจัย/ด้านเทคโนโลยี
108	สัมมนาทางการตลาด

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
109	เทคนิคการขอผลงาน
110	ประเด็นที่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ/ การเขียนเอกสารตำรา
111	ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการทำผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนางานวิจัย
112	การเขียนบทความนานาชาติ การวางแผนงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
113	งานที่เกี่ยวข้องทางด้านคหกรรมศาสตร์
114	การทำผลงานวิชาการ
115	การเขียนผลงานวิชาการ
116	เทคโนโลยี
117	วัสดุเชิงประกอบ
118	เทคโนโลยีไฟฟ้า
119	สิ่งแวดล้อม
120	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
121	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (เครือข่าย นบม.)
122	วิศวกรรมอุตสาหการ
123	การเขียนบทความ/วารสารเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
124	ประชุม
125	ความรู้เพิ่มตามองค์ความรู้ของสาขาวิชาที่สังกัด
126	การผลิตผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
127	การเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
128	ประชุมวิชาการด้านเคมี
129	การทำวิจัยและการเขียนหนังสือ ตำรา
130	เขียนหนังสือประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ
131	ประชุมวิชาการ/งานวิจัย
132	ประชุมวิชาการ/งานวิจัย
133	การทำผลงานวิชาการ
134	ด้านสิ่งแวดล้อม
135	เชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์มาให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการงานวิจัย และการสร้างผลงานทางด้านวิชาการเพื่อใช้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
136	การทำผลงานทางวิชาการ
137	การทำผลงานทางวิชาการ
138	เกณฑ์การขอตำแหน่ง
139	การจัดการเรียนการสอนยุค 4.0
140	วิทยาการคอมพิวเตอร์
141	การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
142	การพัฒนางานสร้างสรรค์ทางด้านเทคโนโลยี
143	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
144	การทำวิจัยร่วมมือสถาบันอื่น
145	เทคโนโลยี
146	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
147	งานวิจัย ทางด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
148	เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปอาหาร

3.2 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
1	จิตวิทยา
2	ด้านประวัติศาสตร์ ด้านเทคนิคการสอนสังคมศึกษา
3	สื่อการเรียนการสอน, เทคโนโลยีการสอน, นวัตกรรมการศึกษา, การศึกษา, นโยบายการศึกษา, โปรแกรมคอมพิวเตอร์, การวิจัย
4	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
5	วิจัย, การเขียนเอกสารประกอบการสอน/ตำรา
6	การใช้สถิติในการทำวิจัยทั้งปริมาณและคุณภาพ, เทคนิคการขอทุนวิจัย, การอบรมเกี่ยวกับจิตวิทยาและการให้คำปรึกษาขั้นสูง
7	-
8	ภาษาไทย
9	ภาษาไทย
10	การพัฒนาสมองเด็ก
11	การอบรมที่เกี่ยวข้องกับภาษาไทย/ภาษาศาสตร์
12	-
13	การอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านนโยบายคอมพิวเตอร์
14	การผลิตสื่อ เทคโนโลยี มัลติมีเดียสำหรับการสอน
15	การพัฒนาหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้อยู่ยุค ไทยแลนด์ 4.0
16	พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย
17	การจัดการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์
18	คณิตศาสตร์
19	นวัตกรรม เทคโนโลยี ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย
20	เทคโนโลยีการศึกษา, การวิจัย
21	การวิจัยทางการศึกษาและสถิติ
22	การศึกษาปฐมวัย
23	-
24	การเขียนบทความ การทำผลงานวิชาการ
25	คอมพิวเตอร์
26	นำเสนอผลงานวิชาการ
27	นวัตกรรม,เทคโนโลยีการศึกษา
28	วิชาชีพครู
29	การอบรมการบริหารงานในระดับสูง
30	การสอนภาษาอังกฤษ
31	การเขียนตำราและหนังสือ
32	ด้านการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา
33	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
34	เทคนิคการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์
35	การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง / การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน / การอบรมทางด้านวิทยาการคำนวณ
36	ประวัติศาสตร์/การสอน

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
37	นวัตกรรมและเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยพัฒนา การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ ฯลฯ
38	การสอนคณิตศาสตร์, สะเต็มศึกษา, คณิตศาสตร์
39	คณิตศาสตร์,การสอนคณิตศาสตร์
40	การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้
41	การสอนภาษาอังกฤษ
42	ประกันคุณภาพ
43	การทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
44	การทำวิจัย ภาษา การเขียนหนังสือ ตำรา
45	ภาษาไทย ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ การประกันคุณภาพ
46	ภาษาไทย
47	การสอนภาษาอังกฤษ ฯลฯ
48	ภาษาศาสตร์และภาษาไทย
49	การอบรมด้านนาฏศิลป์และการแสดง การขอตำแหน่งวิชาการ การทำวิจัย
50	การสอน online
51	เทคโนโลยีการสอนภาษา
52	ภาษาจีน, การสอนภาษาจีน,การทำผลงานวิชาการ
53	พัฒนาศักยภาพ
54	ภูมิปัญญา ภาวะผู้นำ
55	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย
56	จิตวิทยาการศึกษา
57	การทำผลงานทางวิชาการ
58	อบรมงานวิจัย
59	อบรมปฏิบัติการ การขอตำแหน่งทางวิชาการทางด้านทัศนศิลป์
60	ศิลปะและการออกแบบ
61	ภาษาศาสตร์ ภาษาไทย การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การวิจัย การทำผลงานวิชาการ
62	รัฐ การเมือง การปกครอง และการบริหารรัฐ
63	การผลิตสื่อมัลติมีเดียเพื่อการสอนออนไลน์ภาษาจีน
64	การเขียนข้อเสนอการวิจัยสำหรับขออนุมัติจากมหาวิทยาลัย เช่น การอบรมลูกไก่
65	การวิจัย
66	วิจัยด้านงานสร้างสรรค์
67	-
68	ด้านรัฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารภาครัฐ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
69	การจัดทำระบบ e-learning
70	ภาษาและวัฒนธรรม
71	การแปล
72	การวิจัยเกี่ยวกับทางภาษาศาสตร์

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
73	การเสนอผลงานวิชาการ
74	กฎหมายมหาชน
75	การสัมมนาทางภาษาศาสตร์
76	การพัฒนาศักยภาพชุมชนทุกด้าน
77	การอบรมพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
78	นิเทศศาสตร์
79	ระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ๆ
80	ตามวิชาชีพการบัญชี
81	การท่องเที่ยว
82	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
83	การท่องเที่ยว การโรงแรม
84	การเขียนทุนวิจัย
85	การจัดการและนวัตกรรมทางธุรกิจ
86	อบรมทางวิชาชีพ
87	การออกแบบงานวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
88	เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ วิจัย
89	นิเทศศาสตร์ การวิจัย
90	ทางด้านสื่อสารมวลชน
91	นิเทศศาสตร์ การสอนออนไลน์
92	ตลาดสมัยใหม่
93	การเพิ่มทักษะทางด้านโรงแรม
94	การรู้เท่าทันสื่อ
95	การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล บริหารองค์กรดิจิทัล
96	การเขียนบทความวิชาการ
97	วิจัย ภาษา
98	เทคโนโลยีและธุรกิจ
99	การท่องเที่ยว
100	กาบัญชี นวัตกรรมทางการศึกษา
101	ด้านการโรงแรมและท่องเที่ยว
102	การตลาด/วิจัย/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี/ประกันคุณภาพ
103	เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์, เทคโนโลยีสารสนเทศ
104	ทางด้านทรัพยากรมนุษย์
105	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
106	การท่องเที่ยว
107	ด้านการวิจัย/ด้านเทคโนโลยี
108	การตลาด

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
109	ที่สอดคล้องกับสาขาที่สอน
110	บริหารธุรกิจ
111	ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการทำผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนางานวิจัย
112	การเขียนบทความนานาชาติ การวางแผนงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
113	การประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้องทางด้านคหกรรมศาสตร์
114	การทำผลงานวิชาการ
115	การอบรมด้านการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ
116	เทคโนโลยี
117	วัสดุศาสตร์
118	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในงานอุตสาหกรรม
119	สิ่งแวดล้อม
120	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
121	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (เครือข่าย นบม.)
122	การจัดการข้อมูล
123	การเขียนตำรา/หนังสือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ การนิเทศสหกิจศึกษา
124	คอมพิวเตอร์
125	การจัดทำวิทยานิพนธ์ข้อมูล
126	งานประชุมวิชาการสาขาพันธุ์ศาสตร์
127	การอบรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และการเขียนผลงานต่าง ๆ
128	การอบรมเกี่ยวกับเคมี หรือวิทยาศาสตร์ด้านอื่น ๆ
129	การทำวิจัย และการเขียนหนังสือ ตำรา
130	การเขียนหนังสือประกอบการขอตำแหน่ง
131	อบรมการแปรรูปอาหาร ขนมไทย
132	ด้านอาหารและโภชนาการ / ศิลปะประดิษฐ์
133	งานวิจัย
134	ด้านสิ่งแวดล้อม
135	การวิจัยทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์
136	ด้านการจัดการอุตสาหกรรม
137	ด้านอุตสาหกรรมอาหาร
138	การเขียนหนังสือ/ตำรา
139	การทำธุรกิจออนไลน์
140	วิทยาการคอมพิวเตอร์
141	การเตรียมบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารในระดับนานาชาติ
142	การเขียนหนังสือด้านการสื่อสารวิทยาศาสตร์
143	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
144	แหล่งทุน
145	เทคโนโลยี
146	การเขียนบทความทางวิชาการ
147	งานวิจัยทางวิชาการ คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ
148	นวัตกรรมอาหารเพื่อสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ

3.3 หัวข้อที่ประสงคิให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน

ที่	หัวข้อที่ประสงคิให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
1	เทคนิคการสอน, การทำ รัส
2	ด้านการวิจัย
3	สื่อการเรียนการสอน, เทคโนโลยีการสอน, นวัตกรรมการศึกษา, การศึกษา, นโยบายการศึกษา, โปรแกรมคอมพิวเตอร์, การวิจัย
4	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
5	วิจัย, การเขียนเอกสารประกอบการสอน/ตำรา, การคุ้มครองสิทธิ์
6	การเขียนบทความวิชาการ, การขอทุนวิจัย, การขอตำแหน่งทางวิชาการ
7	-
8	ภาษาไทย
9	ภาษาไทย
10	การทำวิจัย
11	การขอตำแหน่งทางวิชาการ / เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในปัจจุบัน
12	-
13	การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการอบรมการพัฒนาหัวข้อวิจัยเพื่อให้ได้รับทุนภายนอก
14	การขอตำแหน่งทางวิชาการ
15	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ, การวิจัยเพื่อการศึกษา
16	-
17	การจัดการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์
18	การนิเทศนักศึกษา
19	นวัตกรรม เทคโนโลยี ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย
20	เทคโนโลยีการศึกษา, การวิจัย
21	การวิจัยทางการศึกษาและสถิติ
22	วิจัย
23	อบรมการเขียนผลงานทางวิชาการ
24	การเขียนบทความ การทำผลงานวิชาการ
25	เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
26	เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
27	การเขียนผลงานทางวิชาการ
28	การสอนออนไลน์
29	การประกันคุณภาพ
30	การขอตำแหน่งทางวิชาการ
31	การขอ ผศ.
32	ด้านการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา
33	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
34	การสร้างสื่อการเรียนรู้ออนไลน์
35	ประกันคุณภาพ / ความเสี่ยง / ผลงานวิชาการ
36	การเขียนผลงานทางวิชาการ

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
37	นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมิน การประกันคุณภาพ การวัดและประเมิน การวิจัยและพัฒนา
38	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
39	การวัดและประเมินผล
40	การขอตำแหน่งทางวิชาการ
41	การทำตำแหน่งทางวิชาการ
42	แผนกลยุทธ์
43	การทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ / ขอบุญวิจัย
44	การทำวิจัย การเขียนหนังสือ ตำรา
45	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การทำวิจัย การขอตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพ
46	การวิจัย ภาษาไทย
47	การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ / การทำผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์
48	การประกันคุณภาพการศึกษาและการวิจัย
49	การทำวิจัย
50	การเขียนบทความเพื่อส่งตีพิมพ์เผยแพร่ระดับ นานาชาติ
51	การเขียนผลงานระดับ รศ.
52	การทำผลงานวิชาการ
53	พัฒนาศักยภาพ
54	วิจัย ผลงานวิชาการ
55	-
56	การเขียนบทความวิชาการ
57	นาฏศิลป์สร้างสรรค์
58	การเขียนตำราวิชาการ
59	อบรมปฏิบัติการการเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน, อบรมปฏิบัติการการขอตำแหน่งทางวิชาการทางด้านทัศน
60	การเตรียมความพร้อม ส่งผลงานวิชาการ
61	ภาษาศาสตร์ ภาษาไทย การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การวิจัย การทำผลงานวิชาการ
62	ไม่มี
63	การสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ
64	การเสนอผลงานวิจัยที่ใช้สำหรับการเสนอขอตำแหน่ง
65	การวิจัยทางสังคมศาสตร์
66	งานสร้างสรรค์
67	-
68	ด้านกฎหมายมหาชน ด้านธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย ด้านการปราบปรามทุจริตในสถาบันอุดมศึกษา
69	การเขียน coding เพื่อการเรียนการสอน
70	วิจัย
71	การเรียนการสอน
72	การวิจัยเกี่ยวกับทางภาษาศาสตร์

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
73	การทำวิจัย
74	การวิจัยทางด้านนิศาสตร์
75	โปรแกรมเพื่อการจัดการเรียนการสอน
76	การพัฒนาศักยภาพชุมชน โดยแกนนำชุมชน และเยาวชน
77	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีทันสมัย
78	นิเทศศาสตร์
79	ระเบียบวิธีวิจัยแบบใหม่ๆ
80	การพัฒนาเขียนผลงานทางวิชาการ
81	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
82	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
83	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
84	การเขียนผลงานวิชาการ
85	การจัดการและนวัตกรรมทางธุรกิจ
86	อบรมการเขียนตำรา
87	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสำหรับการสอนออนไลน์
88	การวิจัย การเขียนเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ
89	เกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการ
90	การเขียนผลงานวิชาการให้เหมาะสมกับเฉพาะสาขาวิชาของตนเอง
91	การใช้สื่อการสอนสมัยใหม่ ประกันคุณภาพ การสอนออนไลน์ เทคนิคการสอน
92	การพัฒนาการตลาดในยุค 4.0
93	ด้านผลงานวิชาการ
94	การวิจัยรูปแบบต่างๆ สถิติที่ใช้ในการวิจัย
95	เทคโนโลยีและนวัตกรรม เทคโนโลยีการเรียนการสอน
96	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
97	วิจัย ภาษา
98	เทคโนโลยีและธุรกิจ
99	การท่องเที่ยว
100	ภาษาอังกฤษ
101	เทคนิคการสอนและการทำงานเป็นทีม
102	เทคโนโลยี/วิจัย/ประกันคุณภาพ
103	วิจัย, การเขียนผลงานทางวิชาการและอื่นๆ
104	เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
105	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
106	การทำวิจัย การท่องเที่ยว
107	การอบรมเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิทยากรเฉพาะด้านที่ขอผลงานวิชาการ
108	การตลาด

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
109	ที่สอดคล้องกับงานสอน
110	บริหารธุรกิจ
111	ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการทำผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนางานวิจัย
112	การเขียนบทความนานาชาติ การวางแผนงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
113	ศึกษาดูงานต่างประเทศที่จะนำมาพัฒนาทางด้านการสอน
114	การทำผลงานวิชาการ
115	การอบรมด้านการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ
116	เทคโนโลยี
117	ภาษาอังกฤษ
118	การพัฒนาการด้านไฟฟ้าและเทคโนโลยี, การเขียนโปรแกรมและประยุกต์การใช้งาน
119	สิ่งแวดล้อม
120	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
121	โครงการสัมมนานักบริหารของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ OKR ของมหาวิทยาลัย
122	Data Analysis
123	การเขียนตำรา/หนังสือ บทความ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
124	คอมพิวเตอร์
125	รูปแบบการเขียนการอ้างอิงเอกสารตามหลักการจัดทำผลงานวิชาการ
126	การผลิตผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
127	การเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งวิชาการ
128	การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
129	การทำวิจัย และการเขียนหนังสือ ตำรา
130	การทำวิจัยประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ
131	การจัดทำสื่อการสอน, การจัดทำเอกสารสำหรับขอผลงานวิชาการ
132	การทำผลงานวิชาการ. ภาษาอังกฤษ
133	การทำหนังสือ /การเขียนบทความ
134	การอบรมเกณฑ์ใหม่ที่กระชับ และการประเมินสิ่งแวดล้อม
135	การวิจัยทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และการสร้างผลงานทางด้านวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
136	การทำผลงานทางวิชาการ
137	การทำผลงานวิชาการ
138	การเขียนหนังสือ/ตำรา
139	การจัดการเรียนการสอน..ข้อสอบ..ออนไลน์
140	วิทยาการคอมพิวเตอร์
141	การเตรียมบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
142	การเขียนหนังสือด้านการสื่อสารวิทยาศาสตร์
143	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
144	วิจัย วิชาการ
145	เทคโนโลยี
146	การขอตำแหน่งวิชาการ
147	การเขียนขอวิจัยอย่างไรให้ได้รับทุนวิจัยในปี 2563
148	การจัดการเรียนการสอนแบบ active learning ทางด้านวิทยาศาสตร์

4. ความต้องการในด้านการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ

จากการสำรวจความต้องการในด้านการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการเป็นรายบุคคล ในปี พ.ศ.2563 - 2567 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 158 คน มีความต้องการพัฒนาตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามปี พ.ศ.ที่คาดว่าจะขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตั้งแต่ พ.ศ.2563 - 2567 โดยมีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

- ปีพ.ศ. 2563 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ
ระดับชำนาญงาน จำนวน - คน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน - คน ระดับชำนาญการ
จำนวน 24 คนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน - คนระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คนและระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - คน
- ปีพ.ศ. 2564 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ
ระดับชำนาญงาน จำนวน - คน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน - คน ระดับชำนาญการ
จำนวน 40 คนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คนระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คนและระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - คน
- ปีพ.ศ. 2565 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ
ระดับชำนาญงาน จำนวน - คน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน - คน ระดับชำนาญการ
จำนวน 31 คนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คนระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คนและระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - คน
- ปีพ.ศ. 2566 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ
ระดับชำนาญงาน จำนวน - คน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน 1 คน ระดับชำนาญการ
จำนวน 10 คนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คนระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คนและระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน- คน
- ปีพ.ศ. 2567 มีผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ
ระดับชำนาญงาน จำนวน - คน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน - คน ระดับชำนาญการ
จำนวน 12 คนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คนระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คนและระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - คน

ดังตารางที่ 6 เรื่องความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการของบุคลากรที่แสดงจำนวน (คน) ซึ่งเป็นผู้ที่คาดว่าจะประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ตามระดับต่างๆ ในแต่ละปี

ระดับ	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในแต่ละปีพ.ศ.				
	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565	พ.ศ.2566	พ.ศ.2567
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	1	1	5	6
ชำนาญการ	24	40	31	10	12
ชำนาญงานพิเศษ	-	-	-	1	-
ชำนาญงาน	-	-	-	-	-

โดยสามารถจำแนก เป็นรายละเอียดตามหน่วยงานที่มีการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการได้ดังตารางที่ 7 ถึง 11 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ ตามแต่ละหน่วยงาน ในระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2567 โดยจำแนกตามแต่ละปีพ.ศ.

ตารางที่ 7 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ
ตามแต่ละหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2563

หน่วยงาน	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในปีพ.ศ.2563					
	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ชำนาญ งาน พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	2	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	1	-	-	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	1	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	1	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	-	3	-	-	-
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	2	-	-	-
กองคลังและพัสดุ	-	-	4	-	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	3	-	-	-
กองบริการการศึกษาและ บริการวิชาการ	-	-	7	-	-	-
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	-	-	-	-
กลุ่มรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะ วิสาหกิจและสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 8 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ
ตามแต่ละหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2564

หน่วยงาน	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในปีพ.ศ.2564					
	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ชำนาญ งาน พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
คณะครุศาสตร์	-	-	1	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	2	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	1	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	6	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	5	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	6	-	-	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	3	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	-	3	-	-	-
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	2	-	-	-
กองคลังและพัสดุ	-	-	2	1	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	1	-	-	-
กองบริการการศึกษาและ บริการวิชาการ	-	-	5	-	-	-
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	-	-	-	-
กลุ่มรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะ วิสาหกิจและสหกิจศึกษา	-	-	3	-	-	-

ตารางที่ 9 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ
ตามแต่ละหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565

หน่วยงาน	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในปีพ.ศ.2565					
	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ชำนาญ งาน พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
คณะครุศาสตร์	-	-	7	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	1	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	4	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	2	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	1	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	3	-	-	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	1	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	1	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	4	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	-	4	1	-	-
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	-	-	-
กองคลังและพัสดุ	-	-	1	-	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-
กองบริการการศึกษาและ บริการวิชาการ	-	-	2	-	-	-
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	-	-	-	-
กลุ่มรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะ วิสาหกิจและสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 10 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ
ตามแต่ละหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566

หน่วยงาน	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในปีพ.ศ.2566					
	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ชำนาญ งาน พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	-	1	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	2	1	-	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	1	1	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	1	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	1	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	-	1	1	-	-
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	-	-	-
กองคลังและพัสดุ	-	1	-	-	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	1	-	-	-
กองบริการการศึกษาและ บริการวิชาการ	-	-	2	1	-	-
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	-	-	-	-
กลุ่มรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะ วิสาหกิจและสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 11 ซึ่งแสดงจำนวนคนที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการตามระดับต่างๆ
ตามแต่ละหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	ความต้องการในการกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในปีพ.ศ.2567					
	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ชำนาญ งาน พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ
คณะครุศาสตร์	-	-	2	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	2	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	2	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	1	1	-	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	-	-	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	1	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี						
กองกลาง	-	-	1	-	-	-
กองนโยบายและแผน	-	-	-	2	-	-
กองพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	-	-	-
กองคลังและพัสดุ	-	-	2	-	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-
กองบริการการศึกษาและ บริการวิชาการ	-	-	1	3	-	-
กลุ่มงานกฎหมายและวินัย	-	-	-	-	-	-
กลุ่มรายได้ ทรัพย์สิน ศูนย์บ่มเพาะ วิสาหกิจและสหกิจศึกษา	-	-	-	-	-	-

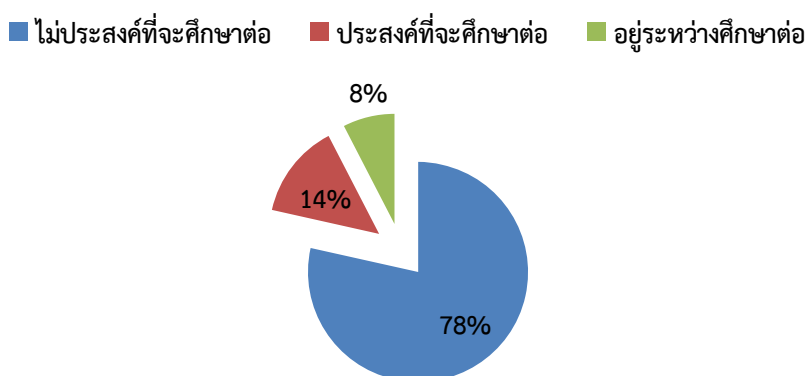
5. ความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษาของสายสนับสนุนวิชาการ

จากการสำรวจความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 พบว่า มีความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ จำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดตามหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่กำลังอยู่ระหว่างการศึกษาต่อจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ส่วนกรณีที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 78 และคาดว่าจะศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14

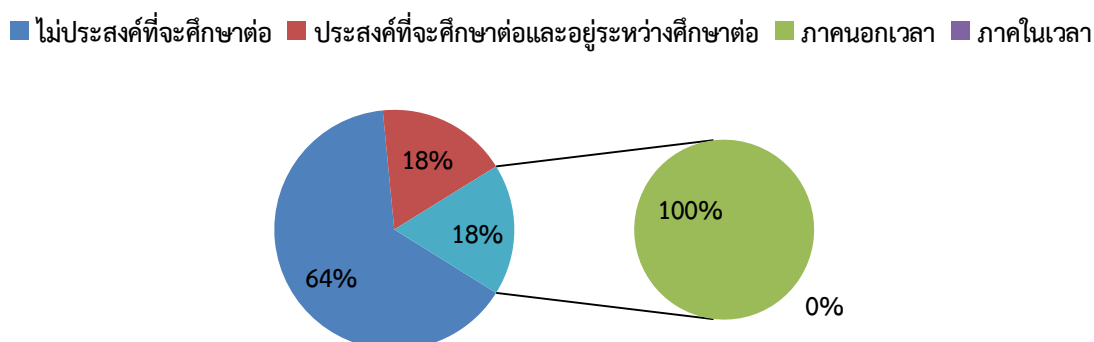
ดังแผนภาพที่ 4 ซึ่งแสดงสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดตามหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเรื่องความต้องการในด้านคุณวุฒิการศึกษา ตามสถานะความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ

สัดส่วนความประสงค์ในการศึกษาต่อ



เมื่อจำแนกตามรูปแบบในการศึกษาต่อ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดตามหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีประสงค์จะศึกษาต่อในเวลาราชการ จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ 0 และภาคนอกเวลาราชการ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแผนภาพที่ 5 ซึ่งแสดงสัดส่วนของรูปแบบในการศึกษาต่อที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดตามหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สัดส่วนรูปแบบในการเรียนต่อ



เมื่อพิจารณาความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานต่างๆ และปีการศึกษาที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567 พบว่า

- คณะครุศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 2 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 1 คน
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- คณะวิทยาการจัดการ มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 1 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- สำนักงานอธิการบดี มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 3 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 5 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน 2 คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 2 คน
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 1 คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน 4 คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน - คน
- กลุ่มตรวจสอบภายใน มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะประสงค์จะเริ่มศึกษาต่อ ปีพ.ศ. 2563 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2564 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2565 จำนวน - คน , ปีพ.ศ. 2566 จำนวน - คน และ ปีพ.ศ. 2567 จำนวน 1 คน

ดั่งตารางที่ 12 เรื่องความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อ ในแต่ละปีพ.ศ.จำแนกตามหน่วยงาน
ต่างๆในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2567

คณะ	ความประสงค์เรื่องการศึกษาต่อของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละปีพ.ศ.					
	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	รวม
คณะครุศาสตร์	-	2	-	-	1	3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	-	-	1
สำนักงานอธิการบดี	-	3	5	2	2	12
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	1	-	-	1
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	4	-	-	-	4
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	1	1
รวมทั้งสิ้น	-	9	7	2	4	22

6.ความต้องการในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนวิชาการ

จากการสำรวจพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้แสดงความต้องการ เรื่อง การเพิ่มพูนสมรรถนะ
การปฏิบัติงาน ผ่านการเข้าร่วมสัมมนาและประชุมตลอดจนความต้องการในการเข้าร่วมการอบรมที่จัดโดย
หน่วยงานภายนอก และมีความประสงค์ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมดังนี้

6.1 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าร่วมสัมมนาและประชุม

6.2 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก

6.3 หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน

ซึ่งการตอบคำถามในส่วนนี้นั้น ผู้ตอบเลือกที่จะระบุหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับงานประจำที่ทำ ,
ตำแหน่งของตนเองและการเลื่อนระดับสูงขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมในการทำงานต่างๆ รายละเอียดแต่ละ
หัวข้อดังแนบ

6.1 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าร่วมสัมมนาและประชุม

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
1	เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
2	การพัฒนาบุคลากร
3	การบริหารธุรกิจ
4	การพัฒนาศักยภาพการทำงาน
5	การเขียนคู่มือประเมินขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น
6	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และการเพิ่มศักยภาพด้านต่างๆ เช่น ภาษา คอมฯ เป็นต้น
7	ระเบียบกระทรวงการคลัง
8	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ
9	อบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ, งานค่าK
10	อบรมระเบียบพัสดุ
11	ด้านระเบียบว่าด้วยการพัสดุหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานพัสดุ
12	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
13	ด้านพัสดุ
14	การสื่อสาร
15	ด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพ
16	content online
17	content online
18	ด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง
19	ด้านการตรวจสอบภายใน
20	ระเบียบพัสดุที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ ควบคุมงานก่อสร้าง การตรวจรับ
21	การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน
22	วิธีการเขียนผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ
23	การคำนวณราคากลางการก่อสร้าง
24	การจัดทำรายงานการประชุม การเขียนหนังสือราชการ งานประกันคุณภาพการศึกษา
25	ประชุมการประกันความเสี่ยง
26	การอบรมด้าน Graphic และการใช้ Office
27	ด้านการพัฒนานตนเองที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน
28	ด้านการประชาสัมพันธ์
29	การสื่อสารองค์กร
30	-
31	หลักในการเขียนรายงานการประชุม
32	ระบบสารบรรณ
33	อบรมจัดทำคู่มือฯ
34	ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
35	การพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้น
36	การพัฒนาระบบงบประมาณแนวใหม่

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
37	ด้านประกันคุณภาพการศึกษา
38	วิธีการเขียนรายงานการประชุม แนวทางการจัดทำเล่มคู่มือ
39	คอมพิวเตอร์
40	การจัดทำแผน , การประกันคุณภาพการศึกษา
41	งบประมาณ/การวิจัย
42	วิเทศสัมพันธ์
43	ด้านนโยบายและแผน
44	การจัดทำแผน
45	การบริหารงานอุดมศึกษาระดับต้น (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน)/หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณ/ ฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน/อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
46	การจัดทำแผน
47	ประชุมเกี่ยวกับงานสารบรรณ
48	Information Technology research
49	เทคโนโลยีสารสนเทศ
50	การดำเนินงานด้านกฎหมายสำหรับนักเรียน นักศึกษาและลูกจ้างชาวต่างประเทศ
51	การจัดสัมมนาพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
52	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
53	สัมมนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับสื่อดิจิทัล
54	ระบบเครือข่าย
55	คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
56	ภาษาอังกฤษ
57	ระเบียบพัสดุและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
58	สัมมนาด้านวิชาการ
59	-
60	สัมมนากิจกรรมงานพัฒนานักศึกษา
61	การจัดประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรมและใช้เทคโนโลยี 5G
62	เทคโนโลยี AI เพื่อการทำงานร่วมกัน
63	อบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนางานหอพักนักศึกษา
64	เครือข่ายความร่วมมือด้านบรรณารักษศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น WUNCA, PULINET เป็นต้น
65	ด้านระเบียบการคลัง
66	งานด้านอาคารสถานที่
67	การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานสารบรรณ เทคนิคการปฏิบัติงาน
68	เกี่ยวกับบรรณารักษ์และสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ
69	ผลงานทางวิชาการ
70	ประชุมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
71	การอบรมเกี่ยวกับระเบียบ/พร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ
72	เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรืองานด้านพัสดุ

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
73	ด้านการให้คำปรึกษา
74	การบริหารจัดการองค์กร
75	การเงิน
76	กิจการนักศึกษา
77	ด้านพัฒนานักศึกษา
78	การพัฒนานักศึกษา
79	เรื่องการลงทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
80	การจัดอบรมการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
81	การบริหารงานบุคลากรด้านต่างๆ เช่น เงินเดือน บำนาญ บำเหน็จ
82	การใช้ระบบสารบัญในการพัฒนางาน
83	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
84	ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือเกี่ยวข้องกับงาน
85	งานสัมมนาเกี่ยวกับบุคลากร
86	การสัมมนา/ประชุมที่สร้างศักยภาพและส่งเสริมในการทำงาน
87	เกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง
88	การประยุกต์ใช้งานโปรแกรมmicrosoft excel ให้เหมาะสมกับงาน
89	การออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์
90	คุณธรรมจริยธรรม
91	สัมมนาเรื่องการทำผลงาน
92	เทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษา
93	อบรมงานสารบรรณ
94	อบรมหลักสูตรการเขียนผลงานสายสนับสนุน/หลักสูตรงานสารบรรณทางวิชาการ
95	ทางการศึกษา
96	บริหารจัดการทั่วไป
97	ประกันคุณภาพการศึกษา /การจัดการประชุม
98	การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง การเขียนขอผลงานระดับชำนาญการพิเศษ
99	-
100	การจัดการความรู้
101	1.การทำผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2.ด้านสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ไอที
102	งานสารบรรณ
103	เทคนิคการเขียนผลงานวิชาการ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
104	พัสดุ
105	ด้านการบัญชี
106	การสัมมนาทำผลงานวิชาการ
107	วิจัย
108	การอบรมพัฒนางาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักงานคณะ

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
109	ด้านประกันคุณภาพการศึกษา
110	ด้านการจัดการเอกสาร
111	ห้องปฏิบัติการ
112	ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
113	การพัฒนาบุคลากรเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น
114	ห้องปฏิบัติการ
115	เกี่ยวกับงานที่ทำปัจจุบัน
116	เรื่องการทำหนังสือราชการต่างๆ
117	คอมพิวเตอร์
118	ระบบพลังงานทดแทน, ระบบเชื่อมต่อโครงข่ายไฟฟ้า, การขับเคลื่อนเครื่องจักรกลไฟฟ้า, คอนเวอร์เตอร์กำลังสูง
119	การขอกำหนดตำแหน่ง
120	งานด้านบริหารทั่วไป /พัสดุ
121	การประกันคุณภาพการศึกษา
122	ด้านการวิจัย/การท่องเที่ยว
123	ความรู้ด้านการวิจัย
124	อบรมพัฒนาวารสารวิชาการ
125	ด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์
126	อบรมผู้บริหาร
127	อบรมด้านการติดต่อ VDO , ตัดต่อภาพ
128	อบรมระเบียบการเงิน
129	เรื่องขอขานาญการ
130	การเข้าสู่ตำแหน่ง
131	ด้านที่เกี่ยวกับบรรณารักษ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
132	บรรณารักษ์ การพัฒนาห้องสมุด
133	ไม่มี
134	ด้านภาษา
135	อบรมการใช้ภาษาอังกฤษ
136	ด้านคอมพิวเตอร์
137	ด้านภาษา
138	งานบริการ
139	ด้านการบริหารงาน
140	วิศวกรรม
141	เข้าร่วม
142	โสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
143	เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	หัวข้อการสัมมนา/ประชุมที่ประสงค์หรือจะเข้าร่วม
144	งานพัสดุ
145	การพัฒนาบุคลากร
146	การดำเนินงานของห้องสมุดในสถานการณ์ Covid
147	ด้าน IT
148	คอมพิวเตอร์
149	การสัมมนา/ประชุมที่ตรงกับสายงาน
150	ภาษาอังกฤษ
151	วัฒนธรรม/มนุษยวิทยาวัฒนธรรม/ชาติพันธุ์/ดนตรีและเพลงพื้นบ้าน
152	ไม่ทราบแผน/โครงการของมหาวิทยาลัยจึงตอบไม่ได้
153	ระเบียบการเบิกจ่ายและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง
154	เรื่องการทำการเว็บไซต์
155	ด้านงานบริหารทั่วไป
156	งานทะเบียน
157	ภาษาอังกฤษทางด้านวิชาการ
158	หลักสูตร

6.2 หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
1	การพัฒนางานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่
2	การอบรมเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน
3	การเงิน การบัญชี
4	การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตของมหาวิทยาลัย
5	โครงการพัฒนาหัวหน้างาน หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น
6	กม. ระเบียบ ใหม่ๆ
7	ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
8	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ
9	อบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, งานค่าK
10	อบรมระเบียบพัสดุ
11	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
12	อบรมผู้บริหารระดับกลาง (นบก.)
13	อบรมเรื่องระเบียบพัสดุทางด้านกฎหมาย
14	ด้านกฎหมาย ภาษีและสิ่งแวดล้อม
15	ด้านทักษะวิชาชีพแบบนำสมัย
16	content online
17	content online
18	กรมบัญชีกลาง
19	ด้านการตรวจสอบภายใน
20	การออกแบบสถาปัตยกรรม การออกแบบชุมชนเมือง แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
21	การอบรมการเขียนหนังสือราชการ และ รายงานการประชุม
22	เทคนิคการเขียนผลงานและพัฒนางานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง
23	การกำหนดราคากลางงานก่อสร้างอาคาร
24	การเขียนรายงานการประชุม
25	อบรมข้อสงสัยเกี่ยวกับระเบียบพัสดุ
26	การอบรมเกี่ยวกับด้านกราฟิค
27	การอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์
28	ด้านการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานราชการ
29	การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
30	อบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (บปสส.)
31	การจัดซื้อ/จ้าง เกี่ยวกับการทำงาน
32	ระบบสารบรรณ
33	ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุภาครัฐ
34	พัสดุ
35	การพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น
36	การปรับตัวและอำนาจการเปลี่ยนแปลง

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
37	ด้านประกันคุณภาพการศึกษา
38	การอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะและมหาวิทยาลัย
39	คอมพิวเตอร์
40	การจัดทำแผน , การประกันคุณภาพการศึกษา
41	งบประมาณ
42	วิเทศสัมพันธ์
43	ด้านนโยบายและแผน
44	การพัฒนาแผน
45	การอบรมการวิจัยในมนุษย์/การอบรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงบประมาณ/การบริหารสถาบันอุดมศึกษา
46	การบริหารงบประมาณ
47	การจัดเก็บเอกสารภายนอก-ใน งานสารบรรณ
48	Information Technology
49	-
50	ด้านวิเทศสัมพันธ์
51	การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภาวะผู้นำ
52	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
53	สัมมนาทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
54	ระบบเครือข่าย
55	คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
56	-
57	ระเบียบพัสดุและอื่นๆที่เกี่ยวข้องในงาน
58	บริการการศึกษาและบริการวิชาการ
59	-
60	การอบรมเครือข่ายงานกิจการนักศึกษา
61	การจัดทำสื่อออนไลน์ และการบันทึกติดต่อวิดีโอ
62	การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
63	อบรมระบบสารสนเทศ
64	หลักสูตร การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับต้น (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน)
65	ระเบียบการเบิกจ่ายหน่วยงานราชการ
66	ระเบียบเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่
67	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
68	นวัตกรรมเกี่ยวกับบรรณารักษ์ เช่น งาน wanka
69	การวิจัยและการทำคู่มือ
70	การประชุมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
71	ระเบียบ/พร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ
72	พัสดุ

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
73	ด้านการให้คำปรึกษา
74	ระเบียบ พัสดุ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
75	ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน
76	กิจการนักศึกษา
77	กิจกรรม
78	การพัฒนานักศึกษา
79	เรื่องการลงทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
80	การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
81	กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
82	การบริหารงานเพื่อการพัฒนาองค์กร
83	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
84	ด้านทรัพยากรมนุษย์
85	อบรมด้านบุคลากร
86	การอบรมที่เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน
87	เกี่ยวกับงานพัสดุ
88	เทคโนโลยีสารสนเทศ, การศึกษา
89	การออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์
90	คุณธรรมจริยธรรม
91	ด้านระเบียบทางการเงิน
92	เทคโนโลยีทางการศึกษา
93	เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ
94	หลักสูตรการเขียนผลงาน สายสนับสนุนวิชาการ
95	ทางการศึกษา
96	การบริหาร
97	ประกัน / การจัดประชุม
98	การจัดทำแผนปฏิบัติการ , การจัดทำตัวชี้วัดของแผน
99	-
100	การจัดการความรู้
101	1.การทำผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2.ด้านสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ไอที
102	งานสารบรรณ/กิจการนักศึกษา
103	การขับเคลื่อนงานประจำสู่งานวิจัย R2R
104	พัสดุ
105	การบัญชี
106	อบรมทำผลงานวิชาการ
107	งานสารบรรณ
108	การพัฒนางานประจำของตนเอง

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
109	การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผน
110	ด้านบริหาร
111	ห้องปฏิบัติการ
112	ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
113	ความรู้ทางด้านการเงินและการเบิกจ่าย
114	ห้องปฏิบัติการ
115	เกี่ยวกับงานที่ทำ
116	ด้านพัสดุ
117	คอมพิวเตอร์
118	EECON, EENET, ICEM, iEECON
119	การพัฒนาตำแหน่ง
120	อบรมงานด้านบริหารทั่วไป
121	การจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา คัมครองสิทธิผลงานของนักวิจัย
122	การวิจัยด้านการท่องเที่ยว
123	อบรมการศึกษาระบบ nriis ของ สกสว.
124	การพัฒนาวารสาร, การเขียนบทความวิชาการ
125	การอบรมด้านการวิจัย และการบริหารงาน
126	การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร
127	อบรมด้านการติดต่อ VDo , ติดต่อภาพ
128	ระเบียบการเบิกจ่าย
129	การจัดทำคู่มือขอขำนาญการ
130	เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
131	ด้านที่เกี่ยวกับบรรณารักษ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
132	บรรณารักษ์ การพัฒนาห้องสมุด
133	ไม่มี
134	ด้านภาษา/ด้านการจัดทำแผนต่าง ๆ
135	อบรมการสื่อสารเพื่อบริการ
136	ด้านงานสารบรรณ
137	ด้านบรรณารักษ์
138	งานบริการ
139	ด้านการบริหารงาน
140	วิศวกรรม/การบริหาร
141	เกี่ยวกับ เทคโนโลยีระบบภาพและเสียง
142	โสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
143	เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	หัวข้อที่คาดว่าจะประสงค์เข้าอบรมจากหน่วยงานภายนอก
144	งานพัสดุ
145	วางแผนเกษียณอายุ ด้วยหุ้นและกองทุนรวม
146	-
147	ด้าน IT
148	คอมพิวเตอร์
149	การอบรมที่ตรงกับสายงาน
150	ด้านคอมพิวเตอร์
151	วัฒนธรรม
152	หลักสูตรการจัดการพิพิธภัณฑ์ (อบรมระยะสั้น) กรมศิลปากร
153	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
154	การทำเว็บไซต์
155	-
156	งานทะเบียน
157	การประเมินผลการศึกษา
158	การเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

6.3 หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
1	เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
2	การอบรมเตรียมความพร้อมสู่ระดับที่สูงขึ้น
3	การเงิน การบัญชี
4	ด้านคอมพิวเตอร์
5	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์
6	การเพิ่มศักยภาพด้านต่างไปที่จำเป็น
7	ระเบียบ/วิธี ที่เกี่ยวกับการทำงาน
8	การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft office
9	งานตัดซื้อจัดจ้าง
10	ระเบียบพัสดุ
11	การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้น
12	เทคนิคการเขียนประเมินค่างาน/การวิเคราะห์งาน/การประเมินผลตามแผนงาน
13	ด้านเขียนหนังสือทางราชการ
14	อบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น, ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม, การบริหารจัดการเวลาและการทำงาน
15	ด้านช่องทางการพัฒนาวิชาชีพ
16	การสร้างสื่อ ออนไลน์
17	การสร้างสื่อ ออนไลน์
18	การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
19	ด้านการเงิน ด้านพัสดุ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับประกันสังคม
20	บทบาทและหน้าที่ของกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดจ้างเหมา ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม
21	การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน
22	วิธีการเขียนผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ
23	โครงการกิจกรรมสนับสนุนเพื่อเร่งการเติบโตของธุรกิจนวัตกรรมรายใหม่สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ
24	การให้บริการ service mind
25	อบรมข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
26	เกี่ยวกับการพัฒนาการร่วมมือของบุคลากร
27	การอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์
28	ด้านการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานราชการ
29	การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
30	จิตสำนึกองค์กร
31	การเขียนรายงานการประชุม
32	การสื่อสารด้วยความคิดและพฤติกรรมเชิงบวก
33	ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุฯ
34	พัสดุ
35	ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์
36	การพัฒนาการสื่อสารในองค์กร

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
37	พัฒนาบุคลากร
38	ระเบียบการขาด การลา มาสาย และสิทธิต่างๆ ของ พม.
39	การจัดการเน็ตเวิร์ค
40	การพัฒนาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
41	การวิจัย
42	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
43	ด้านนโยบายและแผน
44	นโยบายและแผน
45	ฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
46	การวิเคราะห์งบประมาณ
47	อบรมภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน
48	Information Technology research
49	-
50	ด้านการขึ้นตำแหน่ง
51	มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม
52	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
53	สัมมนาทางวิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
54	ภาษาอังกฤษ และจีน
55	คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
56	-
57	ตามมหาวิทยาลัยฯกำหนดหรือจัดอบรมที่เกี่ยวข้อง
58	อบรมเกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการแนะแนวการศึกษา
59	-
60	อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ภาษา
61	การจัดทำสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ และการจัดทำห้องบันทึกการเรียนการสอน และห้องเรียนออนไลน์การเทรนนิ่งออนไลน์
62	ปี 2563
63	อบรมระบบสารสนเทศ
64	หลักสูตร การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับต้น (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน)
65	การปรับตัวในการทำงานหลังวิกฤตโควิด-19
66	ระเบียบงานอาคารสถานที่
67	การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
68	เกี่ยวกับงานสารบรรณและและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ
69	อบรมภาษาอังกฤษ
70	การประชุมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
71	วิธีการ ระเบียบ/พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ
72	พัสดุ

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
73	ด้านเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
74	ระเบียบพัสดุ ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
75	ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน
76	กิจการนักศึกษา
77	กิจกรรม
78	การพัฒนานักศึกษา
79	การพัฒนานักศึกษา
80	อบรมพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ
81	การอบรมตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามที่ปฏิบัติงานที่ประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน
82	หลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
83	เทคโนโลยีในสนับสนุนการทำงาน
84	ด้านทรัพยากรมนุษย์และที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
85	อบรมด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่
86	อบรมด้านการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
87	ข้อจางพัสดุ
88	การใช้งานโปรแกรมexcel advance
89	การใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆเพื่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์
90	คุณธรรมจริยธรรม
91	อบรมการทำผลงานเลื่อนวิทยะฐานะ
92	การประกันคุณภาพ
93	งานสารบรรณ
94	งานสารบรรณ/บริหารจัดการ.
95	ทางการศึกษา
96	การบริหาร
97	ประกัน
98	การเขียนขอตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
99	IT
100	การจัดการความรู้
101	1.การทำผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2.ด้านสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ไอที
102	งานสารบรรณ
103	เทคนิคการเขียนขอผลงานวิจัย R2R
104	พัสดุ
105	การบัญชี
106	เรื่องทำผลงานวิชาการ
107	งานประกัน
108	การทำงานวิชา/การทำคู่มือปฏิบัติงาน

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
109	ประกันคุณภาพการศึกษา
110	ด้านบริหาร
111	ห้องปฏิบัติการ
112	ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
113	การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน
114	ห้องปฏิบัติการ
115	เกี่ยวกับงานที่ทำ
116	การทำหนังสือราชการ
117	คอมพิวเตอร์
118	งานวิจัยด้านพลังงานและวิศวกรรม
119	ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
120	งานบริหารทั่วไป /พัสดุ
121	จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับเจ้าหน้าที่
122	เทคนิคการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลต่างๆ
123	อบรมเรื่องระเบียบพนักงานมหาวิทยาลัย
124	-
125	จริยธรรมในมนุษย์
126	ไม่มี
127	อบรมด้านการติดต่อ VDO , ตัดต่อภาพ
128	การเงิน
129	หลักการทำวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งงาน
130	การเข้าสู่ตำแหน่ง
131	ด้านภาษาอังกฤษ
132	บรรณารักษ์ การพัฒนาห้องสมุด
133	ไม่มี
134	-
135	อบรมภาษาอังกฤษ
136	ด้านภาษาอังกฤษ
137	ภาษา, คอมพิวเตอร์
138	งานบริการ
139	ด้านภาษาอังกฤษ
140	วิศวกรรม
141	เกี่ยวกับสารสนเทศทางการศึกษา
142	สัตตทัศน์ศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
143	เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	หัวข้อที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดอบรมภายใน
144	งานพัสดุ
145	การบริหารการเงินส่วนบุคคล (Personal Literacy)
146	-
147	ด้าน IT
148	คอมพิวเตอร์
149	การอบรมที่ตรงกับสายงาน
150	ภาษาอังกฤษ
151	วัฒนธรรมท้องถิ่น/ดนตรีและบทเพลงท้องถิ่น
152	การเขียนแผนงาน
153	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
154	การทำเว็บไซต์
155	อบรมเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
156	งานทะเบียน
157	การประเมินผลการศึกษา
158	การเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

5.2 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามรายบุคคล

ในการกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามรายบุคคลนี้ มอบให้คณะดำเนินการจัดทำค่าเป้าหมายฯ ทั้งนี้มีรายละเอียดของข้อมูลรายบุคคล ที่คณะต่างๆ รวบรวมและจัดส่งมา สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ประเภทบุคลากร ปีพ.ศ.ที่พัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ และสาขาของตำแหน่งทางวิชาการนั้นๆ ซึ่งจำแนกตามคณะ ดังต่อไปนี้

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			สาขาวิชาที่ขอกำหนดตำแหน่ง
					ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			
					ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	
1	นางสาว	นางเยาว์	อุทุมพร	ข้าราชการ								✓							การวัดและประเมินผลการศึกษา	
2	นาย	นิธิภัทร	บาลศรี	ข้าราชการ					✓										การวิจัยและการศึกษา	
3	นางสาว	ปนัดดา	ยิ้มสกุล	ข้าราชการ															จิตวิทยาการศึกษา	
4	นาง	สมจินตนา	จิรายุกุล	ข้าราชการ															เกษียณอายุราชการ 2564	
5	นาย	สุทธิชัย	ฉายเพชรกร	ข้าราชการ														✓		
6	นางสาว	สุติรัตน์	มัทธวัธน์	ข้าราชการ															เกษียณอายุราชการ 2564	
7	นาย	กริช	ภัทรภาคิน	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ภาษาอังกฤษ	
8	นาย	เกษมสันต์	รุทธิอมร	พนักงานมหาวิทยาลัย														✓	คณิตศาสตร์ (กำลังศึกษา)	
9	นางสาว	ชนิษฐา	แน่นอุดร	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				คณิตศาสตร์	
10	นางสาว	จิรภัทร	อาดนารี	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ภาษาไทย	
11	นางสาว	ชยาภา	ดารายน	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				คณิตศาสตร์	
12	นางสาว	ญานีรัตน์	ช่วยโสม	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							คอมพิวเตอร์ศึกษา	
13	นาย	ณรงค์พล	เอื้อไพจิตรกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย										✓					เทคโนโลยีการศึกษา	
14	นางสาว	ณัฐริดา	เขียวบ้านยาง	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม / สิ่งแวดล้อมศึกษา	
15	นาย	ณัฐวัฒน์	ฐิตวัฒนา	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							คอมพิวเตอร์ศึกษา	
16	นางสาว	ณิชา	ชำนาญินต์	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				เทคโนโลยีการศึกษา	
17	นาย	ธิตพงศ์	วุฒิสาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ฟิสิกส์	
18	นางสาว	ธีระนันท์	ธีระธนากร	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				ประวัติศาสตร์	
19	นาง	นันท์สิริ	บุรณศักดิ์สถิตย์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ภาษาอังกฤษ	
20	นางสาว	นิภาภรณ์	คำเจริญ	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							คอมพิวเตอร์ศึกษา	
21	นาย	บุญดี	รุ่งเรืองมนิรัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย															ภาษาอังกฤษ	
22	นาย	ประพันธ์	สหพัฒนา	พนักงานมหาวิทยาลัย														✓	พระพุทธศาสนา	
23	นาย	ปรีชา	ธนะวิบูลย์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ภาษาไทย	
24	นางสาว	ปัญญลักษณ์	ถวาย	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							การสอนภาษาอังกฤษ	
25	นางสาว	ปัทมาศ	ผดุงชอบ	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				วิทยาศาสตร์ , ชีววิทยา , วิทยาศาสตร์ศึกษา	
26	นางสาว	ปัทมา	ยิ้มสกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				ภาษาอังกฤษ	
27	นางสาว	พงษ์พัชรินทร์	พุฒวัฒนะ	พนักงานมหาวิทยาลัย		✓													หลักสูตรและการสอน (เกษียณปี 2564)	
28	นางสาว	ภัทราภรณ์	ชัยหิรัญ	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							หลักสูตรและการสอน	
29	นางสาว	วรรณภา	โพธิ์ผลิ	พนักงานมหาวิทยาลัย										✓					คอมพิวเตอร์ศึกษา	
30	นางสาว	วาสนา	สังข์พุ่ม	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							เทคโนโลยีการศึกษา	
31	นางสาว	วาสนิ	จิรสิริ	พนักงานมหาวิทยาลัย														✓	จิตวิทยาการศึกษา	
32	นางสาว	วินัยธร	วิชัยดิษฐ์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							การสอนสังคมศึกษา	
33	นางสาว	วิมลวรรณ	ขอบเขต	พนักงานมหาวิทยาลัย														✓	ภาษาไทย	
34	นาย	สมชาย	ศรีวิรักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ประวัติศาสตร์	
35	นาย	สมิทธิ์	เจือจินดา	พนักงานมหาวิทยาลัย													✓		จิตวิทยา	
36	ว่าที่ร.ต.	สุชาติ	คัมสุทธิ์	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				หลักสูตรและการสอน	
37	นาย	สุเทียม	เครือวัลย์	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				เคมี	
38	นางสาว	สุติดา	ชาญวารินทร์	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				คณิตศาสตร์	
39	นางสาว	อริสรา	จุลกิงวัฒน์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							ชีววิทยา , การสอนวิทยาศาสตร์	
40	นาย	อิทธิวัฒน์	โตเจริญนิติติศย์	พนักงานมหาวิทยาลัย															คณิตศาสตร์	

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			สาขาวิชาที่กำหนดตำแหน่ง
					ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			
					ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	
41	นาย	เอกลักษณ์	กนกการ	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				คณิตศาสตร์	
42	นาย	ทรงฤทธิ์	ช่อมดวง	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							คอมพิวเตอร์ศึกษา	
43	นางสาว	ปองรัก	รังษิวงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				การศึกษาปฐมวัย	
44	นาย	จิระพงศ์	ฉันทพจน์	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							คอมพิวเตอร์ศึกษา	
45	นาง	วารุณี	นาวลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				การศึกษาปฐมวัย	
46	นางสาว	โชติรส	สุทธิประเสริฐ	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				การศึกษาปฐมวัย	
47	นาย	ภัทรพล	พรหมมัญญ	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							กลุ่มการศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	
48	นางสาว	ณัฐชนน	เสริมศรี	พนักงานมหาวิทยาลัย											✓				คอมพิวเตอร์ศึกษา	
49	นางสาว	น้ำอ้อย	สุขเสนา	พนักงานมหาวิทยาลัย								✓							กลุ่มการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	
50	นางสาว	ณัฐนันท์	มันคง	พนักงานมหาวิทยาลัย															อยู่ระหว่างขอตำแหน่งทางวิชาการ ผศ.การศึกษา	
51	นางสาว	ดวงใจ	รุ่งเรือง	พนักงานมหาวิทยาลัย															การศึกษาปฐมวัย	
รวม					0	1	0	0	1	0	1	2	16	0	5	12	1	3	2	

[illegible]

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			สาขาวิชาที่กำหนดตำแหน่ง
					ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			
					ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	
41	นางสาว	ชนิดา	จันทร์งาม	พนักงานมหาวิทยาลัย						✓										นาฏศิลป์
42	นางสาว	ณัฐพร	เพชรเรือง	พนักงานมหาวิทยาลัย						✓										นาฏศิลป์
43	นางสาว	สุนันทา	เกตุเหล็ก	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							นาฏศิลป์
44	นางสาว	พิมพ์วิภา	บุรวัฒน์	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							นาฏศิลป์
45	นาย	องอาจ	มากสิน	พนักงานมหาวิทยาลัย						✓										ทัศนศิลป์
46	น.ส	พัฒนภัตสร	ภัทธานสิทธิ์	พนักงานมหาวิทยาลัย						✓										ทัศนศิลป์
47	น.ส	อรนุช	สมคะเน	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							ทัศนศิลป์
48	นาย	ชาคริต	เกตุเรืองโรจน์	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							ทัศนศิลป์
49	นาย	แสนชัย	ลิขิตธีรวุฒิ	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							ออกแบบนิเทศศิลป์
50	นาย	ไชยสิทธิ์	ชาญอาวุธ	พนักงานมหาวิทยาลัย										✓						ออกแบบนิเทศศิลป์/ออกแบบดิจิทัล
51	นาย	ศรัณย์	สรรพศิริ	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							ออกแบบนิเทศศิลป์
52	นาย	ปิ่นฉัตร	สมสรวย	พนักงานมหาวิทยาลัย						✓										ออกแบบนิเทศศิลป์
53	น.ส	ณัฐกาญ	ธีรบรรกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย									✓							ออกแบบนิเทศศิลป์
รวม					0	0	0	0	5	15	0	1	16	1	3	7	1	1	3	

ตารางที่ 15 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ
จำแนกรายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		สาขาวิชาที่กำหนดตำแหน่ง
					ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		
					ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	
1	นาย	จิระพงศ์	เรืองกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย			√								6802 บริหารธุรกิจ 680202 การจัดการทรัพยากรมนุษย์
2	นางสาว	นุชรา	แสวงสุข	พนักงานมหาวิทยาลัย			√								9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915102 การจัดการท่องเที่ยว
3	นางสาว	สุวรรณา	นานนวดง	พนักงานมหาวิทยาลัย			√								9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915102 การจัดการท่องเที่ยว
4	นาง	ภัทรา	สุขะสุนันท์	ข้าราชการ				√							6802 บริหารธุรกิจ 680214 การตลาด
5	นาย	วัฒนชัย	ชุมาก	ข้าราชการ				√							9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915102 การจัดการท่องเที่ยว
6	นางสาว	วสุธิดา	นักเกษม	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680201 การจัดการ
7	นาย	บุญชู	สงวนความดี	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680201 การจัดการ
8	นางสาว	พิชาพัทธ์	งามสิน	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680201 การจัดการ
9	นางสาว	ธมนวรรณ	เพื่องประยูร	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680208 การจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์
10	นางสาว	บัณฑิตา	สุขเจริญ	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680208 การจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์
11	นาย	ภูธร	กอดแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6803 บริหารธุรกิจ 680214 การตลาด
12	นาย	พูนลาภ	ประสงค์เงิน	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915102 การจัดการท่องเที่ยว
13	นางสาว	กานต์วี	วิโรจน์วรรณ วรรณปิยะรัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915104 การจัดการโรงแรม
14	นาง	อารยา	เกียรติทอง	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ หรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
15	นางสาว	ธัญพร	ศรีดอกไม้	พนักงานมหาวิทยาลัย					√						6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ หรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
16	นาย	ณัฐวัฒน์	คณารักษ์สมบัติ	พนักงานมหาวิทยาลัย						√					6105 นิเทศศาสตร์
17	นาย	ธัชกร	วงศ์คำชัย	พนักงานมหาวิทยาลัย						√					6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ หรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
18	นางสาว	ชนิษฐา	สวัสดิชัย	พนักงานมหาวิทยาลัย						√					1806 เทคโนโลยีสารสนเทศ 180607 ระบบสารสนเทศ หรือ180608ความมั่นคงของระบบคอมพิวเตอร์
19	นางสาว	นิชาภา	พิมพ์สุด	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6802 บริหารธุรกิจ 680214 การตลาด
20	นาย	วรพจน์	แสงอร่ามรุ่งโรจน์	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6802 บริหารธุรกิจ 680207 การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
21	นาย	มงคล	เทียมถนอม	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6802 บริหารธุรกิจ 680214 การตลาด
22	นาย	พิสิษฐ์	ศรีอภัยชัย	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6802 บริหารธุรกิจ 680208 การจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์
23	นางสาว	ประทับใจ	อภิสิทธิ์สุขสันติ	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศ หรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
24	นางสาว	ภาวีน	พรยุทธพงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6801 การบัญชี
25	นางสาว	สุวรรณา	รุจิโมระ	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6801 การบัญชี
26	นาย	สุรศักดิ์	ชัยจิตาพร	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6801 การบัญชี
27	นางสาว	พรทิพย์	มนิดารัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6801 การบัญชี
28	นางสาว	จุฑามาศ	ศรีรัตน	พนักงานมหาวิทยาลัย							√				6105 นิเทศศาสตร์
29	นางสาว	นิรมล	บางพระ	พนักงานมหาวิทยาลัย								√			6105 นิเทศศาสตร์
30	นาย	จิระพงศ์	เรืองกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย								√			6802 บริหารธุรกิจ 680202 การจัดการทรัพยากรมนุษย์
31	นาย	กรวิทย์	ค่ายกระตึก	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		6802 บริหารธุรกิจ 680214 การตลาด
32	นางสาว	เบญริสา	ตันเจริญ	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		6105 นิเทศศาสตร์
33	นางสาว	พิมพ์ชญา	พิภเปียม	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		6105 นิเทศศาสตร์
34	นาย	นาถวุฒิ	ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915104 การจัดการโรงแรม
35	นาย	อนุชิต	จันทร์โรทัย	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915104 การจัดการโรงแรม
36	นางสาว	จริยา	ตันติราษฎร์	พนักงานมหาวิทยาลัย									√		9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915104 การจัดการโรงแรม
37	นางสาว	ณพร	เจียมไธลิต	พนักงานมหาวิทยาลัย										√	9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 315104 การจัดการโรงแรม
38	นาย	กมลศักดิ์	วงศ์ศรีแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัย										√	6103 เศรษฐศาสตร์
39	นางสาว	พัชรภา	อื้ออมรวนิช	พนักงานมหาวิทยาลัย										√	6105 นิเทศศาสตร์
40	นาย	ประพัฒน์	เขียวประภัสสร	พนักงานมหาวิทยาลัย										√	6802 บริหารธุรกิจ 680202 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		สาขาวิชาที่ขอกำหนดตำแหน่ง				
					ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง						
					ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.	ศ. รศ. ผศ.							
41	นางสาว	อรรธรณ	ลีลาเกียรติวนิช	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	6802 บริหารธุรกิจ 680201 การจัดการ			
42	นางสาว	ลลิตา	พวงมหา	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	6105 นิเทศศาสตร์			
43	นาง	ชมพรรณ	รักษศรีทอง	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	9151 การท่องเที่ยวและการโรงแรม 915102 การจัดการท่องเที่ยว			
44	นาย	วสุรัตน์	ด้วงสุวรรณ	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	6802 บริหารธุรกิจ 680208 การจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์			
45	นางสาว	จิราภา	ประยูรศักดิ์	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศหรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ			
46	นางสาว	กัลยาณี	เลื่องสุนทร	พนักงานมหาวิทยาลัย											√	6802 บริหารธุรกิจ 680204 การจัดการข้อมูลสารสนเทศหรือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ			
รวม					0	0	3	0	2	10	0	3	10	0	2	6	0	3	7

ตารางที่ 16 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกรายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ปี 2563			ปี 2564			ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			สาขาวิชาที่ขอกำหนดตำแหน่ง
					ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			
					ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	
1	นาย	ณภัทรกฤต	จันทร์วงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย															วิทยาการคอมพิวเตอร์	
2	นาย	เกรียง	กิจบำรุงรัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย															สถิติ	
3	นาย	ประสิทธิ์	ภูสมมา	พนักงานมหาวิทยาลัย															เทคโนโลยีไฟฟ้า	
4	นาย	อักรกิตติ์	ไชยธนกุลวัฒน์	พนักงานมหาวิทยาลัย															วิศวกรรมไฟฟ้า	
5	นาย	ประยุทธ	นิสสกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย															เทคโนโลยีไฟฟ้า	
6	นาย	ภูกิจ	คงเปี่ยม	พนักงานมหาวิทยาลัย															วิทยาการคอมพิวเตอร์	
7	นางสาว	เสาวนีย์	ปรัชญาเกรียงไกร	พนักงานมหาวิทยาลัย															วิทยาการคอมพิวเตอร์	
8	นาย	กิตติ	กอบัวแก้ว	ข้าราชการ															เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม	
9	นาย	ไกรรัช	เทศมี	พนักงานมหาวิทยาลัย															คหกรรมศาสตร์	
10	นางสาว	นวลระหง	เทพวิวัฒน์จิต	ข้าราชการ															อุตสาหกรรมอาหาร	
11	นาย	ชาญฉจิต	วรรณนุรักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัย															เทคโนโลยีไฟฟ้า	
12	นางสาว	บุษกร	สุทธิประภา	พนักงานมหาวิทยาลัย															คหกรรมศาสตร์	
13	นางสาว	วงจันทร์	นุ่นคง	พนักงานมหาวิทยาลัย															การจัดการสิ่งแวดล้อม	
14	นางสาว	ศศิอาภา	บุญคง	พนักงานมหาวิทยาลัย															คหกรรมศาสตร์	
15	นางสาว	วิชุดา	ประสาทแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัย															การจัดการสิ่งแวดล้อม	
16	นางสาว	รัตนบุษ	จันทร์เพ็ญ	พนักงานมหาวิทยาลัย															การจัดการสิ่งแวดล้อม	
17	นางสาว	พรทิพย์	ธนดิกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย															อุตสาหกรรมอาหาร	
18	นางสาว	ชัยทอง	ขุนหสุวรรณ	พนักงานมหาวิทยาลัย															คหกรรมศาสตร์	
รวม					0	0	0	0	1	1	0	1	4	0	1	5	0	0	5	

5.2 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำแนกตามรายบุคคล

ในการกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำแนกตามรายบุคคลนี้ มอบให้คณะดำเนินการจัดทำค่าเป้าหมายฯ ทั้งนี้มีรายละเอียดของข้อมูลรายบุคคล ที่คณะต่างๆ รวบรวมและจัดส่งมา สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ประเภทบุคลากร

อาจารย์ประจำหลักสูตรหรือสาขาวิชา ปีที่จะพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คุณวุฒิ
(สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ) มหาวิทยาลัยและแหล่งทุนที่ใช้
ตารางที่ 17 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
รายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ประจำหลักสูตร /สาขาวิชา	ปี พ.ศ.					คุณวุฒิ (สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ)	มหาวิทยาลัย	แหล่งทุน	
						2563	2564	2565	2566	2567			ญ./จนพ	อณ./อ.นพ
1	นาย	สุทธิชัย	ฉายเพชรกร	ข้าราชการ										
2	นาย	เกษมสันต์	รุทธิอมร	พนักงานมหาวิทยาลัย	คณิตศาสตร์						คณิตศาสตร์(กำลังศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
3	นางสาว	ชนิษฐา	แน่นอุดร	พนักงานมหาวิทยาลัย	คณิตศาสตร์					✓	ปร.ด.คณิตศาสตร์ กศด.คณิตศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,มศว มศว		✓
4	นางสาว	ชยาภา	ดาราณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	คณิตศาสตร์					✓	ปร.ด.คณิตศาสตร์		✓	
5	นาย	ณรงค์พล	เอื้อไพจิตรกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย	เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา		✓				ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
6	นางสาว	ณัฐธิดา	เขียบ้านยาง	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาศาสตร์ทั่วไป					✓	วิทยาศาสตร์ศึกษา / วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม/ สิ่งแวดล้อมศึกษา	N/A	✓	✓
7	นาย	ณัฐวัฒน์	ฐิตวัฒนา	พนักงานมหาวิทยาลัย	คอมพิวเตอร์ศึกษา			✓			การศึกษา/เทคโนโลยี		✓	
8	นางสาว	ณิชา	ชำนาญ	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิชาชีพครู						ค.ด.เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (กำลังศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓
9	นาย	ธิตพงศ์	วุฒิสาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาศาสตร์ทั่วไป					✓	ปรด.ฟิสิกส์ / วิทยาศาสตร์ การศึกษา / การสอนฟิสิกส์	N/A		✓
10	นางสาว	ธีระนันท์	ธีระธนากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	สังคมศึกษา					✓	อ.ด.ประวัติศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ศิลปากร		✓
11	นาง	นันท์สิริ	บุรณศักดิ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษ			✓				มหาวิทยาลัยนเรศวร		✓
12	นาย	บุญดี	รุ่งเรืองมณีรัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษ				✓		การสอนภาษาอังกฤษ / อังกฤษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	✓	
13	นางสาว	ปัญญาลักษณ์	ถวาย	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิชาชีพครู				✓		ปร.ด.การสอนภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยศิลปากร นิด้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้า		✓
14	นางสาว	ปัทมาศ	ผดุงชอบ	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาศาสตร์ทั่วไป					✓	Ph.D ชีววิทยา , วิทยาศาสตร์ Ed.D วิทยาศาสตร์ศึกษา , ศึกษาศาสตร์		✓	✓
15	นางสาว	วรรณภา	โพธิ์ผลิ	พนักงานมหาวิทยาลัย	คอมพิวเตอร์ศึกษา						ปร.ด.เทคโนโลยีสารสนเทศ (กำลังศึกษาต่อ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ		✓
16	นางสาว	วาลินี	จิรสิริ	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิชาชีพครู						ปร.ด.จิตวิทยาประยุกต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ		✓
17	นางสาว	วิมลวรรณ	ขอบเขต	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย			✓	✓	✓	ภาษาไทย / ภาษาศาสตร์ / การศึกษาภาษาไทย	N/A	✓	✓
18	นาย	สมชาย	ศรีรักษ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	สังคมศึกษา				✓		อ.ด.ประวัติศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓
19	นาย	สมิทธิ์	เจือจินดา	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิชาชีพครู						จิตวิทยา (กำลังศึกษา)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	✓	
20	ว่าที่ร.ด.	สุชาติ	คุ้มสุทธิ	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรและการสอน		✓				กศ.ด.หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยบูรพา		✓
21	นางสาว	สุธิดา	ชาญวรินทร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	คณิตศาสตร์	✓					วิทยุวิทยการพัฒนา นวัตกรรมทาง การศึกษา (กำลังศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
22	นางสาว	อริสรา	จุลกิจวัฒน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาศาสตร์ทั่วไป		✓				กศ.ด.วิทยาศาสตร์การศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ		✓
23	นาย	เอกสิทธิ์	กนกการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	คณิตศาสตร์					✓	การสอนคณิตศาสตร์/คณิตศาสตร์	N/A	✓	✓
24	นาย	ทรงวุฒิ	ช่อมดวง	พนักงานมหาวิทยาลัย			✓				เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์			✓
25	นางสาว	ปองรัก	รังษิวงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย					✓	การศึกษาปฐมวัย			✓
26	นาย	จิระพงศ์	ฉันทพจน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	คอมพิวเตอร์ศึกษา			✓			คอมพิวเตอร์ศึกษา			✓
27	นาง	วราณี	นาวลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย					✓	การศึกษาปฐมวัย			✓
28	นางสาว	โชติรส	สุทธิประเสริฐ	พนักงานมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย					✓	การศึกษาปฐมวัย			✓
29	นาย	ภัทรพล	พรหมมัญ	พนักงานมหาวิทยาลัย	คอมพิวเตอร์ศึกษา						คอมพิวเตอร์ศึกษา (กำลังศึกษา)	พระจอมเกล้าลาดกระบัง		✓
30	นางสาว	ณัฐชนัน	เสริมศรี	พนักงานมหาวิทยาลัย	คอมพิวเตอร์ศึกษา						คอมพิวเตอร์ศึกษา (กำลังศึกษา)			
31	นางสาว	น้ำอ้อย	สุขเสนา	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิชาชีพครู						บริหารการศึกษา (กำลังศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓
32	นางสาว	ณัฐนันท์	มั่นคง	พนักงานมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย					✓	การศึกษาปฐมวัย			✓
33	นางสาว	ดวงใจ	รุ่งเรือง	พนักงานมหาวิทยาลัย	การศึกษาปฐมวัย					✓	การศึกษาปฐมวัย			✓
รวม						1	4	4	4	13				

ตารางที่ 18 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ จำแนกรายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ประจำหลักสูตร /สาขาวิชา	ปี พ.ศ.					คุณวุฒิ (สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ)	สถานที่ศึกษาต่อ	แหล่งทุน	
						2563	2564	2565	2566	2567			ทุน ภายใน	ทุน ภายนอก
1	นางสาว	ชมพูนุท	ถาวรวงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษธุรกิจ					✓	ภาษาอังกฤษ/การแปล	1.มหาวิทยาลัยอีสต์แฮมป์ไชร์ 2.มหาวิทยาลัยครินครินทรวโรดม	✓	
2	นางสาว	นพรัตน์	ปัญญาติลภพ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษธุรกิจ			✓			การสอนภาษาอังกฤษ/ เทคโนโลยีภาษา	1.มหาวิทยาลัยอีสต์แฮมป์ไชร์ 2. Iowa state University	✓	
3	นางสาว	เพ็ญพิสุทธิ์	ศิริ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษธุรกิจ				✓		การสอนภาษาอังกฤษ/ ภาษาศาสตรประยุกต์	1.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2.มหาวิทยาลัยครินครินทรวโรดม		✓
4	นาง	วิไลดา	ศรีทองกุล	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาอังกฤษธุรกิจ					✓	ภาษาศาสตรประยุกต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี		✓
5	นาย	สมเกียรติ	เกียรติกิจฉายขจร	พนักงานมหาวิทยาลัย	โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ			✓			ภาษาจีน	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ		✓
6	นางสาว	กุลจิรพัศ	บุษกณนารัตน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	รัฐประศาสนศาสตร์		✓				ประชากรศาสตร์/ สังคมศาสตร์ การแพทย์/พัฒนา ศึกษาศาสตร์/	1.มหาวิทยาลัยมหิดล/ ภาคปกติ/ภาคพิเศษ 2.มหาวิทยาลัยครินครินทรวโรดม / ภาคปกติ/ภาคพิเศษ	✓	
7	นาย	พงษ์พัฑ	วัฒนพงศ์ศิริ	พนักงานมหาวิทยาลัย	รัฐประศาสนศาสตร์		✓				รัฐศาสตร์/รัฐ ประศาสนศาสตร์ /สหวิทยาการ/การ จัดการ	1.มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2.มหาวิทยาลัยบูรพา 3.มหาวิทยาลัยอื่นๆ		✓
8	นาย	วัชรพล**	ยวงนิชัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	รัฐประศาสนศาสตร์					P	รัฐประศาสนศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
9	นางสาว	สุรีย์พร**	สลัสสี	พนักงานมหาวิทยาลัย	รัฐประศาสนศาสตร์					P	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหิดล	✓	
10	นาย	สรณา	อนุสรณ์ทรงกูร	พนักงานมหาวิทยาลัย	การจัดการชุมชน		✓				การพัฒนาสังคม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	✓	
11	นาย	จักรพันธ์**	พรมฉลวย	พนักงานมหาวิทยาลัย	การจัดการชุมชน					P	การศึกษาและ พัฒนาสังคม	มหาวิทยาลัยบูรพา		✓
12	นาย	วิมณาย	ดีสุวรรณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย			✓			ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์		✓
13	นางสาว	กฤติกา	ชุมพล	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย		✓				ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓
14	นางสาว	นพพร	ธานีวัฒน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย			✓			ภาษาไทย	1.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2.มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓
15	นางสาว	กัลยรัตน์	กลิ่นสุวรรณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย			✓			ภาษาไทย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
16	นางสาว	อนุสรรา	ศรีวิระ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย			✓			ภาษาไทย	1.มหาวิทยาลัยศิลปากร 2.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์		✓
17	นางสาว	กมลชนก	ธรรมมิกะ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาไทย				✓		ภาษาไทย	1.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓
18	นาย	อรรถชัย	วงศ์อุดมมงคล	พนักงานมหาวิทยาลัย	นิติศาสตร์			✓			นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓
19	นาง	ธนรัตน์	อนุวัฒน์ปรีชา	พนักงานมหาวิทยาลัย	นิติศาสตร์					✓	นิติศาสตร์	1.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓
20	นาย	ยุทธศักดิ์	ดิอรั่ม	พนักงานมหาวิทยาลัย	นิติศาสตร์				✓		นิติศาสตร์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์		✓
21	นางสาว	รุ่งรัตน์	ธนปติธาดา	พนักงานมหาวิทยาลัย	นิติศาสตร์			✓			นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓
22	นางสาว	ชาดา	บุญนาค	พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร			✓			ภาษาจีน	1.มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2.มหาวิทยาลัยแห่งชาติไต้หวัน		✓
23	นางสาว	วิรสา	โรจน์วรพร	พนักงานมหาวิทยาลัย	นาฏศิลป์และการแสดง		✓				นาฏศิลป์ตะวันตก	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓
24	นางสาว	อรนุช	สมคะเน	พนักงานมหาวิทยาลัย	ออกแบบทัศนศิลป์				✓		ทัศนศิลป์	1.มหาวิทยาลัยศิลปากร 2.มหาวิทยาลัยบูรพา		✓
25	นาย	ชาคริต	เกตุเรืองโรจน์	พนักงานมหาวิทยาลัย	ออกแบบนิเทศศิลป์ และออกแบบดิจิทัล					✓	ออกแบบนิเทศศิลป์ /ออกแบบดิจิทัล	มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓
รวม						0	5	9	7	4				

หมายเหตุ 1. ** หมายถึงอยู่ระหว่างศึกษาต่อ 2. P หมายถึง ปีที่จบ 3. ✓ หมายถึง ปีที่เริ่มศึกษา

ตารางที่ 19 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ
จำแนกรายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ประจำหลักสูตร /สาขาวิชา	ปี พ.ศ.					คุณวุฒิ (สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ)	มหาวิทยาลัย	แหล่งทุน	
						2563	2564	2565	2566	2567			นอกระบบ	ภายในมหาวิทยาลัย
1	นาย	กมลศักดิ์	วงศ์ศรีแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	✓	
2	นางสาว	วสุธิดา	นักเกษม	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ	มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓
3	นาย	ภูธร	กอดแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการตลาด	มหาวิทยาลัยสยาม	✓	
4	นางสาว	บัณฑิตา	สุขเจริญ	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรวิทยาศาสตร	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาโลจิสติกส์	มหาวิทยาลัยหอการค้า	✓	
5	นาย	สุรศักดิ์	ชัยชาติพร	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบัญชี	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบัญชี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	✓	
6	นางสาว	จุฑามาศ	ศรีรัตน	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรนิเทศศาสตร์	✓					ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์นวัตกรรม	มหาวิทยาลัยเกริก	✓	
7	นางสาว	พิชชาพัทธ์	งามสิน	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ		✓				ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์		✓
8	นางสาว	ธมนวรรณ	เพื่องประยูร	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ		✓				ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ		✓
9	นางสาว	ภาวณิ	พรยุทพงษ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบัญชี		✓				ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบัญชี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม		✓
10	นางสาว	นุชรา	แสวงสุข	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการ		✓				ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการท่องเที่ยวโรงแรมและอสังหาริมทรัพย์	มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓
11	นางสาว	เบญจิสรา	ตันเจริญ	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรนิเทศศาสตร์			✓			ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	✓	
12	นาย	พิสิษฐ์	ศรีอภัยชัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบริหารธุรกิจ			✓			ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการตลาด	มหาวิทยาลัยสยาม	✓	
13	นางสาว	สุวรรณา	รุจิโรระ	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรบัญชี				✓		ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบัญชี	อยู่ระหว่างพิจารณา		✓
14	นาง	ชมพรรณ	รักศรีทอง	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการ				✓		ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยว	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์		✓
15	นาย	พูนลาภ	ประสงค์เงิน	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการ				✓		กำลังพิจารณา	กำลังพิจารณา		
16	นางสาว	ประทีปใจ	อภิสิทธิ์สุขสันติ	พนักงานมหาวิทยาลัย	หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการ					✓	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	กำลังพิจารณา		
รวม						6	4	5	0	1				

ตารางที่ 20 ค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกรายบุคคล

ที่	คำ นำ หน้า	ชื่อ	สกุล	ประเภทบุคลากร	ประจำหลักสูตร /สาขาวิชา	ปี พ.ศ.					คุณวุฒิ (สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ)	มหาวิทยาลัย	แหล่งทุน	
						2563	2564	2565	2566	2567			นอกระบบ	ภายในมหาวิทยาลัย
1	นางสาว	ลักขณา	รมยะสมิต	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาการคอมพิวเตอร์		✓				คอมพิวเตอร์ศึกษา	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง		✓
2	นางสาว	เสาวนีย์	ปรัชญาเกรียงไกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาการคอมพิวเตอร์			✓			เทคโนโลยีสารสนเทศ	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี		✓
3	นางสาว	สุปราณี	ห้อมมา	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาการคอมพิวเตอร์			✓			เทคโนโลยีสารสนเทศ	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี		✓
4	นางสาว	อมรรัตน์	ชัยฤทธาการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	การจัดการสิ่งแวดล้อม				✓		การจัดการสิ่งแวดล้อม	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	✓	
5	นาย	ธนากร	เมียงอารมณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม			✓			วิศวกรรมอุตสาหการ	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี	✓	
6	นาย	วริทธิ์	ลีลาวรรณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม			✓			วิศวกรรมอุตสาหการ	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี	✓	
7	นาย	ณัฐฤช	อัสนี	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิศวกรรมระบบราง			✓			วิศวกรรมพลังงาน	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี	✓	
8	นางสาว	รัตนนุช	จันทร์เพ็ญ	พนักงานมหาวิทยาลัย	การจัดการสิ่งแวดล้อม			✓			สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร	มหาวิทยาลัยมหิดล	✓	
9	นาย	ณภัทรกฤต	จันทวงศ์	พนักงานมหาวิทยาลัย	วิทยาการคอมพิวเตอร์					✓	วิทยาการคอมพิวเตอร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	✓	
รวม						0	1	6	1	1				