



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

๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอ祚ชาพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาระณัชและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ

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

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน

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

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ.2561

บุคลากร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดตามการบริหารระยะ 5 ปี (รายละเอียด) มหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 12)	ดำเนินการที่ทำหน้าที่ในแผน บริหารรักษาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2561	จำนวน บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา	ผู้ร่วมการ ดำเนินงาน ตามแผน	บรรจุใหม่/ บรรจุคราว เป็นราย
บุคลากรสตรีที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพมาตรฐานสากล	1.1 คุณภาพการเรียนการสอนคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในเวียงจันทร์ วิชาชีววิทยาอย่างนั้น และเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษา	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอน ด้วยสื่อการสอนดิจิทัล 1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	40	500	576	86.81
บุคลากรสตรีที่ 2 : พัฒนาการบริการที่มีคุณภาพ บริหารจัดการองค์กรด้วย หลักธรรมาภิบาลอย่างมี	2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมุ่ง เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ อาทิเช่นรับความสนใจและประเมิน หลักธรรมาภิบาลอย่างมี	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาตามมาตรฐาน - สาขาวิชาการ - สายสนับสนุน รวม	20	136	576	23.62
		2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาตามตัวบ่งชี้ - สายสนับสนุน	25	146	576	25.35
						บรรจุใหม่

โดยสำหรับรัฐธรรมนูญและบัญชีรายรับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 50.00  
สูตรการคำนวณ  
$$\text{จำนวนรัฐธรรมนูญที่บรรจุเป็นราย} \times 100 = \text{ร้อยละ} = 4 = 80.00$$
 บรรจุเหลือร่องรอยคงเหลือ

จำนวนรัฐธรรมนูญที่หักภาษี

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดบดีนัญหาศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

ตัวชี้วัดและตัวเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ตัวเป้าหมาย		
			หน่วยบบ ตัวเลข	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	ผู้ทำการดำเนินงาน
1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและตัวชี้วัด	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอน ตัวชี้วัดและการสอนดีที่สุด	คณบดีครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	40	10
ยุ่งรับปัจจุบันการ วิชาชีพของตนเองและ เป้าหมายต่อไป	(ค่าเป้าหมายยังคงอยู่ต่อไป) การพัฒนามนoger พระนคร ระบบที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีครุศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	40	53
ให้แก่ศึกษา	คณบดีศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีศึกษาศาสตร์	คณบดีศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	40	27
ให้แก่ศึกษา	รวม	ร้อยละ	40	90	93
					96.77
				58	67
					86.57
				113	121
					93.39
				94	95
					98.95
				30	31
					96.77
				25	27
					92.59
				500	576
					86.81

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 40.00

จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนา  $\times 100\% = 500 = 86.81$  บ รรจุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรทั้งหมด  
จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนา

576

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดบศตวรรษที่ 1 : พัฒนาการสู่การศึกษาให้สอดคล้องพัฒนาต่อสูงสุด

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณานักจราจรยั่งยั่นเพื่อสนับสนุนศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ศิษย์

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนฯ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ตัวเป้าหมาย			
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ผลการดำเนินงาน
1.1 คณานักจราจรยั่งยั่นเพื่อสนับสนุนศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและค่าเป้าหมายของแผนฯ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนฯ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร) ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	9	39	23.08
วิชาชีพของตนเองและทักษะที่มีอยู่ให้เป็นที่ยอมรับในวงการ	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	8	75	10.67
การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	4	28	14.29
ประเมินตัวต่อตัว (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	21	93	22.58
ประเมินตัวต่อตัว (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	26	67	38.81
ประเมินตัวต่อตัว (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	36	121	29.75
ประเมินตัวต่อตัว (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	17	95	17.89
ประเมินตัวต่อตัว (พ.ศ.2560-2564)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 72% ต่อปี	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	9	31	29.03
รวม	รวม	รวม	ตามแผนปี 61 ร้อยละ 20	136	576	23.61

ค่าเป้าหมายที่กำหนดโดยแผนบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 20.00

สูตรการคำนวณ  
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา  $\times 100\% = \frac{136}{576} = 23.61$  บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรทั้งหมด  
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ประดิษฐ์ธนกรศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการศึกษาในรัฐมนตรีมหาดไทยกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารพัฒนาศักยภาพมนต์รัตน์สากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารพัฒนาศักยภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย			
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ผลการดำเนินงาน
1.1 คณจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	คณบดีคณะครุศาสตร์วุฒิสาหกรรม	ร้อยละ	25	8	39	20.51
คณบดีคณะโภชนาศึกษาครุศาสตร์	ร้อยละ	25	23	75	30.67	
คณบดีคณะโภชนาศึกษาครุศาสตร์	ร้อยละ	25	3	28	10.71	
คณบดีบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	25	26	93	27.96	
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	25	23	67	34.33 ๙	
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	25	31	121	25.62	
คณบดีศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	25	21	95	22.11	
คณบดีวิชาการและอาชญากรรม	ร้อยละ	25	6	31	19.35	
คณบดีมนต์รัตน์และการออกแบบ	ร้อยละ	25	5	27	18.52	
รวม	ร้อยละ	25	146	576	25.35	

ค่าเป้าหมายที่กำหนดโดยแผนบริหารพัฒนาศักยภาพ ท.ศ. 2561 ทั้งหมดอยู่ที่ 25.00

สูตรการคำนวณ

$$\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100\% = 146 = 25.35 \quad \text{บรรลุเป้าหมาย}$$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารพยากรณ์บุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561  
ประดิษฐ์ธรรมศรี 2 : พัฒนาระดับภารกิจการรองคณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์และมนุษย์เพื่อให้บุคลากรที่งานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาบุคคลนักเรียนเพื่อให้บุคลากรที่งานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี  
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารพยากรณ์บุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย			ค่าเป้าหมาย	
			หน่วยบบ	ค่าเป้าหมาย	ตามแผนปี 61	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ทรงต่อ
2.1 ฝึกอบรมฯเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมืออาชีพ	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีวศึกษา	คณบดีคุณศาสตร์藝術สาขาวิชากรรรม	ร้อยละ	60	33	39	84.62
ทุนนักเรียนฯเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมืออาชีพ	คณบดีเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	60	74	75	98.67	
สาขาวิชาการ	คณบดีคณิตศาสตร์&สารมาตฐาน	ร้อยละ	60	28	28	100.00	
อย่างมืออาชีพ	คณบดีบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	60	93	93	100.00	
พัฒนาสู่ป	คณบดีมนุษย์ประชานคร ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	60	62	67	92.54	
ความปลอดภัยและมนต์เสน่ห์	คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	60	92	121	76.03	
และมีคุณภาพชีวิตดี	คณบดีศิลปศาสตร์	ร้อยละ	60	91	95	95.79	
	คณบดีสาขาวิชากรรรมสังคมและออกัสเปเพชร	ร้อยละ	60	30	31	96.77	
	คณบดีสาขาวิชากรรรมสังคมและการออกแบบ	ร้อยละ	60	27	27	100.00	
	รวม	ร้อยละ	60	530	576	92.01	

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารพยากรณ์บุคคล พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 60.00

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา  $\times 100\% = 530 = 92.01$  บรรลุเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรที่ทรงต่อ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประเด็นทุรศานที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ  
เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ร้อยละบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี			
			หน่วยบบคุก	ค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ทรงมาตรฐาน
2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามมาตรฐาน	คณบดีครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	60	25	27
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	การพัฒนาตามมาตรฐาน	คณบดีมนุษย์ศาสตร์ฯ	ร้อยละ	60	53	57
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ส่ายเส้นสานะ	คณบดีศิลปศาสตร์	ร้อยละ	60	26	26
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	(ค่าเป้าหมายสูงสุดของตามแผน)	คณบดีบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	60	73	78
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	การพัฒนาที่ร่วมกัน	คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	60	28	30
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	คณบดีศิลปศาสตร์	ร้อยละ	60	50	65
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ระบบที่12 (พ.ศ.2560-2564))	คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	60	27	28
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ความไม่สงบในประเทศ	คณบดีวิชาชีวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	60	26	27
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	และการจัดการภายในประเทศ	คณบดีศิลปศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	ร้อยละ	60	21	22
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สถานที่ท่องเที่ยวและท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	สถาบันวิจัยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	60	22	22
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สำนักงานบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ร้อยละ	60	59	61
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สถาบันภาษา	สถาบันสหวิทยาการและภาษาไทย	ร้อยละ	60	32	34
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สถาบันสหวิทยาการติดต่อและทุ่นยนต์	สถาบันสหวิทยาการติดต่อและทุ่นยนต์	ร้อยละ	60	1	3
					6	100.00

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารธุรกิจพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้กับชุมชนฯ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประเด็นที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ  
เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ร้อยละบุคลากรของสถานงานนอกรัฐบดี				
			หน่วยบบ ค่าเป้าหมาย ตามแผนปี 61	ค่าเป้าหมาย ตามแผนปี 61 ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	ผลการดำเนินงาน
2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ฝึกอบรมทางอาชีพ	สำนักงานตรวจสอบภายใน	ร้อยละ	60	7	7	100.00
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาตัวของอาชีพ	ร้อยละ	60	4	4	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	สายสนับสนุน	ร้อยละ	60	35	36	97.22	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	(ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน) การพัฒนาทุนมนุษย์	ร้อยละ	60	41	41	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	60	23	25	92.00	๐
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ความปลอดภัยและสมส่วน	ร้อยละ	60	29	29	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	60	24	25	96.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ	60	7	7	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การสื่อสารองค์กร	ร้อยละ	60	12	12	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	การศึกษาและอบรม	ร้อยละ	60	9	9	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักประสานคุณภาพฯ	ร้อยละ	60	6	6	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันวิทยาศาสตร์และพัฒนาชีวภาพฯ	ร้อยละ	60	4	6	66.67	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์บริการจัดการครัวเรือนฯ	ร้อยละ	60	4	4	100.00	
บุคลากรทำางาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ประเมินพัฒนารัฐ	ร้อยละ	60	4	4	100.00	
	รวม	ร้อยละ	61	658	701	93.87	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตัวเล็กบรรลุภารกิจตามมาตรฐานคุณภาพ	เป้าประสงค์ที่ 2.1 ร่วงบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพเชิงทั่วไป
สูตรการคิดคำนวณ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา $\times 100\% = 532 = 76.44$ บรรจุเป้าหมาย
	จำนวนบุคลากรทั้งหมด 696

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารที่มุ่งลดลงของมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ราชมงคลและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดิษฐ์ธาราสถาธ์ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ  
ปรับเปลี่ยน 2.1 มีระบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพเชิงตัวตัว

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ราชมงคลชั้นนำ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแล
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนแม่นปี 61	จำนวนบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ	
2.1 มีระบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมทางอาชีวศึกษา	ศูนย์ศึกษาฯร่วมกับสถาบันฯ	ร้อยละ	50	2	27	7.41
บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาทักษะงานให้กับบุคลากร	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	2	57	3.51
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	20	26	76.92
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	50	78	64.10
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	25	30	83.33
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	2	65	3.08
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	5	28	17.86
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	24	27	88.89
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	2	22	9.09
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	12	22	54.55
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	29	61	47.54
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	9	34	26.47
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	2	3	66.67
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	7	6	116.67
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	1	7	14.29
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์ฯที่ได้รับการประเมินโดยไม่ได้รับการประเมินมาตรฐาน	ศูนย์ฯ	ร้อยละ	50	1	4	25.00

รายงานผู้ผลการดำเนินการตามแผนบริหารที่มีผลใช้บูรณาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประดับนิยมศักดิ์ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพรองรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารพัฒนาครุภารกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย				ผู้กำกับดูแล	ผู้ดำเนินงาน
			หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	จำนวนคนคราที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ทั้งหมด		
2.1 มีระบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพรองรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพรองรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	กองกลาง	ร้อยละ	50	24	36	66.67	6.67
บุคลากรทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาครัวเรือนที่ดี	กองกลาง	ร้อยละ	50	9	41	21.95	21.95
พัฒนาระบบสุขภาพ	สายสัม�ันธ์บุญ	กองนโยบายและแผน	ร้อยละ	50	12	25	48.00	48.00
พัฒนาระบบสุขภาพ	(ค่าเป้าหมายลดต่อห้าปีตามแผน)	กองบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	50	8	29	27.59	27.59
พัฒนาระบบสุขภาพ	การพัฒนาผู้ศึกษา	กองบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	50	25	25	100.00	100.00
ทราบและเข้าใจในระบบ	กองวิชาชีวศึกษา	กองบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	50	4	7	57.14	57.14
ทราบและเข้าใจในระบบ	กองสื่อสารองค์กร	กองกลาง	ร้อยละ	50	12	12	100.00	100.00
และเข้าใจในระบบ	กองศิลปะและธุรกิจ	กองกลาง	ร้อยละ	50	7	9	77.78	77.78
และเข้าใจในระบบ	สำนักประชาสัมพันธ์	กองกลาง	ร้อยละ	50	2	6	33.33	33.33
และเข้าใจในระบบ	สถาบันวิทยาศาสตร์และนักศึกษา	กองกลาง	ร้อยละ	50	3	6	50.00	50.00
และเข้าใจในระบบ	ศูนย์การจัดการค่าวัสดุ	กองกลาง	ร้อยละ	50	4	4	100.00	100.00
และเข้าใจในระบบ	ศูนย์ประเมินมาตรฐาน	กองกลาง	ร้อยละ	50	1	4	25.00	25.00
รวม		กองกลาง	ร้อยละ	50	304	701	43.37	43.37

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เท่ากับร้อยละ 50.00

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา  $\times 1000\% = 304 = 43.37 = \text{ค่าเป้าหมาย}$

จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนา

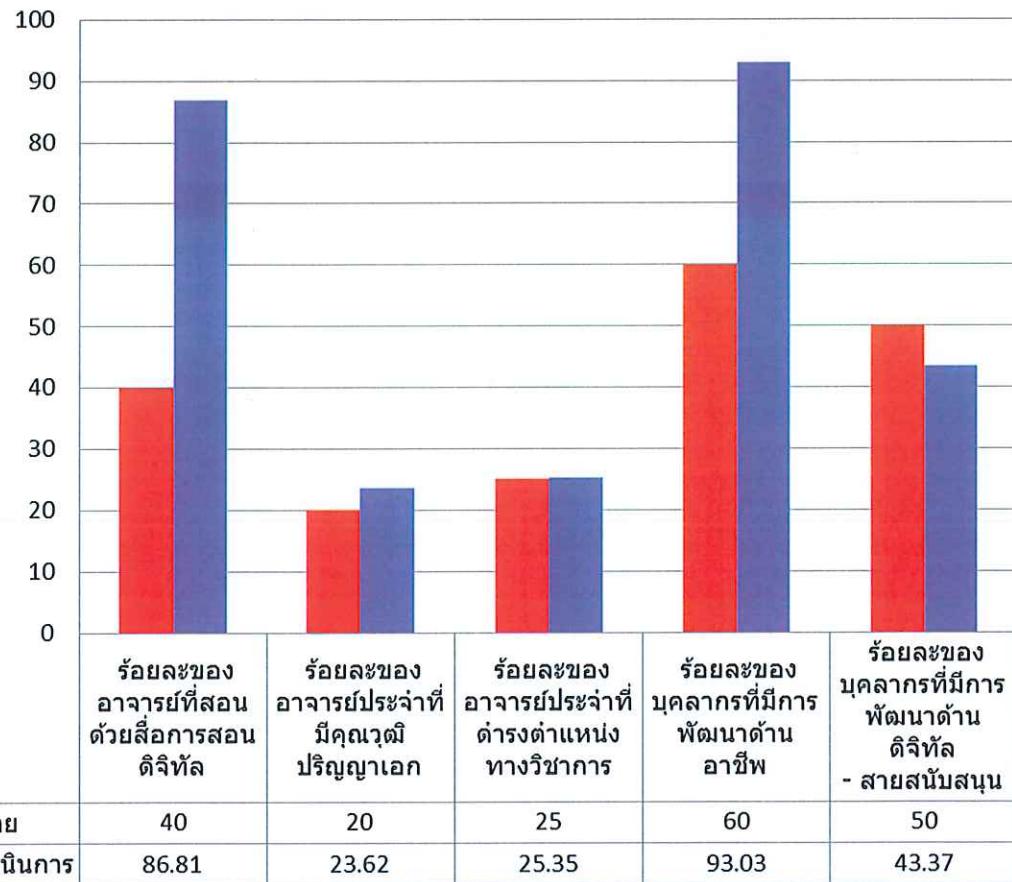
701

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

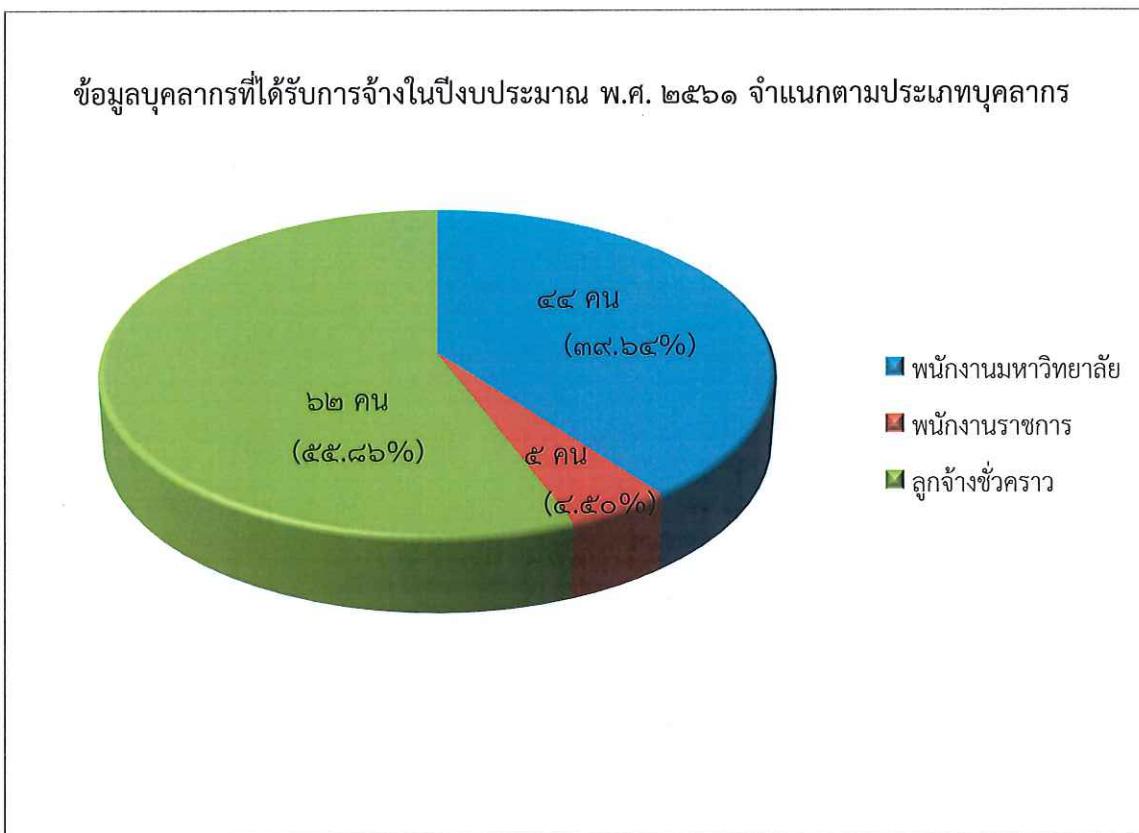
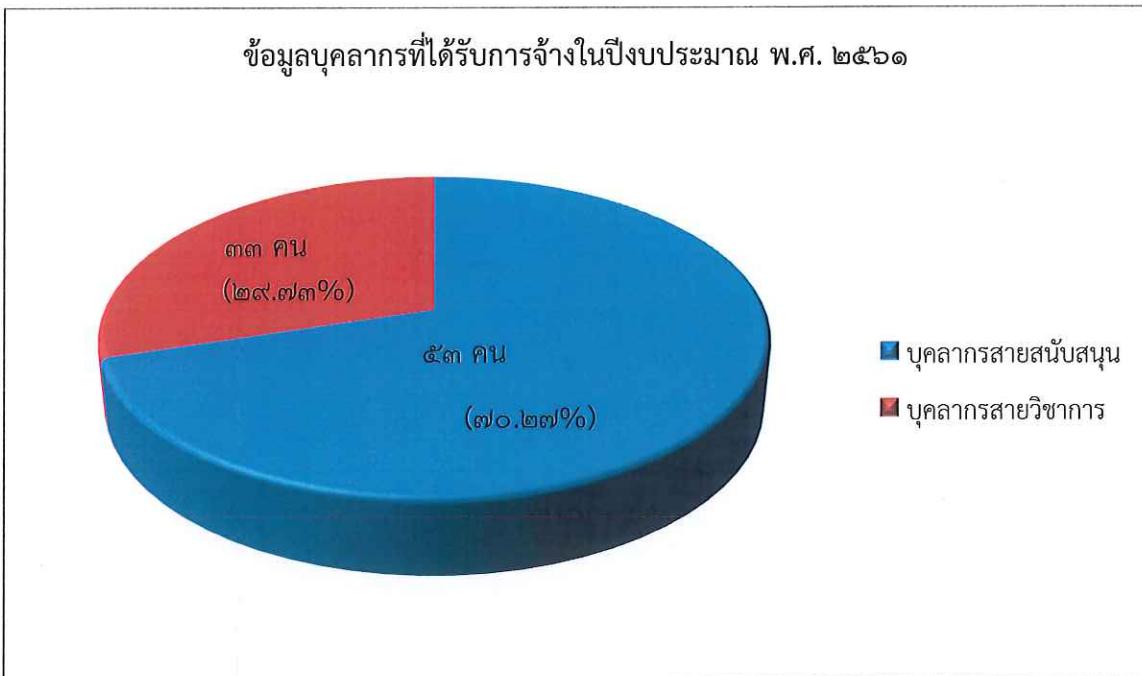
มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ กอง สถาบัน สำนัก ศูนย์ และสถานีวิทยุฯ ในส่วนของคณะ มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการสรรหา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

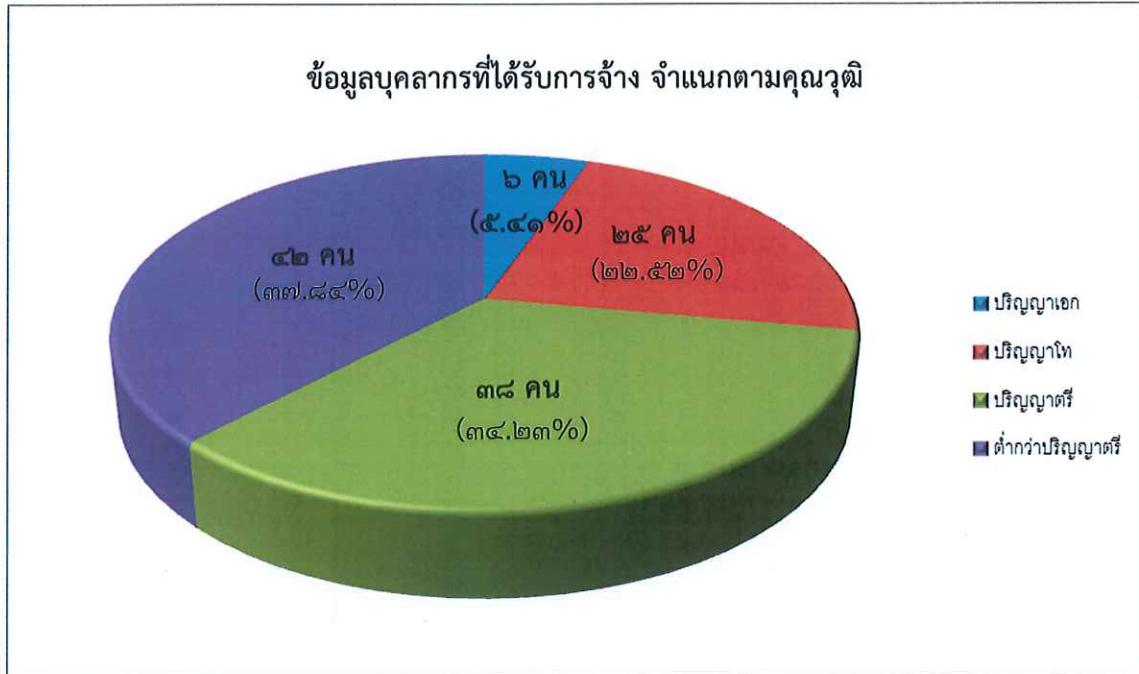
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) มหาวิทยาลัยบรรจุบุคคลากร ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนการจ้างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

หน่วยงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม		
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	หัวหน้า
คณบดีคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๔
คณบดีเทคโนโลยีหندรัตน์	๕	๐	๐	๐	๐	๗	๕	๗	๑๙
คณบดีเทคโนโลยีสารสนเทศ	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓	๓
คณบดีบริหารธุรกิจ	๗	๐	๐	๐	๐	๑๙	๗	๑๙	๓๕
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๔
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์	๕	๒	๐	๐	๒	๘	๗	๑๐	๒๙
คณบดีศึกษาศาสตร์	๕	๑	๐	๐	๒	๓	๗	๔	๑๖
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๖	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
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและทุนยนต์	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๖	๘
กองกลาง	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
กองคลัง	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๖	๘
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
สถาบันวิทยสารานุรักษ์และการศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๒
สถาบันภาษา	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๒
<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๑๕</b>	<b>๐</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕๘</b>	<b>๓๓</b>	<b>๗๘</b>	<b>๑๑๑</b>
(คิดเป็นร้อยละ)	๕๕.๗๙	๒๙.๓๐	๐.๐๐	๙.๔๗	๗.๕๕	๑๐๙.๕๗	๖๒.๔๖	๑๔๗.๑๗	๒๐๙.๔๗
รวมทั้งสิ้น	๕๕	๑๕	๐	๕	๕	๕๘	๓๓	๗๘	๑๑๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๓๙.๖๔	๑๕.๕๐	๐	๕.๕๖	๕.๕๖	๑๐๐.๐๐	๓๓.๐๐	๗๘.๐๐	๑๑๑.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑





#### การดำเนินการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๑ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตาม มาตรฐานที่ สกอ. กำหนด

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

๑.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดโครงการ

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

ระยะที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมภานุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลวีเวย์ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการรายงานผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (เกณฑ์เดิม) และช่วงบ่ายเป็นการแบ่งกลุ่มคลินิกวิชาการให้คำปรึกษาตามสาขาวิชา โดยวิทยากร คือ คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุระกำพลธร ศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วงศิริเศษ ศาสตราจารย์ ดร.ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ ศาสตราจารย์ กิตติคุณ เดชา บุญค้ำ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อ่านเปรี้อง



ระยะที่ ๒ คลินิกให้คำปรึกษาวิชาการในการจัดทำผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบการสอนโดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ - ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ดิ วารี พัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการที่สามารถเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการได้ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะกรรมการวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะกรรมการคุรุศาสตร์ คณะกรรมการสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และคณะกรรมการสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ รวม ๔๗ คน โดยมีวิทยากร คือ ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุระกำพลธร ศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วงศิริเศษ ศาสตราจารย์ ดร.ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ เดชา บุญค้ำ และผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



กลุ่มที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ดี วารี พัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการที่สามารถเสนอขอให้มหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ภายใน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ รวม ๗๗ คน โดยมีวิทยากร คือ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อ่านเปรือง ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ และ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



(๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม Ad & Pr Presentation Room ชั้น ๓ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน รวม ๑๘ คน โดยมี ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ยุบล เบญจรงค์กิจ เป็นวิทยากร



๑.๔ มหาวิทยาลัยนำระบบ HRM (Human Resource Management) ในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลผู้從事งาน ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรดังกล่าว



# มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลิตผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างสุขค่าครองชีวิต

หน้าแรก กองบริหารงานบุคคล ออกเอกสารนับ



- คานศึกษา บรรชุ ธรรมใจ
- คานที่มีความบุคคล
- คานยังดินเพียร์วิทยา
- คานที่มีความสามารถ
- ชื่อยุทธศาสตร์การค้าและพาณิชย์

ประชาสัมพันธ์

- ประชาสัมพันธ์เมืองต่างๆ
- รายบานเดือนบุคลากร ๘ บริษัท
- ชื่อยุทธศาสตร์การค้าและพาณิชย์ & บริษัท**
- รายบานเดือนบุคลากร ๘ บริษัท
- ชื่อยุทธศาสตร์กัญญาภัณฑ์
- ตรวจสอบค่าใช้จ่ายของเจ้าของรถ
- ชื่อยุทธศาสตร์ปั๊มน้ำมัน
- เพิ่มบุคลากร
- รายงานเดือนบุคลากร ๘ บริษัท
- รายงานเดือนบุคลากรปั๊มน้ำมัน
- ศึกษาดูแลค่าครองชีวิต
- รายงานเดือนบุคลากรปั๊มน้ำมันของบุคลากร
- บุคลากร
- รายงานเดือนบุคลากรของบุคลากร

บางส่วนบันทึกยารณ์ สบตันบันทบัน

คุณภาพให้คะแนนตัวตัว : 1,454  
ใช้ระบบบันทึกครั้งที่ : 27/05/2019  
เวลา 10:01 น.

The screenshot shows a search interface for academic planning. It includes fields for selecting departments (คณะ) and subjects (สาขาวิชา), and buttons to generate reports in Excel format.

ค่าตอบแทนทางวิชาการ & บริการ FEE	ค่าตอบแทนทางวิชาการ	ค่าตอบแทนทางวิชาการ	รายรับด้วยวิธี
* ปีที่ต้องการ: - เลือก - * ค่าตอบแทน: * ค่าตอบแทน: [button] 生成 Excel File	* ปีที่ต้องการ: - เลือก - * ค่าตอบแทน: * ค่าตอบแทน: [button] 生成 Excel File	* ปีที่ต้องการ: - เลือก - * ค่าตอบแทน: * ค่าตอบแทน: [button] 生成 Excel File	* ปีงบประมาณ: □ สัญญาให้เช่าและภาระ ๓๐ ปี [button] 生成 Excel File

## ๒. ผลการดำเนินการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

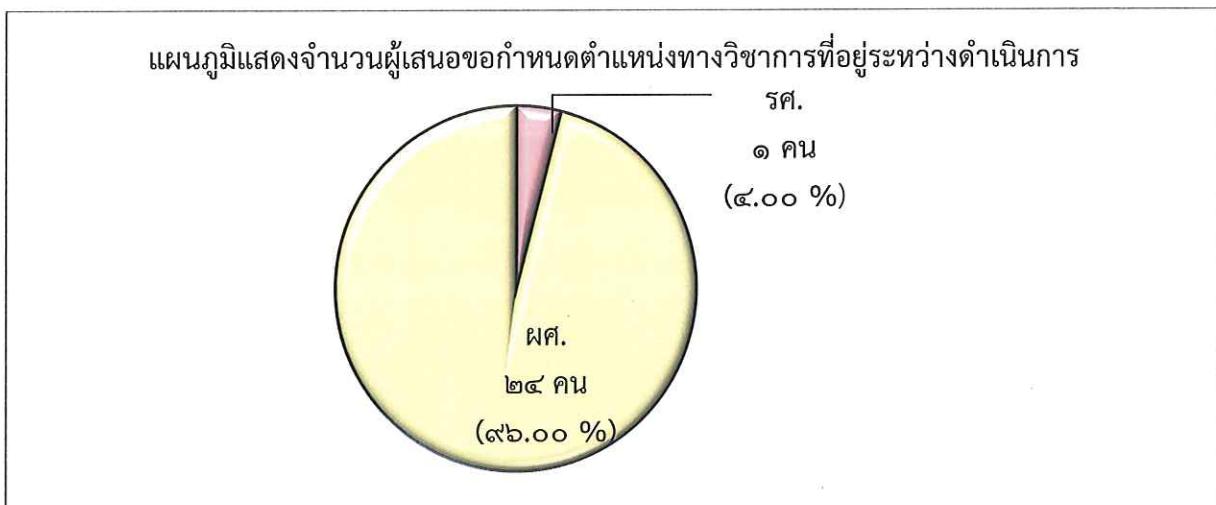
๒.๑ จำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

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)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	-	๑
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	๒	๒
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๔	๔
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๔	๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๔	๔
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	๗	๗
คณะศิลปศาสตร์	-	-	๑	๑
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	๑	๑
รวมจำนวน (คิดเป็นร้อยละ)	-	๑	๒๔	๒๕
	-	๔.๐๐	๙๖.๐๐	๑๐๐.๐๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)



๒.๒ ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ทำการดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงเปรียบเทียบแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ กับผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหน้าถัดไป

ตารางเปรียบเทียบแผนพัฒนาตามแน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑  
กับผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตามแน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน่วยงาน	แผนพัฒนาตามแน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑							ผลการการดำเนินการตามพัฒนาตามแน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑						
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อ.	รวมทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ				อ.	ทั้งหมด		
	ศ.	รศ.	ผศ.	รวม			ศ.	รศ.	ผศ.	รวม				
คณบดีคณศาสตร์ อุตสาหกรรม	๑	๗	๒๐	๒๘	๑๐	๓๙	๐	๐	๔	๔	๓๑	๓๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๒๖.๖๓	๑๙.๔๒	๕๒.๖๓	๗๓.๖๔	๒๖.๓๒	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๒๐.๕๗	๒๐.๕๗	๗๙.๔๒	๑๐๐.๐๐		
คณบดีเทคโนโลยี	๑	๒๐	๓๙	๕๙	๑๙	๗๙	๐	๒	๒๒	๒๔	๔๑	๗๔		
คณบดีคณศาสตร์	(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๓๐	๒๔.๙๗	๔๙.๓๕	๗๖.๑๒	๒๓.๓๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๒.๖๗	๒๙.๓๓	๓๒.๐๐	๖๔.๐๐	๑๐๐.๐๐	
คณบดีเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน	๑	๒	๒๒	๒๔	๔	๒๙	๐	๑	๒	๓	๒๔	๒๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๔๔	๖.๙๐	๗๕.๘๖	๘๖.๒๑	๑๓.๗๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๓.๔๗	๗.๑๔	๑๐.๗๑	๙๙.๒๙	๑๐๐.๐๐		
คณบดีบริหารธุรกิจ	๐	๓๐	๔๑	๗๑	๒๐	๕๑	๐	๐	๒๖	๒๖	๖๕	๗๑		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๓๒.๙๗	๔๕.๐๕	๗๔.๐๗	๒๑.๙๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๒๔.๕๗	๒๔.๕๗	๗๑.๔๓	๑๐๐.๐๐		
คณบดีวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	๐	๑๕	๕๐	๖๕	๔	๖๙	๐	๐	๒๓	๒๓	๔๔	๖๗		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๑.๗๔	๗๒.๔๖	๙๔.๒๐	๔๕.๘๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔๓.๓๓	๔๓.๓๓	๕๖.๖๗	๑๐๐.๐๐		
คณบดีศิรุรัมศาสตร์	๐	๒๙	๗๐	๙๙	๒๑	๑๒๐	๐	๒	๒๙	๓๑	๘๒	๑๒๓		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๔.๗๗	๕๕.๓๓	๘๒.๕๐	๒๗.๔๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๖๓	๒๓.๕๘	๒๔.๒๑	๗๕.๗๙	๑๐๐.๐๐		
คณบดีศิลปศาสตร์	๑	๒๑	๕๑	๗๑	๑๑	๑๖	๐	๑	๒๐	๒๑	๖๙	๙๐		
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๑๒	๒๓.๖๐	๕๗.๓๐	๘๒.๖๐	๒๗.๔๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๑๑	๒๒.๒๒	๒๓.๓๓	๗๖.๖๗	๑๐๐.๐๐		
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งหอ และออกแบบแฟชั่น	๐	๖	๑๕	๒๑	๑๑	๓๒	๐	๐	๖	๖	๒๕	๓๑		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๑๙.๗๔	๔๙.๘๙	๖๔.๖๓	๑๔.๗๙	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๑๑	๑๙.๓๔	๑๙.๓๔	๘๐.๖๕	๑๐๐.๐๐		
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๐	๒	๑๖	๑๘	๘	๒๖	๐	๐	๔	๔	๒๒	๒๗		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๗.๖๙	๖๑.๕๔	๖๙.๒๓	๑๐.๗๗	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๙.๕๒	๑๙.๕๒	๘๐.๔๘	๑๐๐.๐๐		
รวม	๔	๑๓๒	๓๙๓	๔๕๙	๑๑๒	๔๗๙	๐	๖	๑๔๑	๑๔๗	๔๑๔	๔๕๙		
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๗๐	๒๓.๑๒	๕๒.๔๗	๘๐.๓๙	๑๙.๖๑	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๕	๒๔.๖๙	๒๔.๖๙	๗๕.๒๖	๑๐๐.๐๐		

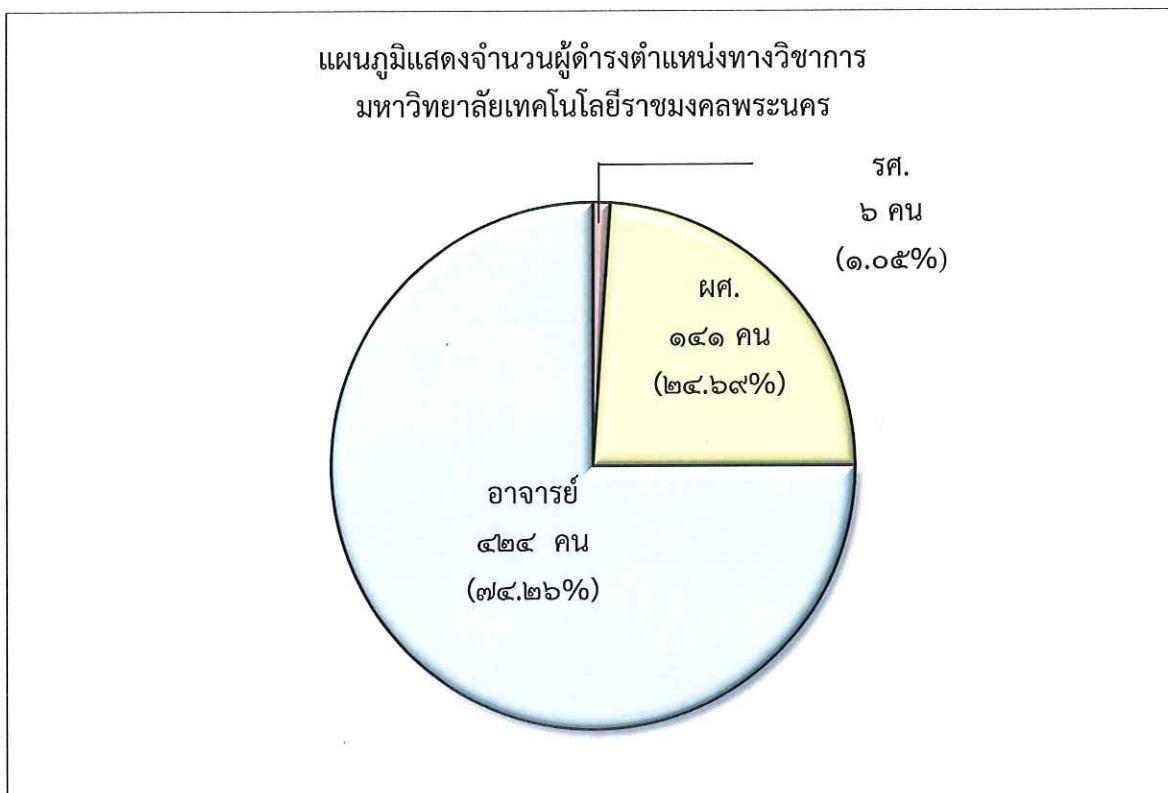
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

๒.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

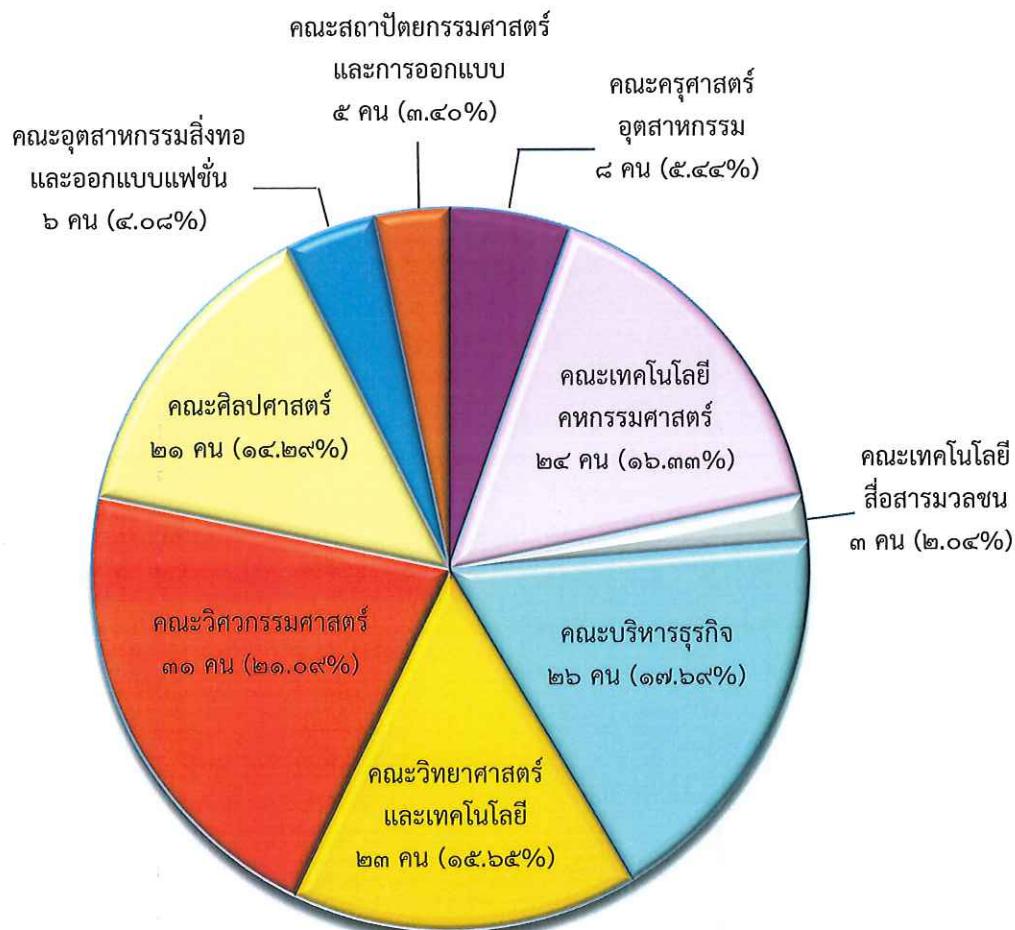
ตารางเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามแผนตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย  
ด้านการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดการบริหาร (๑๕ ปี)	ตัวชี้วัด ๕ ปี	หน่วยนับ ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๑	ผลการ ดำเนินงาน ตามแผนฯ ปี ๒๕๖๑	บรรลุ/ ไม่บรรลุ ค่าเป้าหมาย
ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณภาพและ 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 ๑๔๑ คน และอาจารย์ จำนวน ๔๒๔ คน คิดเป็นสัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คือ ๐.๐๐ : ๑.๐๕ : ๒๔.๖๙ : ๗๔.๒๖



แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ (รองศาสตราจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์)  
จำแนกตามคณะ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

และการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับบัญชีรายรับของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวชี้วัดคือ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดค่า เป้าหมายไว้ คือ ๒๕ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน ๑๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๔ สรุปได้ว่าผลการดำเนินงานในการพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สูงกว่าค่าเป้าหมายตามที่บัญชีรายรับของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงบรรลุค่าเป้าหมายตามที่บัญชีรายรับของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้

## การดำเนินการให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิ

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

### ๓. การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๒ จัดสรุปทุนการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

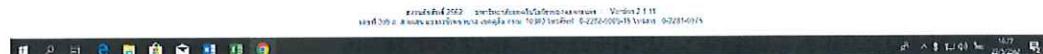
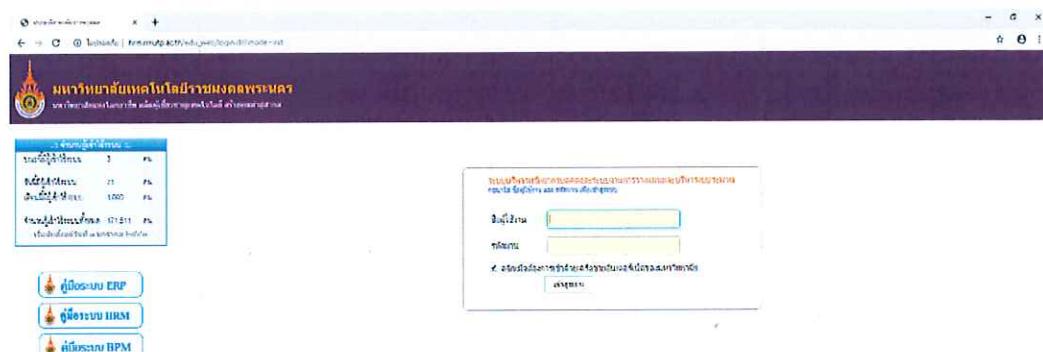
๒.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์สมัครรับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนภายนอก ได้แก่ ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒.๔ บรรจุอาจารย์ในคุณวุฒิปริญญาเอก

### ๔. การนำระบบ HRM (Human Resource Management) ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยใช้ระบบ HRM ในการจัดเก็บข้อมูลผู้ที่ลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ข้อมูลการทำสัญญา การจัดทำคำสั่ง การขยายเวลาศึกษาต่อ การรายงานผลการศึกษา การรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ การขอใช้ทุนการศึกษา เป็นต้น เพื่อใช้ในการตรวจสอบ กำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับ

พัฒนาบุคลากรดังกล่าว



หน้าจอแสดงผลของโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพนักงานในระบบ

รายการพนักงาน

รายการพนักงาน	ชื่อพนักงาน	วันเดือนปีเกิด	เพศ
พนักงานที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน	นายสมชาย ใจดี	01-01-1980	ชาย
พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทน	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	01-01-1980	หญิง

รายการพนักงาน

รายการพนักงาน	ชื่อพนักงาน	วันเดือนปีเกิด	เพศ
พนักงานที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน	นายสมชาย ใจดี	01-01-1980	ชาย
พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทน	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	01-01-1980	หญิง



หน้าจอแสดงผลของโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพนักงานในระบบ

รายการพนักงาน

รายการพนักงาน	ชื่อพนักงาน	วันเดือนปีเกิด	เพศ
พนักงานที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน	นายสมชาย ใจดี	01-01-1980	ชาย
พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทน	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	01-01-1980	หญิง

รายการพนักงาน

รายการพนักงาน	ชื่อพนักงาน	วันเดือนปีเกิด	เพศ
พนักงานที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน	นายสมชาย ใจดี	01-01-1980	ชาย
พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทน	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	01-01-1980	หญิง



## ๕. ข้อมูลการพัฒนาอาจารย์

### ๕.๑ ข้อมูลจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

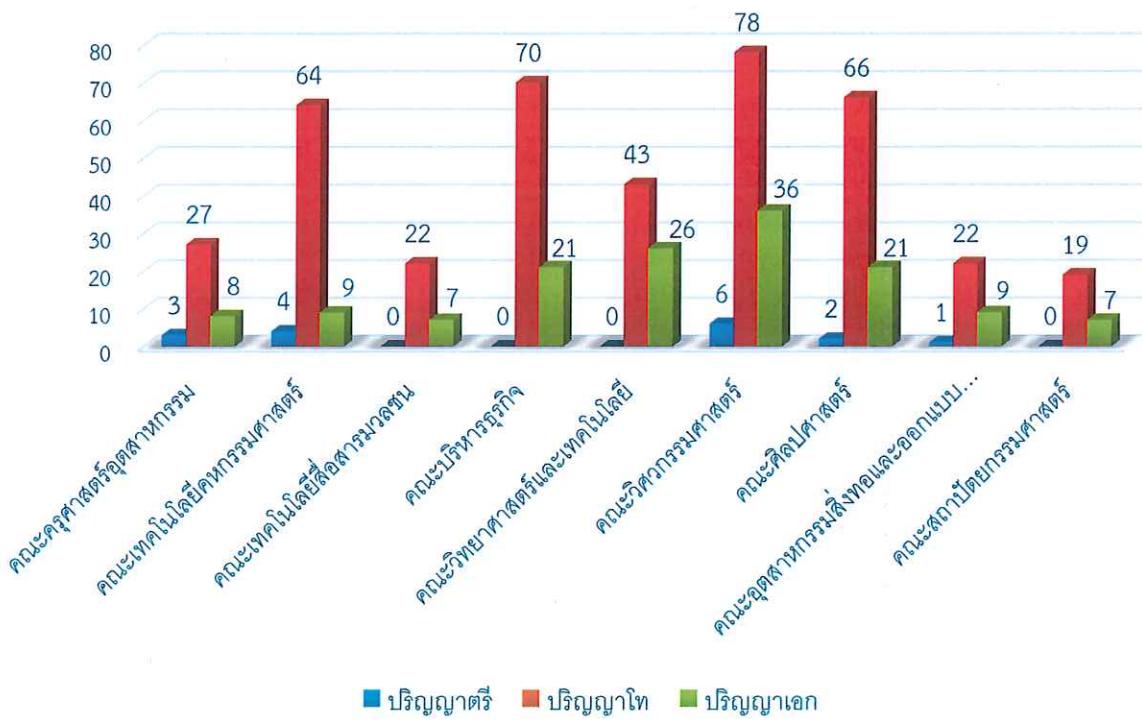
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๗๑ คน ประกอบด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน ระดับปริญญาโทจำนวน ๔๑ คน ระดับปริญญาเอกจำนวน ๑๔๔ คน ดังตารางแสดงสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์จำแนกตามคณะ ดังนี้

ตารางแสดงสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์จำแนกตามคณะ

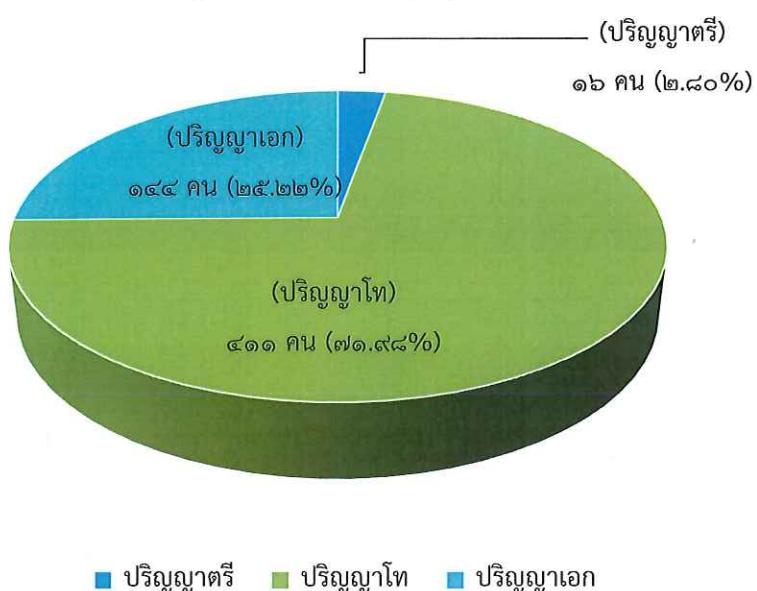
หน่วยงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวมจำนวน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๒๗	๙	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๘.๐๐	๗๑.๐๐	๒๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔	๖๔	๙	๗๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๐	๘๓.๑๐	๑๑.๗๐	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒๒	๗	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๖.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๗๐	๒๑	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๗.๐๐	๒๓.๗๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔๓	๒๖	๖๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๒.๓๐	๓๗.๗๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๗๘	๓๖	๑๗๐
คิดเป็นร้อยละ	๕.๐๐	๖๕.๐๐	๓๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๖๖	๒๑	๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๒.๐๐	๗๔.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ	๑	๒๒	๙	๓๒
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๐	๖๘.๘๐	๒๑.๑๐	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	-	๑๙	๗	๒๖
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๓.๐๐	๒๗.๐๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๖	๔๑	๑๔๔	๔๗๑
คิดเป็นร้อยละ	๒.๘๐	๗๑.๗๘	๒๔.๒๒	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๑

### แผนภูมิแสดงจำนวนคุณวุฒิอาจารย์



### แผนภูมิแสดงจำนวนคุณวุฒิอาจารย์



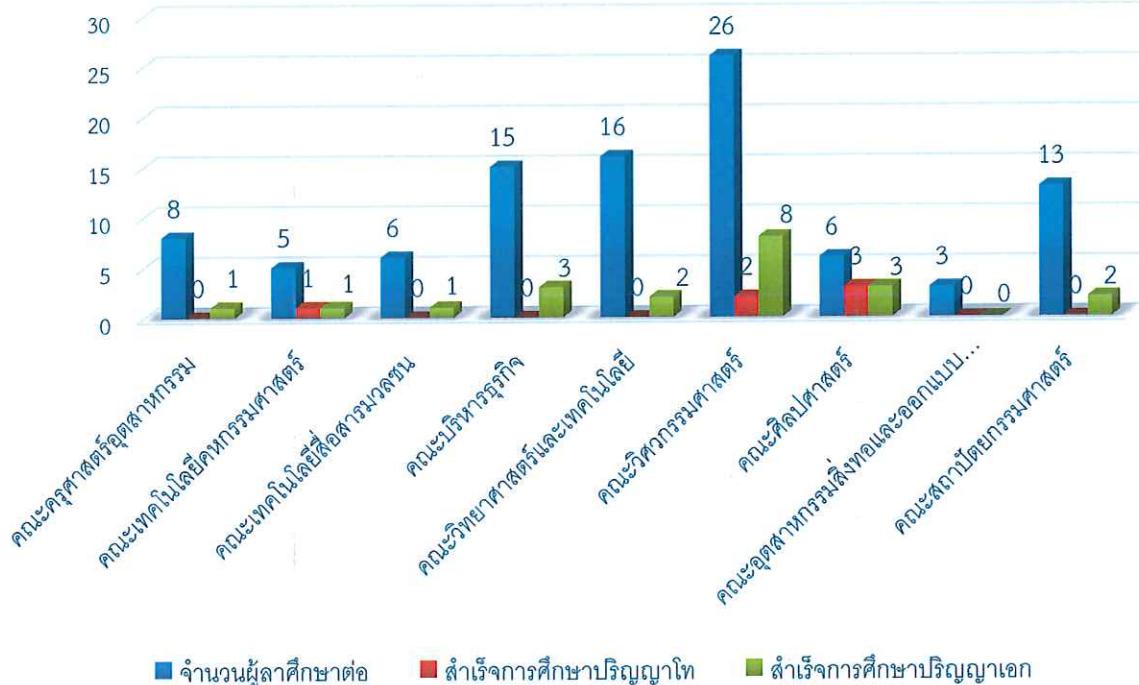
#### ๔.๒ จำนวนข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีอาจารย์ที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ที่ได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน ๘ ราย และมีผู้อยู่ระหว่างลากศึกษาต่อที่ลากศึกษาต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งยังไม่สำเร็จการศึกษาอีกจำนวน ๙๐ คน รวมมี ผู้ลากศึกษาทั้งหมด ๙๘ คน มีผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๔ คน จำแนกเป็นระดับปริญญาโทจำนวน ๓ คน ระดับปริญญาเอกจำนวน ๒๑ คน

ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างลากศึกษาต่อ

หน่วยงาน	จำนวนผู้ลากศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา			จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
		ป.โท	ป.เอก	รวม	
คณบดีคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม	๘	-	๗	๗	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	๙	๑๐	๑๖
คณบดีศิลปศาสตร์	๖	-	๓	๓	๓
คณบดีอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแบบแฟชั่น	๓	-	-	-	๓
คณบดีสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑๓	-	๒	๒	๑๑
รวมจำนวน	๙๘	๓	๒๔	๒๔	๗๔
คิดร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๓.๐๖	๒๑.๔๓	๒๔.๕๙	๗๔.๕๑

แผนภูมิแสดงจำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาแต่ละคณะ



### ๕.๓ งบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเป็นทุนการศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยได้จัดสรรเงินงบประมาณทุนการศึกษา เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๗,๖๑๕,๐๐๐ บาท (สิบเจ็ดล้านหกแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเป็นทุนผู้กพรัตน์เดิมจำนวน ๓๙ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๐,๘๘๗,๗๑๐ บาท ทุนใหม่ จำนวน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๗,๗๔๖,๙๖๔ 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)
ทุนผู้กพรัตน์เดิม	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	๗,๗๔๖,๙๖๔	๕,๕๗๒,๙๙๐	๒,๑๓๔,๓๕๘.๐๖
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๒๔.๒๔	๑๐๐.๐๐	๗.๑๑	๙๒.๘๘

แผนภูมิแสดงข้อมูลการเบิกจ่ายทุนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

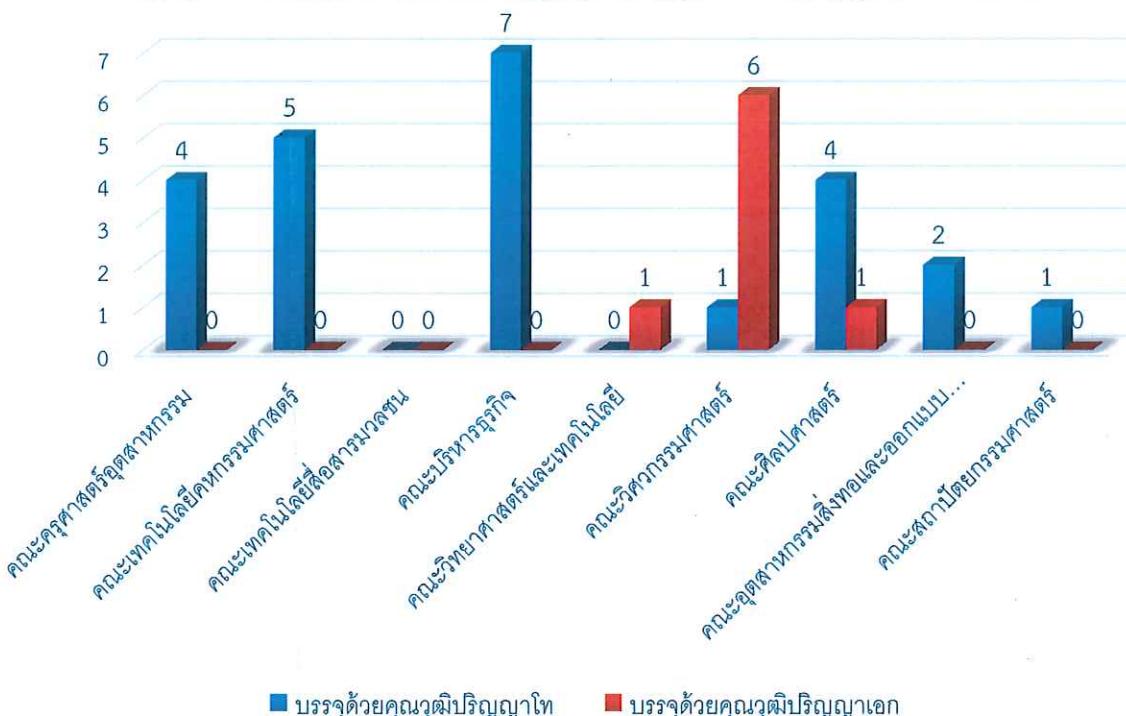


๕.๔ จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก

หน่วยงาน	จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก	
	บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาโท	บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก
คณบุคคลากรอุตสาหกรรม	๔	-
คณบุคคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย	๕	-
คณบุคคลากรในสังกัดสถาบันวิจัย	-	-
คณบุคคลากรในสังกัดบริษัทเอกชน	๗	-
คณบุคคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยและเทคโนโลยี	-	๑
คณบุคคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย	๑	๖
คณบุคคลากรในสังกัดสถาบันวิจัยและนวัตกรรม	๔	๑
คณบุคคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัย	๒	-
คณบุคคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยและสถาบันวิจัย	๑	-
รวมจำนวน	๒๔	๙

แผนภูมิแสดงจำนวนอาจารย์ที่บรรจุคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกแต่ละคณะ



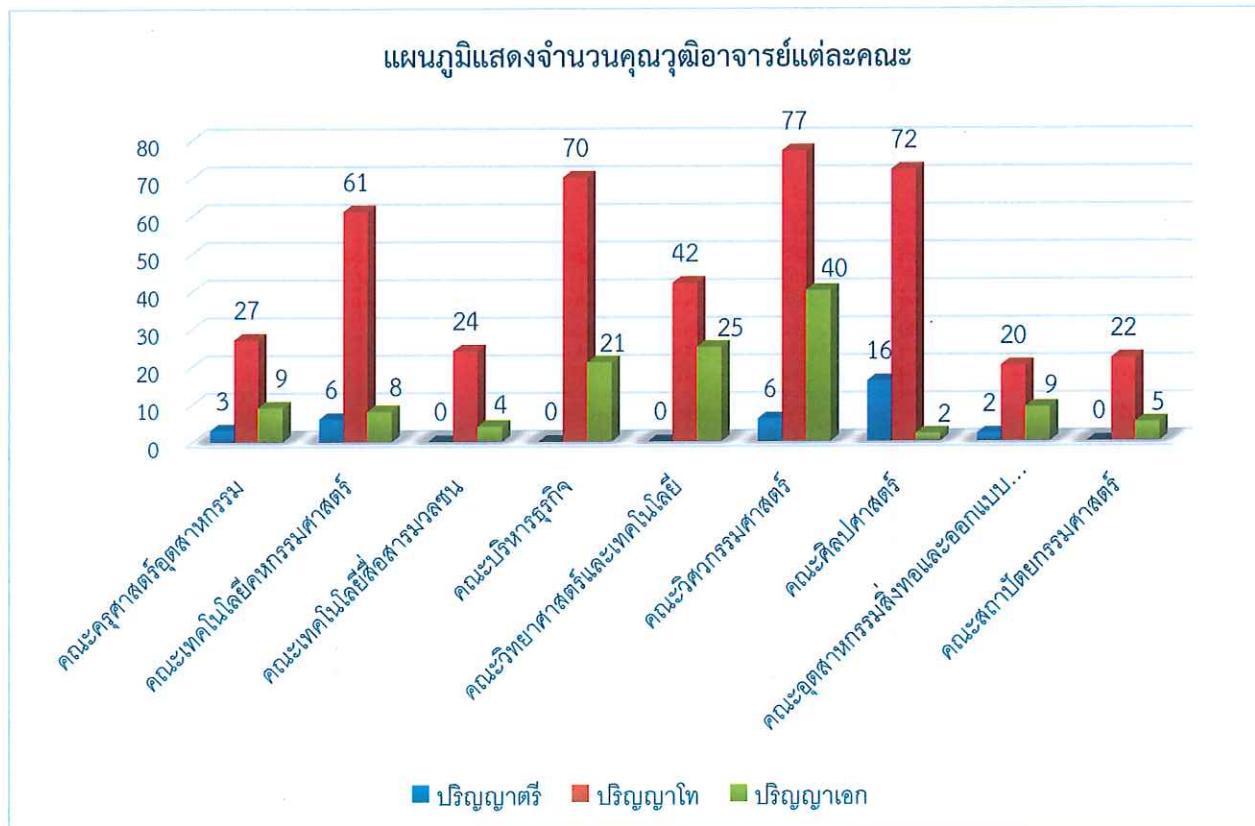
๖. ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

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	๒๓.๐๔	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔	๖๔	๙	๗๗	๖	๖๑	๙	๗๔
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๐	๘๓.๑๐	๑๑.๗๐	๑๐๐.๐๐	๘.๐๐	๘๑.๓๓	๑๐.๖๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒๒	๗	๒๙	๐	๒๔	๔	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๖.๐๐	๒๔.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๘๕.๗๑	๑๔.๒๙	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๗๐	๒๑	๙๑	๐	๗๐	๒๑	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๗.๐๐	๒๓.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๗๖.๙๗	๒๓.๐๔	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔๓	๒๖	๖๙	๐	๔๒	๒๕	๖๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๒.๓๐	๓๗.๗๐	๑๐๐.๐๐	๐	๖๒.๖๙	๓๗.๓๑	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๗๘	๓๖	๑๔๐	๖	๗๗	๔๐	๑๔๓
คิดเป็นร้อยละ	๕.๐๐	๖๕.๐๐	๓๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔.๙๙	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	๒๗.๗๗	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุอกแบบแฟชั่น	๑	๒๒	๙	๓๒	๒	๒๐	๙	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๐	๖๙.๘๐	๒๙.๑๐	๑๐๐.๐๐	๖.๔๕	๖๔.๔๒	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	๔๕๗๑	๑๙	๔๑๕	๑๓๗	๔๕๗๑
คิดเป็นร้อยละ	๒.๘๐	๗๑.๙๘	๒๕.๒๒	๑๐๐.๐๐	๓.๓๓	๗๒.๖๙	๒๕.๙๙	๑๐๐.๐๐

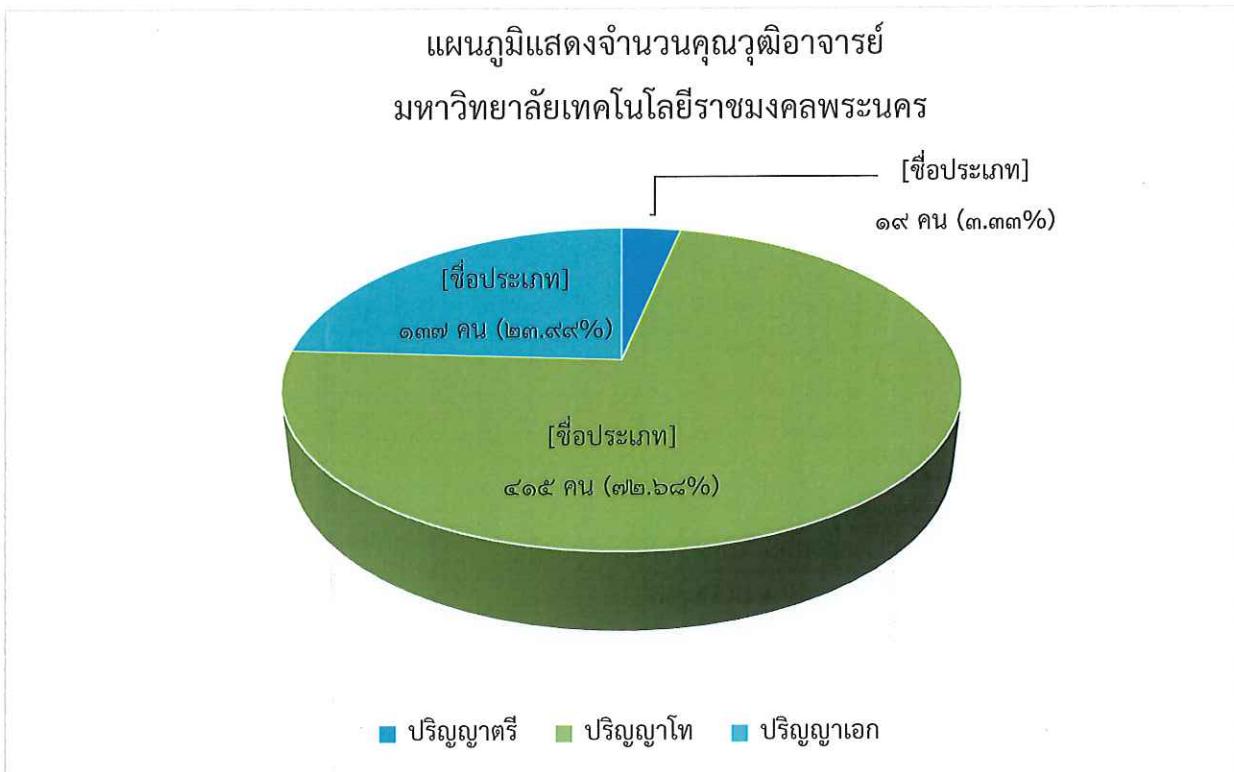
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑



๖.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตารางเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามแผนฯ กับผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดการบริหาร (๑๕ ปี)	ตัวชี้วัด ๕ ปี	หน่วยนับ ค่า เป้าหมาย ปี ๒๕๖๑	ผลการ ดำเนินงาน ตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	บรรลุ/ไม่บรรลุ ค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัย
ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิและ การเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ พัฒนาการเรียนการสอน	ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	๒๐	๒๓.๙๙	บรรลุ ค่าเป้าหมาย

**สรุป** จากผลการดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลการดำเนินงานในภาพรวม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) คือ มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน ปริญญาโท จำนวน ๕๗ คน และปริญญาเอก จำนวน ๑๗ คน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก คือ ๓.๓๓ : ๗๒.๖๗ : ๒๓.๙๙



โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้วือร์ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 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 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	๓๔๗	๑๑	๒.๙๙%
พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๓๐	๕๗๔	๕๖	๘.๘๙%
พนักงานราชการ	๓๕	๓๓	๒	๕.๗๑%
ลูกจ้างประจำ	๕๗	๕๒	-	-

การงดเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ โดยการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๒. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๓. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

และมหาวิทยาลัยออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ พร้อมทั้งเรียนแจ้งหน่วย หน่วยงานในสังกัด ตามหนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๙๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อแจ้งผลการประเมินให้รับทราบเป็นรายบุคคลต่อไป

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การพิจารณาให้คุณให้โทษ ต่อ ผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การประเมินต่ำ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ใน การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินการตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ได้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสามรอบการ ประเมินติดต่อกัน ให้สั่นสุดการจ้าง ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓๙ (๓)

๓. พนักงานราชการ ผู้ได้ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา สั่งเลิกจ้าง ซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๐

๔. ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ไดมาทำงานสายเกินกว่าสิบแปดวันทำการในรอบปีงบประมาณ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น มหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองรอบการประเมินติดต่อกันให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว 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 ไม่มีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสองครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี

## การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นข้อกฎหมาย สำหรับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และได้จัดแผนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีผลการดำเนินการตามแนน 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	๑๑	๑๑,๐๐๐
๒	คอลอคบุตร (ต่อคน)	๑,๕๐๐	๒๐	๓๐,๐๐๐	๒๑	๒๘,๘๐๐
๓	เง็บป่วย (ไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปีปฏิทิน/ต่อคน)	๑,๐๐๐	๒๐	๒๐,๐๐๐	๒๑	๒๐,๐๐๐
๔	ประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุ ฉุกเฉินของตนเอง (ต่อคน)	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐
๕	ถึงแก่กรรม			-		-
	๕.๑ สมาชิกถึงแก่กรรม (ต่อคน)	๕๐,๐๐๐	๑	๕๐,๐๐๐	๐	-
	๕.๒ บุคคลในครอบครัวสมาชิกสวัสดิการถึงแก่ กรรม (ต่อคน)	๓,๐๐๐	๑๒	๓๖,๐๐๐	๑๑	๓๓,๐๐๐
	๕.๓ ค่าใช้จ่ายเพื่อแสดงความเคารพศพ (ต่องาน)	๑,๕๐๐	๑๓	๑๙,๕๐๐	๑๑	๑๗,๐๐๐
	๕.๔ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธี กรณีสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อครั้ง)	๕,๐๐๐	๕	๒๕,๐๐๐	๐	-
๖	ประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และภัย ธรรมชาติเป็นเหตุให้พักอาศัยเกิดความ เสียหาย (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐
๗	ช่วยเหลือบุคลากรที่เจ็บป่วยและต้องพักรักษา ตัวอย่างต่อเนื่อง (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๐	-
๘	ช่วยเหลือบุตรบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษา (ต่อ คน)	๕๐๐	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๐	-
๙	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจ้างงานวัน เกี้ยงณอายุราชการ (ต่อครั้ง)	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	ค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มบุคลากร (ต่อคน)	๒๐๐	๑,๓๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑๒๗๔	๒๕๕,๖๐๐
๑๑	ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (ต่อคน)	๕๐๐	๘๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑๔๒	๖๗,๓๖๐
๑๒	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประจำปี เช่น โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพสำหรับ บุคลากร กีฬาบุคลากร สกอ. (ต่อครั้ง)	๖๕,๐๐๐	๑	๖๕,๐๐๐	๑	๖๕,๐๐๐
รวม				๑,๓๕๕,๕๐๐		๑๒๗๓,๙๒๐

## การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

จากการที่มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย มาตรฐานของจริยธรรมที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมกำกับดูแลให้ บุคลากรปฏิบัติตามจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และได้กำหนดแผนปฏิบัติตามจริยธรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดรากเบนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับ และตรวจสอบการปฏิบัติตามจริยธรรม ของบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วม ใน การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑. มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ

๒. นำข้อกำหนดทางจริยธรรม ข้อมูลการลา การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามเหมาะสม สอดคล้องกับการเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๑ และเดือนกันยายน ๒๕๖๑ อาทิเช่น

๓. จากการกำกับ ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติตามจริยธรรมในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นรายไตรมาส ๓ ไตรมาส (๔ เดือน/ครึ่ง) ไม่ประழากการประพฤติจริยธรรมของบุคลากร ในหน่วยงานต่างๆ

๔. มหาวิทยาลัย ออกหนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงานถึงแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี ดังนี้

(๑) แจ้งเวียนเกี่ยวกับแนวทางการให้ถ้อยคำในการสอบสวน กรณีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญว่า “ข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานได้ให้ ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ให้ถ้อยคำหลายครรัชไม่ตรงกัน โดยมีเจตนาปิดบังความจริง อาทิเช่น ชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาหรือ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงอย่างหนึ่ง แต่กลับให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นอีก อย่างหนึ่งฯลฯ ทำให้การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรม เสียหายแก่ราชการ การให้ถ้อยคำลับไป กลับมา โดยมีเจตนาช่วยเหลือกันนี้ เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและบางกรณีอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มี โทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากราชการได้ หากปรากฏว่ามีข้าราชการกระทำการใดในเรื่องดังกล่าว ให้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามแต่กรณี ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๗๑๐ เรื่อง แนวทางการให้ ถ้อยคำในการสอบสวน ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

(๒) แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ ในการนี้ที่กฎหมายให้อำนาจ กระทำการ ไว้เป็นเฉพาะตัวแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องใด ย่อมไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทนตนในเรื่องนั้นได้ซึ่งหาก เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใช้อำนาจกระทำการแทนในเรื่องนั้น ย่อมเป็นผลให้การกระทำการนั้นเป็นการกระทำการโดย ปราศจากอำนาจ ไม่มีผลในทางกฎหมาย และต้องถูกยกเลิกเพิกถอนในที่สุด ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๔๕๑ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นบุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แม้กฎหมายจะมิได้กำหนดหน้าที่เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งแก่พนักงานมหาวิทยาลัย แต่เมื่อบุคคลใดได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ภายใต้ขอบเขตของ กฎหมาย ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๘.๑๗/๑๓๓ เรื่อง การเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาของ พนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

(๔) การกระทำความผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่นอันเป็นเหตุ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วว่าย่างร้ายแรง ซึ่งความร้ายแรงแห่งกรณีและพฤติกรรมไม่ใช่หย่อนไปกว่าการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ควรลงโทษผู้กระทำความผิดในสถานหนักถึงไอล่องจากราชการในทำนองเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จะประนีดหย่อนลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๑๗/๓๕๕๕ เรื่อง การกระทำความผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่น อันเป็นเหตุ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

(๕) การประมาทเลินเล่อ ไม่ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีเจ้าหน้าที่เสนอขออนุมัติจัดตั้งชื่อกล้องวงจรปิดเพื่อติดตั้งภายในบริเวณสำนักงานตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาโดยขอใช้จ่ายเงินจากงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ แต่จากหนังสือจำแนกประจำรายจ่ายตามงบประมาณกล้องวงจรปิดเป็นสิ่งของที่มีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานเกินกว่า ๑ ปี และมีราคาต่อหน่วยเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาท จัดเป็นครุภัณฑ์ ซึ่งอยู่ในงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนต้องจัดซื้อด้วยตั้งงบประมาณในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เมื่อตั้งงบประมาณไม่มีถูกต้อง มิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีเป็นการกระทำที่ปราศจากความระมัดระวัง ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติ ก่อให้เกิดความเสียหายที่ต้องสูญเสียงบประมาณโดย ไม่จำเป็น และก่อให้เกิดผลกระทบต่อวินัยการเงินการคลัง รายละเอียดตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๑๗/๓๕๒๒ 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 โรงต้นไฟฟ้าเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้สอน โดยทำการสอนมีเนื้อหาไม่ครบถ้วนตามคำอธิบายรายวิชาและมีการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนศึกษาและเป็นงานที่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนักศึกษาเกินความจำเป็น อีกทั้ง อาจารย์ผู้สอนยังมีพฤติกรรมใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ในระหว่างการสอนซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมสมต่อนักศึกษา

บันทึกนี้ คณะกรรมการศาสตร์ได้สืบสวนหาข้อเท็จจริงและได้เขียนข้อเท็จจริงให้มหาวิทยาลัย และผู้ร้องเรียนทราบแล้วว่าเป็นร่องที่ผู้ร้องเรียนได้รับผลกระทบจากการทำงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งต้องใช้ความรู้ในเรื่องที่อาจารย์ไม่ได้สอนในชั่วโมงเรียนทำให้ผู้ร้องเรียนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ใหม่ ซึ่งทำให้การทำงานล่าช้ากว่าคนอื่นๆ ส่วนประเด็นที่อาจารย์มอบหมายงานไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนศึกษาและเป็นงานที่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนักศึกษาเกินความจำเป็น ปรากฏว่าอาจารย์มอบให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มและทำชิ้นงานกันเอง ซึ่งค่าใช้จ่ายที่สูงเป็น เพราะนักศึกษาในกลุ่มนี้จำนวนหลายคน และเลือกทำงานชิ้นใหญ่ จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงตามไปด้วย ส่วนประเด็น

อาจารย์มีพฤติกรรมใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ นั่น ปรากว่าไม่มีพิยาน หลักฐานเพียงพอที่จะชี้มูลว่าอาจารย์ผู้สอนได้กระทำผิดจริง มหาวิทยาลัยฯ จึงแจ้งคณะกรรมการศาสตร์กำชับเรื่องการสอนของอาจารย์ทุกท่าน ให้สอนเนื้อหาวิชาให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนดเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา และสังยุติเรื่อง

(๒) ผู้ร้องเรียนได้ร้องเรียนกล่าวว่าอาจารย์ สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งถูกร้องเรียนว่าวิชาที่ผู้ถูกร้องเรียนสอนมีการเก็บค่าหนังสือที่อ้างว่าแปลจาก text book แพงเกินควร ไม่ส่งกับเนื้อหาในหนังสือ และยังมีการพิมพ์ผิดอญี่ค่อนข้างเยอะ

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 สำนักงานคุณภาพ". Below this is a search bar with placeholder text "ค้นหาเรื่องร้องเรียน". To the left, there is a sidebar with a table showing the number of complaints by category: ภาระทางกายภาพ (2), ภาระทางจิตใจ (9), ความไม่สงบ (9), and ภัยคุกคามทางเพศ (171552). Below the table are three buttons: "ผู้ร้องเรียน ERP", "ผู้ร้องเรียน HRM", and "ผู้ร้องเรียน BPM". On the right side, there is a form for reporting a complaint, including fields for "ชื่อผู้ร้องเรียน" (Name of complainant), "รหัสผ่าน" (Password), and a checkbox for "คลิกเมื่อต้องการเข้าดูผลการดำเนินการของเรื่องที่ได้ร้องเรียนแล้ว" (Click here if you want to see the results of the reported matter). At the bottom, there is footer text: "ภาคฤดูร้อน 2552 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ... Version 2.1.11 ประจำปี 399 ค. พ.ศ. ๒๕๕๒ ถนนสุขุมวิท ๑๐๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐ โทรศัพท์: ๐-๒๒๘๒-๖๐๐๙-๑๕ โทรสาร: ๐-๒๒๘๑-๐๐๗๕".

The screenshot shows a detailed view of a complaint entry in the system. It includes a header with the university's name and a menu bar with links like "หน้าแรก", "รายงานข้อมูล", "รายงานผล", and "รายงานผล". Below this is a table with columns for "ลำดับเรื่องร้องเรียน", "ชื่อผู้ร้องเรียน", "รหัสผ่าน", "สถานะ", and "จำนวนครั้งที่ร้องเรียน". The table has two rows, each with a "ลบ" (Delete) button. The first row is for a complaint from "นายสมชาย ใจดี" with status "ดำเนินการ" and 1 record. The second row is for a complaint from "นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี" with status "ดำเนินการ" and 1 record.

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 ได้อาชญากรรมจากนักศึกษาที่ในฐานะประธานหลักสูตรออกเอกสารประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโท ของสาขา ทราบถึงรายการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ต้องชำระให้มหาวิทยาลัย ในแต่ละ ภาคเรียน โดยเพิ่มเติมรายการค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกจากค่าจัดการศึกษาที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เช่น ค่าดำเนินกิจกรรมระหว่างภาคเรียน ภาคเรียนละ ๒,๘๐๐ บาท

ขณะนี้กระบวนการอยู่ระหว่างการพิจารณาผลการสอบสวนของมหาวิทยาลัย

๖. หน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยฯ 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 ๒๔-๒๖ มกราคม ๒๕๖๑

๗. ข้อมูลการร้องเรียนทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๘. มหาวิทยาลัยฯ ได้สอบถามข้อมูลการพิจารณาบทวนความเหมาะสมของบทกำหนดทาง

จรรยาบรรณ ไม่ปรากฏว่ามีหน่วยงานใดเสนอขอปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดทางจรรยาบรรณ

สรุป จากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ผลการดำเนินงานในภาพรวม เป็นที่น่าพอใจว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

## ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่

๒. บุคลากรส่วนใหญ่ต้นดганประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก

๓. มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดรูปแบบตัวตำแหน่ง

### ๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. ผู้มาสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยเนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ

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

๓. ได้คนไม่ตรงกับความต้องการ

#### แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับแก้แผนที่คะแนนทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และ

๒. กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

#### ปัญหา อุปสรรค

๓.๑ จำนวนเงินสนับสนุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาเหล่งทุนภายนอกกำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนไว้ค่อนข้างสูง

๓.๒ อาจารย์ยังขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

๓.๓ อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก

๓.๔ อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ

๓.๕ ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

๓.๖ การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ ฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในทันที อาจทำให้ลืมได้ ในทางกลับกันการจัดการฝึกอบรมและพัฒนากำหนดให้มีขึ้นช้าไป ปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้เรียนผิดเป็นเวลานานจนเกิดความเคยชิน เมื่อได้รับการฝึกอบรมอาจจะไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

## แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดทำแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาและหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒. มหาวิทยาลัยเวียนແຈ່ງประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ 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 สวัสดิการนั้นจึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดี ประการหนึ่งคือควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

## ๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

### ปัญหา อุปสรรค

๖.๑ การร้องเรียน ไม่ระบุ ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียน ที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้

๖.๒ การร้องเรียนในบางครั้งเป็นเพียงคำด่าหัว ไม่ใช่เรื่องการร้องเรียน

### แนวทางแก้ไข

เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ

---





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กองบริหารงานบุคคล โทร. ๖๐๖๕  
ที่ ศธ ๐๔๔๑.๓๗/๔๗๗๙.๙ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑  
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรียน ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตามที่มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและ  
ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและ  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รายงานผลการดำเนินการแผนการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เว็บร้อยแล้ว  
ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดรายงานผลการดำเนินการแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ทางเว็บไซต์  
<https://www.rmutp.ac.th/>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งบุคลากรในหน่วยงานเพื่อทราบโดยทั่วถัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารของ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึง  
ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล