



รายงานผลการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

ประจำปี 2569

งานยุทธศาสตร์และบุคลากร

กองบริหารทรัพยากร

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
1. การทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	1. มีการทบทวนโครงสร้างองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. หน่วยงานที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100	ดำเนินการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการและส่วนงานภายใน เพื่อกำหนดกรอบอัตราระดับตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	4 มีนาคม 2569	4 มีนาคม 2569	-
2. วิเคราะห์ภาระงาน	เพื่อใช้ข้อมูลภาระงานเป็นฐานในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. มีข้อมูลภาระงานที่นำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนครบทุกตำแหน่ง โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน พบว่าภาระงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสม แต่มีบางงานที่มีบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน จึงมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	3 เม.ย. 2569	3 เม.ย. 2569	

<p>3. การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (TOR)</p>	<p>เพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน</p>	<p>1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมี TOR และ Job Description ที่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุนมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (TOR) ครบทุกตำแหน่งตามรายงานการประชุมบุคลากรสายสนับสนุน ครั้งที่ 1/2569 หนังสือ กองบริหารทรัพยากร งานยุทธศาสตร์และบุคลากร อว.0654.27 (บค.) /14 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569 เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมบุคลากรสายสนับสนุน ห้องประชุม 1 อาคารอำนวยการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>30 มกราคม 2569</p>	<p>30 มกราคม 2569</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
1. การวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	มีการวิเคราะห์และทบทวนแผนอัตรากำลังประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนแผนอัตรากำลังประจำปี โดยพิจารณาข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน การกิจ การะงาน และแนวโน้มการปรับโครงสร้างของหน่วยงาน เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2569 ณ ห้องประชุม 1 อาคารอำนวยการ พบว่าภาพรวมอัตรากำลังสามารถรองรับภารกิจหลักได้ มีบางหน่วยงานที่มีภาระงานไม่เหมาะสมกับอัตรากำลัง เช่น งานวิจัยและบริการวิชาการ ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของหน่วยงาน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	4 มีนาคม 2569	4 มีนาคม 2569	-
2.โครงการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว มทร.ล้านนา พิษณุโลก	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย	ผู้ได้รับการบรรจุที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 100	ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวโดยมี ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย ผ่านการคัดเลือกจำนวน 5 ราย แบ่งเป็นสายวิชาการ 2 ราย และสายสนับสนุน 3 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 พฤศจิกายน 2568	19 พฤศจิกายน 2568	

<p>3. การบรรจุ แต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างถูกต้อง</p>	<p>การบรรจุ และแต่งตั้งดำเนินการแล้วเสร็จตามระเบียบที่กำหนดร้อยละ 100</p>	<p>หน่วยงานได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งในปีงบประมาณ 2569 มีผู้ได้รับการบรรจุ จำนวน 5 ราย แบ่งเป็นสายวิชาการ 2 ราย และสายสนับสนุน 3 ราย สำหรับการทดลองปฏิบัติงาน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดระยะเวลา 6 เดือน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความรับผิดชอบ ผลการประเมินพบว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และได้รับการบรรจุตามระเบียบของมหาวิทยาลัย</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>1 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>19 พฤศจิกายน 2568</p>	
---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------------	--------------------------	--

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
1.โครงการเสริมสร้างศักยภาพและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากรสาย วิชาการให้สอดคล้อง กับพันธกิจและ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะของ บุคลากรสาย วิชาการให้ สอดคล้องกับพันธ กิจ และ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 100.5 คน มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) จำนวน 80 คน และสามารถดำเนินการพัฒนาตาม แผนที่กำหนดไว้ทั้งหมด 73 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 ซึ่งเป็นการ พัฒนาด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านดิจิทัลด้านภาษา ด้านการ บริหาร ด้านการวิจัย ด้านการ บริการวิชาการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม	115,000 บาท	53,116 บาท	1 ตุลาคม 2568	31 มีนาคม 2569	-
2.โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตาม สมรรถนะวิชาชีพ	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากรสาย สนับสนุนให้สอดคล้อง กับพันธกิจและ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะของ บุคลากรสาย สนับสนุนให้ สอดคล้องกับพันธ กิจ และ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 62 คน มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) จำนวน 25 คน และสามารถดำเนินการพัฒนาตาม แผนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 40.32 ซึ่งเป็นการพัฒนาด้าน ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะ วิชาชีพ รวมถึงการเตรียมความ พร้อมเพื่อเข้าสู่การกำหนดระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	45,000 บาท	10,273 บาท	1 ตุลาคม 2568	31 มีนาคม 2569	บุคลากรสายสนับสนุน ได้จัดทำแผนพัฒนา บุคคล IDP แต่ไม่ได้ รายงานผลการการ ดำเนินกิจกรรมตาม ระยะเวลา รอบ 1/2569 ขณะนี้อยู่ ระหว่่างการ ดำเนินการติดตาม รายงาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนและพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ 100	งานบุคลากร ได้ดำเนินแจ้งเวียนและติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล(HR) โดยมีผลดำเนินการดังนี้ 1. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 100.5 คน มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) จำนวน 80 คน และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ทั้งหมด 73 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 2. บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 62 คน มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 25 คน และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 40.32	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568	31 มีนาคม 2569	

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำรอบการประเมิน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลาที่กำหนด	1. บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลาที่กำหนด ร้อยละ 100 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง/ปี	หน่วยงานได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำรอบการประเมินที่ 1/2569 ตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยบุคลากรได้รับการประเมินครบทุกคน มีการแจ้งผลการประเมินและเปิดโอกาสให้รับทราบผลการประเมินอย่างเป็นธรรม ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568	31 มีนาคม 2569	

1.5 ด้านการรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน-เดือน-ปี)		ปัญหาและอุปสรรค
						เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ	
1. กิจกรรมสร้างความสามัคคี เนื่องในโอกาส ส่งท้าย ปีเก่า – ต้อนรับปีใหม่	1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน 2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	กิจกรรมสร้างความสามัคคี เนื่องในโอกาส ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ ในวันพุธที่ 24 ธันวาคม 2569 มีผู้เข้าร่วมร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	24 ธันวาคม 2569	24 ธันวาคม 2569	-
2. กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้บริหารและผู้อาวุโส	1. เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันดีงาม 2. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารบุคลากร และผู้อาวุโสภายในองค์กร	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวในวันศุกร์ที่ 24 เมษายน 2569 ณ อาคารปฏิบัติการความเชี่ยวชาญเกษตรปลอดภัย โดยมีเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 85	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	24 เมษายน 2569	24 เมษายน 2569	-
3. กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ และแสดงความขอบคุณต่อผู้เกษียณอายุราชการที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้กับองค์กร	ระดับความพึงพอใจของผู้เกษียณอายุราชการต่อการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ยังไม่ดำเนินโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568	30 กันยายน 2569	3. กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการบุคลากร	1. เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 2. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนล้านนาร่วมมือ การทำ MOU กับธนาคารต่างๆ การกู้ยืมเงินสวัสดิการกรณีฉุกเฉิน รวมถึงจัดให้มีการตรวจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568	30 กันยายน 2569	4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการบุคลากร

			สุขภาพประจำปี ซึ่งได้ ดำเนินการไปเมื่อวันที่ 8 และ 25 มิถุนายน 2569					
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ปัญหา/อุปสรรค

บุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่บรรจุใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะภายใต้งบประมาณจำกัด ซึ่งจะต้องอบรมช่องทางออนไลน์ กับหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมตามวันและเวลาที่กำหนดซึ่งอาจจะทำให้ไม่สะดวกหรือไม่สามารถเข้าร่วมโครงการดังกล่าวตามกำหนด

ข้อเสนอแนะ

- การดำเนินการโครงการที่เป็นโครงการหรือหัวข้อที่น่าสนใจและมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ควรได้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ คณะและกองได้รับทราบและหลีกเลี่ยงการจัดโครงการที่ซ้ำซ้อนในระยะเวลาเดียวกันโดยอาจมีนโยบายจัดทำปฏิทินการจัดกิจกรรมโครงการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการต่าง ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นได้อย่างทั่วถึง

- ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในการผลักดันให้นโยบายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ ควรเสนอสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงานได้รับทราบจุดเน้นและทิศทางในการดำเนินงานเพื่อจะได้มีการพัฒนามาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

- ควรสร้างการรับรู้ ผลักดันจากระบบและกลไกภายใน โดยการประชุม จัดทำ และขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร มีการประชุมชี้แจงถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาเป็นรายไตรมาส รวมทั้งจัดประชุมติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

- ควรกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการรายงานผลงานต่อสาธารณะ โดยต้องนำเสนอความก้าวหน้า รายงานผล สร้างการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีความพยายามในการผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลมากยิ่งขึ้น