



รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การสอน)

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑. กำหนดลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย ๒. พัฒนาคณาจารย์ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอน โดยสนับสนุนคณาจารย์ที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนดีเด่นให้เป็นอาจารย์ต้นแบบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอนที่ทันสมัย	๑. จัดทำลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ๒. การพัฒนาอาจารย์ให้มีลักษณะเป็นอาจารย์ที่พึงประสงค์ ๓. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการทำงานของอาจารย์ ๔. กิจกรรมพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ๕. พัฒนาระบบประเมินอาจารย์ต้นแบบ ๖. โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอน ๗. พัฒนาระบบ Education Technology ๘. พัฒนาระบบ Online Classroom ๙. พัฒนาระบบ Education Technology

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ	๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

ตัวชี้วัด

: ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือกประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงาน และเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขั้นตอนกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกร่วมกันของมหาวิทยาลัยของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกร่วมมหาวิทยาลัยของบุคลากร

၁၂၅၆၁ မြန်မာနိုင်ငံတော်လွှာများ

รายการ	ผู้ประเมิน	ตัวชี้วัดด้านการบริหารระเบ็ด 5 ปี (ตามลำดับชั้น) มหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 1 :	ตัวชี้วัดด้านการบริหารระเบ็ด 5 ปี (ตามลำดับชั้น) มหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 2)		ตัวเป้าหมายที่กำหนดในแผน บริหารรัฐบาลของมหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2561		จำนวน บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา	จำนวน บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา	ผลรวมการ ดำเนินงาน ตามแผน	บรรลุ/ บรรลุค่า เป้าหมาย
			ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ} ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ}	ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ} ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ}	ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ} ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ}	ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ} ตัวชี้วัดขององค์กรที่ต้อง ^{จัดทำ}				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ^{เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตน และเป็นศูนย์กลาง บูรณาการให้มีนักศึกษา}	เป้าประสงค์	1.1 คณิตศาสตร์และภาษาต่างประเทศ ^{เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตน และเป็นศูนย์กลาง บูรณาการให้มีนักศึกษา}	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอน ^{ตัวบ่งชี้การสอนติดจัดตัว}	40	40	500	576	86.81	บรรลุเป้าหมาย	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ^{เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตน และเป็นศูนย์กลาง บูรณาการให้มีนักศึกษา}	เป้าประสงค์	2.1 กระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุน ^{เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตน และเป็นศูนย์กลาง บูรณาการให้มีนักศึกษา}	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ ทำการสอนได้ตามมาตรฐาน ^{- สายวิชาการ - สายศิลปะฯ}	60	60	136	576	23.62	บรรลุเป้าหมาย	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารจัดการองค์กรด้วย ^{หลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน}	เป้าประสงค์	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ ทำการสอนได้ตามมาตรฐาน ^{- สายวิชาการ - สายศิลปะฯ}	รวม	530	530	576	576	25.35	บรรลุเป้าหมาย	
				658	658	701	701	93.87	บรรลุเป้าหมาย	
				1,188	1,188	1,277	1,277	93.03	บรรลุเป้าหมาย	
				50	50	304	701	43.37	ไม่บรรลุ ^{เป้าหมาย}	

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ

ประดิษฐ์ศรัสดาธาร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
เป้าประสงค์ที่ 1.1 คุณภาพยั่งยืน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย			
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ผู้อำนวยการฯ จำนวนบุคลากร
1.1 คุณภาพยั่งยืน ด้วยการเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ที่สอน	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์รุ่งสอาดกรรูม	รุ่งสอาด	40	10	39	25.64
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของอาจารย์ที่สอนที่ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์	รุ่งสอาด	40	53	75	70.67
(ค่าเป้าหมายต่อครั้งของการประเมิน)	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์	รุ่งสอาด	40	27	28	96.43
วิชช์พชร.พระนคร การพัฒนาบัณฑิต	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์	รุ่งสอาด	40	90	93	96.77
เป้าหมายที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564))	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์และเทคโนโลยี	รุ่งสอาด	40	58	67	86.57
และเป้าหมายที่ 13	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์	รุ่งสอาด	40	113	121	93.39
ให้เกียรติแก่	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์	รุ่งสอาด	40	94	95	98.95
และเป้าหมายที่ 14	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์และห้องแม่ฟู๊ด	รุ่งสอาด	40	30	31	96.77
และเป้าหมายที่ 15	คณบดีรักษาศรัสดาธาร์และห้องแม่ฟู๊ด	รุ่งสอาด	40	25	27	92.59
รวม	รุ่งสอาด	40	500	576	86.81	

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 40.00
คุณภาพยั่งยืน จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา $\times 100\% = 500 = 86.81$ บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรที่หลุด

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิหาริย์การบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

บัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ 1 : พัฒนาการจัดตัวศักยภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คุณภาพยั่งยืนด้านศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนเอง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ศักยภาพ
ด้วยวิถีดั้งเดิมค้ามนตรีเชิงอาชญากรรมทางวิทยาศาสตร์และนักวิชาชีวประมงโดยใช้ความสามารถของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย				ผู้การดำเนินงาน
			หน่วยบบ ตามแผนปี 61	ค่าเป้าหมาย ต่อไปนี้	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ เข้าอบรม	
1.1 คุณภาพยั่งยืนด้านศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพและนักวิชาชีวประมง	1.1.2 ร้อยละขององค์กรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (คู่) เป้าหมายลดลงต่อต้นแบบการพัฒนาใหม่	คณบดีที่เก็บในเกณฑ์มาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	9	39	23.08	
วิบัติพ้องตันและเปลี่ยนผู้สำเร็จ	ระดับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	8	75	10.67	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	4	28	14.29	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	21	93	22.58	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	26	67	38.81	๗
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	36	121	29.75	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	17	95	17.89	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	9	31	29.03	
โครงสร้าง	โครงสร้าง	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	6	27	22.22	
รวม	รวม	คณบดีที่ยกเว้นมาตรฐานศึกษาภาระ	ร้อยละ 20	136	576	23.61	

ค่าเป้าหมายที่กำหนดให้เมืองน้ำพักทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 20.00

จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนา $\times 100\% = 136 = 23.61$ บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารพัฒนาครุภัณฑ์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ประดับนยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คุณจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทั้งหมด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย			
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ตามแผนปี 61	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
1.1 คุณจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ	1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามหิดลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคุณศาสตร์อุดรสาครรูม	ร้อยละ	25	8	39
วิชาชีพป้องตนเองและป้องกันศรัทธา	ร้อยละที่ 1 (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคุณศาสตร์รัฐศาสตร์	ร้อยละ	25	23	75
และนักศึกษา	รวม	คณบดีคุณศาสตร์มนเบาลฯ	ร้อยละ	25	3	28
		คณบดีบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	25	26	93
		คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	25	23	67
		คณบดีศิริวราษฎร์	ร้อยละ	25	31	121
		คณบดีศิลปศาสตร์	ร้อยละ	25	21	95
		คณบดีอุดรสาครรูมสึจิหอรเลษของสถาบันพะซูน	ร้อยละ	25	6	31
		คณบดีสาขาวิชยกรรมศาสตร์และกระบวนการฯ	ร้อยละ	25	5	27
		รวม	ร้อยละ	25	146	576
						25.35

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารพัฒนาครุภัณฑ์ พ.ศ. 2561เท่ากับร้อยละ 25.00
สูตรการคำนวณ
$$\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100\% = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100\%$$

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา = 146 = 25.35 บรรดับปีหมาย

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดบด้วยผลการที่ 2 : แนวภาพการจัดการองค์กรตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนนักชีวีเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		
				ตามแผนปี	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
2.1 มีระบบการพัฒนาทุนนักชีวีเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพ	ศูนย์ครุศาสตร์สุขภาพและกิจกรรม	ร้อยละ	60	33	39
	ในการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพ	ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลและสหสาขาวิชาชีววิทยา	ร้อยละ	60	74	75
	บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์มนต์สิริสารามูลนิธิ	ร้อยละ	60	28	28
	สถาบันวิชาการ	ศูนย์บริหารธุรกิจ	ร้อยละ	60	93	98.67
	(ค่าเป้าหมายส่วนตัวอย่างตามแผน)	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	60	62	100.00
	การพัฒนาทุนนักชีววิทยาฯ พระนคร ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564))	ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	60	92	121
	พร้อมรับ	ศูนย์บริหารธุรกิจ	ร้อยละ	60	67	92.54
	ความไม่เสียหายเบ็ดเตล็ด	ศูนย์บริการสนับสนุนวิชาชีววิทยา	ร้อยละ	60	30	31
	และมุ่งเน้นภารกิจที่สำคัญ	ศูนย์บริการสนับสนุนวิชาชีววิทยา	ร้อยละ	60	27	27
	ความไม่เสียหายเบ็ดเตล็ด	รวม	ร้อยละ	60	530	576
						92.01

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 60.00

คุณภาพคงที่มากที่สุด

จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนา $= 530 = 92.01$ บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรที่คงที่

ក្រសួងពេទ្យ នគរបាល រាជធានីភ្នំពេញ ពីថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២៥៦១ រហូតដល់ពេទ្យ នគរបាល រាជធានីភ្នំពេញ ពីថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២៥៦១

พัฒนาและยังคงมีความต้องการที่จะรับรู้ความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องมีความตระหนักรู้ถึงความต้องการของลูกค้าและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 สร้างระบบการพัฒนาทักษะเพื่อให้ครุภัณฑ์กำกับความต้องการของผู้เรียน

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประชุมนักวิชาการครั้งที่ 2 : หัวข้อการบริหารจัดการองค์กรตัวอย่างสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำเดือนมกราคม พ.ศ. 2561
มาตราฐานคุณภาพระดับนานาชาติ ให้บุคลากรทำางานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพเชิงต่อต้าน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ร้อยละบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี			ผู้การดำเนินงาน
			หน่วยบบ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนปี 61	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทั้งหมด	
2.1 มีระบบการพัฒนา ทุ่นบุคคลอย่างต่อเนื่อง	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาตัวของ己เพื่อ สามารถนำอธิการบดี ส่ายสันนับสาน (ค่าเป้าหมายต้องมาก่อนและ การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ) การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน มาตรฐาน คุณภาพ และมีคุณภาพเชิงต่อต้าน	สำนักงานบริหารภายใน สำนักงานบริการบดี กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองวิเทศสัมพันธ์ กองสื่อสารองค์กร กองศิลปวัฒนธรรม สำนักประสานกับคุณภาพ สถาบันวิทยาศาสตร์และห้องปฏิบัติ ศูนย์การจัดการคุณภาพ ศูนย์ประเมินพัฒนวิจัย	ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ ร้อยละ	70 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60	7 4 35 41 23 29 24 7 12 9 6 4 4 6	7 4 36 41 25 29 25 7 12 9 6 4 4 66.67 100.00 100.00
รวม			ร้อยละ	658	701	93.87

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารพัฒนารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประทับนัยดังเอกสารที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืนและยั่งคง

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมุขย์เพื่อให้ทุกคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และปรับปรุงบุคลากร พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 60
สูตรคำนวณค่าเป้าหมาย = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100\%}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} = \frac{532}{696} = 76.44$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด 696

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 532

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดิษฐ์นฤทธิศาสดร์ที่ 2 : ห้องน้ำประถมที่ใช้พื้นที่ห้องน้ำของห้องน้ำที่ต้องรับความร้อนอย่างมีคุณภาพ
เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาพื้นที่ห้องน้ำที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพซึ่งทัดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่ระบุมาในเกณฑ์มาตรฐานบริหารพัฒนาฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแล	ผู้ประเมินงาน
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่	จำนวนบุคลากร		
2.1 ฝึกอบรมพัฒนาทุนน้ำเสียให้บุคลากรที่มีภาระงานทั่วไป	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด	ศูนย์ศึกษาธิการและพัฒนาคุณภาพบุคลากร	ร้อยละ	50	2	27	7.41	
บุคลากรที่มีภาระงานทุ่มเท	คณบดีและรองคณบดีทุกคน	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	2	57	3.51	
อย่างน้อยครึ่งหนึ่ง	(ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแหล่งที่มา)	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	20	26	76.92	
พร้อมรับ	การพัฒนาทางวิชาการที่ต้องการ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	50	78	64.10	
ความไม่สงบในห้องน้ำ	ระบบวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	25	30	83.33	
ระบบที่12 (พ.ศ.2560-2564)	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	2	65	3.08	๖
แมลงศูนย์รวมภัยเงียบ	ศูนย์ศึกษาธิการและพัฒนาคุณภาพบุคลากร	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	5	28	17.86	
ระบบอุตสาหกรรมสิ่งทอและรองรับงานพื้นที่	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	24	27	88.89	
สำนักหอสมุดและพัฒนาฯ	สำนักวิทยบริการและสนับสนุนฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	2	22	9.09	
สำนักหอสมุดและพัฒนาฯ	สำนักห้องเรียนและพัฒนาฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	12	22	54.55	
สำนักงานบริการและสนับสนุนฯ	สำนักงานบริการและสนับสนุนฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	29	61	47.54	
สำนักงานภาษาฯ	สำนักงานภาษาฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	9	34	26.47	
สำนักวิทยบริการและสนับสนุนฯ	สำนักวิทยบริการและสนับสนุนฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุน	ร้อยละ	50	2	3	66.67	
สำนักงานตรวจสอบภายในฯ	สำนักตรวจสอบภายในฯ	ศูนย์บริการและสนับสนุนฯ	ร้อยละ	50	7	6	116.67	
สำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี	ศูนย์บริการและสนับสนุนฯ	ร้อยละ	50	1	7	14.29	
					4	4	25.00	

ประดิษฐ์มนสานนท์ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน
ประเด็นที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีศูนย์รวมพัฒนาฯที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารพัฒนาครุศาสตร์ให้บรรลุภารกิจตามที่ตั้งไว้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนปี 61	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย
2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีศูนย์รวมพัฒนาฯที่ดี	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพที่ต้องการ	กองกลาง	ร้อยละ	50	24	36
บุคลากรทำงานอย่างมีความตั้งใจทุกๆวัน	การพัฒนาตัวจริงทุกๆวัน	กองกลาง	ร้อยละ	50	9	41
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรับใช้หน้าที่	สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	กองกลาง	ร้อยละ	50	12	25
การพัฒนาทักษะที่จำเป็น	ความเข้าใจในมาตรฐานและเกณฑ์ประเมิน	กองบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	50	8	29
การพัฒนาทักษะที่สำคัญ	ความเข้าใจในมาตรฐานและเกณฑ์ประเมิน	กองพัฒนาทักษะฯ	ร้อยละ	50	25	25
ประเมินรับรอง	ประเมินผู้นำทีม	กองวิเทศสัมมนาฯ	ร้อยละ	50	4	7
ตรวจสอบคุณภาพที่ดีที่สุด	ประเมินผลการดำเนินงาน	กองสื่อสารองค์กร	ร้อยละ	50	12	12
และยังคงมีคุณภาพที่ดีที่สุด	ประเมินบุคลากร	กองศิลปวัฒนธรรม	ร้อยละ	50	7	77.78
และยังคงมีคุณภาพที่ดีที่สุด	ประเมินคุณภาพ	สำนักประสานคุณภาพ	ร้อยละ	50	2	6
และยังคงมีคุณภาพที่ดีที่สุด	สถานศึกษาและเพื่อการศึกษา	ศูนย์การจัดการความรู้	ร้อยละ	50	3	6
และยังคงมีคุณภาพที่ดีที่สุด	ศูนย์ประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ประเมินมาตรฐาน	ร้อยละ	50	4	4
รวม		รวม	ร้อยละ	50	304	701
					43.37	

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารพัฒนาครุศาสตร์ พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 50.00

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา $\times 100\% = \frac{304}{43.37} = 43.37$ = ไม่บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนา

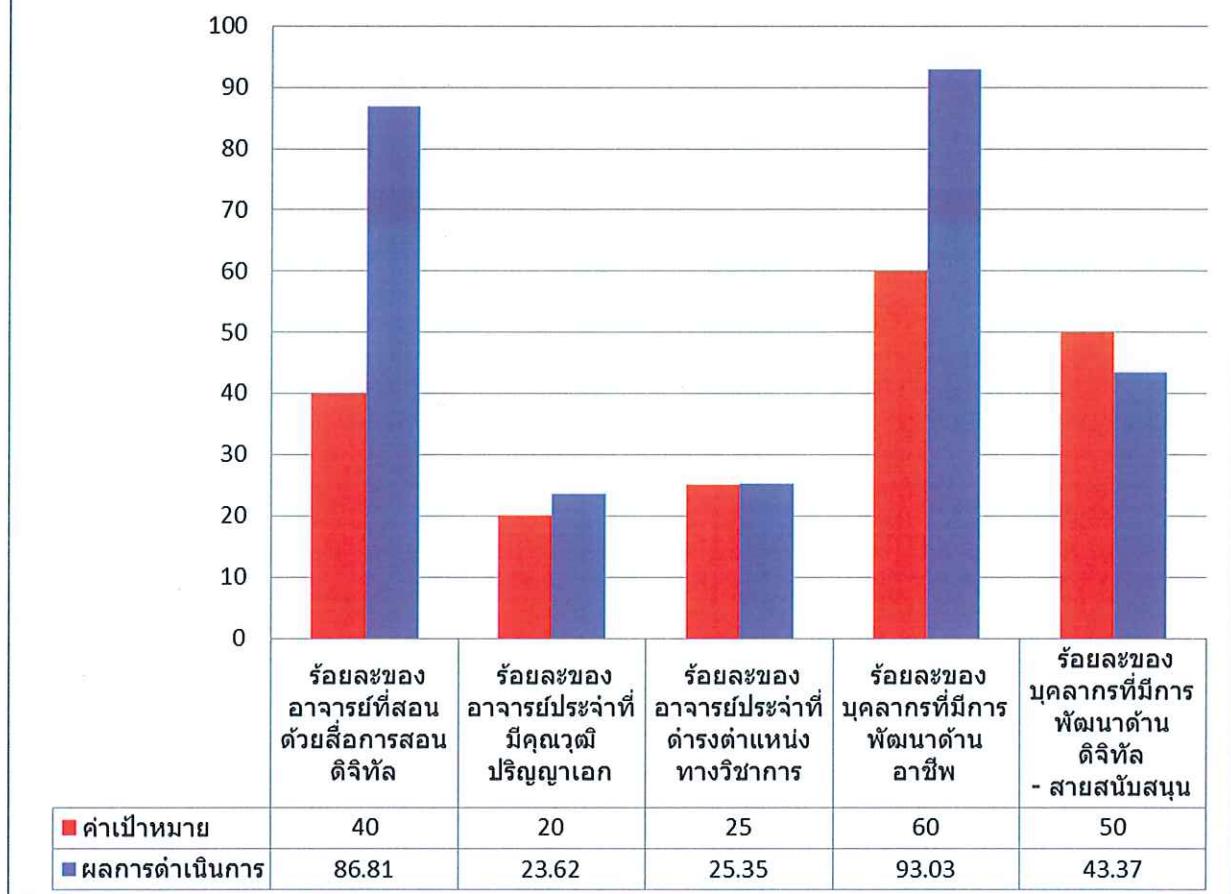
701

จากการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่หน่วยงานได้รายงานข้อมูล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ซึ่งผลการดำเนินงานดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีจำนวน ๓ ตัวชี้วัด บรรลุค่าเป้าหมายจำนวน ๓ ตัวชี้วัด
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีจำนวน ๒ ตัวตัวชี้วัด บรรลุค่าเป้าหมายจำนวน ๒ ตัวชี้วัดไม่บรรลุค่าเป้าหมายจำนวน ๑ ตัว

โดยกำหนดร้อยละความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ เท่ากับร้อยละ ๕๐ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตัวชี้วัดที่บรรลุค่าเป้าหมายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑



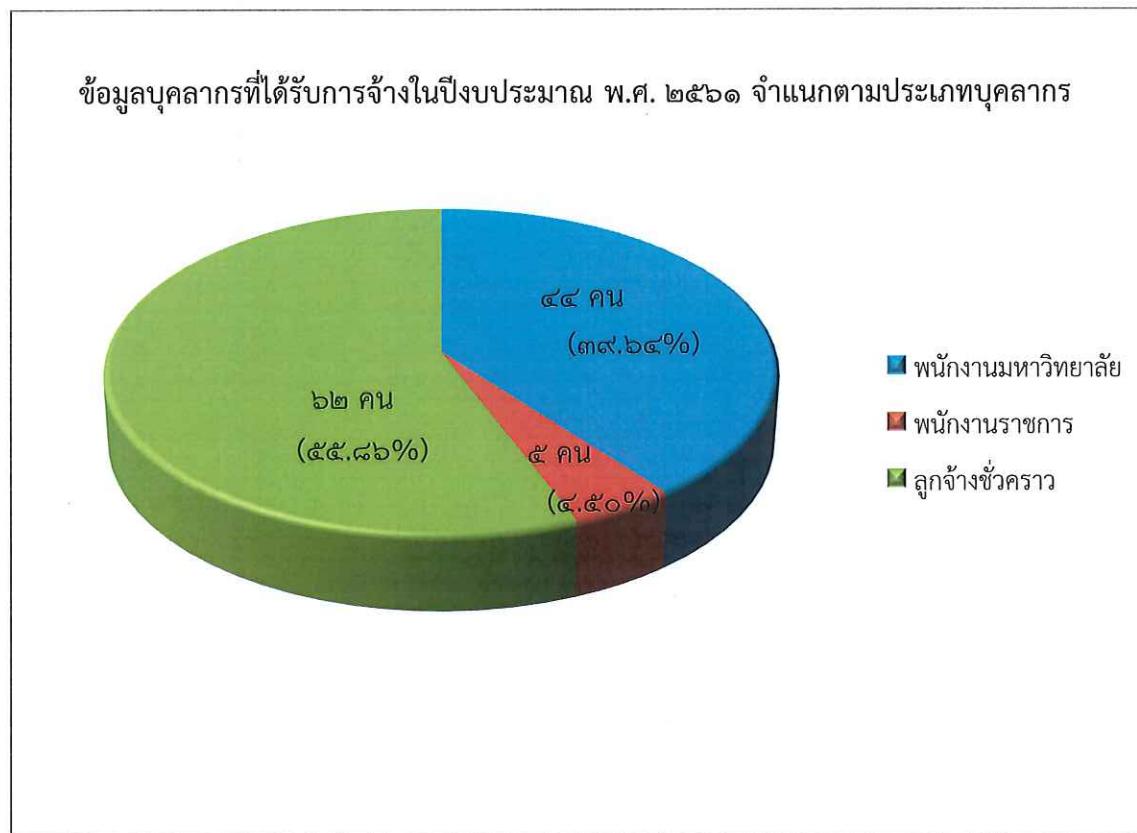
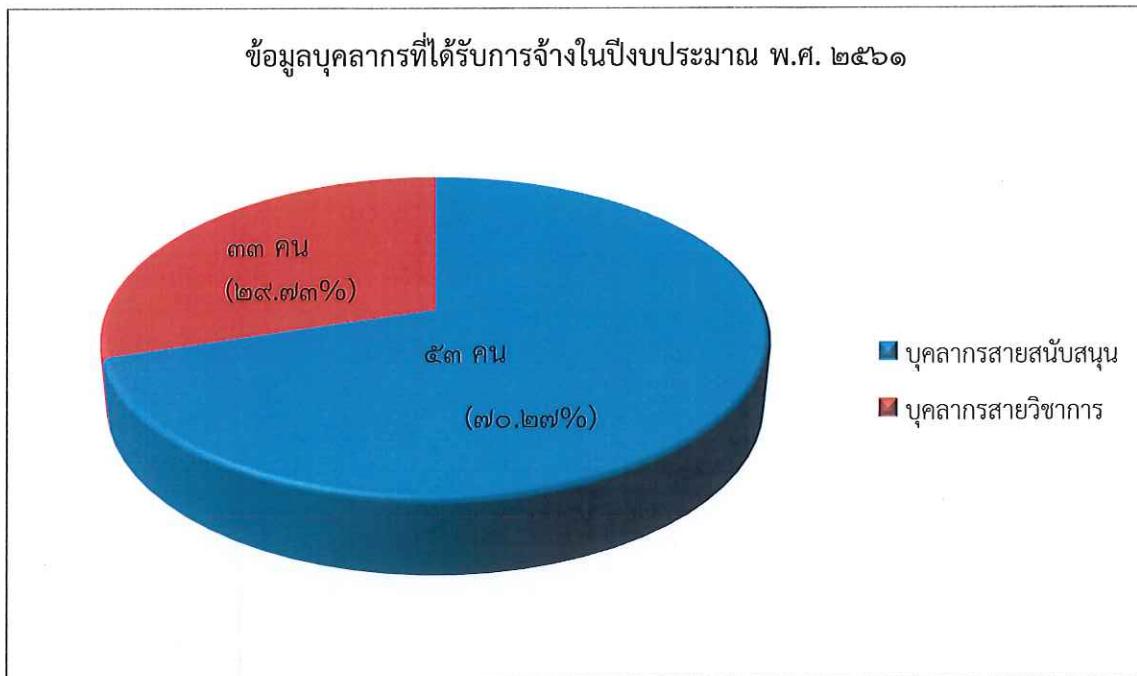
แนวทางในการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

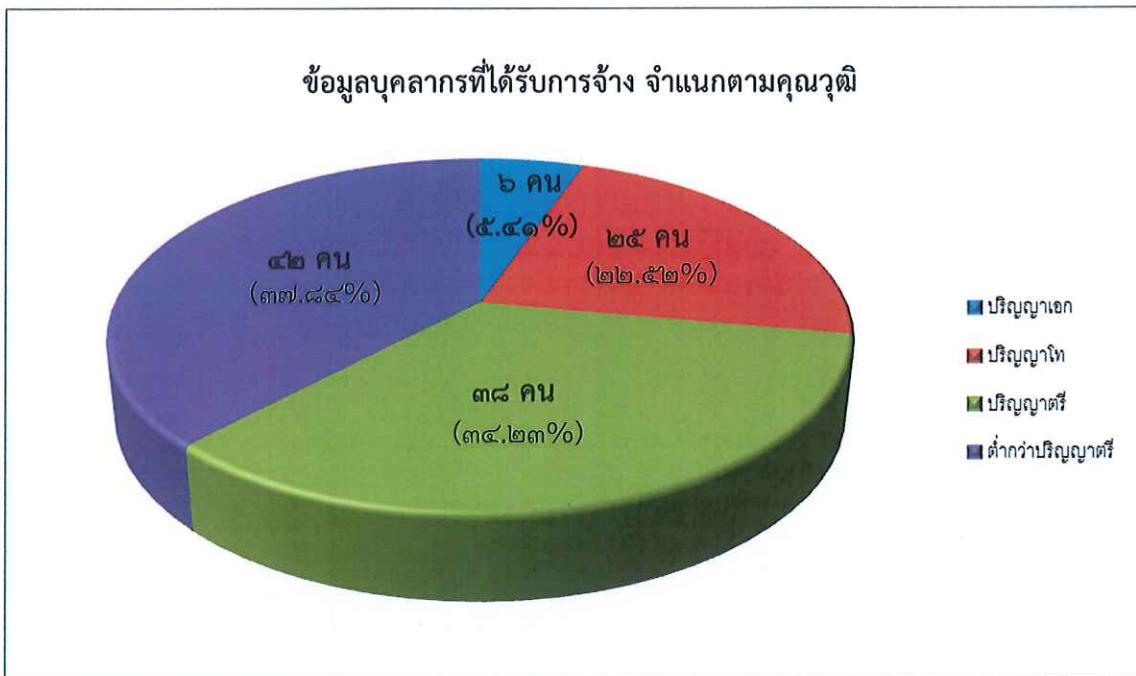
มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ กอง สถาบัน สำนัก ศูนย์ และสถานีวิทยุฯ ในส่วนของคณะ มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการสรรหา กำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาหรืองาน ที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เวียนแจ้งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e – Document) และประชาสัมพันธ์ ผ่านหนังสือพิมพ์ ได้แก่ นิตยน ไทยรัฐ เดลินิวส์ เพื่อสร้างการรับรู้และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) มหาวิทยาลัยบรรจุบุคคล ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนการจ้างบุคคลตามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

หน่วยงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม		
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	หัวหน้า
คณฑรุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๔
คณฑคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕	๐	๐	๐	๐	๗	๕	๗	๑๙
คณฑคโนโลยีสารมวลชน	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓	๓
คณบดีหารธรรกิจ	๗	๐	๐	๐	๐	๗	๗	๗	๒๙
คณบดีพยาบาลศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๔
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	๕	๒	๐	๐	๒	๘	๕	๑๐	๒๘
คณบดีศึกษาศาสตร์	๕	๑	๐	๐	๒	๓	๕	๔	๑๔
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	๒	๐	๑	๐	๐	๒	๓	๔
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๓
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๓	๓
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๐	๒	๐	๐	๐	๓	๐	๕	๕
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและทุ่นยานร์	๐	๑	๐	๐	๐	๕	๐	๖	๖
กองกลาง	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
กองคดี	๐	๑	๐	๐	๐	๕	๐	๖	๖
กองนโยบายและแผน	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๐	๔	๔
กองบริหารงานบุคคล	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
กองพัฒนานักศึกษา	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๒
กองวิเทศสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
กองสื่อสารองค์กร	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑
สถาบันวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๒
สถาบันภาษา	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๒
รวม	๙๙	๑๕	๐	๕	๕	๕๕	๓๓	๗๘	๑๑๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๕๗.๗๙	๒๙.๓๐	๐.๐๐	๙.๙๗	๗.๕๕	๑๐๙.๔๗	๒๔.๒๖	๑๔๗.๑๗	๒๐๙.๕๗
รวมทั้งสิ้น	๙๙		๕		๖๔		๑๑๑		๑๑๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๙๙.๖๔		๕.๕๐		๕๕.๙๖		๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐





การดำเนินการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๑ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตาม มาตรฐานที่ สถา. กำหนด

๑.๒ มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่ พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณา แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเมินคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหน้าที่ประเมินผลงานทาง วิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดโครงการ

(๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๑ ซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการที่สามารถเสนอแนะมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการได้ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รวม ๑๑๑ คน โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมงานนุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลวี เวอร์ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการรายงานผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (เกณฑ์เดิม) และซึ่งบ่ายเป็นการแบ่งกลุ่มคลินิกวิชาการให้คำปรึกษาตามสาขาวิชา โดย วิทยากร คือ คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุระกำพลธร ศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ ศาสตราจารย์ ดร.ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ ศาสตราจารย์ กิตติคุณ เดชา บุญคำ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อ่านเปรี้อง



ระยะที่ ๒ คลินิกให้คำปรึกษาวิชาการในการจัดทำผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบการสอน โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ - ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ดิ วารี พัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มี คุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการที่สามารถเสนอขอให้มี นำเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการได้ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะกรรมการวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะกรรมการศาสนา คณะกรรมการสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และคณะกรรมการปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ รวม ๔๗ คน โดยมีวิทยากร คือ ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุระกำพลธร ศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ ศาสตราจารย์ ดร.ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ เดชา บุญคำ และผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



กลุ่มที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ดิ วารี พัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการที่สามารถเสนอขอให้มหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ รวม ๗๒ คน โดยมีวิทยากร คือ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อ่านเบรื่อง ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ และ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



(๒) โครงการอบรมเชิงปฏิการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม Ad & Pr Presentation Room ชั้น ๓ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน รวม ๑๘ คน โดยมี ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ยุบล เป็ญจรค์กิจ เป็นวิทยากร

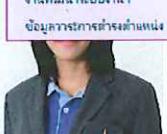


๑.๔ มหาวิทยาลัยนำระบบ HRM (Human Resource Management) ในการดำเนินการ
จัดเก็บข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงาน
เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

**มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง** ราชวิเชียร品格
มหาวิทยาลัยเพื่อโลกอาชีพ ผลิตผู้เชี่ยวชาญเพื่อโลก สร้างคุณค่าสู่สังคม

หน้าแรก กองบประมาณบุคลากร ออกเอกสารบันทึก

งานศักษา บัตรฯ แฟ้มตัว	▶	ประชาศั伦น์ดีคร
งานเพิ่มผลผลิต	▶	รายได้บัญการเพื่อศักดิ์
งานติดตามบัญชีฯ	▶	ข้อมูลสำเนาเดิมจาก ๘. บจกฯ
งานพัฒนาคนบ้านเมือง	▶	รายได้ที่เก็บแล้วกิจการ ๓. บจกฯ
ข้อมูลการยกเว้นภาษีเงินได้	▶	ข้อมูลสัญญาจ้าง



นางสาวบับเบิร์ยาภรณ์ สเม็ดบันทน์

คุณสมบัติ : 1,454
ใช้ระบบล่าสุดเมื่อ : 27/05/2019
เวลา 10:01 น.

ประชาสัมพันธ์

ประชาสัมพันธ์

The screenshot shows a search interface with four separate boxes, each containing dropdown menus for selecting a faculty or department and a 'Download Excel File' button.

- ค่าตอบแทนทางวิชาการ & บริการ RBO:**
 - * ปีที่ต้องการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 - * ค่าตอบแทนทางวิชาการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 -
- ค่าตอบแทนทางวิชาการ:**
 - * ปีที่ต้องการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 - * ค่าตอบแทนทางวิชาการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 -
- ค่าตอบแทนทางวิชาการ:**
 - * ปีที่ต้องการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 - * ค่าตอบแทนทางวิชาการ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 -
- รายงานจำนวนผู้สอน:**
 - * ประจำปีงบประมาณ: - พ.ศ.๒๕๖๗ -
 - ตกลงใช้รายงานงบประมาณ ๒๕๖๗
 -

๒. ผลการดำเนินการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

๒.๑ จำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

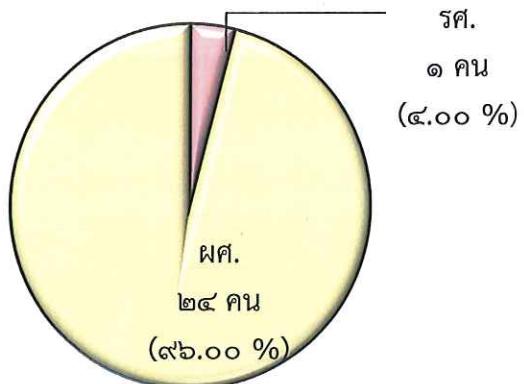
ปัจจุบันมีจำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ คน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๔ คน ดังตารางแสดงสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามคณะ ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

หน่วยงาน	ศาสตราจารย์ (คน)	รองศาสตราจารย์ (คน)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)	รวมจำนวน (คน)
คณบดีครุศาสตร์อุทสาหกรรม	-	๑	-	๑
คณบดีเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	๒	๒
คณบดีเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๔	๔
คณบดีบริหารธุรกิจ	-	-	๔	๔
คณวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๔	๔
คณวิศวกรรมศาสตร์	-	-	๗	๗
คณบดีศิลปาศาสตร์	-	-	๑	๑
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	๑	๑
รวมจำนวน (คิดเป็นร้อยละ)	-	๑	๒๔	๒๕
		๔.๐๐	๙๖.๐๐	๑๐๐.๐๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ



๒.๒ ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้การดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงเปรียบเทียบแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ กับผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหน้าถัดไป

ตารางเปรียบเทียบแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
กับผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน่วยงาน	แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑							ผลการการดำเนินการตามพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑						
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อ.	รวมทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ				อ.	ทั้งหมด		
	ศ.	รศ.	ผศ.	รวม			ศ.	รศ.	ผศ.	รวม				
คณบดีครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	๑	๗	๒๐	๒๘	๑๐	๓๙	๐	๐	๙	๙	๓๑	๓๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๒.๖๓	๑๙.๔๒	๕๒.๖๓	๗๓.๖๘	๒๖.๓๒	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๒๐.๕๑	๒๐.๕๑	๗๙.๔๙	๑๐๐.๐๐		
คณบดีเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	๑	๒๐	๓๙	๕๙	๑๙	๗๗	๐	๒	๒๒	๒๔	๕๑	๗๔		
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๓๐	๒๔.๙๗	๔๙.๓๕	๗๖.๖๒	๒๓.๓๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๒.๖๗	๒๙.๓๓	๓๒.๐๐	๖๙.๐๐	๑๐๐.๐๐		
คณบดีเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน	๑	๒	๒๒	๒๕	๔	๒๙	๐	๑	๒	๓	๒๔	๒๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๔๔	๖.๙๐	๗๕.๔๖	๙๖.๒๑	๓๓.๗๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๓.๕๗	๗.๑๔	๑๐.๗๑	๔๙.๒๙	๑๐๐.๐๐		
คณบดีบริหารธุรกิจ	๐	๓๐	๔๑	๗๑	๒๐	๙๑	๐	๐	๒๖	๒๖	๖๔	๙๑		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๓๒.๙๗	๔๕.๐๔	๗๙.๐๒	๒๗.๙๔	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๒๙.๕๗	๒๙.๕๗	๗๐.๔๓	๑๐๐.๐๐		
คณบดีวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	๐	๑๕	๕๐	๖๕	๔	๖๙	๐	๐	๒๓	๒๓	๔๔	๖๗		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๑.๗๔	๗๒.๔๖	๙๕.๒๐	๕.๔๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔๓.๓๓	๔๓.๓๓	๕๖.๖๗	๑๐๐.๐๐		
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	๐	๒๙	๗๐	๙๙	๒๑	๑๒๐	๐	๒	๒๙	๓๑	๙๒	๑๒๓		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๔.๗๗	๕๔.๓๓	๙๙.๔๐	๗๗.๔๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๖๓	๒๓.๕๙	๒๕.๒๑	๗๔.๗๙	๑๐๐.๐๐		
คณบดีศิลปศาสตร์	๑	๒๑	๔๑	๗๑	๑๖	๙๗	๐	๑	๒๐	๒๑	๖๙	๙๐		
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๑๒	๒๓.๖๖	๔๗.๓๐	๙๙.๐๒	๗๗.๙๔	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๑๑	๒๒.๒๒	๒๓.๓๓	๗๖.๖๗	๑๐๐.๐๐		
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ^๑ และอุตสาหกรรมแฟชั่น	๐	๖	๑๕	๒๑	๑๑	๓๒	๐	๐	๖	๖	๒๔	๓๑		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๑๙.๗๕	๔๖.๔๙	๖๕.๖๓	๓๔.๓๔	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๙.๓๕	๑๙.๓๕	๔๐.๖๕	๑๐๐.๐๐		
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๐	๒	๑๖	๑๘	๘	๒๖	๐	๐	๔	๔	๒๒	๒๗		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๗.๖๙	๖๑.๔๔	๖๙.๒๓	๓๐.๗๗	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๙.๕๒	๑๙.๕๒	๔๑.๔๗	๑๐๐.๐๐		
รวม	๔	๓๙	๑๙๗	๔๕๙	๑๑๙	๑๑๙	๐	๖	๑๔๑	๑๔๑	๔๕๗	๔๕๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๗๐	๒๓.๒๒	๕๖.๕๗	๘๐.๓๙	๓๙.๖๑	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๕	๒๔.๖๙	๒๔.๖๙	๗๕.๓๑	๑๐๐.๐๐		

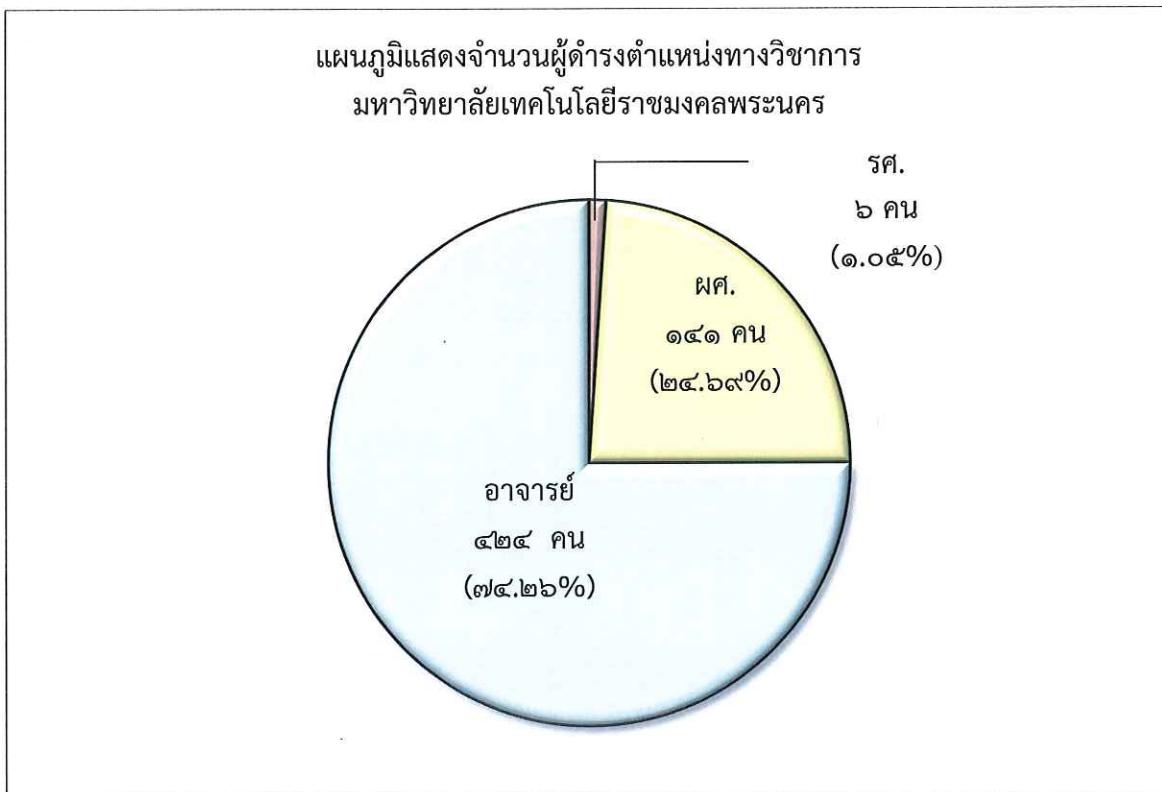
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

๒.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

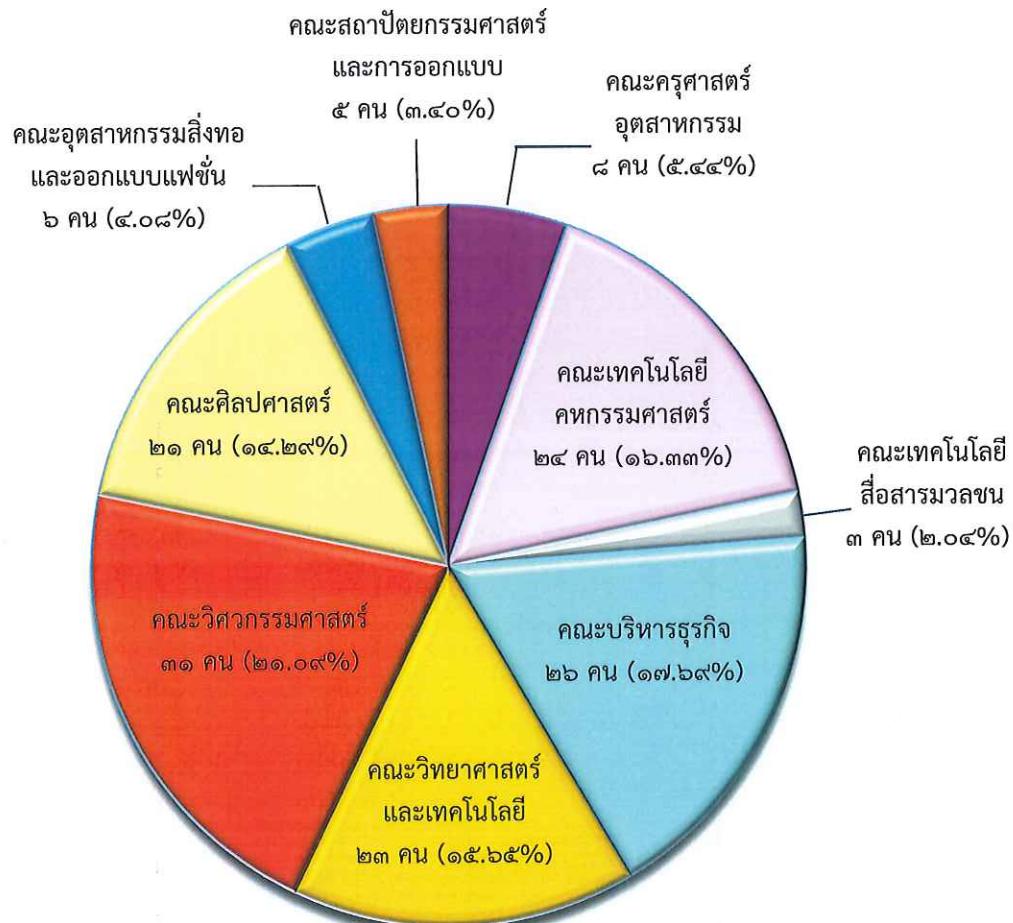
ตารางเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามแผนตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
ด้านการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดการบริหาร (๑๕ ปี)	ตัวชี้วัด ๕ ปี	หน่วยนับ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๑	ผลการ ดำเนินงาน ตามแผนฯ ปี ๒๕๖๑	บรรลุ/ ไม่บรรลุ ค่าเป้าหมาย
ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิและ การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ พัฒนาการเรียน การสอน	ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	๒๕	๒๕.๗๔	บรรลุ

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลการดำเนินงาน
ในภาพรวม คือ มีบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๖ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
จำนวน ๑๑ คน และอาจารย์ จำนวน ๔๗๔ คน คิดเป็นสัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คือ ๐.๐๐ : ๑.๐๕ : ๗๔.๙๙ : ๗๔.๒๖



แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ (รองศาสตราจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์)
จำแนกตามคณะ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

และผลการดำเนินงานตั้งกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับบัญชีรายรับของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวชี้วัดคือ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดค่า เป้าหมายไว้ คือ ๒๕ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน ๑๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๔ สรุปได้ว่าผลการดำเนินงานในการพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถูงกว่าค่าเป้าหมายตามที่บัญชีรายรับของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงบรรลุค่าเป้าหมายตามที่บัญชีรายรับกำหนดไว้

การดำเนินการให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่ สกอ. กำหนด โดยมหาวิทยาลัยได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารของคณะ และคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และคุณวุฒิเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ วงเงินงบประมาณ และรายละเอียดอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

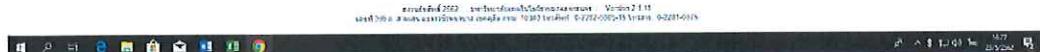
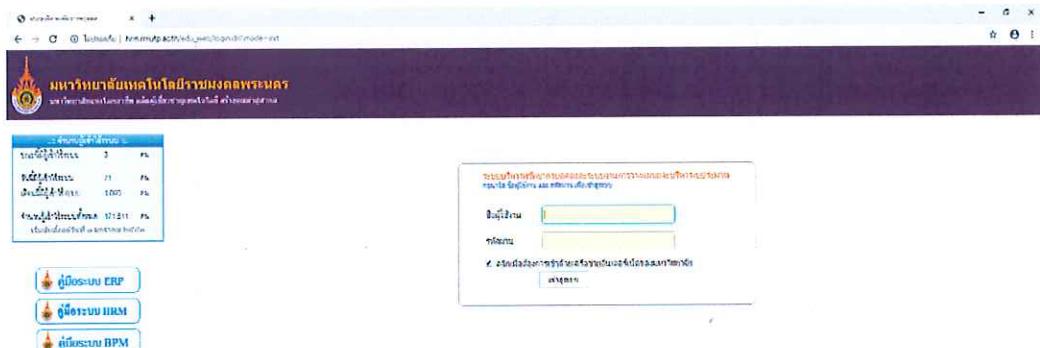
๓. การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๓.๒ จัดสรุปทุนการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๓.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์สมัครรับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนภายนอก ได้แก่ ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ๓.๔ บรรจุอาจารย์ในคุณวุฒิปริญญาเอก

๔. การนำระบบ HRM (Human Resource Management) ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยใช้ระบบ HRM ใน การจัดเก็บข้อมูลผู้ที่ลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลการทำสัญญา การจัดทำคำสั่ง การขยายเวลาศึกษาต่อ การรายงานผลการศึกษา การรายงานตัวกลับเข้า ปฏิบัติราชการ การชดใช้ทุนการศึกษา เป็นต้น เพื่อใช้ในการตรวจสอบ กำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับ

พัฒนาบุคลากรดังกล่าว





๔. ข้อมูลการพัฒนาอาจารย์

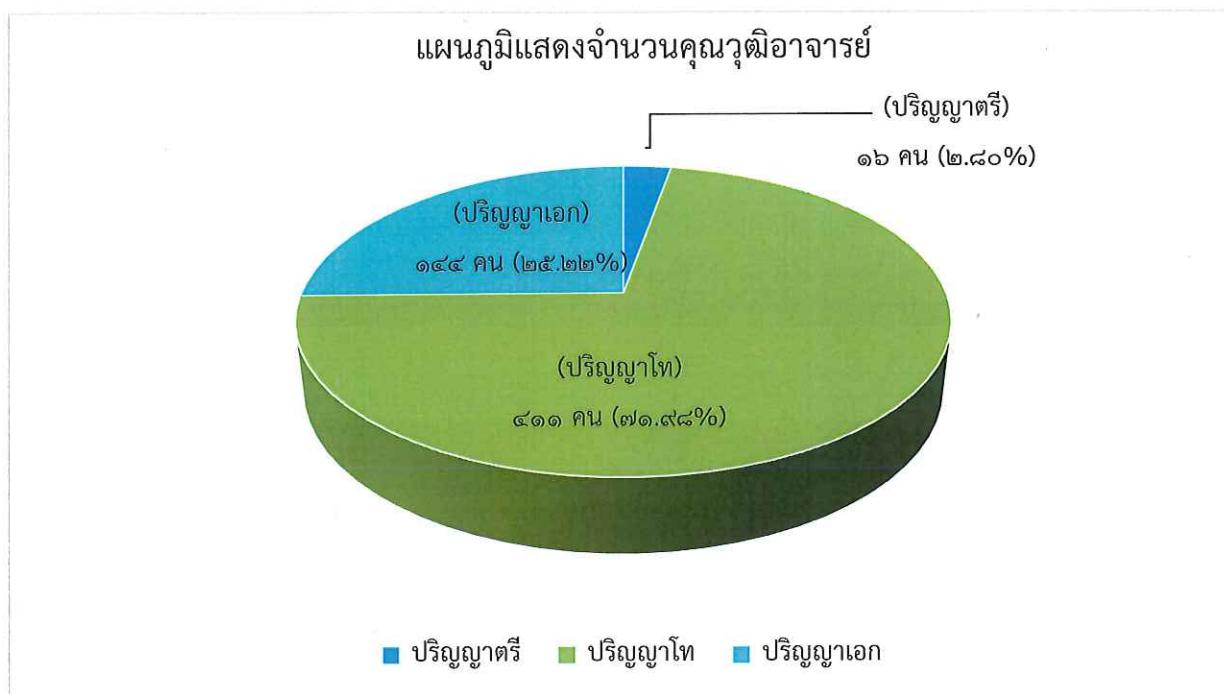
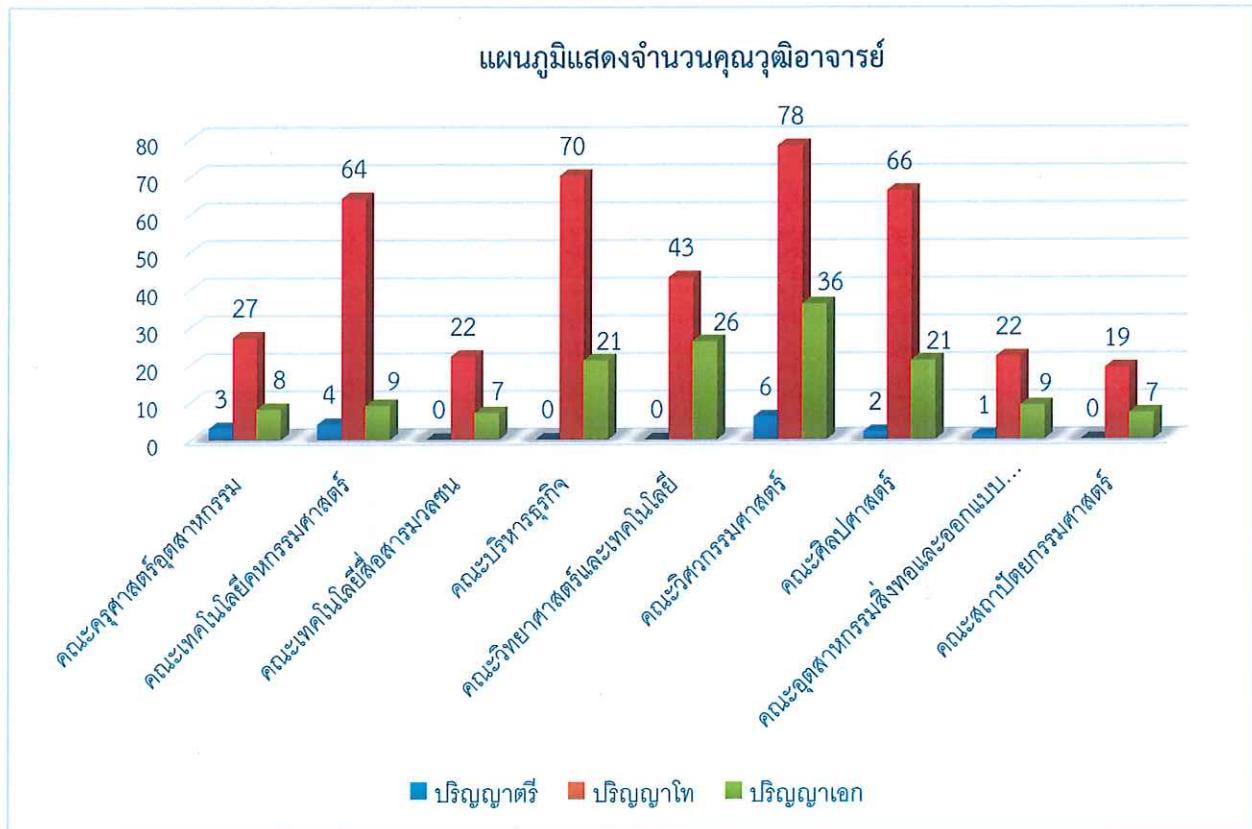
๔.๑ ข้อมูลจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๗๑ คน ประกอบด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน ระดับปริญญาโทจำนวน ๔๑๑ คน ระดับปริญญาเอกจำนวน ๑๔๔ คน ดังตารางแสดงสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์จำแนกตามคณะ ดังนี้

ตารางแสดงสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์จำแนกตามคณะ

หน่วยงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวมจำนวน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๒๗	๘	๓๘
คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๐	๗๑.๐๐	๒๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔	๖๔	๙	๗๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๐	๘๓.๑๐	๑๑.๗๐	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒๒	๗	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๖.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๗๐	๒๑	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๗.๐๐	๒๓.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔๓	๒๖	๖๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๒.๓๐	๓๗.๗๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๗๔	๓๖	๑๒๐
คิดเป็นร้อยละ	๕.๐๐	๖๔.๐๐	๓๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๖๖	๒๑	๙๗
คิดเป็นร้อยละ	๒.๐๐	๗๔.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ	๑	๒๒	๙	๓๒
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๐	๖๘.๘๐	๒๘.๑๐	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	-	๑๙	๗	๒๖
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๓.๐๐	๒๗.๐๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๖	๔๑๑	๑๔๔	๕๗๑
คิดเป็นร้อยละ	๒.๘๐	๗๑.๗๘	๒๔.๒๒	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑



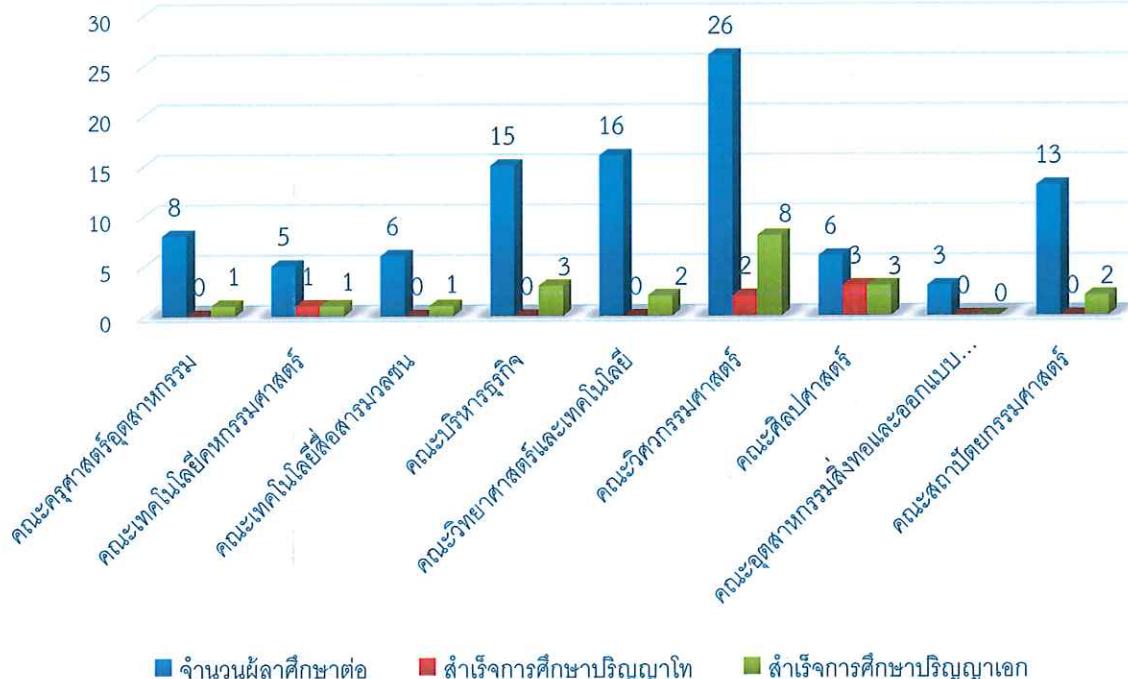
๕.๒ จำนวนข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีอาจารย์ซึ่งอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ที่ได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน ๔ ราย และมีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อที่ลาก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งยังไม่สำเร็จการศึกษาอีกจำนวน ๙๐ คน รวมมี ผู้ลากศึกษาทั้งหมด ๙๔ คน มีผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๔ คน จำแนกเป็นระดับปริญญาโทจำนวน ๓ คน ระดับปริญญาเอกจำนวน ๒๑ คน

ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อ

หน่วยงาน	จำนวนผู้ลากศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา			จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
		ป.โท	ป.เอก	รวม	
คณบดีคุณศาสตร์อุตสาหกรรม	๘	-	๑	๑	๗
คณบดีเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕	๑	๑	๒	๓
คณบดีเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๖	-	๑	๑	๕
คณบดีบริหารธุรกิจ	๑๕	-	๓	๓	๑๒
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๖	-	๒	๒	๑๔
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	๒๖	๒	๔	๑๐	๑๖
คณบดีศิลปศาสตร์	๖	-	๓	๓	๓
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมสี	๓	-	-	-	๓
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และออกแบบ	๑๓	-	๒	๒	๑๑
รวมจำนวน	๙๔	๓	๒๑	๒๔	๗๔
คิดร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๓.๐๖	๒๑.๔๓	๒๔.๔๙	๗๔.๔๗

แผนภูมิแสดงจำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาแต่ละคณบดี



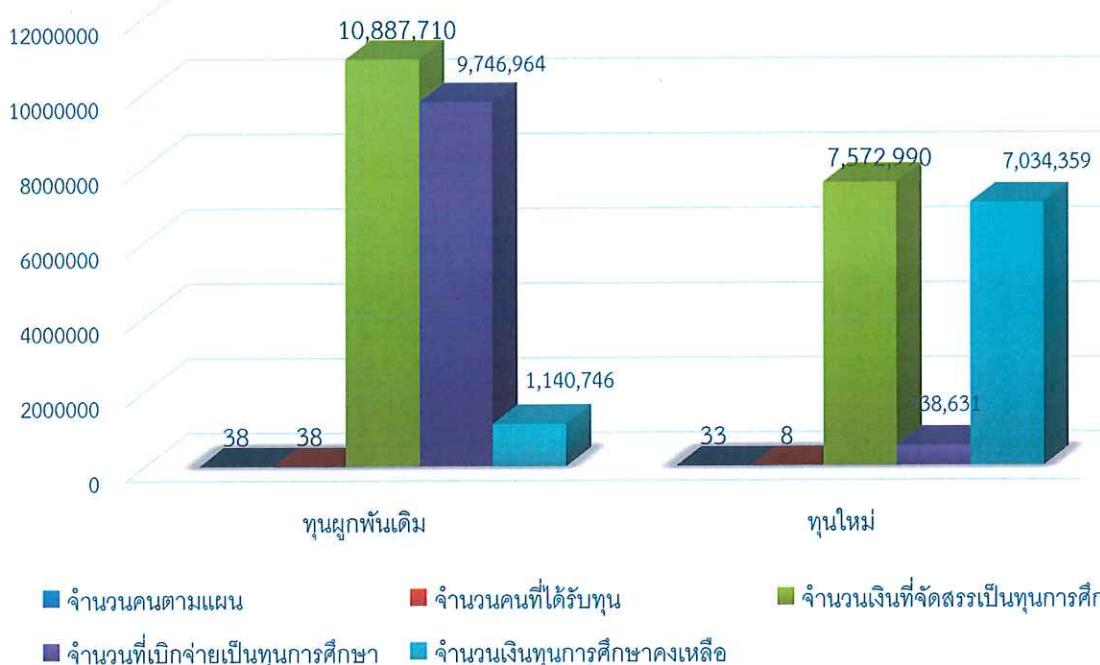
๕.๓ งบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเป็นทุนการศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยได้จัดสรรเงินงบประมาณทุนการศึกษา เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๗,๖๑๕,๐๐๐ บาท (สิบเจ็ดล้านหกแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเป็นทุนผูกพันเดิมจำนวน ๓๙ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๐,๘๘๗,๗๑๐ บาท ทุนใหม่ จำนวน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๗,๕๗๒,๙๙๐ บาท ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีผู้ได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับเป็นทุนใหม่จำนวน ๘ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลการเบิกจ่ายเงินทุนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑					
ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน(คน)	จำนวนคนที่ได้รับทุน(คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา(บาท)	จำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็นทุนการศึกษา(บาท)	จำนวนเงินทุนการศึกษาคงเหลือ(บาท)
ทุนผูกพันเดิม	๓๙	๓๙	๑๐,๘๘๗,๗๑๐	๙,๗๔๖,๙๖๔	๑,๑๔๐,๗๔๖
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๙๙.๕๒	๐.๔๘
ทุนใหม่	๓๓	๘	๗,๕๗๒,๙๙๐	๕๓๔,๖๓๐.๙๔	๗,๐๓๔,๓๕๖.๐๖
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๒๔.๒๔	๑๐๐.๐๐	๗.๑๑	๙๒.๘๙

แผนภูมิแสดงข้อมูลการเบิกจ่ายทุนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

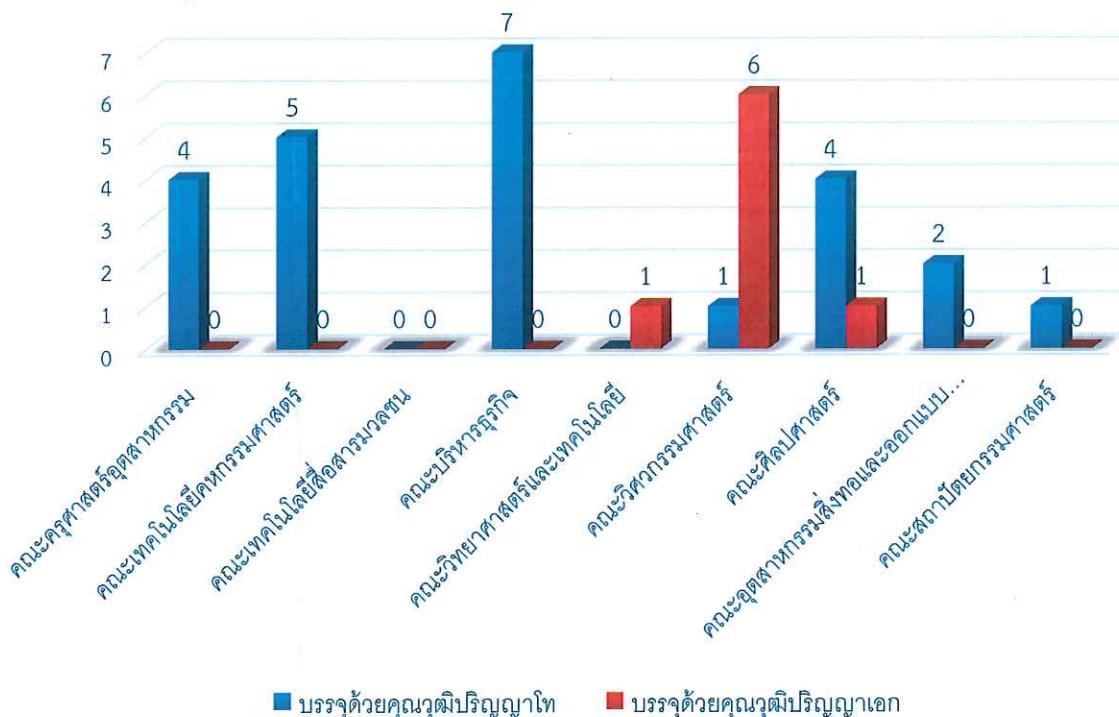


๔.๔ จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก

หน่วยงาน	จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง อาจารย์	
	บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาโท	บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๔	-
คณบดีเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕	-
คณบดีเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-
คณบดีบริหารธุรกิจ	๗	-
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	๑	๖
คณบดีศิลปศาสตร์	๔	๑
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	-
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	-
รวมจำนวน	๒๔	๙

แผนภูมิแสดงจำนวนอาจารย์ที่บรรจุคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกแต่ละคณะ



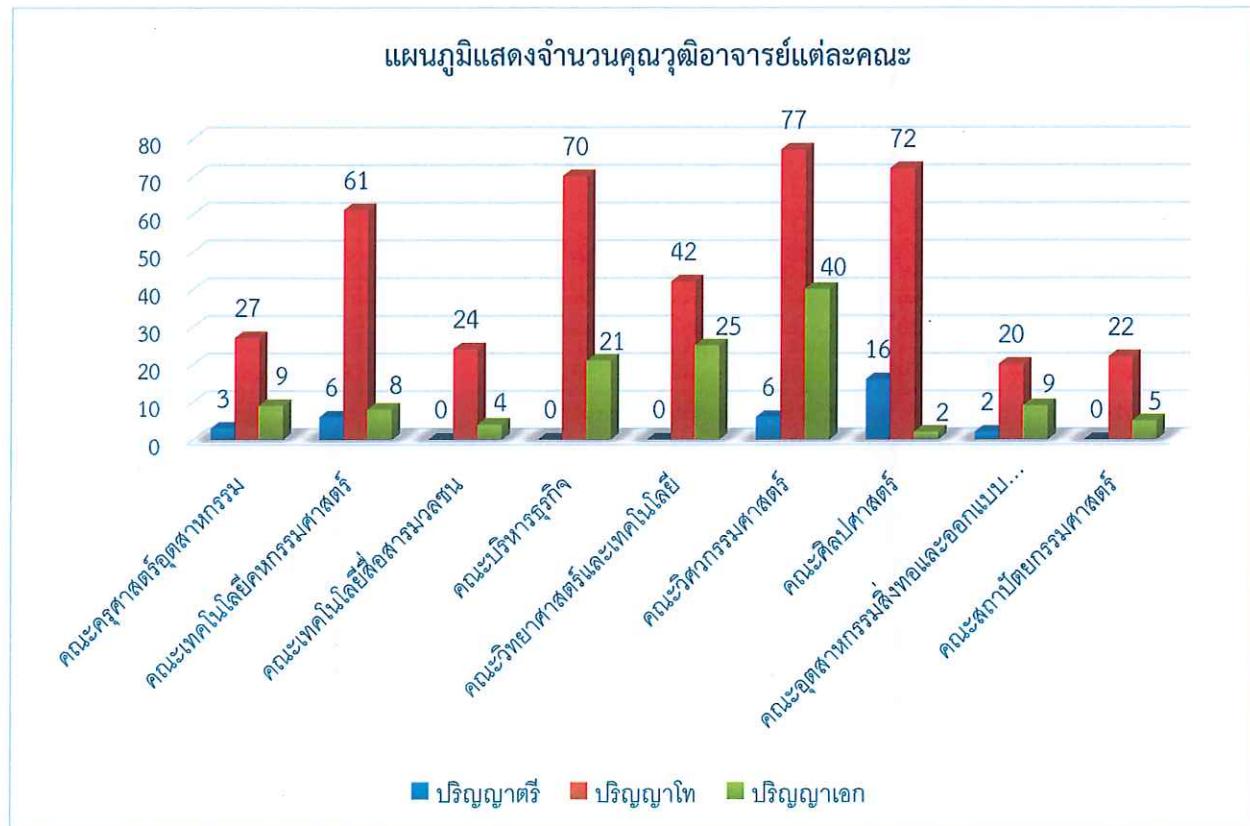
๖. ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๖.๑ ผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินการเป็นดังนี้

ตารางแสดงผลการดำเนินงานการเพิ่มคุณวุฒิอาจารย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน่วยงาน	แผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑				ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๒๗	๙	๓๙	๓	๒๗	๙	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๘.๐๐	๗๑.๐๐	๒๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๗.๖๙	๖๙.๒๓	๒๓.๐๙	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔	๖๔	๙	๗๗	๖	๖๑	๙	๗๔
คิดเป็นร้อยละ	๔.๒๐	๘๓.๑๐	๑๑.๗๐	๑๐๐.๐๐	๔.๐๐	๘๑.๓๓	๑๐.๖๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒๒	๗	๒๙	๐	๒๔	๔	๒๘
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๖.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๘๕.๗๗	๑๔.๒๗	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๗๐	๒๑	๙๑	๐	๗๐	๒๑	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๗.๐๐	๒๓.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๗๖.๗๗	๒๓.๒๓	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔๓	๒๖	๖๙	๐	๔๗	๒๔	๖๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๒.๓๐	๓๗.๗๐	๑๐๐.๐๐	๐	๖๒.๖๙	๓๗.๓๑	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๗๔	๓๖	๑๓๖	๖	๗๗	๔๐	๑๓๓
คิดเป็นร้อยละ	๕.๐๐	๖๕.๐๐	๓๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔.๘๘	๖๒.๖๐	๓๒.๕๒	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๖๖	๒๑	๙๗	๒	๗๒	๑๖	๙๐
คิดเป็นร้อยละ	๒.๐๐	๗๔.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐	๒.๒๒	๗๐.๐๐	๑๗.๕๕	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมพืช	๑	๒๒	๙	๓๒	๒	๒๐	๙	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๐	๖๙.๘๐	๒๙.๑๐	๑๐๐.๐๐	๖.๔๕	๖๔.๕๕	๒๙.๐๓	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๙	๗	๒๖	๐	๒๒	๔	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๓.๐๐	๒๗.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๗๑.๔๙	๒๗.๔๑	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๖	๔๑๑	๑๔๔	๕๕๕	๑๙	๔๑๕	๑๓๗	๕๕๑
คิดเป็นร้อยละ	๒.๘๐	๗๑.๙๘	๒๔.๒๒	๑๐๐.๐๐	๓.๓๓	๗๒.๖๘	๒๓.๙๙	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑



๖.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตารางเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามแผนฯ กับผลการดำเนินงานตามแผนฯ ของยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดการบริหาร (๑๕ ปี)	ตัวชี้วัด ๔ ปี	หน่วยนับ ค่า เป้าหมาย ปี ๒๕๖๑	ผลการ ดำเนินงาน ตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	บรรลุ/ไม่บรรลุ ค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัย
ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิและ การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ พัฒนาการเรียนการ สอน	ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	๒๐	๒๓.๙%	บรรลุ ค่าเป้าหมาย

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลการดำเนินงานในภาพรวม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) คือ มีคุณภาพปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน ปริญญาโท จำนวน ๔๕ คน และปริญญาเอก จำนวน ๑๓ คน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนคุณภาพปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก คือ ๓.๓๓ : ๗๒.๖๗ : ๒๓.๘๙



โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้คือ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ คือ ๒๐ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ ๒๓.๙๙ สรุปได้ว่าผลการดำเนินงานในคุณวุฒิปริญญาเอกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สูงกว่าค่าเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงบรรลุค่าเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน ผู้มีสิทธิเลื่อน	จำนวนที่ได้รับ การเลื่อน	จำนวนที่ งดเลื่อน	ร้อยละของ ผู้ที่งดเลื่อน
ข้าราชการ	๓๖๘	๓๕๗	๑๑	๒.๔๙%
พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๓๐	๕๗๔	๕๖	๘.๘๙%
พนักงานราชการ	๓๕	๓๓	๒	๕.๗๑%
ลูกจ้างประจำ	๕๗	๕๗	-	-

การงดเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ โดยการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๒. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๓. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

และมหาวิทยาลัยออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ พร้อมทั้งเวียนแจ้งหน่วย หน่วยงานในสังกัด ตามหนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ศธ ๐๔๔๑.๑๗/๑๔๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อแจ้งผลการประเมินให้รับทราบเป็นรายบุคคลต่อไป

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การพิจารณาให้คุณให้ไทย ต่อ ผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การประเมินต่ำ ดังนี้

๑. **ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา** ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินการตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. **พนักงานมหาวิทยาลัย** ผู้ได้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสามรอบการประเมินติดต่อกัน ให้สิ้นสุดการจ้าง ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓๘ (๓)

๓. **พนักงานราชการ** ผู้ได้ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา สั่งเลิกจ้าง ซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๐

๔. **ลูกจ้างชั่วคราว** ผู้ได้มาทำงานสายเกินกว่าสิบแปดวันทำการในรอบปีงบประมาณ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น มหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองรอบการประเมินติดต่อกันให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง การพั้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเหตุอื่น

จากการดำเนินการในรอบการประเมินที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีการกำกับติดตามตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกหน่วยงานในสังกัดว่ามีผู้ที่ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุงหรือไม่ ซึ่งผลปรากฏว่ามหาวิทยาลัยไม่มีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยสรุปจำแนกประเภท ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไม่มีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. พนักงานมหาวิทยาลัย การเลื่อนค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไม่มีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. พนักงานราชการ การเลื่อนค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไม่มีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีค侃แนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสองครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และได้จัดแผนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีผลการดำเนินการตามแผน ดังนี้

ผลการดำเนินการตามแผนการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนเงิน	แผนการจัดสวัสดิการ		ผลการดำเนินการ	
			จำนวน	จำนวน (บาท)	จำนวน	จำนวน (บาท)
๑	สมรส (ต่อคน)	๑,๐๐๐	๑๐	๑๐,๐๐๐	๑๐	๑๐,๐๐๐
๒	คอลอคบุตร (ต่อคน)	๑,๕๐๐	๒๐	๓๐,๐๐๐	๒๐	๒๘,๘๐๐
๓	เง็บป่วย (ไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปีปฏิทิน/ต่อคน)	๑,๐๐๐	๒๐	๒๐,๐๐๐	๒๐	๒๐,๐๐๐
๔	ประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุฉุกเฉินของตนเอง (ต่อคน)	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐
๕	ถึงแก่กรรม			-		-
	๕.๑ สมาชิกถึงแก่กรรม (ต่อคน)	๕๐,๐๐๐	๑	๕๐,๐๐๐	๐	-
	๕.๒ บุคคลในครอบครัวสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อคน)	๓,๐๐๐	๑๗	๕๑,๐๐๐	๑๗	๕๑,๐๐๐
	๕.๓ ค่าใช้จ่ายเพื่อแสดงความเคารพศพ (ต่องาน)	๑,๕๐๐	๑๓	๑๙,๕๐๐	๑๓	๑๙,๕๐๐
	๕.๔ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธีกรรมนิสณาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อครั้ง)	๕,๐๐๐	๕	๒๕,๐๐๐	๐	-
๖	ประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และภัยธรรมชาติเป็นเหตุให้พักอาศัยเกิดความเสียหาย (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐
๗	ช่วยเหลือบุคลากรที่เจ็บป่วยและต้องพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๐	-
๘	ช่วยเหลือบุตรบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษา (ต่อคน)	๕๐๐	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๐	-
๙	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจ้างงานวันเกษียณอายุราชการ (ต่อครั้ง)	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๖,๑๖๐
๑๐	ค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มบุคลากร (ต่อคน)	๒๐๐	๑,๓๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑๒๗๔	๒๕๔,๖๐๐
๑๑	ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (ต่อคน)	๕๐๐	๘๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑๔๒	๑๗,๓๖๐
๑๒	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น เช่น โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพสำหรับบุคลากร กีฬาบุคลากร สถาบันฯ (ต่อครั้ง)	๖๕,๐๐๐	๑	๖๕,๐๐๐	๑	๖๕,๐๐๐
รวม				๑,๓๕๕,๕๐๐		๑๒๒๓,๕๙๐

การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

จากการที่มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลให้ บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ และได้กำหนดแผนปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดรากเบนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับ และตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วม ใน การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑. มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ

๒. นำข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ข้อมูลการลา การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเองมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๑ และเดือนกันยายน ๒๕๖๑ อาทิเช่น

๓. จากการกำกับ ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นรายไตรมาส ๓ ไตรมาส (๔ เดือน/ครึ่ง) ไม่ประภากล่าวประพฤติดิจิจัลจรรยาบรรณของบุคลากร ในหน่วยงานต่างๆ

๔. มหาวิทยาลัย ออกหนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงานถึงแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี ดังนี้

(๑) แจ้งเวียนเกี่ยวกับแนวทางการให้ถ้อยคำในการสอบสวน กรณีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญว่า “ข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานได้ให้ ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ให้ถ้อยคำหлыครั้งไม่ตรงกัน โดยมีเจตนาปิดบังความจริง อาทิเช่น ชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาหรือ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงอย่างหนึ่ง แต่กลับให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นอีก อย่างหนึ่งฯลฯ ทำให้การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรม เสียหายแก่ราชการ การให้ถ้อยคำกลับไป กลับมา โดยมีเจตนาช่วยเหลือกันนี้ เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและบางกรณีอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มี โทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากราชการได้ หากปรากฏว่ามีข้าราชการกระทำการใดในเรื่องดังกล่าว ให้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามแต่กรณี ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๑๐ เรื่อง แนวทางการให้ ถ้อยคำในการสอบสวน ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

(๒) แจ้งเวียนแนวปฏิบัติการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ ในการนี้ที่กฎหมายให้อำนาจ กระทำการ ไว้เป็นเฉพาะตัวแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องใด ย่อมไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทนตนในเรื่องนั้นได้ซึ่งหาก เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใช้อำนาจกระทำการแทนในเรื่องนั้น ย่อมเป็นผลให้การกระทำนั้นเป็นการกระทำโดย ปราศจากอำนาจ ไม่มีผลในทางกฎหมาย และต้องถูกยกเลิกเพิกถอนในที่สุด ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๔๕๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นบุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แม้กฎหมายจะมิได้กำหนดหน้าที่เฉพาะอย่างโดยย่างหนึ่งแก่พนักงานมหาวิทยาลัย แต่เมื่อบุคคลได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ภายใต้ขอบเขตของ กฎหมาย ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๑๓ เรื่อง การเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาของ พนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

(๔) การกระทำความผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่นอันเป็นเท็จ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งความร้ายแรงแห่งกรณีและพฤติกรรมไม่มีอย่างที่่อนไปกว่าการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ควรลงโทษผู้กระทำความผิดในสถานหนักถึงໄล่อกจากราชการในทำนองเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จะปราบลิดหย่อนลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๘.๑๗/๓๕๕๕ เรื่อง การกระทำความผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่น อันเป็นเท็จ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

(๕) การประมาทเลินเล่อ “ไม่ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีเจ้าหน้าที่เสนอขออนุมัติจัดตั้งชื้อกล้องวงจรปิดเพื่อติดตั้งภายในบริเวณสำนักงานตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาโดยขอใช้จ่ายเงินจากงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ แต่จากหนังสือจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณกล้องวงจรปิดเป็นสิ่งของที่มีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานเกินกว่า ๑ ปี และมีราคาต่อหน่วยเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาท จัดเป็นครุภัณฑ์ ซึ่งอยู่ในงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนต้องจัดซื้อด้วยตั้งงบประมาณในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เมื่อตั้งงบประมาณไม่ถูกต้อง มิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบท่องเที่ยวที่ได้ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีเป็นการกระทำที่ปราศจากความระมัดระวัง ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติ ก่อให้เกิดความเสียหายที่ต้องสูญเสียงบประมาณโดย ไม่จำเป็น และก่อให้เกิดผลกระทบต่อวินัยการเงินการคลัง รายละเอียดตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๘.๑๗/๓๕๒๒ เรื่อง เวียนแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณและการคลัง ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

๕. มหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน ๔ ช่องทาง ดังนี้

(๑) ช่องทางการร้องเรียนทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (<http://app.rmutp.ac.th/rulesrequest/RequestIntro.aspx>)

(๒) ช่องทางการร้องเรียนกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี

(๓) ช่องทางการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทรศัพท์ ๐๒-๖๖๕-๓๗๔๓

(๔) ช่องทางการร้องเรียนเป็นหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย

ช่องทางที่ ๑ กองบริหารงานบุคคล ได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการเรียน การสอน/การวัดผลการศึกษา ทางจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ เรื่อง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ร้องเรียนอ้างว่าเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยฯ ได้ร้องเรียนอาจารย์ผู้สอนในรายวิชา โรงดันไฟฟ้าเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้สอน โดยทำการสอนมีเนื้อหาไม่ครบถ้วนตามคำอธิบายรายวิชาและมีการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนศึกษาและเป็นงานที่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนักศึกษาเกินความจำเป็น อีกทั้ง อาจารย์ผู้สอนยังมีพฤติกรรมใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ในระหว่างการสอนซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมสมต่อนักศึกษา

บันทึกนี้ คณะกรรมการศาสตร์ได้สืบสวนหาข้อเท็จจริงและได้ชี้แจงข้อเท็จจริงให้มหาวิทยาลัย และผู้ร้องเรียนทราบแล้วว่าเป็นเรื่องที่ผู้ร้องเรียนได้รับผลกระทบจากการทำงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งต้องใช้ความรู้ในเรื่องที่อาจารย์ไม่ได้สอนในช่วงเวลาเรียนทำให้ผู้ร้องเรียนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ใหม่ ซึ่งทำให้การทำงานล่าช้ากว่าคนอื่นๆ ส่วนประเด็นที่อาจารย์มอบหมายงานไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนศึกษาและเป็นงานที่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนักศึกษาเกินความจำเป็น ปรากฏว่าอาจารย์มอบให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มและหาชิ้นงานกันเอง ซึ่งค่าใช้จ่ายที่สูงเป็นเพราะนักศึกษาในกลุ่มนี้จำนวนหลายคน และเลือกทำงานชิ้นใหญ่ จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงตามไปด้วย ส่วนประเด็น

อาจารย์มีพฤติกรรมใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ นั่น ประกายว่าไม่มีพิยาน หลักฐานเพียงพอที่จะชี้มูลว่าอาจารย์ผู้สอนได้กระทำผิดจริง มหาวิทยาลัยฯ จึงแจ้งคณะกรรมการสาขาวิชาที่กำกับดูแลเรื่องการสอนของอาจารย์ทุกท่าน ให้สอนเนื้อหาวิชาให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนดเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา และสังยุติเรื่อง

(๒) ผู้ร้องเรียนได้ร้องเรียนกล่าวหาอาจารย์ สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งถูกร้องเรียนว่าวิชาที่ผู้ถูกร้องเรียนสอนมีการเก็บ ค่าหนังสือที่อ้างว่าแปลจาก text book แพงเกินควร ไม่สมกับเนื้อหาในหนังสือ และยังมีการพิมพ์ผิดอุปกรณ์ข้างเคียง

เรื่องนี้ อยู่ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริงของคณะบริหารธุรกิจ

ระบบการกำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

The screenshot shows the homepage of the university's online complaint tracking system. At the top, there is a logo and the text "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" and "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำนักงานคุณภาพการศึกษา". Below the logo is a search bar with placeholder text "ค้นหาเรื่องร้องเรียน". To the right of the search bar is a button labeled "ค้นหา". On the left side, there is a sidebar with the title "จำนวนเรื่องร้องเรียน" and three categories: "เรื่องร้องเรียน 2 件", "เรื่องร้องเรียน 9 件", and "เรื่องร้องเรียน 9 件". Below this is a link to "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 171,952 件". On the right side, there is a large input field for "ชื่อผู้ร้องเรียน" and "รหัสผู้ร้องเรียน", followed by a checkbox for "ต้องการเมื่อถึงสถานะเข้าสู่ระบบหรือข้อมูลข้อความที่ได้รับจะมีผลการดำเนินการลับ" and a "ค้นหา" button. At the bottom, there is a footer with the text "ออกใบสำคัญ 2562 - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร Version 2.1.11 ประจำปี 2562 ถนนสุธรรมราษฎร์ ถนนสุธรรมราษฎร์ ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 10300 โทรศัพท์: 0-2282-6000-15 โทรสาร: 0-2281-0075".

The screenshot shows a search results page for complaints. At the top, there is a logo and the text "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" and "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำนักงานคุณภาพการศึกษา". Below the logo is a search bar with placeholder text "ค้นหาเรื่องร้องเรียน" and a "ค้นหา" button. On the left side, there is a sidebar with the title "จำนวนเรื่องร้องเรียน" and three dropdown menus: "เรื่อง", "ผู้ร้องเรียน", and "สถานะ". Below this is a "ค้นหา" button. The main content area displays a table with columns "ลำดับ", "เรื่องร้องเรียน", "ผู้ร้องเรียน", "สถานะ", and "วันที่รับเรื่อง". The table contains several rows of data. At the bottom, there is a footer with the text "จำนวนเรื่องร้องเรียน 2 件" and "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 171,952 件".

ช่องทางที่ ๒ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี ทุกวัน ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด



(กล่องรับเรื่องร้องเรียนและข้อคิดเห็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ช่องทางที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทรศัพท์ ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

ช่องทางที่ ๔ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าว จำนวน ๑ เรื่อง ดังนี้

กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถูกร้องเรียนว่า เมื่อครั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสาขา ได้อาศัยอำนาจหน้าที่ในฐานะประธานหลักสูตรออกเอกสารประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโท ของสาขา ทราบถึงรายการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ต้องชำระให้มหาวิทยาลัย ในแต่ละ ภาคเรียน โดยเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกจากค่าจัดการศึกษาที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เช่น ค่าดำเนินกิจกรรมระหว่างภาคเรียน ภาคเรียนละ ๒,๘๐๐ บาท

ขณะนี้กระบวนการอยู่ระหว่างการพิจารณาผลการสอบสวนของมหาวิทยาลัย

๖. หน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเพิ่มพูนทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น

- โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กร เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐
- โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี ๒๕๖๑ ระยะที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ระยะที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ มกราคม ๒๕๖๑

๗. ข้อมูลการร้องเรียนทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๘. มหาวิทยาลัยฯ ได้สอบถามข้อมูลการพิจารณาบทวนความเหมาะสมของบทกำหนดทางจรรยาบรรณ ไม่ปรากฏว่ามีหน่วยงานใดเสนอขอปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดทางจรรยาบรรณ

สรุป จากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ผลการดำเนินงานในภาพรวม เป็นที่น่าพอใจว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

๑. มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่

๒. บุคลากรส่วนใหญ่นัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก

๓. มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดรูปแบบตำแหน่ง

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. ผู้มาสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยเนื่องจากขาดความแนบทดสอบภาษาอังกฤษ

๒. ช่วงเวลาในการรับสมัครพนักงานใหม่ไม่เหมาะสม เช่น การรับสมัครนักศึกษาในช่วงเวลาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจะมีผู้สมัครจำนวนมาก มีโอกาสเลือกสรรได้มาก แต่ถ้ารับสมัครช่วงเวลาอื่น คนดีๆ อาจได้งานไปหมดแล้ว หรือ การรับสมัครผู้มีประสบการณ์แล้ว หากทำช่วงปลายปีย่อมไม่เหมาะสม

๓. ได้คนไม่ตรงกับความต้องการ

แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับเกณฑ์คคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และ

๒. กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๓.๑ จำนวนเงินสนับสนุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาเหล่าทุนภายนอกกำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนไว้ค่อนข้างสูง

๓.๒ อาจารย์ยังขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

๓.๓ อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก

๓.๔ อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ

๓.๕ ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

๓.๖ การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ ฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในทันที อาจทำให้ลืมได้ ในทางกลับกันการจัดการฝึกอบรมและพัฒนากำหนดให้มีขึ้นท่าไป ปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้เรียนผิดเป็นเวลานานจนเกิดความเคยชิน เมื่อได้รับการฝึกอบรมอาจจะไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยความมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดทำแหล่งสนับสนุน การวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาและวางแผนความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒. มหาวิทยาลัยเวียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน และการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค

๑. ความเข้าใจต่อการใช้แบบประเมินสำหรับบุคลากรที่ได้รับการจ้างใหม่ และแบบประเมินที่ต้องปรับปรุงให้มีความสอดคล้องต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้แต่ละรอบการประเมินจะต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน

๒. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกล่าวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ

แนวทางแก้ไข

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน

๒. มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้แบบประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ข้อแนะนำการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาด้วย

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยบางอย่างบุคลากรจะได้รับไม่ทั่วถึงทุกคน และอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรทุกคน

แนวทางแก้ไข

สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการ สวัสดิการนั้นจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดี ประการหนึ่งคือควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ปัญหา อุปสรรค

๖.๑ การร้องเรียน 'ไม่ระบุ' ซึ่ง ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียน ที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้

๖.๒ การร้องเรียนในบางครั้งเป็นเพียงคำด่าทอ 'ไม่ใช่เรื่องการร้องเรียน' แนวทางแก้ไข

เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ

