



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2566

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นการดำเนินการรวบรวมผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเป้าหมายของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งกลุ่มผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ และสามารถผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญ

CONTENTS

คำนำ	1
โครงสร้างส่วนราชการ	3
ข้อมูลสถิติบุคลากร	4
รายงานผลการดำเนินโครงการ ประจำปี พ.ศ. 2566	8
กระบวนการดำเนินการด้านฝึกรอบรม	12
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	13
ข้อเสนอแนะ	14

โครงสร้างส่วนราชการ

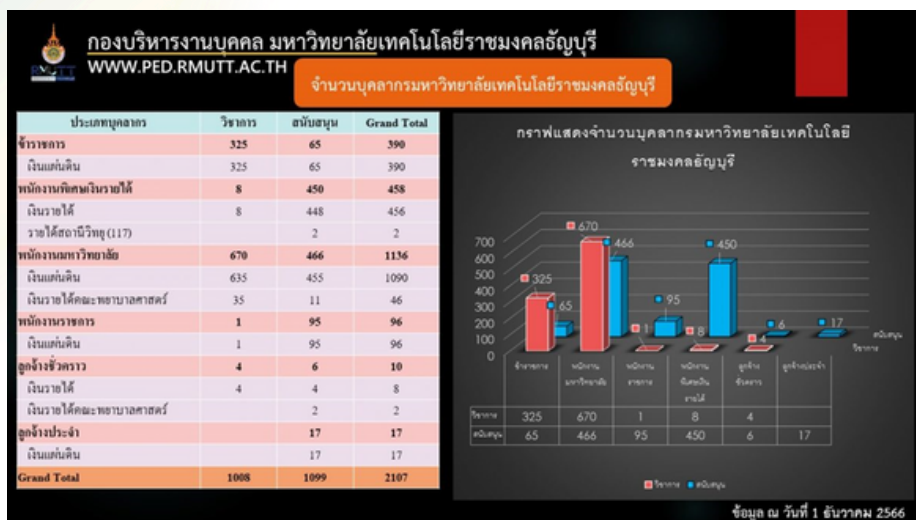




ข้อมูลสถิติบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

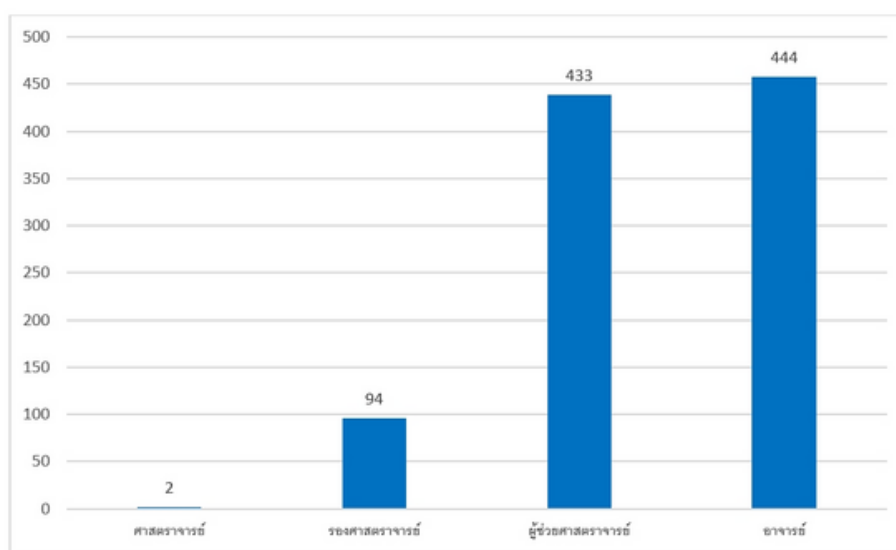
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความรู้และความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษา กับบุคลากร เป็นต้น ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ สหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 1,088 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,099 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,107 คน



ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภท

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

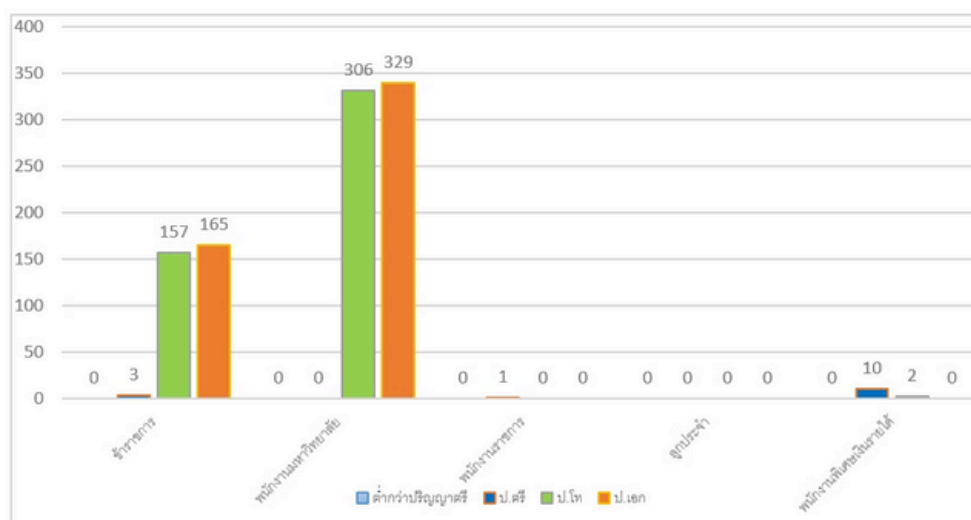
ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	2
รองศาสตราจารย์	94
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	433
อาจารย์	444
รวม	1,088



ภาพที่ 1.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

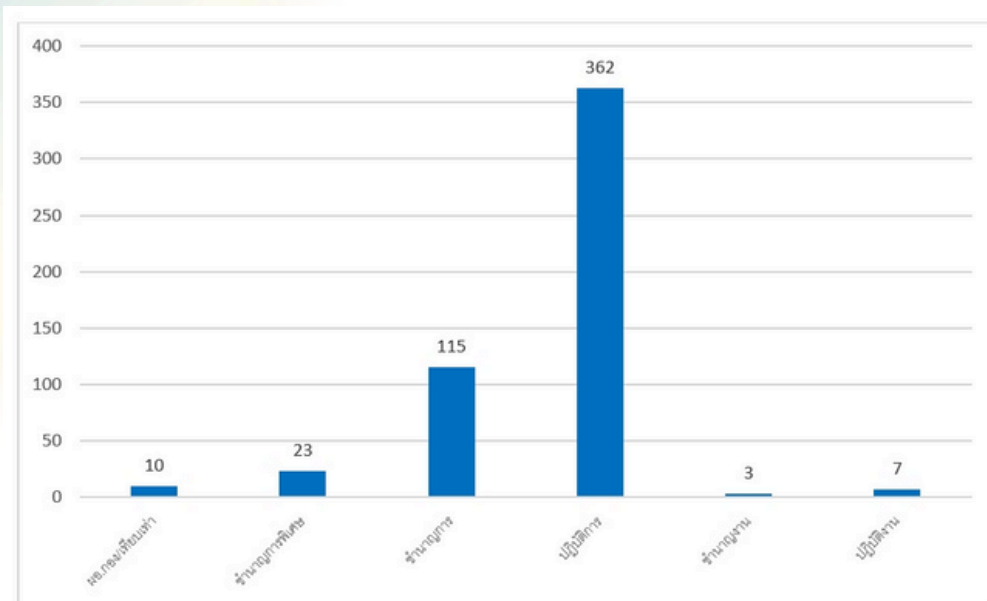
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	-	3	157	165	325
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	374	361	735
พนักงานราชการ	-	1	-	-	1
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
พนักงานพิเศษเงินรายได้	-	10	2	-	12
รวม	-	14	533	526	1,088



ภาพที่ 1.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง

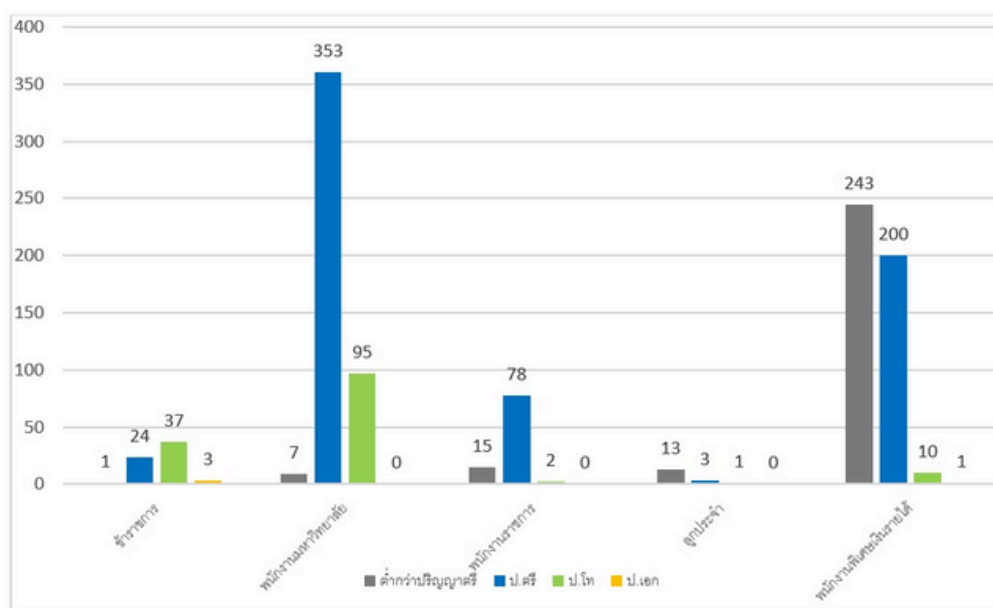
ตำแหน่ง	จำนวน
ผอ.กอง/เทียบเท่า	10
ชำนาญการพิเศษ	23
ชำนาญการ	115
ปฏิบัติการ	362
ชำนาญงาน	3
ปฏิบัติงาน	7
รวม	520



ภาพที่ 1.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	1	24	37	3	65
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	353	95	-	466
พนักงานราชการ	15	78	2	-	95
ลูกจ้างประจำ	13	3	1	-	17
พนักงานพิเศษเงินรายได้	243	200	10	1	456
รวม	279	658	145	4	1,086



ภาพที่ 1.5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการศึกษา

รายงานผลการดำเนินโครงการ ประจำปี พ.ศ. 2566

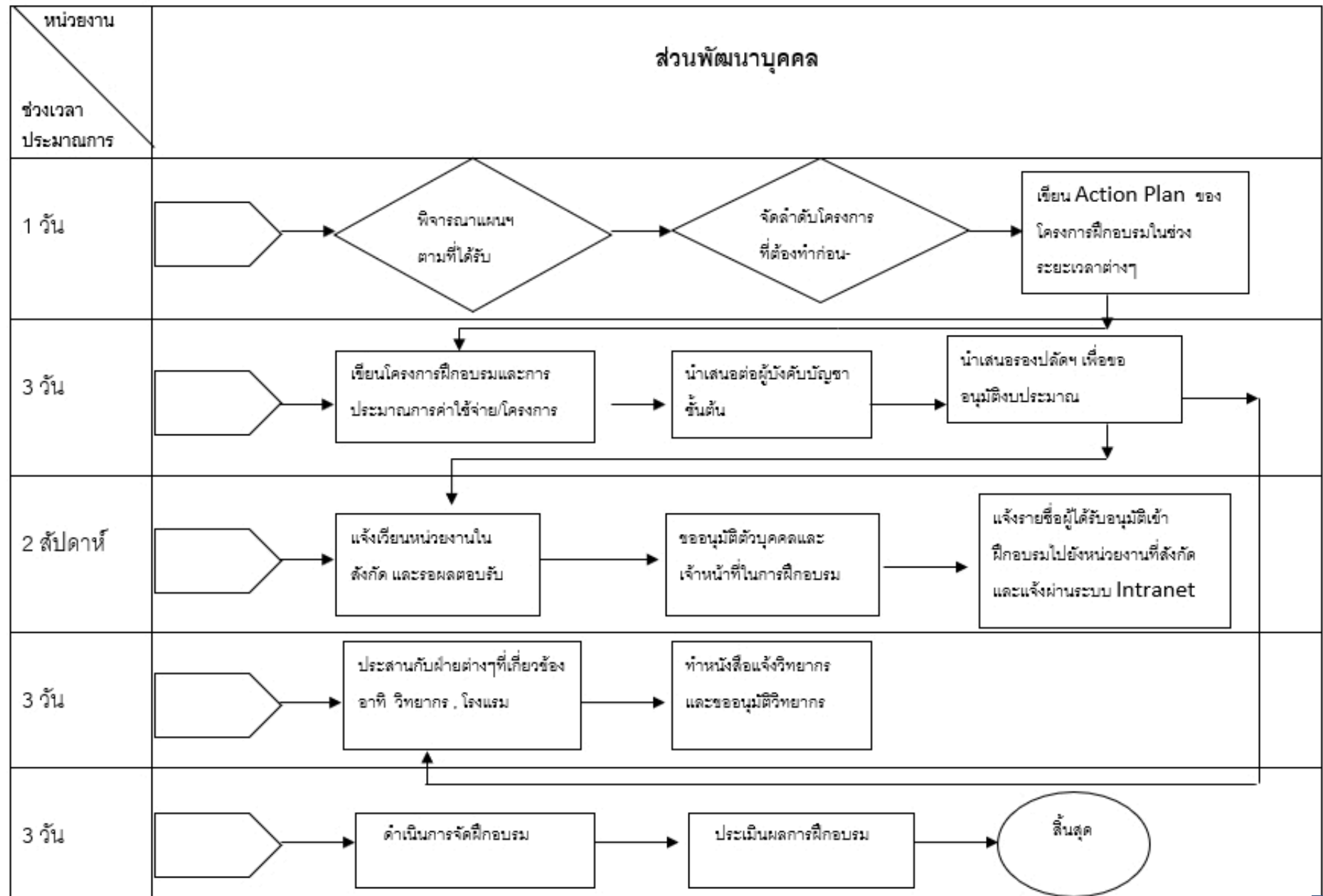
ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา/สถานที่	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกรการเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับรองมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ มทร.ธัญบุรี (RMUTT-PSF)	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนตาม แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (THAILAND-PSF)	รุ่นที่ 1 ระยะ 1 วันที่ 30-31 มี.ค. 66 ระยะ 2 วันที่ 10เม.ย. 66 รุ่นที่ 2 ระยะ 1 วันที่ 30-31 มี.ค. 66 ระยะ 2 วันที่ 11 เม.ย. 66 รุ่นที่ 3 ระยะ 1 วันที่ 22-23 พ.ค. 66 ระยะ 2 วันที่ 6 มิ.ย. 66 รุ่นที่ 4 ระยะ 1 วันที่ 12 -13มิ.ย. 66 ระยะ 2 วันที่ 27มิ.ย. 66 ณ มทร.ธัญบุรี	รุ่นละ 50 คน จำนวน 4 รุ่น	รายละเอียดของการทำงานมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ มทร. (RMUTT-PSF) มีหลักเกณฑ์เยอะ จึงทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมยังไม่เข้าใจในการดำเนินการเท่าที่ควร	ควรจัดหลายๆ ครั้งเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่างๆ	390,000.00	196,000.00
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ (Fast Track)	ผู้เข้าร่วมโครงการได้ความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนหลักเกณฑ์ในการเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	26-28 ส.ค. 2566 ณ โรงแรมบาสีฮาย <u>เบญญ์</u> พัทยา จ.ชลบุรี	46 คน	วิทยากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงทำให้หาเวลาที่ลงตัว ในการ จัดโครงการได้ยาก	ควรประสานกับวิทยากรล่วงหน้าก่อนจัดโครงการ	520,000.00	257,056.00

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
3	โครงการพัฒนาแนวทาง จัดทำผลงานทางวิชาชีพ ของ บ. คลากร สาย สนับสนุน	ให้ความรู้ในหลักเกณฑ์การ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระยะที่ 1 วันที่ 25-26 พฤษภาคม 2566 ระยะที่ 2 วันที่ 8-9 มิถุนายน 2566 ห้อง เมธาวี	ระยะที่ 1 45 คน ระยะที่ 2 45 คน	ระยะเวลาในการจัด โครงการน้อย เนื่องจากต้องมีผลงาน นำเสนอ	ควรเว้นระยะใน การจัดเพื่อให้ผู้เข้า อบรมมีเวลาทำ ผลงานเพื่อ นำเสนอ	100,000.00	99,510.00
4	โครงการพัฒนาอบรม เชิงปฏิบัติการงานวิจัย สายสนับสนุนเพื่อขอรับ ตำแหน่งทางวิชาชีพที่ สูงขึ้น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รับทราบแนวทางการผลิต ผลงานประเภทผลงานวิจัย จากงานประจำ เพื่อขอเข้า รับการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	ระยะที่ 1 วันที่ 12-14 กรกฎาคม 2566 ณ โรงแรมพูลแมน พญา สี จังหวัดชลบุรี ระยะที่ 2 วันที่ 27 กรกฎาคม 2566 และวันที่ 17-18 สิงหาคม 2566 ณ ห้องเมธาวี ตึกสวส	รุ่นละ 35 คน จำนวน 2 รุ่น	ผู้เข้าร่วมอบรมมี จำนวนที่เยอะเกินไป ทำให้วิทยากรให้ คำปรึกษาได้ไม่ทั่วถึง	ควรแบ่งการจัด โครงการแยกเป็น รุ่น	400,000.00	311,040.00
5	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ คณะกรรมการประเมิน มาตรฐานอาจารย์ด้าน การเรียนการสอนมือ อาชีพ มทร.ธัญบุรี (RMUTT-PSF)	อาจารย์ผู้เข้ารับการอบรม สามารถเป็นจะพัฒนาเป็นผู้ ประเมินเพื่อรับรอง สมรรถนะด้านการเรียน การสอน ตามแนวทางการ ส่งเสริมคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา (THAILAND-PSF)		40 คน	รายละเอียดของการ ทำมาตรฐานอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน มืออาชีพ มทร. (RMUTT-PSF) มี หลักเกณฑ์เยอะจึงทำ ให้ผู้เข้าร่วมการอบรม ยังไม่เข้าใจในการ ดำเนินการเท่าที่ควร	ควรจัดหลายๆ ครั้งเพื่อให้ ผู้เข้าร่วมเกิดการ เข้าใจใน หลักเกณฑ์ต่างๆ	350,000.00	58,356.00

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
6	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการณ์ผู้ประเมินมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ มทร.ธัญบุรี (RMUTT-PSF)	ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (THAILAND-PSF)	18-19 ก.ค 66 ณ มทร.ธัญบุรี	35 คน	รายละเอียดของการทำมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ มทร. (RMUTT-PSF) มีหลักเกณฑ์เยอะจึงทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมยังไม่เข้าใจในการดำเนินการเท่าที่ควร	ควรจัดหลายๆ ครั้งเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ	100,000.00	42,200.00
7	โครงการยกย่องมาตรฐานอาจารย์ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพ	บุคลากรได้รับการยกย่องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	16 ส.ค. 66 ณ ห้องสังข์ธนาพิทักษ์ มทร.ธัญบุรี	50 คน	บุคลากรเข้าร่วมงานในการเข้ารับรางวัลไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย	ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและจัดงานให้เหมาะสม	500,000.00	225,340.00
8	โครงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานขับรถ มทร.ธัญบุรี	บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายในและภายนอก	วันที่ 7-9 มิถุนายน 2566 ณ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาเครื่องกล (shop)	31 คน	เนื่องจากมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบออนไลน์มีผู้เข้าอบรมบางส่วนไม่มีความเชี่ยวชาญในการเข้าสอบระบบออนไลน์	ควรจัดเตรียมผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าอบรมในการเข้าสอบแบบระบบออนไลน์	165,000.00	63,996.00
9	โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่การบริการที่เป็นเลิศของแม่บ้าน มทร.ธัญบุรี	บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถผ่านมาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายในและภายนอก	วันที่ 2-3 ก.ย 2566 ณ ห้องวิคตอเรีย อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	53 คน	วิทยากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถจึงทำให้หาเวลาที่ลงตัวในการจัดโครงการได้ยาก	ควรประสานกับวิทยากรล่วงหน้าก่อนจัดโครงการ	130,000.00	43,426.00

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
10	โครงการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้บริหารและ บุคลากรสายวิชาชีพ	ทำให้ผู้บริหาร/บุคลากร สายวิชาการ/สายสนับสนุน ทราบถึงสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสาย วิชาชีพ	วันที่ 6-7 กันยายน 2566 ณ ห้องสงค์ ธนาพิทักษ์	74 คน	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการน้อย เนื่องจากจัดให้คน จำนวนมาก	ควรมีการวาง แผนการจัด โครงการ	105,000.00	79,965.00

กระบวนการดำเนินการด้านฝึกอบรม





ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงาน จากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆ ในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป ตัวอย่างเช่น

1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีภาระกิจที่หน่วยงานจึงทำให้ไม่มีเวลาอบรมอย่างเต็มที่
2. การอบรมที่มีระยะเวลาเกิน 1 วัน ผู้เข้าร่วมอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับโครงการ
3. โครงการที่เป็นแบบปฏิบัติ เช่น การเขียนงานวิจัย เขียนผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ค่อยทำงานส่งตามวัตถุประสงค์ของโครงการ



ข้อเสนอแนะ

1. หากระยะเวลาการอบรมมีมากกว่า 1 วัน ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมให้น่าสนใจมากขึ้น โดยการใช้แพลตฟอร์มการนำเสนอประกอบการอบรมที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับจากการอบรม เช่น การพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวันเพื่อกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เข้าร่วมอบรม
2. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ เพื่อช่วยเพิ่มความสุขสานและความต้องการในการเข้าร่วมอบรม โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ เช่น การจัดแข่งขันหรือโปรเจกต์ที่ท้าทายและน่าสนใจ
3. จัดคลินิกการให้คำแนะนำและปรึกษา สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมช่วยในการเขียนผลงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น