



รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจรวมถึงเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย

เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด จึงได้จัดทำ " รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 " ฉบับนี้ขึ้น กองบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและดำเนินการในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทสรุปผู้บริหาร

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้อง กับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2580 และแผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและ ยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563 - 2580 และแผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยได้นำข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สภามหาวิทยาลัย และแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นปัจจัย นำเข้า เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มุ่งไปสู่มหาวิทยาลัย นวัตกรรม (Innovative University) ในระยะที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยได้ยึดแนวทางพัฒนา ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2563 - 2580 และแผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งแบ่งช่วงการพัฒนา ออกเป็น 4 ระยะตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยระยะที่ 1 จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน 2565 ประกอบกับพลวัต และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สังคมภูมิภาค และสังคมในประเทศด้านต่าง 1 ที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้าง รวดเร็วและตลอดเวลา ตลอดจนสภาวะ ที่ผันผวนจากโรคโคโรนาไวรัส (Corona virus) ความปกติใหม่หรือ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New normal) ความผันผวนของสังคม (Uncertainty society) จึงเป็นเหตุผลและความ จำเป็นของมหาวิทยาลัย ต้องทบทวนภารกิจใหม่ให้เข้ากับการเปลี่ยนถ่ายทั้งทางด้านเทคโนโลยีและการบริหาร จัดการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุทิศทาง เป้าหมาย สามารถส่งมอบผลงานสู่เศรษฐกิจและสังคมได้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสมบูรณ์ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอด ไปสู่หน่วยงานทุกระดับได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และเป็นเครื่องมือสำคัญให้สภามหาวิทยาลัยใช้กำกับการ บริหารงานให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีครั้งนี้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีระยะที่ 2 ของนโยบายและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพ.ศ.2563-2580 เป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ในการจัดทำกรอบของนโยบายและยุทธศาสตร์นั้น ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายแห่งรัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมบริบทของการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม เทคโนโลยี นอกจากนี้ความเห็นจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้จากการระดมการประชุมสัมมนาทบทวนงานนโยบาย (Retreat) ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะที่ 2 พ.ศ.2566 - 2570 โดยนโยบายและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฉบับนี้ ยังคงนำแนวคิด Innovative University มาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมนำไปสู่การปรับกระบวนการทัศน์ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อประเมินปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการ
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป

ระยะเวลาการดำเนินงาน

- เดือนตุลาคม 2564 ถึง เดือนกันยายน 2565

การดำเนินการ

- ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ
- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการกองบริหารงานบุคคล
- ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการกองบริหารงานบุคคล
- จัดทำร่างแผนปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอผู้บริหารพิจารณาจัดทำเล่มแผนปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกันติดตามและรายงานผลฯ ตามแผนปฏิบัติราชการของกองบริหารงานบุคคล



บทที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนปฏิบัติราชการ แผนปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งจัดโดยสอดคล้อง ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - 2580 และแผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทุกสายงาน ให้มีความสมรรถนะ ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีแนวทางสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างชัดเจน มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อที่จะช่วยในการผลักดันการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

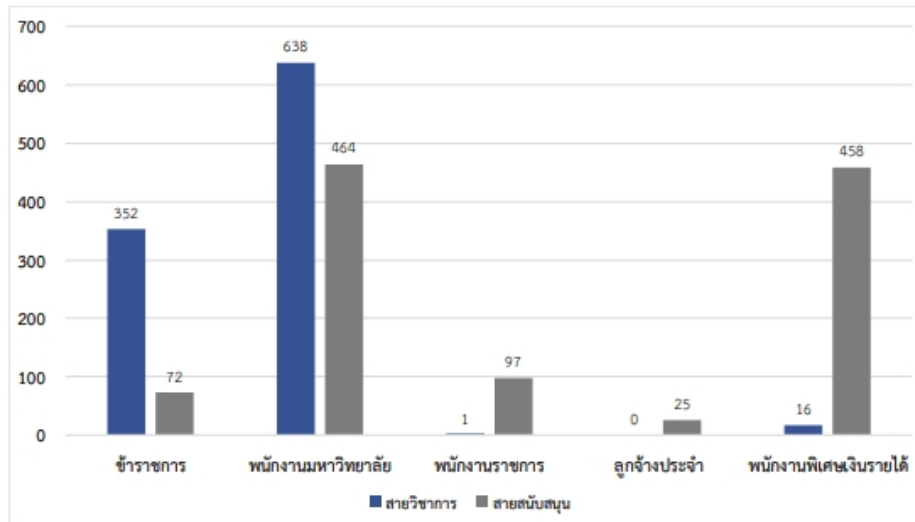
1. ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จำแนกตามประเภทบุคลากรแยกตามประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	352	72	424
พนักงานมหาวิทยาลัย	638	464	1,102
พนักงานราชการ	1	97	98
ลูกจ้างประจำ	-	25	25
พนักงานพิเศษเงินรายได้	16	458	474
รวม	1,007	1,116	2,123

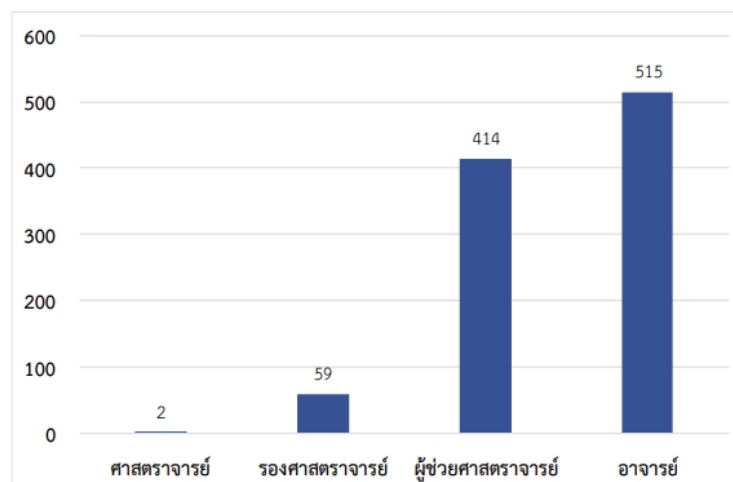
ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภท



ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	2
รองศาสตราจารย์	59
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	414
อาจารย์	515
รวม	990

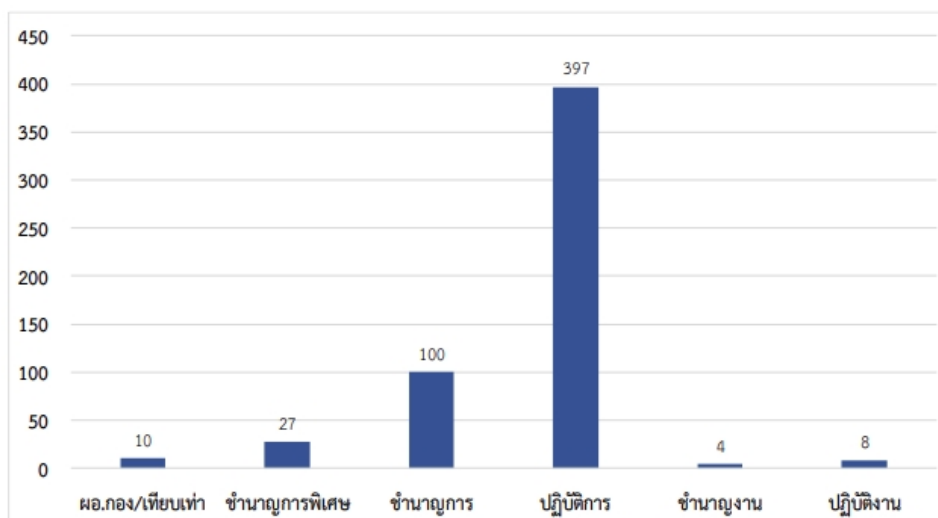
ภาพที่ 1.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ตำแหน่ง	จำนวน
ผอ.กอง/เทียบเท่า	10
ชำนาญการพิเศษ	27
ชำนาญการ	100
ปฏิบัติการ	397
ชำนาญงาน	4
ปฏิบัติงาน	8
รวม	546

ภาพที่ 1.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการศึกษา



2. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้แจ้งแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ลงสู่คณะและหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของคณะและหน่วยงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายของมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) พบว่าสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผน ดังนี้

รายงานผลการดำเนินโครงการของหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรกองบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับทักษะอนาคต : จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรม	- เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับการพัฒนางานบุคลากร - เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับการพัฒนางานบุคลากร - การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรกองบริหารงานบุคคล	จำนวน 29 คน	จำนวน 29 คน	1. เข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านงานบุคลากร 2. มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) 3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยระบบลีน
โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสาร	- ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน 200 คน	จำนวน 223 คน	1. ผู้อบรมมีความรู้ เข้าใจ กระบวนการพัฒนาทักษะสื่อสารและการประสานที่มีประสิทธิภาพ 2. ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการสื่อสารและการประสานงานของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ 3. ผู้อบรมตระหนักถึงความสำคัญของเทคนิคการสื่อสารและการประสานงาน ในการพัฒนาและเสริมสร้างพลังอันแข็งแกร่งให้กับองค์กร

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
โครงการสัมมนาหลักเกณฑ์และการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564	- หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564	จำนวน 500 คน	จำนวน 520 คน	1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. ได้แนวทางในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดและส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ มทร.ธัญบุรี “หลักสูตร การส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	- การส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ PSF/UKPSF	จำนวน 950 คน	จำนวน 950 คน	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ PSF/UKPSF 2. นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสร้างความร่วมมือต่อไปในอนาคต
โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	- นโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี - นโยบายด้านวิชาการและวิจัยกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	จำนวน 67 คน	จำนวน 67 คน	1. มีความเข้าใจ ในกระบวนการทำงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
	- แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2561-2580 - แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี - สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงรู้ - หลักการปฏิบัติราชการด้วยความปลอดภัย - ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานและการสอน - การศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการวางแผนการออมในอนาคต - การวางแผนการออมกับสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี - แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา - แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และการวิเคราะห์ RMUTT PSF - Constructive Alignment : Teaching/Learning Strategy			2. เข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย กฎ ระเบียบ สวัสดิการ โอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
	- จิตวิทยาการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ - แหล่งการเรียนรู้และสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ - ศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้ - การให้ข้อเสนอแนะและผลสะท้อนกลับในชั้นเรียน - การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 รุ่น	- การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน - ความรู้เบื้องต้นในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ - การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน - การทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ - การเขียนโครงร่างคู่มือปฏิบัติงาน - การเขียนโครงร่างงานวิเคราะห์จากงานประจำ - องค์ประกอบ หลักการ และกระบวนการการทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ - เครื่องมือและเทคนิคการทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ - เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ บทที่ 1 – 5	จำนวน 60 คน	จำนวน 62 คน	1. มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการพัฒนากระบวนการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย 2. สามารถจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนากระบวนการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย 3. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลให้กับเพื่อนร่วมงานของตนเองได้ 4. สามารถนำองค์ความรู้ด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนา

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
				กระบวนการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้
โครงการเตรียมความพร้อมสู่วัยเกษียณ” หัวข้อ “เกษียณอย่างไรให้สุขกายและใจ	- เกษียณอย่างไรให้สุขกายและใจ	จำนวน 50 คน	จำนวน 50 คน	1. เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพ และการเสริมสร้างคุณภาพและคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ 2. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันและสร้างเครือข่ายระหว่างกัน 3. เรียนรู้และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุราชการ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	- การเตรียมความพร้อมเข้าสู่การส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	จำนวน 30 คน	จำนวน 42 คน	1. อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจกรอบมาตรฐาน RMUTTPSF 2. อาจารย์ได้รับรองมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน PSF/UKPSF
โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานบริการ	- ความสำคัญของการบริการและทัศนคติต่อวิชาชีพ - เทคนิคพัฒนาบุคลิกภาพ - กลยุทธ์การให้บริการอย่างมืออาชีพ - เทคนิคการใช้น้ำยาและอุปกรณ์ทำความสะอาด - เทคนิคการดูแลความสะอาด และสุขอนามัยในสำนักงาน	จำนวน 50 คน	จำนวน 55 คน	1. มีทัศนคติและจิตบริการที่ดีต่อผู้มาใช้บริการ 2. มีความเชื่อมั่น และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม

ชื่อโครงการ	หัวข้อในการอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	ผู้ที่ผ่านการอบรมและ ได้รับประกาศนียบัตร	ผลสัมฤทธิ์ในการอบรม
โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเขียนหนังสือ ราชการ	- หลักการและสาระสำคัญของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ - เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ	จำนวน 60 คน	จำนวน 60 คน	- เขียนหนังสือราชการให้มีความถูกต้องตามหลักการเขียนที่ดี - นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

➤ ปัญหา และอุปสรรค

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ดังนี้

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในปีที่ผ่านมายังมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาด แม้สถานการณ์ในภาพรวมของประเทศไทยอยู่ในระดับคงตัว มีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงพบผู้ติดเชื้อ ซึ่งการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวของบุคคลจำนวนมากยังต้องมีการเฝ้าระวังและปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัดทำให้แผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ไม่สามารถดำเนินการได้ จึงต้องมีการปรับการดำเนินการจัดโครงการเป็นรูปแบบออนไลน์
2. การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลของข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่บังคับใช้ในปัจจุบันและที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
3. การเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

➤ ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดแผน/โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 – 2580 และแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม พัฒนาบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับภารกิจของกองบริหารงานบุคคลและเป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2. ดำเนินการปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและช่องทางการติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนสามารถหาหรือปรึกษาเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล ตามช่องทางที่สะดวกตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ไปแล้ว

3. มหาวิทยาลัยได้มีการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจพื้นฐาน จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจากผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของมหาวิทยาลัย จัดโครงการในรูปแบบบรรยายและปฏิบัติในการจัดทำผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย

4. ปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

