



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

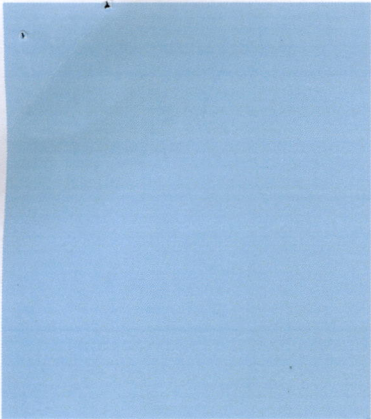
ประจำปี 2567

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการดำเนินการรวบรวมผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 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. 2567	9
กระบวนการดำเนินการด้านฝึกอบรม	11
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	12
ข้อเสนอแนะ	13



โครงสร้างส่วนราชการ



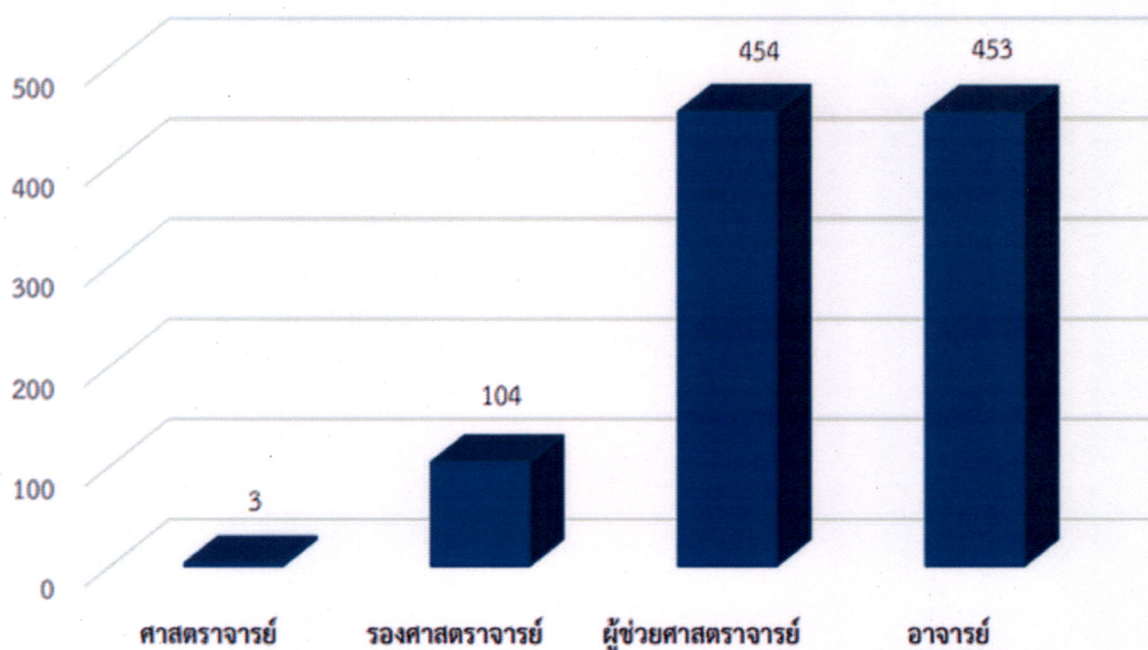


ข้อมูลสถิติบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสูงและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษา กับบุคลากร เป็นต้น ในการนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ สหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 1,031 คน และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 1,096 คน โดยมีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,127 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย



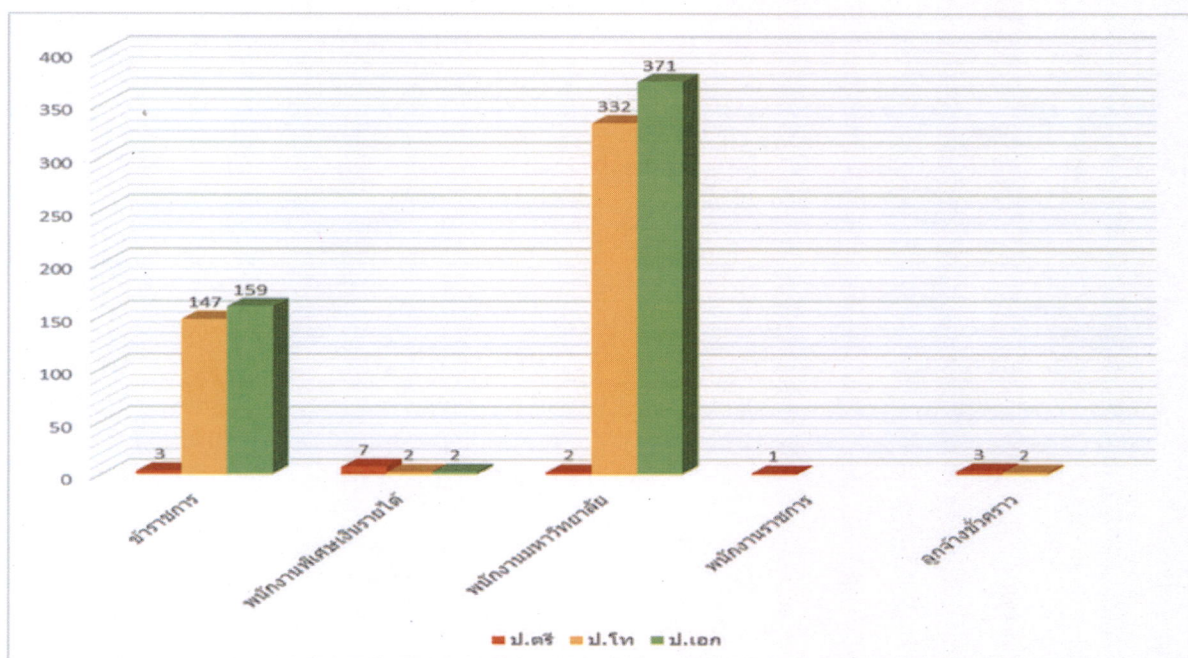
ตำแหน่ง	จำนวน
ศาสตราจารย์	3
รองศาสตราจารย์	104
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	454
อาจารย์	453
รวม	1,014

ข้อมูล ณ 1 ธันวาคม 2567

หมายเหตุ ไม่นับรวมพนักงานราชการและพนักงานพิเศษเงินรายได้และลูกจ้างชั่วคราว

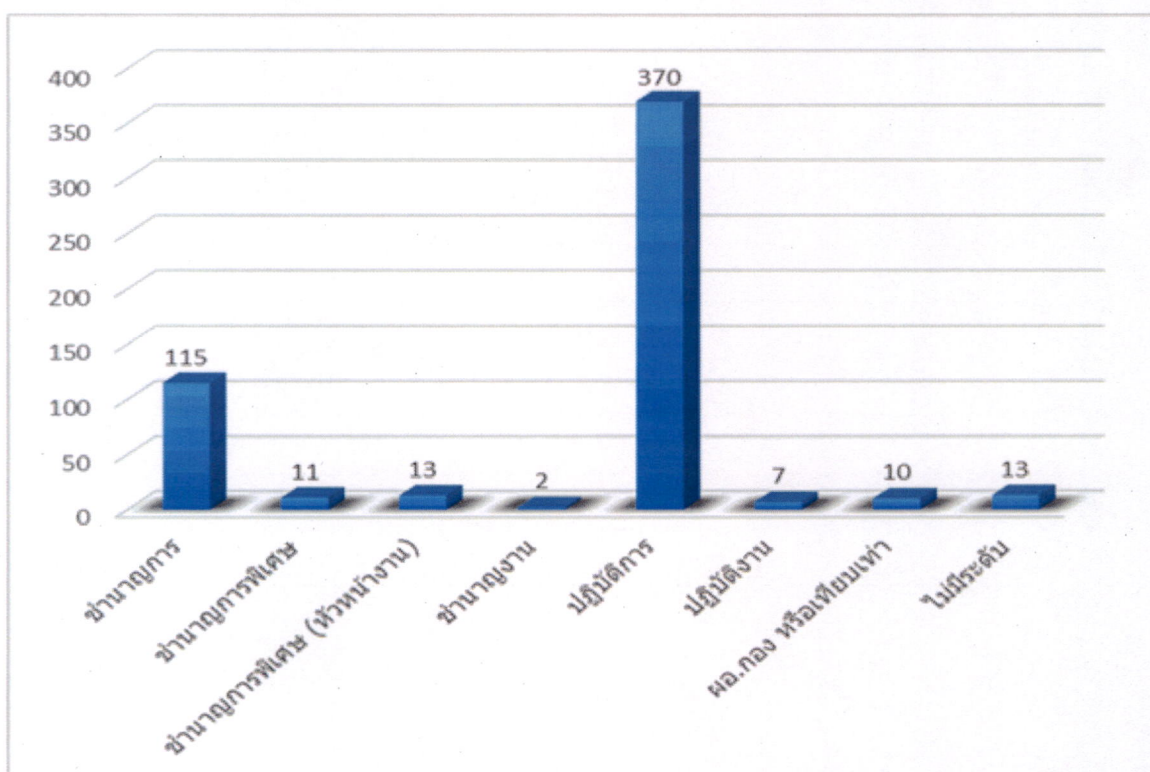
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567)

ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	3	147	159	309
พนักงานพิเศษเงินรายได้	7	2	2	11
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	332	371	705
พนักงานราชการ	1			1
ลูกจ้างชั่วคราว	3	2		5
รวม	16	483	532	1031



จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ข้อมูลเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567)

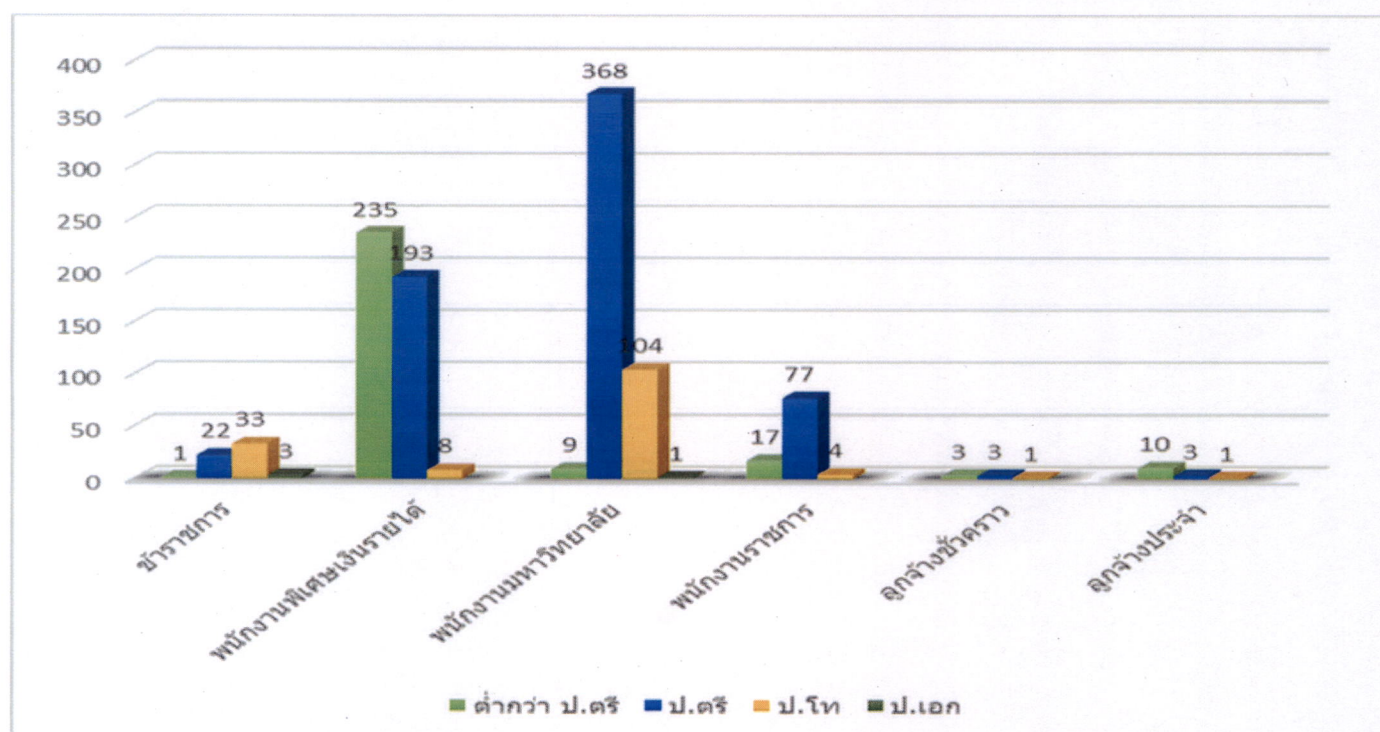
ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ชำนาญการ	115
ชำนาญการพิเศษ	11
ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้างาน)	13
ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	370
ปฏิบัติงาน	7
ผอ.กอง หรือเทียบเท่า	10
ไม่มีระดับ	13
รวม	541



หมายเหตุ ไม่มีระดับ หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จำแนกตามการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567)

ประเภทบุคลากร	<ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	1	22	33	3	59
พนักงานพิเศษเงินรายได้	235	193	8		436
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	368	104	1	482
พนักงานราชการ	17	77	4		98
ลูกจ้างชั่วคราว	3	3	1		7
ลูกจ้างประจำ	10	3	1		14
รวม	275	666	151	4	1096



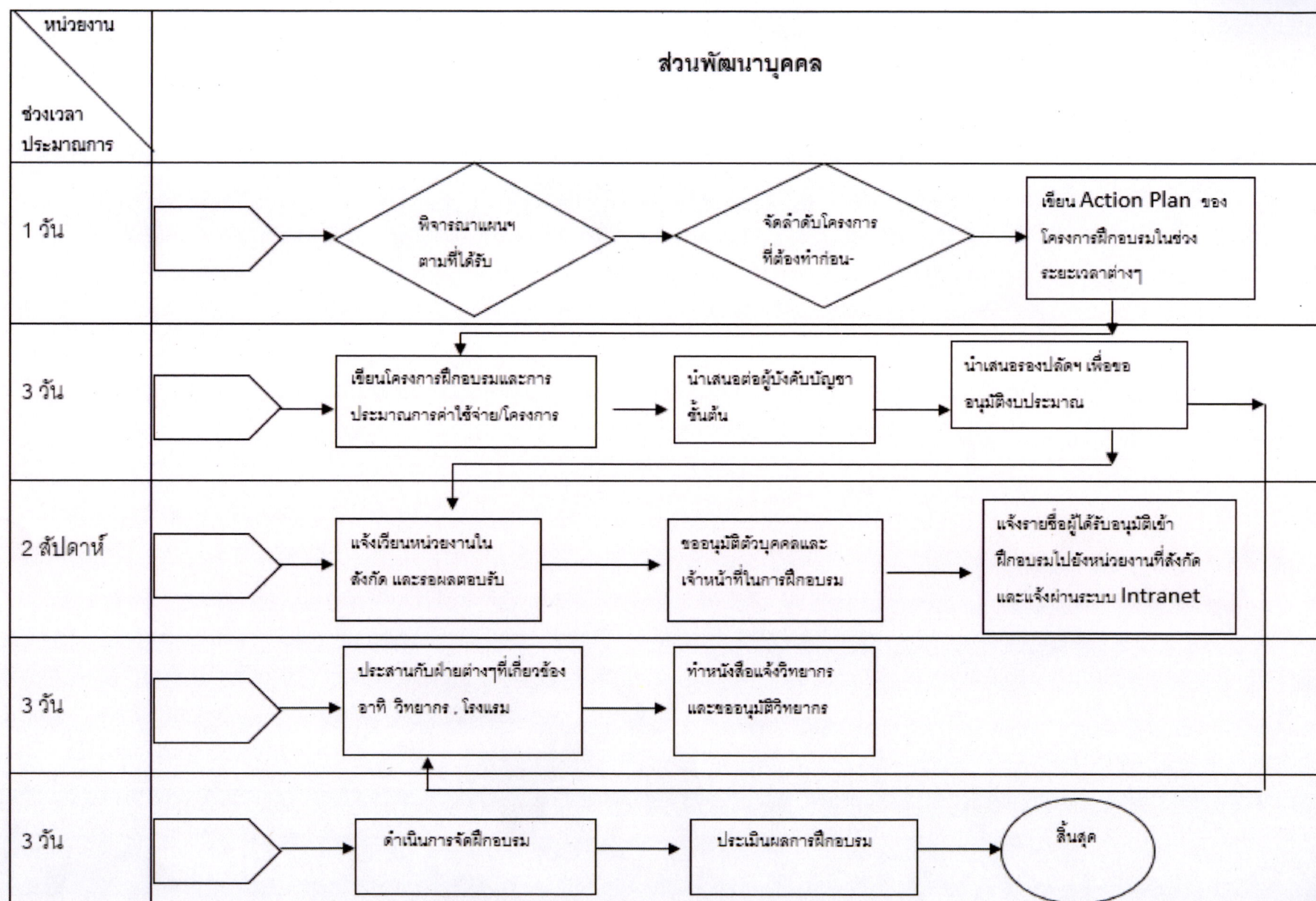
รายงานผลการดำเนินโครงการ ประจำปี พ.ศ. 2567

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ด้านพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา/สถานที่	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
1.	โครงการพัฒนาอบรม เชิงปฏิบัติการงานวิจัย สายสนับสนุนเพื่อ ขอรับตำแหน่งทาง วิชาชีพที่สูงขึ้น	-	✓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รับทราบแนวทางการ ผลิตผลงานประเภท ผลงานวิจัยจากงาน ประจำ เพื่อขอเข้ารับ การประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในการ สร้างความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติ	ระยะที่ 1 วันที่ 23- 24,26 มกราคม 2567 และ ระยะที่ 2 วันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องวิคตอเรีย อาคารสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	20 คน บุคลากร สาย สนับสนุน	ระยะเวลาในการ จัดโครงการน้อย ทำให้วิทยากรให้ คำปรึกษาได้ไม่ ทั่วถึง	ควรเพิ่มระยะ ในการจัด โครงการ	121,000	63,240
2.	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการการ เตรียมพร้อมเพื่อขอ รับรองมาตรฐาน สมรรถนะด้านการ เรียนการสอนตาม กรอบ UK Professional Standard Framework (UKPSF) รุ่นที่ 1 ระยะที่ 1	-	✓	อาจารย์ที่ได้รับการ รับรองในระดับ 2 ขึ้นไป สามารถเป็นวิทยากร แกนนำในการถ่ายทอด ความรู้ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียน การสอนให้กับอาจารย์ ในสถานอุดมศึกษาได้	รุ่นที่ 1 ระยะที่ 1 9 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องเมธาวี ชั้น 5 สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	40 คน บุคลากร สาย วิชาการ	ระยะเวลาในการ จัดโครงการน้อย เนื่องจากจัดให้คน จำนวนมาก	ควรมีการ วางแผนและ เพิ่มระยะเวลา ในการจัด โครงการ	315,200	32,620

รายงานผลการดำเนินโครงการ ประจำปี พ.ศ. 2567

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ	ด้าน บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ด้าน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลา/ สถานที่	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ใช้จ่ายจริง
3.	โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร	✓	-	บุคลากรมี ความรู้ความ เข้าใจในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร เพื่อเป็น การขับเคลื่อน จริยธรรม (ITA)	วันที่ 30 เมษายน 2567 (ใน รูปแบบ ออนไลน์)	300 คน บุคลากร สาย วิชาการ/ สาย สนับสนุน	เกิดการ ขัดข้อง เกี่ยวกับระบบ อินเทอร์เน็ต	ควรจัดโครงการ ในรูปแบบ On Site และ แบ่งกลุ่ม เป้าหมายในมี ความเหมาะสม กับจำนวน วิทยากร	2,400	2,400
4.	โครงการ RMUTT Show and Share “การบริหาร จัดการเพื่อ ประสิทธิภาพการ ทำงาน”	✓	-	ผู้เข้าร่วม โครงการได้รับ ความรู้จากการ เผยแพร่ความรู้ที่ หน่วยงานนำมา แลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติ และ สามารถนำ ความรู้ไปบริหาร จัดการ กระบวนการทำ งาให้มี ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	วันที่ 22 สิงหาคม 2567 ณ ห้อง วิศตอเรีย อาคาร สำนักงาน อธิการบดี มทร.ธัญบุรี	36 คน บุคลากร สาย สนับสนุน	คณะกรรมการ ตัวสินเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่ มีความรู้ ความสามารถ จึงทำให้หา เวลาที่ลงตัวใน การจัด โครงการยาก	ควรประสานงาน กับวิทยากร ล่วงหน้าก่อนจัด โครงการ	27,765	26,930

กระบวนการดำเนินการด้านฝึกอบรม





ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงาน จากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนใด ที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายใน องค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจ ได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผน โครงการต่างๆ ในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจาก สาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้ว เสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จาก นั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป ตัวอย่างเช่น

1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีภาระกิจที่หน่วยงานจึงทำให้ไม่มีเวลาอบรมอย่างเต็มที่
2. โครงการที่เป็นปฏิบัติหรือต้องทำข้อมูลประกอบการฝึกอบรม เช่น การเขียน งานวิจัย เขียนผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ค่อยทำงานส่ง ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ



ข้อเสนอแนะ

1. ควรหาโครงการที่มีกิจกรรมต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบในการฝึกอบรมให้น่าสนใจมากขึ้น นำแพลตฟอร์มต่าง ๆ มานำเสนอประกอบการอบรมที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่ายซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้ เพื่อกระตุ้นความสนใจกับผู้เข้าร่วมการอบรม
2. ควรสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้น่าสนใจถ้าสามารถจัดนอกสถานที่ได้เพื่อเป็นการพักผ่อนไปในตัว