



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบ ๑๒ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สารบัญ

		หน้า
	รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	๑
ส่วนที่ ๑	รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย	๑
	๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓
	๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๖
	๒.๑ การสรรหาคนบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	๖
	๒.๒ การสรรหาบุคลากร	๗
	๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๙
	๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร	๙
	๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง	๑๑
	๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๒
	๔.๑ การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๑๒
	๔.๑.๑ การศึกษาต่อ	๑๒
	๔.๑.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา	๑๖
	๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๑๙
	๔.๒.๑ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	๑๙
	๔.๒.๒ มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐
	๔.๒.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐
	๔.๒.๔ จำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒๒
	๔.๒.๕ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	๒๓
	๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒๕
	๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร	๒๖
	๔.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร	๓๓
	๔.๖ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๓๔
	๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน)	๓๕
	๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๓๗
	๖.๑ การให้คุณให้โทษ	๓๗
	๖.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๓๗
	๖.๑.๒ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๔๐
	๖.๑.๓ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๔๒

สารบัญ

	หน้า
๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ	๔๙
๖.๒.๑ การจัดสวัสดิการ	๔๙
๖.๒.๒ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๕๒
๖.๒.๓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย	๕๕
ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	๕๖
ส่วนที่ ๒ - รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕๗
- ตารางสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	๖๑
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข	๖๒
ภาคผนวก	๖๕
คำสั่งกองบริหารงานบุคคล ที่ ๐๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ การสรรหาผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย การสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก

๒.๒ การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย

- การแต่งตั้งบุคลากรโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

- การแต่งตั้งบุคลากรโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยคณบดี/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา/หมวดวิชา และผู้อำนวยการกอง/สถานี/ศูนย์

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๔.๑ การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๑.๑ การศึกษาต่อ

๔.๑.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูแลงานของบุคลากร

๔.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๖ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
- ๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ๖.๑ การให้คุณให้โทษ ประกอบด้วย
 - ๖.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน
 - ๖.๑.๒ การให้เงินรางวัลวัสดุจางชั่วคราว
 - ๖.๑.๓ การดำเนินการจรรยาบรรณ
- ๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย
 - ๖.๒.๑ การจัดสวัสดิการ
 - ๖.๒.๒ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
 - ๖.๒.๓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

- ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวน ๕ แผน ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ

- บุคลากรสายวิชาการ
- บุคลากรสายสนับสนุน

๓. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

- ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ปัญหาและอุปสรรค
- แนวทางแก้ไข

ส่วนที่ ๑ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
วางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล นั้น การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๔ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้กับหน่วยงานตามแผนบริหาร
อัตรากำลัง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

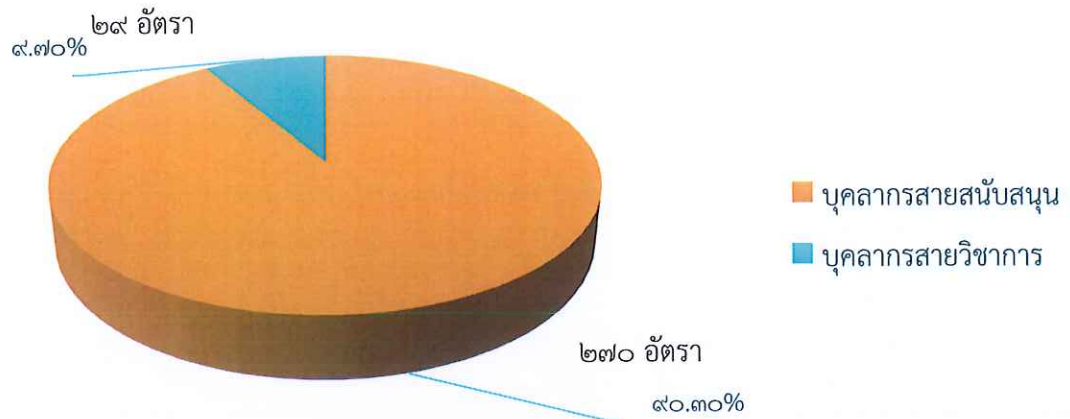
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนอัตรา)											
		แผน						ผล					
		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	-	-	-	๗	๘	๒	-	-	-	๗	๙
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒	-	-	๓	๒๙	๓๔	๒	-	-	๓	๒๙	๓๔
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	๑	-	๙	๑๑	๑	-	๑	-	๙	๑๑
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔	๕	-	-	-	๔๒	๔๗
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒	-	-	-	๓	๙	๑๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๖	๔๓	๗	๑	-	๓	๓๖	๔๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓	-	-	-	๖	๙	๓	-	-	-	๖	๙
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๖	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๕	๒๕	-	-	-	-	๒๕	๒๕
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	๑	-	๙	๑๐	-	-	๑	-	๙	๑๐
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	๒	-	-	-	๒	-	๓	-	-	-	๓
๑๙	กองกลาง	-	-	๑	-	๑๓	๑๔	-	๑	๑	-	๑๓	๑๕
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๖	๖
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๒๖	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๓	๓

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวนอัตรา)											
		แผน						ผล					
		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	๒	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒
๓๓	กองนิติการ	-	๒	-	-	-	๒	-	๓	-	-	-	๓
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓	๑๐	-	-	-	๑๓	-	๒	-	-	-	๒
รวม		๑๖	๑๘	๓	๙	๒๕๓	๒๙๙	๒๐	๑๔	๓	๙	๒๕๓	๒๙๙

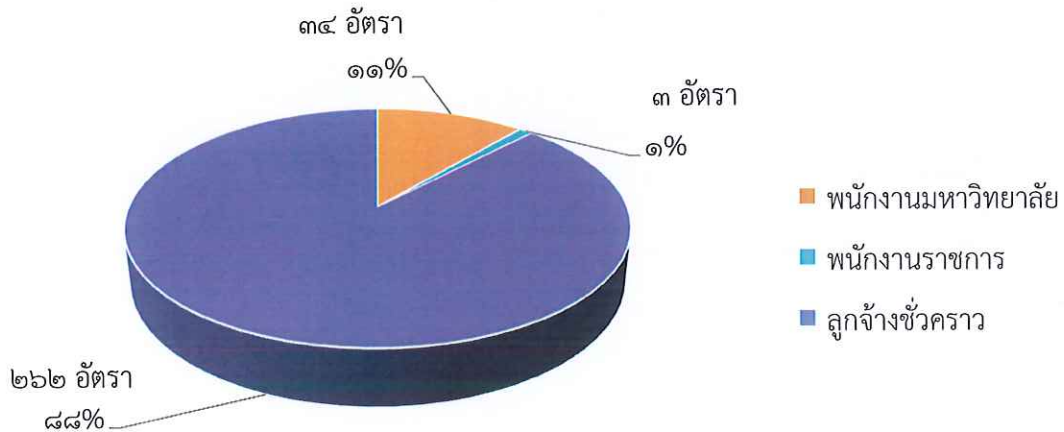
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบริหารอัตรากำลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกประเภทตำแหน่ง



แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรร
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบค่าเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน X ๑๐๐ = ๒๙๙ X ๑๐๐
จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ๒๙๙

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย การสรรหาผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ การสรรหาคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และผู้อำนวยการสถาบันภาษา การสรรหาบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ กอง สถาบัน สำนัก ศูนย์ และสถานีวิจัยฯ ในส่วนของคณะมหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแต่ละชุด ดำเนินการเพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เว็บบอร์ดทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e – Document) สื่อสังคมออนไลน์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ Line, Facebook, Instagram, twitter และประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ ได้แก่ มติชน ไทยรัฐ เดลินิวส์ เพื่อสร้างการรับรู้และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวนตำแหน่ง)		
		แผน	ผล	หมายเหตุ
๑	คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑	-
๒	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑	-
๓	ผู้อำนวยการสถาบันอัญมณีเครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๑	-	-
๔	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	-
รวม		๓	๓	-

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคำนวณ

จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	X ๑๐๐ = ๓ X ๑๐๐
จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน	๓

ผลการดำเนินงาน

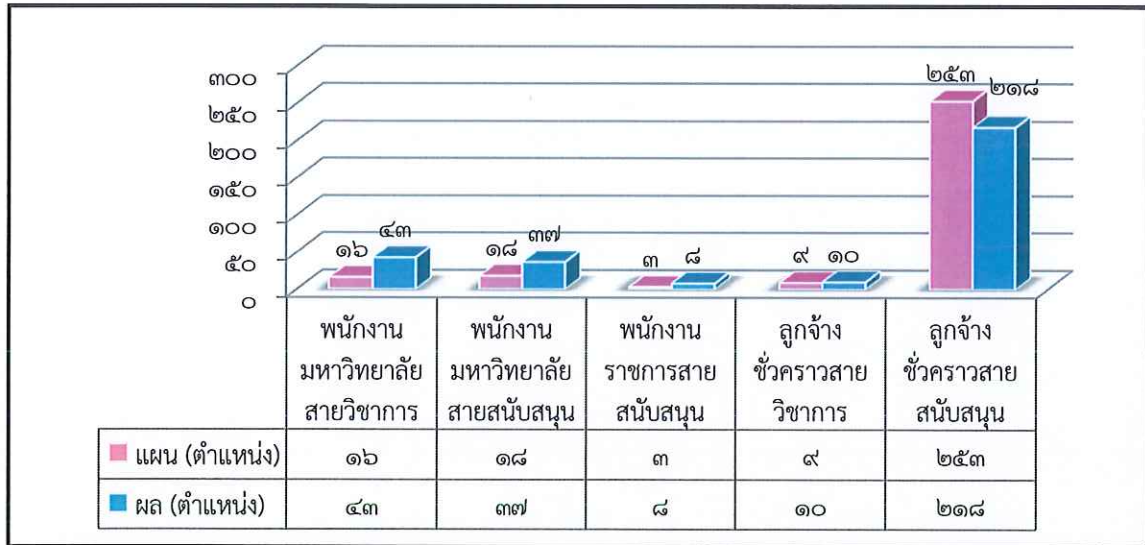
หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒.๒ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๓๑๖ ตำแหน่ง ดังนี้

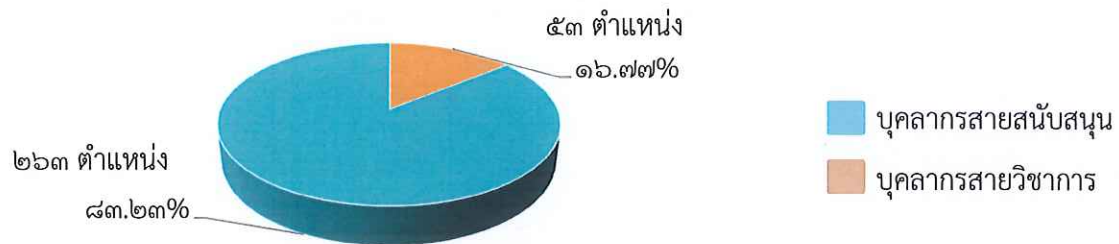
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตำแหน่ง) ๑ ค.ค. ๖๓ - ปัจจุบัน															
		แผน								ผล							
		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	ทั้งหมด	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	ทั้งหมด
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	-	-	-	๗	๑	๗	๘	๔	-	๑	-	๕	๔	๖	๑๐
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒	-	-	๓	๒๔	๕	๒๔	๓๔	๕	๑	-	๒	๒๘	๗	๒๙	๓๖
๓	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรม	๑	-	๑	-	๙	๑	๑๐	๑๑	-	-	๑	-	๙	-	๑๐	๑๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๒	๔๒	๔๔	๑๙	๑	-	๒	๔๑	๒๑	๔๒	๖๓
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๓	๙	๑๒	๑	๓	-	-	๗	๑	๑๐	๑๑
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๖	๗	๓๖	๔๓	๗	๓	-	๒	๓๔	๙	๓๗	๔๖
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	-	๑๒	๑๒	๓	๑	-	๓	๑๐	๖	๑๑	๑๗
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๕	-	๕	๕	๑	๑	๑	-	๔	๑	๖	๗
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓	-	-	-	๖	๓	๖	๙	๓	-	๑	-	๔	๓	๕	๘
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	-	๖	๖	-	๓	-	-	๔	-	๗	๗
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๕	-	๒๕	๒๕	-	๓	-	-	๒๒	-	๒๕	๒๕
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	๑	-	๙	-	๑๐	๑๐	-	๒	๒	-	๖	-	๑๐	๑๐
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	-	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-	-	-	-	๓	๓
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	๒	-	-	-	-	๒	๒	-	๔	-	-	-	-	๔	๔
๑๙	กองกลาง	-	-	๑	-	๑๓	-	๑๔	๑๔	-	๒	๑	-	๑๑	-	๑๔	๑๔
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๖	-	๖	๖	-	๒	-	-	๔	-	๖	๖
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	-	๒	๒	-	๑	-	-	๑	-	๒	๒
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	-	๕	๕	-	-	-	-	๔	-	๔	๔
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	-	๕	๕
๒๖	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	๘	-	๘	๘	-	๑	-	-	๗	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	-	๓	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	-	๕	๕	-	-	-	-	๓	-	๓	๓
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	๒	-	-	-	-	๒	๒	-	๒	-	-	-	-	๒	๒
๓๓	กองนิติการ	-	๒	-	-	-	-	๒	๒	-	๒	-	-	-	-	๒	๒
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓	๑๐	-	-	-	๓	๑๐	๑๓	-	๑	-	-	-	-	๑	๑
	รวม	๑๖	๑๘	๓	๙	๒๕๓	๒๕	๒๗๙	๒๙๙	๔๓	๓๗	๘	๑๐	๒๑๘	๕๓	๒๖๓	๓๑๖

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอนุมัติให้สรรหาอัตราว่างพนักงานมหาวิทยาลัย (อัตราฟื้นฟู) ที่ว่างก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
จำนวน ๔๖ อัตรา

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสรรหาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



แผนภูมิแสดงผลการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา}}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}} \times 100 = \frac{316 \times 100}{259} = 121.97\%$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๑๐๕.๖๙	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

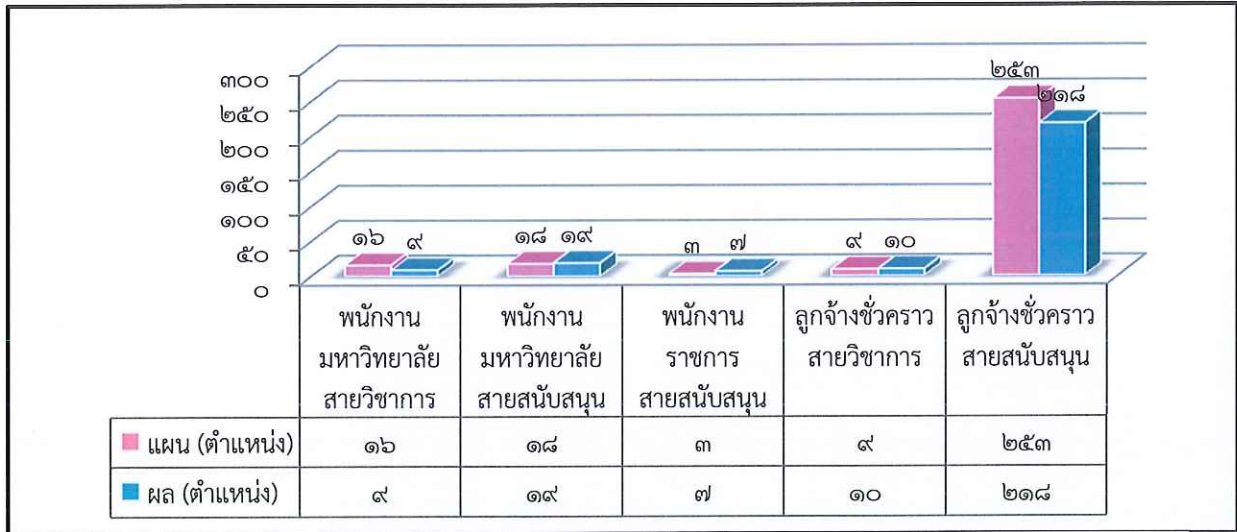
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เมื่อมหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีแล้ว และได้บรรจุบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ รวมถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และได้แต่งตั้งบุคลากร ประกอบด้วย การแต่งตั้งบุคลากรโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และการแต่งตั้งบุคลากรโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา /หมวดวิชา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

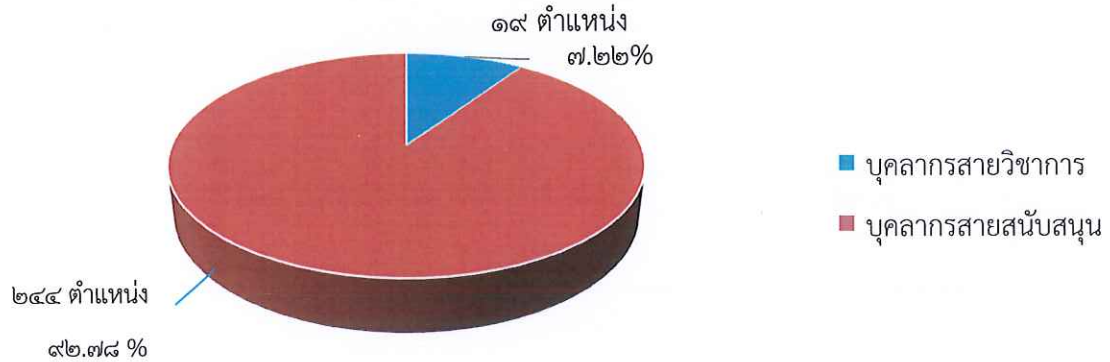
๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร จำนวน ๒๖๓ คน ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การบรรจุและการจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตำแหน่ง)														
		แผน							ผล							
		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว		รวม	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	ทั้งหมด		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	ทั้งหมด
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	-	-	-	๗	๘	๘	๑	-	๑	-	๕	-	๖	๗
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒	-	-	๓	๒๙	๓๔	๓๔	๑	-	-	๒	๒๘	๓	๒๘	๓๑
๓	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑	-	๙	๑๑	๑๑	-	-	๑	-	๙	-	๑๐	๑๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔	๔๔	-	-	-	๒	๔๑	๒	๔๓	๔๕
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒	๑๒	-	๒	-	-	๗	-	๙	๙
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๖	๔๓	๔๓	๕	-	-	๒	๓๔	๗	๓๔	๔๑
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒	๑๒	๑	-	-	๓	๑๐	๔	๑๐	๑๔
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๕	๕	๕	๑	๑	๑	-	๔	๑	๖	๗
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓	-	-	-	๖	๙	๙	-	-	๑	-	๔	-	๕	๕
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖	๖	๑	-	-	-	๔	-	๕	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	-	๒๖	-	๒๖	๒๖
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	๑	-	๙	๑๐	๑๐	๒	-	๒	-	๖	-	๑๐	๑๐
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	๕	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	๒	-	-	-	๒	๒	-	๒	-	-	-	-	๒	๒
๑๙	กองกลาง	-	-	๑	-	๑๓	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๑	-	๑๑	๑๑
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๖	๖	๖	-	๒	-	-	๔	-	๖	๖
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	๓	-	-	๑	-	๔	๔
๑	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๒	๑	-	-	-	๓	๓
๒๒	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	๕	-	๑	-	-	๔	-	๕	๕
๒๓	กองวินัยสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	๑	-	-	๑	-	๒	๒
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	๕	-	๕	๕
๒๕	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	๗	-	๗	๗
๒๖	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	สถานีวิจัยและศูนย์การเรียนรู้	-	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	๑
๒๘	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	๓	-	๓	๓
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคนจากราย	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๑
๓๑	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	๒	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๒	กองนิติการ	-	๒	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓	๑๐	-	-	-	๓	๑๐	๑๓	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑๖	๑๘	๓	๙	๒๕๓	๒๕๕	๒๕๕	๙	๑๙	๗	๑๐	๒๑๘	๑๙	๒๔๔	๒๖๓

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบรรจุและการจ้างบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



แผนภูมิแสดงการบรรจุและการจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}} \times 100 = \frac{218 \times 100}{253}$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๘๗.๙๖	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน							ผล							
		แต่งตั้งโดยสภา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร						แต่งตั้งโดยสภา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร						
		คณบดี/ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม	คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
๒	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๒
๓	คณะเทคโนโลยีศิลปกรรม	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๒
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	๔	-	-	๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	๒	-	๒	๑	๔	๔	-	๓	-	-	๑๒
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๑	-	๑	-	-	๗
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๑	๔	๔	-	-	-	๙	-	-	-	-	๒	-	-	๒
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๓	๓	๑	-	-	๘	๑	๒	๒	๑	-	-	-	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัล และหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	๑	๓	๓	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๖	กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๗	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๓	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๕	สถานีวิจัยสารานุกรมเพื่อ การศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	กองวิชาการและพัฒนาคนอาชีว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒
๓๐	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๓๑	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
๓๒	รวม	๓	๑๐	๑๐	๑	๘	๐	๓๒	๓	๑๐	๙	๑	๑๙	๙	-	๕๑

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	X ๑๐๐ =	๕๑ X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน		๓๒

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๑๕๙.๓๘	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ นั้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

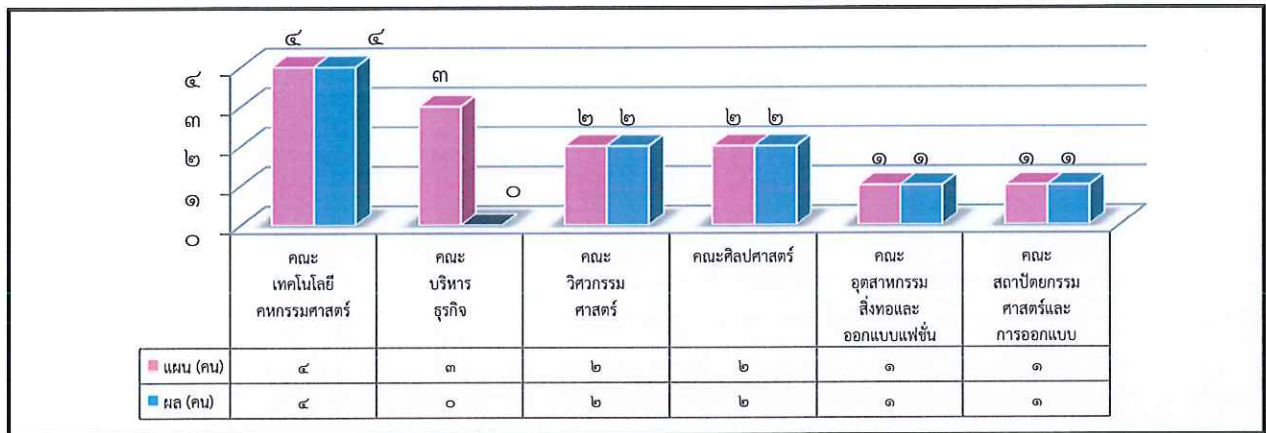
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยมหาวิทยาลัยได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนดังกล่าว ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารของคณะ และคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ วงเงินงบประมาณ และรายละเอียดอื่น ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานของการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์บุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

๔.๑.๑ การศึกษาต่อ

๔.๑.๑ การศึกษาต่อ มีผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ ที่	แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแสดงผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนฯ ที่สอบผ่าน (จำนวนคน)						
	หน่วยงาน	แผน			ผล		
		จำนวนบุคลากรที่ ขอไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ		รวม จำนวน ทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่อยู่ใน ในแผนฯที่สอบผ่าน		รวม จำนวน ทั้งสิ้น
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๔	๔	-	๔	๔
๒	คณะบริหารธุรกิจ	-	๓	๓	-	-	-
๓	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๒	๒	-	๒	๒
๔	คณะศิลปศาสตร์	-	๒	๒	-	๒	๒
๕	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	๑	๑	-	๑
๖	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑	๑	-	๑	๑
	รวมจำนวน	๑	๑๒	๑๓	๑	๙	๑๐

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ)
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และแสดงจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอบผ่าน



ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่สอบผ่าน

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่สอบผ่าน	$\times 100 = \frac{100 \times 100}{100}$
จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ทั้งหมด	๑๓

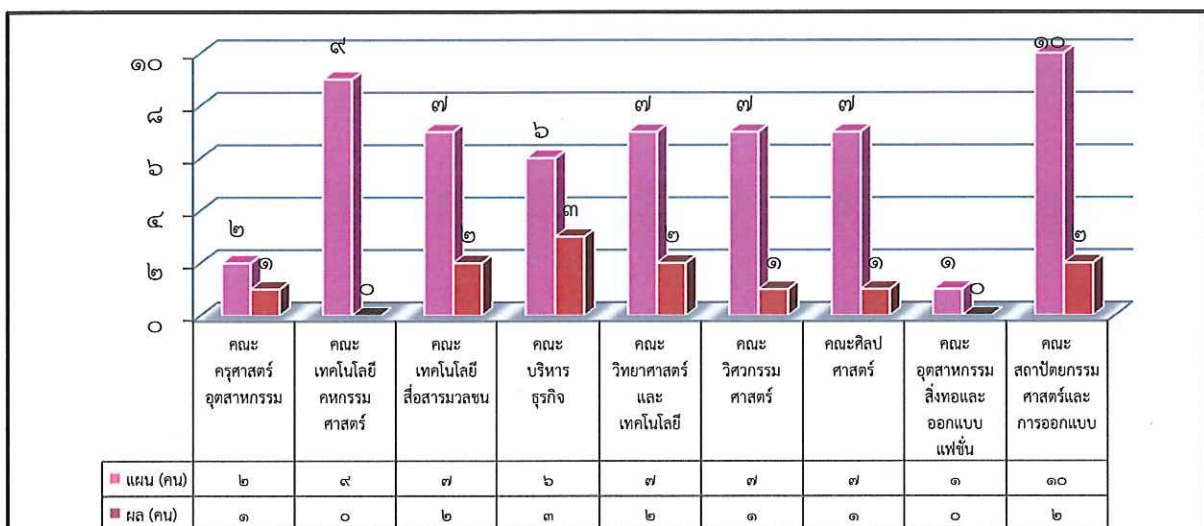
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	๗๖.๙๒	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๑.๑.๑ สายวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแผนการพัฒนาด้านคุณวุฒิ โดยมีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๕๖ คน และมีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๑๒ คน รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวน อาจารย์อยู่ ระหว่าง ศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา		รวมจำนวน ผู้สำเร็จ การศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา คิดเป็นร้อยละ
		ปริญญา โท	ปริญญา เอก		ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๒	๒	-	๑	๑	๕๐
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๙	๙	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๗	๗	-	๒	๒	๒๘.๕๗
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๖	๖	-	๓	๓	๕๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๗	๗	-	๒	๒	๒๘.๕๗
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๗	๗	-	๑	๑	๑๔.๒๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๗	๗	-	๑	๑	๑๔.๒๘
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	-	๑๐	๑๐	-	๒	๒	๒๐
รวมจำนวน		-	๕๖	๕๖	-	๑๒	๑๒	๒๑.๔๓

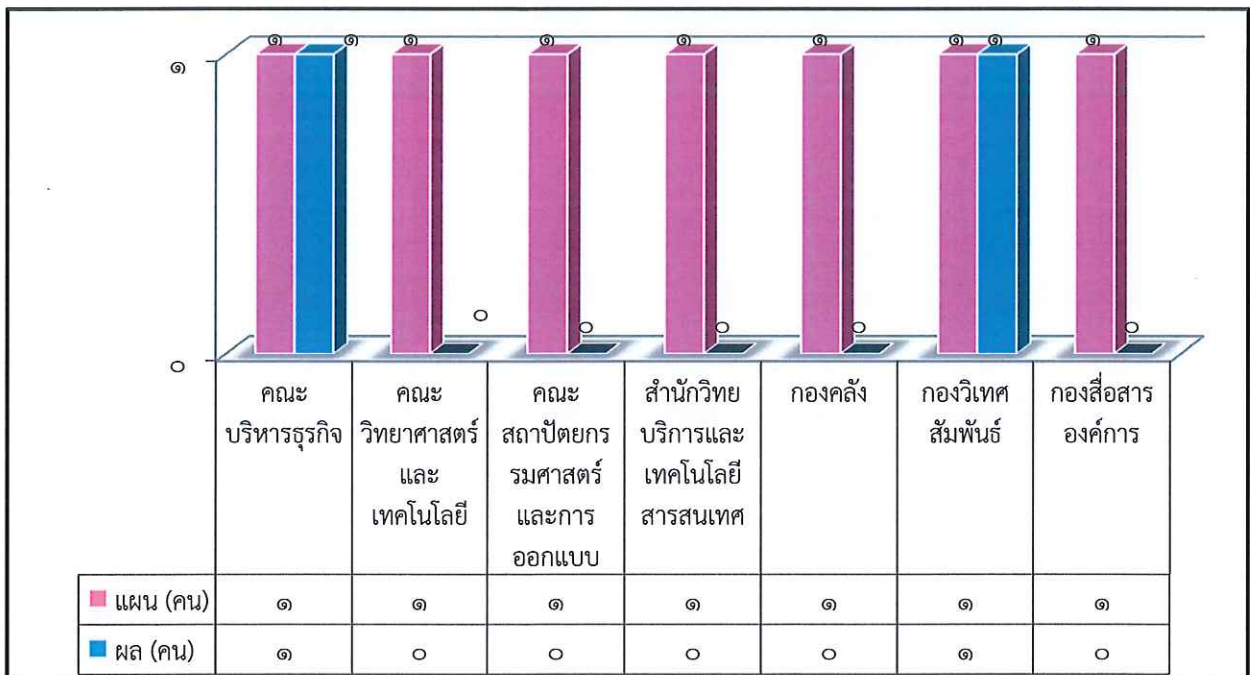
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ
และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๔.๑.๑.๒ สายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแผนการพัฒนาด้านคุณวุฒิ โดยมีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๗ คน และมีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๒ ราย รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายสนับสนุน อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา		รวมจำนวน ผู้สำเร็จ การศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา คิดเป็นร้อยละ
		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
๑.	คณะบริหารธุรกิจ	๑	-	๑	๑	-	๑	๕๐
๒.	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	-	-	-
๓.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	๑	-	๑	-	-	-	-
๔.	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	๑	๑	-	-	-	-
๕.	กองคลัง	๑	-	๑	-	-	-	-
๖.	กองวิเทศสัมพันธ์	๑	-	๑	๑	-	๑	๕๐
๗.	กองสื่อสารองค์การ	๑	-	๑	-	-	-	-
	รวมจำนวน	๖	๑	๗	๒	-	๒	๒๘.๕๗

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ
และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๔.๑.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

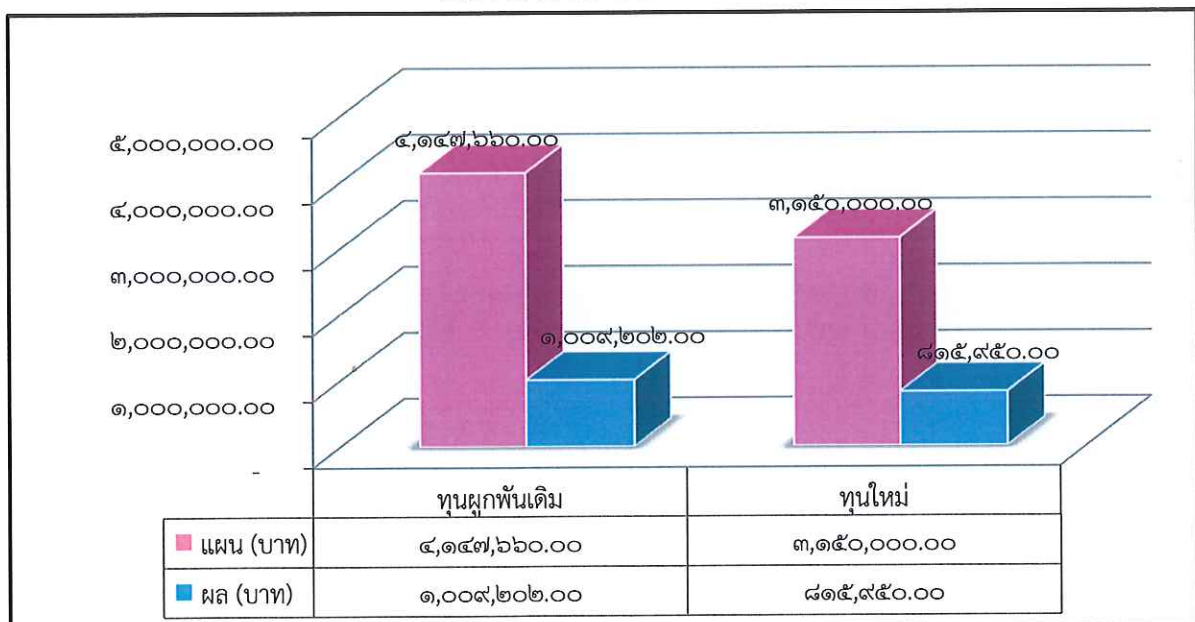
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษาเป็นจำนวนทุน ๕๑ ทุน รวมเป็นจำนวนเงินทุนทั้งสิ้น ๗,๒๙๗,๖๖๐ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม เป็นจำนวนทุน ๒๖ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๔,๑๔๗,๖๖๐ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๔ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓๒๖,๘๖๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๒ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๘๒๐,๘๐๐ บาท

- ทุนใหม่ เป็นจำนวนทุน ๒๕ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยเป็นทุนระดับปริญญาโท จำนวน ๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๒ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผู้ที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) บุคลากรที่ขอไปสอบตามแผนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ คน และมีผู้ที่อยู่ในแผนที่สอบผ่านจำนวน ๑๐ คน ในระดับปริญญาโท จำนวน ๑ คน และระดับปริญญาเอก จำนวน ๙ คน โดยขอรับการจัดสรรทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน ๙ คน และใช้ทุนส่วนตัว จำนวน ๑ คน ในระดับปริญญาเอก โดยมีผลการดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

ทุนที่ จัดสรร	แผนการจัดสรรทุนการศึกษาและแสดงผลการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนบาท/ร้อยละ)												
	แผน						ผล						
	จำนวนคนตาม แผน (คน)		รวม จำนวน คนตาม แผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวน เงินที่จัดสรร เป็นทุน การศึกษา (บาท)	จำนวนคนที่ ได้รับทุนตาม แผน(คน)		รวม จำนวนคน ที่ได้รับทุน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็น ทุนการศึกษา(บาท)		รวมจำนวน เงินที่เบิกจ่าย เป็นทุน การศึกษา (บาท)	การเบิกจ่าย เงินทุน การศึกษา คิดเป็นร้อย ละ
ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก			
ทุนผูกพันเดิม	๔	๒๒	๒๖	๓๒๖,๘๖๐	๓,๘๒๐,๘๐๐	๔,๑๔๗,๖๖๐	๔	๒๒	๒๖	๓๒๖,๘๖๐	๓,๘๒๐,๘๐๐	๔,๑๔๗,๖๖๐	๑๐๐
ทุนใหม่	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐	๑	๘	๙	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐
รวม	๗	๔๔	๕๑	๔๗๖,๘๖๐	๖,๘๒๐,๐๐๐	๗,๒๙๗,๖๖๐	๕	๓๐	๓๕	๔๗๖,๘๖๐	๖,๘๒๐,๐๐๐	๗,๒๙๗,๖๖๐	๑๐๐

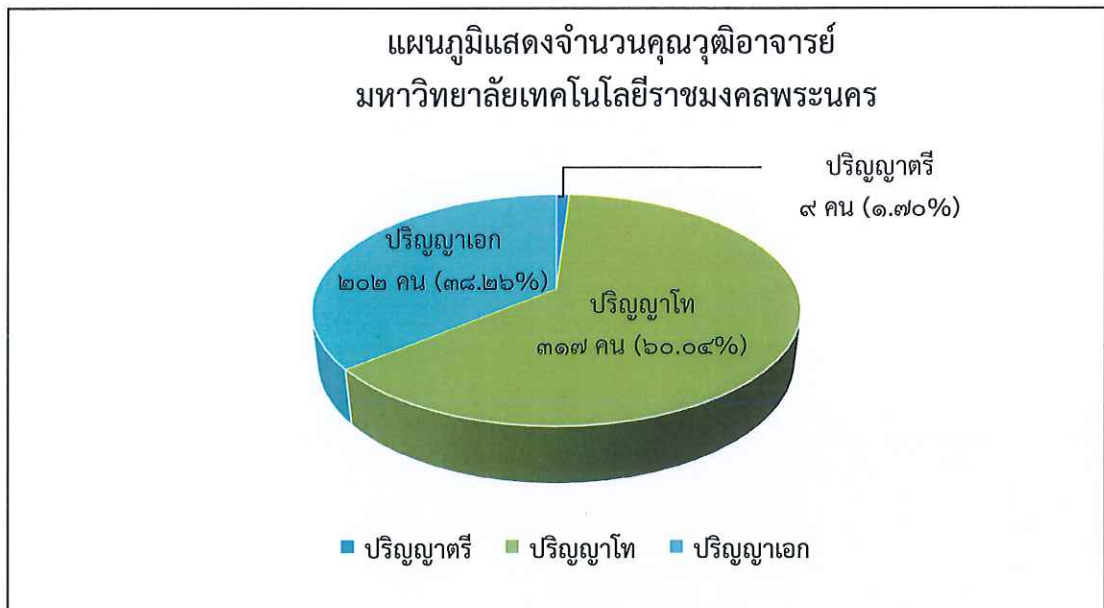
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสรรทุนการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



จากการดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษาตามแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ซึ่งมีผลการ
ดำเนินการดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน	ตารางแสดงข้อมูลคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)			
	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑๙	๑๒	๓๒
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๓	๕๙.๓๘	๓๗.๕๐	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๗	๑๑	๖๙
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๕	๘๒.๖๑	๑๕.๙๔	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๙	๘	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๐.๓๗	๒๙.๖๓	๑๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๕๔	๒๗	๘๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	๑๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒๕	๓๘	๖๓
คิดเป็นร้อยละ	-	๓๙.๖๘	๖๐.๓๒	๑๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๖๐	๕๕	๑๑๗
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๑	๕๑.๒๘	๔๗.๐๑	๑๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๓	๕๔	๒๗	๘๔
คิดเป็นร้อยละ	๓.๕๗	๖๔.๒๙	๓๒.๑๔	๑๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๕	๑๒	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๕๕.๕๖	๔๔.๔๔	๑๐๐
สถาบันภาษา	๑	-	-	๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	-	-	๑๐๐
รวม	๙	๓๑๗	๒๐๒	๕๒๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๐	๖๐.๐๔	๓๘.๒๖	๑๐๐



สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการดำเนินงานในภาพรวม คือ มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๙ คน ปริญญาโท จำนวน ๓๑๗ คน และปริญญาเอก จำนวน ๒๐๒ คน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก คือ ๑.๗๐ : ๖๐.๐๔ : ๓๘.๒๖ โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดตัวชี้วัดไว้ คือ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ซึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ คือ ๒๖ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ ๓๘.๒๖ สรุปได้ว่าผลการดำเนินงานในคุณวุฒิปริญญาเอกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สูงกว่าค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงบรรลุค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๔.๒.๑ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ			อาจารย์	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		
๑. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๑๐ ๓๒.๒๖	๒๑ ๖๗.๗๔	๓๑ ๑๐๐.๐๐
๒. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๕ ๗.๒๕	๒๕ ๓๖.๒๓	๓๙ ๕๓.๕๘	๖๙ ๑๐๐.๐๐
๓. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๑ ๓.๕๗	๑๑ ๓๙.๒๙	๑๖ ๕๒.๘๖	๒๘ ๑๐๐.๐๐
๔. คณะบริหารธุรกิจ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๑ ๑.๑๘	๓๓ ๓๘.๘๒	๕๑ ๕๐.๐๐	๘๕ ๑๐๐.๐๐
๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๒๘ ๔๔.๔๔	๓๕ ๕๕.๕๖	๖๓ ๑๐๐.๐๐
๖. คณะวิศวกรรมศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๓ ๒.๕๙	๓๔ ๒๙.๓๑	๗๙ ๓๑.๙๐	๑๑๖ ๑๐๐.๐๐
๗. คณะศิลปศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๒๓ ๒๗.๓๘	๖๑ ๗๒.๖๒	๘๔ ๑๐๐.๐๐
๘. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๔ ๑๕.๓๘	๒๒ ๘๔.๖๒	๒๖ ๑๐๐.๐๐
๙. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๘ ๒๙.๖๓	๑๙ ๗๐.๓๗	๒๗ ๑๐๐.๐๐
รวม	๐	๑๐	๑๗๖	๓๔๓	๕๒๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๐.๑๙	๓๓.๒๗	๖๖.๕๔	๑๐๐.๐๐

๔.๒.๒. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๒.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ ในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย คือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย หัวหน้างานวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ และบุคลากรของทุกคณะ จำนวน ๓๐ คน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นัฐโชติ รักไทยเจริญชีพ รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและพัฒนานคณาจารย์ และรองศาสตราจารย์ประสงค์ ก้านแก้ว ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และพัฒนานคณาจารย์ให้เกียรติเป็นวิทยากร ณ ห้องประชุมดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๒ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



กิจกรรมที่ ๒ การประเมินผลการสอน ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวน ๑๓๖ คน โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ อัครเอกผาลิน ผู้ทรงคุณวุฒิมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และรองศาสตราจารย์ ดร.นัฐโชติ รักไทยเจริญชีพ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกียรติเป็นวิทยากร ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

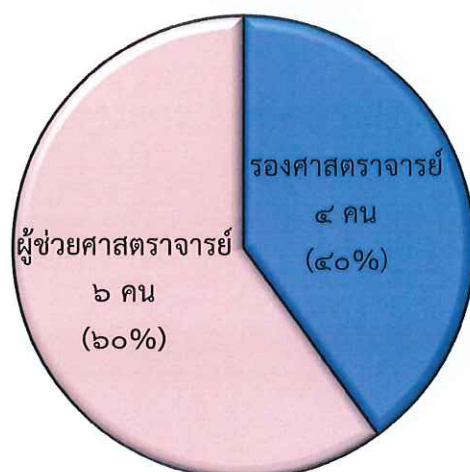


๔.๒.๔ จำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัจจุบันมีจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๖ คน รองศาสตราจารย์ จำนวน ๔ คน

ตารางแสดงจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ							
หน่วยงาน	ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รวม จำนวน (คน)
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	-	-	๑
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	๑	-	-	๑	๒
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	๑	๑
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-	๑	๑
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๒	-	-	๑	๓
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	๒	๒
คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	-	-	๓	๑	-	๖	๑๐

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๔.๒.๕ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

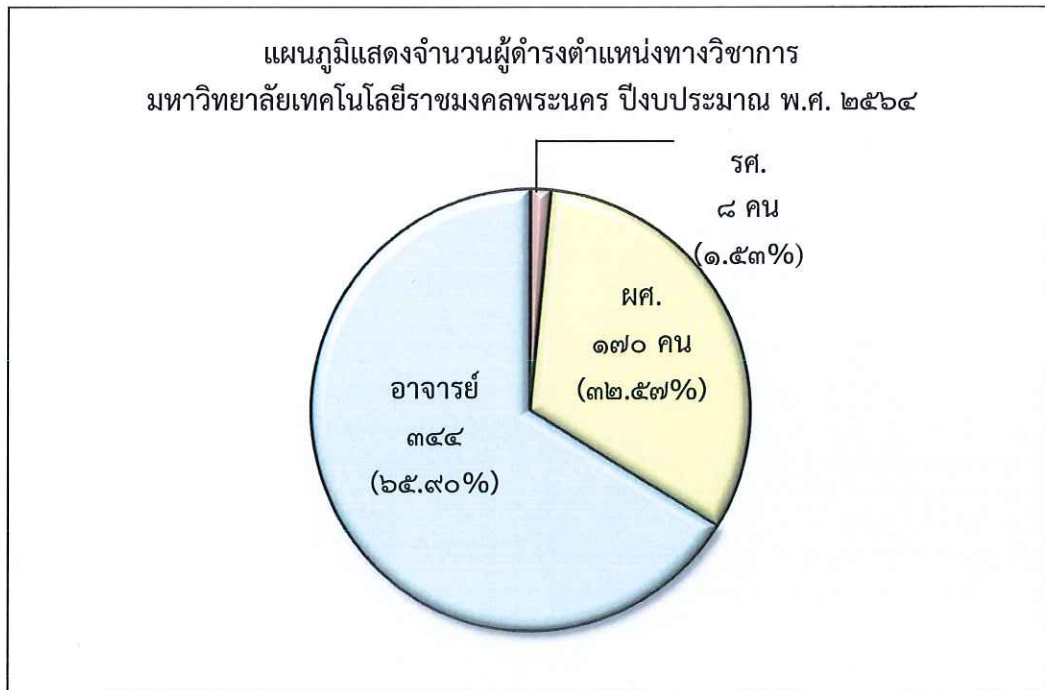
หน่วยงาน	ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๐	๘	๘	๒๔	๓๒
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐	๒๕	๒๕.๐๐	๗๕	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๔	๒๖	๓๐	๓๙	๖๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๕.๘๐	๓๗.๖๘	๔๓.๕๒	๕๖.๕๒	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๑	๑๒	๑๓	๑๔	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๗๐	๔๔.๔๔	๔๘.๑๕	๕๑.๘๕	๑๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๐	๓๑	๓๑	๔๘	๗๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๓๙.๒๔	๓๙.๒๔	๖๐.๗๖	๑๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๐	๒๗	๒๗	๓๖	๖๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๔๒.๘๖	๔๒.๘๖	๕๗.๑๔	๑๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๐	๓	๓๓	๓๖	๘๑	๑๑๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๒.๕๖	๒๘.๒๑	๓๐.๗๗	๖๙.๒๓	๑๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๒๑	๒๑	๖๐	๘๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๕.๙๓	๒๕.๙๓	๗๔.๐๗	๑๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๐	๔	๔	๒๓	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๑๔.๘๑	๑๔.๘๑	๘๕.๑๙	๑๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๘	๘	๑๙	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๙.๖๓	๒๙.๖๓	๗๐.๓๗	๑๐๐
รวม	๐	๘	๑๗๐	๑๗๘	๓๔๔	๕๒๒
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๕๓	๓๒.๕๗	๓๔.๑๐	๖๕.๙๐	๑๐๐

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) คือ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น ๕๒๒ คน โดยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ จำนวน ๘ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑๗๐ คน และ อาจารย์ จำนวน ๓๔๔ คน คิดเป็นสัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คือ ๐.๐๐ : ๑.๕๓ : ๓๒.๕๗ : ๖๕.๙๐

หมายเหตุ ไม่นับรวมอาจารย์ชาวต่างประเทศ (ลูกจ้างชั่วคราว) จากคณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๓ ราย คณะบริหารธุรกิจ จำนวน ๒ ราย และสถาบันภาษา จำนวน ๑ ราย รวมเป็นจำนวนทั้งหมด ๖ ราย

ตัวชี้วัด

๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๘ ครั้ง และอยู่ระหว่างการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แล้ว รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗๖ ราย ดังตารางนี้

หน่วยงาน	แผน				ผล
	ระดับตำแหน่ง			รวม	
	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ		
๑. สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	อยู่ระหว่าง เสนอการ ประชุม พิจารณาผล การประเมิน ของ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	
๓. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๓	-	๓	
๔. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๔	-	๔	
๕. คณะบริหารธุรกิจ	-	๑	-	๑	
๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-		-	๐	
๖. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	-	๑	
๗. คณะศิลปศาสตร์	-	๒	-	๒	
๘. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น	-	๕	-	๕	
๙. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ	-	๒	-	๒	
๑๐. สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	
๑๑. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	๑๑	๑	๑๒	
๑๒. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๘		๘	
๑๓. กองกลาง	-	๓	๑	๔	
๑๔. กองคลัง	๑	๑๕	-	๑๖	
๑๕. กองนโยบายและแผน	-	๕	-	๕	
๑๖. กองบริหารงานบุคคล	-	๓	-	๓	
๑๗. กองพัฒนานักศึกษา	-	๘	-	๘	
๑๘. กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	
๑๙. กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	
๒๐. กองสื่อสารองค์การ	-	๒	-	๒	
๒๑. สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	
๒๒. สถาบันวิทยุเพื่อการศึกษาสาธารณะ	-	-	-	-	
๒๓. สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	
๒๔. ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	
รวม	๑	๗๓	๒	๗๖	

ตัวชี้วัด

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	X ๑๐๐ =	อยู่ระหว่างเสนอการประชุม พิจารณาผลการประเมินของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน		

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	อยู่ระหว่างเสนอการประชุม พิจารณาผลการประเมินของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๔ โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนักและเลขานุการผู้บริหารยุคใหม่ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพย์สิน เป็นต้น

๑) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องเอนกประสงค์ และห้อง Big data Virtual Lab ชั้น ๔ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่



๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๔ โดยดำเนินการแบ่งการจัดกิจกรรมออกเป็น ๒ กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ คือ การกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ ในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๒ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย หัวหน้างานวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ และบุคลากร ของทุกคณะ และกิจกรรมที่ ๒ การประเมินผลการสอน ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๒.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรอง เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณะมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการพิจารณาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และสามารถกลั่นกรองผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน



๓) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพยากรสิน จัดขึ้น ในวันที่ ๑๗ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพยากรสินได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน



๔) โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก และเลขานุการผู้บริหารยุคใหม่ จัดขึ้นในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องเอนกประสงค์ ชั้น ๔ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ภาระงาน การวางแผน การประสานงานและความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเสริมสร้างแนวคิด ประสิทธิภาพ ตลอดจนวิสัยทัศน์การบริหารจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพ



นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการในลักษณะอื่น เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี ๒๕๖๔" เป็นต้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ

โดยสรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน)		
		จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผล	
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๒	๓๒	๑๐๐
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖๙	๖๙	๑๐๐
๓	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๗	๒๗	๑๐๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๘๑	๘๑	๑๐๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖๓	๖๓	๑๐๐
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๗	๑๑๗	๑๐๐
๗	คณะศิลปศาสตร์	๘๔	๘๔	๑๐๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗	๒๗	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๗	๒๗	๑๐๐
๑๐	สถาบันภาษา	๑	๑	๑๐๐
รวม		๕๒๘	๕๒๘	๕๒๘

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$X_{๑๐๐} = \frac{๕๒๘}{๕๒๘} X_{๑๐๐}$
จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	๕๒๘

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๑๐๐	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน	ผล	
		จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒๓	๒๓	๑๐๐
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๖	๕๖	๑๐๐
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗	๒๗	๑๐๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๒	๗๒	๑๐๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๘	๒๘	๑๐๐
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๙	๕๙	๑๐๐
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒๖	๒๖	๑๐๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๕	๒๕	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๑	๒๑	๑๐๐
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๙	๑๙	๑๐๐
๑๑	สถาบันภาษา	๒	๒	๑๐๐
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๘	๘	๑๐๐
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	๕	๑๐๐
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๙	๕๙	๑๐๐
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๙	๒๙	๑๐๐
๑๖	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๒	๒	๑๐๐
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	๓	๓	๑๐๐
๑๘	กองกลาง	๓๑	๓๑	๑๐๐
๑๙	กองคลัง	๔๒	๔๒	๑๐๐
๒๐	กองนโยบายและแผน	๒๒	๒๒	๑๐๐
๒๑	กองบริหารงานบุคคล	๓๐	๓๐	๑๐๐
๒๒	กองพัฒนานักศึกษา	๒๒	๒๒	๑๐๐
๒๓	กองวิเทศสัมพันธ์	๖	๖	๑๐๐
๒๔	กองสื่อสารองค์การ	๑๑	๑๑	๑๐๐
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	๙	๙	๑๐๐
๒๖	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑	๑	๑๐๐
๒๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๕	๕	๑๐๐
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	๖	๖	๑๐๐
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	๔	๔	๑๐๐
๓๐	สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา	๓	๓	๑๐๐
๓๑	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	๓	๑๐๐
รวม		๖๕๙	๖๕๙	๑๐๐

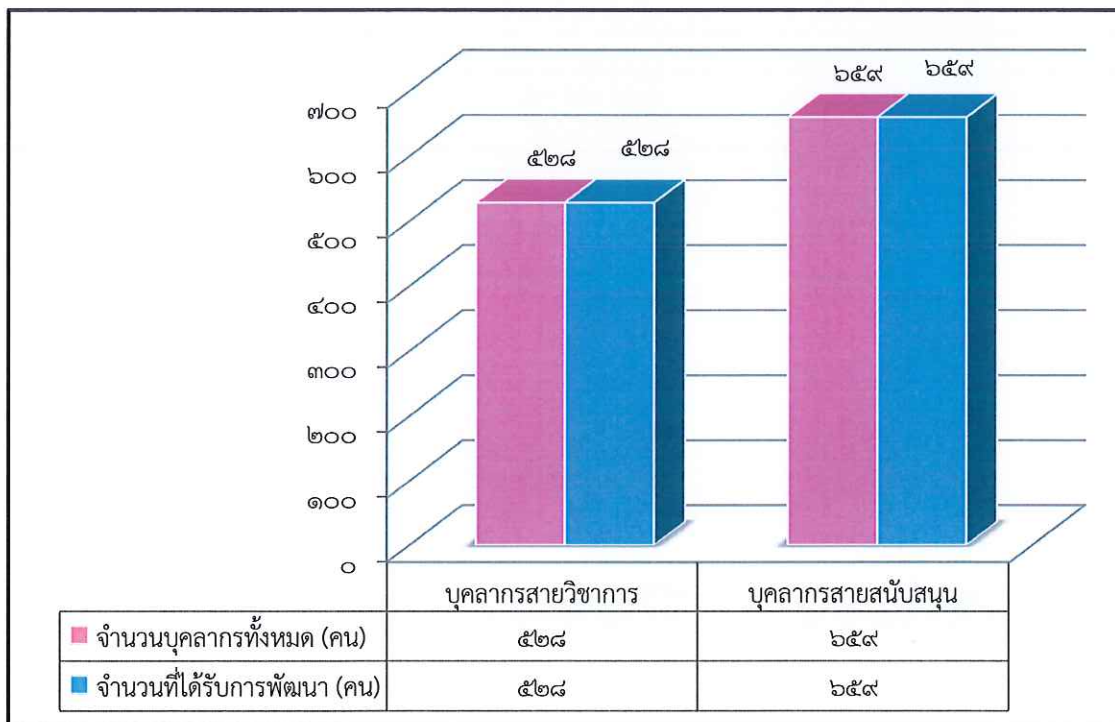
สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$\times 100 = \frac{659 \times 100}{659}$
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	659

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๑๐๐	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการดำเนินงานในภาพรวม รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑,๑๘๗ คน จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งหมด จำนวน ๑,๑๘๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน)

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	X ๑๐๐ =	$\frac{๑,๑๘๗}{๑,๑๘๗} \times ๑๐๐$
จำนวนบุคลากรทั้งหมด		๑,๑๘๗

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๑๐๐	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)

แผน			ผล	
ระบบสารสนเทศที่ต้องการพัฒนา	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ระบบสารสนเทศที่พัฒนา	หน่วยนับ
๑. ระบบรับสมัครงานออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ระบบ	๑	ระบบรับสมัครงานออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑ ระบบ
๒. ระบบข้อมูลผู้ใช้สิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	ระบบ	๑	ระบบฐานข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๑ ระบบ
๓. ระบบข้อมูลผู้ใช้สิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	ระบบ	๑	ระบบข้อมูลสิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	๑ ระบบ
๔. ระบบข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ระบบ	๑	ระบบข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑ ระบบ
๕. ระบบขอหนังสือรับรองเงินเดือน	ระบบ	๑	ระบบขอหนังสือรับรองเงินเดือน	๑ ระบบ
๖. ระบบลาออนไลน์	ระบบ	๑	ระบบลาออนไลน์	๑ ระบบ
๗. ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน	ระบบ	๑	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน	๑ ระบบ
๘. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบ	๑	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ระบบ
๙. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบ	๑	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ ระบบ
รวม	ระบบ	๙	รวม	๙ ระบบ

ตัวชี้วัด แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ระบบ	๙	๙	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๖ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน/ร้อยละ)

แผน			ผล	
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ
โครงการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกาย (Fitness center)	โครงการ/กิจกรรม	๑	โครงการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกาย (Fitness center)	๑ โครงการ
โครงการจัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	โครงการ/กิจกรรม	๑	โครงการจัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	๑ โครงการ
โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑	หมายเหตุ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19 เป็นกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ และบุคลากรในสังกัดผ่านทางเว็บไซต์	๑ กิจกรรม

ตัวชี้วัด

แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
โครงการ/กิจกรรม	๓	๓	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน)

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรมด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย และบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรจุพันธุกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๕.๑ จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๕.๒ แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๕.๓ มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๕.๔ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕.๕ แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

๕.๖ บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานะข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไป

ตารางแผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน
และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด									
		จำนวน ผู้มีสิทธิ	แผน				ผล				
			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน		ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน		
			(คน)	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๗๖	๒๗๖	๑๐๐.๐๐	-	-	๒๗๖	๑๐๐.๐๐	-	-	
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๐๒	๖๐๒	๑๐๐.๐๐	-	-	๖๐๒	๑๐๐.๐๐	-	-	
๓	พนักงานราชการ	๓๓	๓๓	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	
๔	ลูกจ้างประจำ	๓๐	๓๐	๑๐๐.๐๐	-	-	๓๐	๑๐๐.๐๐	-	-	
รวมทั้งสิ้น			๙๔๑	๙๔๑	๑๐๐.๐๐	-	-	๙๐๘	๑๐๐.๐๐	-	-

หมายเหตุ พนักงานราชการ จำนวน ๓๓ คน ที่ยังไม่มีผลได้รับการประเมิน เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวม
เอกสารจากหน่วยงานต่างๆ ก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานราชการ (ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100 = \frac{908}{941} \times 100 = 96.5$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้ทุนให้โทษ

๖.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม และวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๖.๑.๑.๑ มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๑.๑.๒ มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๖.๑.๑.๓ มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

๖.๑.๑.๔ มีการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย ในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำปี รวมถึงการพิจารณาให้ออกจากราชการ และการสิ้นสุดการจ้างต่อมหาวิทยาลัย ปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน) และบันทึกข้อมูลในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

โดยมหาวิทยาลัยมีกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ และเดือนเมษายน ๒๕๖๔ และระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง การแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔ และเดือนพฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๔

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลในสัปดาห์แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การประเมินต่ำ ดังนี้

๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสามรอบการประเมินติดต่อกัน ให้สิ้นสุดการจ้าง ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๘ (๓)

๔) พนักงานราชการ ผู้ใดผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง ซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐

**ตารางแผนการดำเนินการโอนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

แผนการโอนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ																											
ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน												ผล													
		จำนวน ผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			จำนวน ผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ		
			(คน)	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน	เงินเดือน		เลิกจ้าง	(คน)	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน	เงินเดือน	เลิกจ้าง	เดือน
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๔๖	๓๔	-	-	๒๗	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๔๔	๓๕	-	-	๒๖	๒	-	-	-	-	๓	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	๔๓	๒๕	-	-	๕๔	-	-	๓	-	-	๖	-	-	๘๗	๒๖	-	-	๕๕	๔	-	-	-	-	๖	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๔๗	๘	-	-	๓๕	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๔๐	๗	-	-	๓๒	๓	-	-	-	-	๑	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑๑๑	๔๖	-	-	๕๕	-	-	๑	-	-	๕	-	-	๑๑๐	๔๖	๑	-	๕๕	๑	-	-	-	-	๕	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗๔	๓๓	-	-	๔๕	-	-	-	-	-	๑	-	-	๘๒	๓๕	๑	-	๔๖	๑	-	-	-	-	๑	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๒๖	๕๔	-	-	๖๔	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๑๓๒	๖๑	-	-	๖๗	๑	-	-	-	-	๔	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๔๘	๓๓	-	-	๕๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๕๒	๓๖	-	-	๕๕	๒	-	-	-	-	๑	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔๔	๑๕	-	-	๓๓	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔๕	๑๓	-	-	๓๓	๒	-	-	-	-	๑	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔๓	๕	-	-	๓๕	-	-	๓	-	-	-	-	-	๓๗	๕	-	-	๓๒	๓	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๗	๓	-	-	๑๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑๒	๓	-	-	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๘	๕	-	-	๓๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓๕	๔	-	-	๓๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๕	๖	-	-	๑๘	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒๐	๔	-	-	๑๖	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	๔	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	กองกลาง	๒๑	๕	-	-	๑๒	-	-	๔	-	-	-	-	-	๑๖	๕	-	-	๑๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	กองคลัง	๓๔	๓	-	-	๒๗	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๓๒	๔	-	-	๒๗	๑	-	-	-	-	๑	-	-
๑๖	กองนโยบายและแผน	๒๐	๓	-	-	๑๖	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑๘	๒	-	-	๑๕	-	-	-	-	-	๑	-	-
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	๒๗	๘	-	-	๑๗	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒๘	๘	-	-	๑๙	-	-	-	-	-	๑	-	-
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	๑๘	๑	-	-	๑๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑๖	๑	-	-	๑๔	๑	-	-	-	-	๑	-	-
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	๕	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๐	กองสื่อสารองค์การ	๕	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	กองศิลปวัฒนธรรม	๖	๒	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๖	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	สำนักประกันคุณภาพ	๖	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	ศูนย์การจัดการความรู้	๕	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	สถาบันภาษา	๖	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๗	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	๗	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๕	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๙๔๑	๒๗๖	-	-	๖๐๒	-	-	๓๓	-	-	๓๐	-	-	๘๘๔	๒๗๔	๒	-	๕๘๐	๒๒	-	-	-	-	๓๐	-	-

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ได้โอนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการโอนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง}}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ}} \times 100 = \frac{884}{908} \times 100 = 97.36$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๙๕	๙๗.๓๖	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๑.๒ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยสรุป ดังนี้

๑) ก่อนเริ่มประเมินให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งรายการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินรับทราบโดยทั่วกันในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ และเดือนเมษายน ๒๕๖๔ หากมีการปรับปรุงรายการประเมินใหม่ จะต้องแจ้งรายการประเมินที่มีการปรับปรุงใหม่ให้ทราบด้วยในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ และเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งห้ามเปลี่ยนแปลงรายการประเมินหลังสี่เดือนของรอบการประเมิน

๒) ให้หัวหน้าหน่วยงานวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน ตามรายการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นรายบุคคลพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ในสัปดาห์แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการให้เงินรางวัลหรือพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ โดยลูกจ้างชั่วคราว ผู้ใดมาทำงานสายเกินกว่าสิบแปดวันทำการในรอบปีงบประมาณ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นมหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองรอบการประเมินติดต่อกันให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง การพ้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเหตุอื่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง โดยแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้สำหรับการพิจารณาให้เงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ต่อไป

ตารางแสดงแผนการดำเนินการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน				ผล			
		จำนวน ผู้มีสิทธิ	ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง	จำนวน ผู้มีสิทธิ	ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๗	๗	-	-	-	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓๐	๓๐	-	-	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๘	๘	-	-	-	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๔๒	๔๒	-	-	-	-	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗	๗	-	-	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓๗	๓๗	-	-	-	-	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑๔	๑๔	-	-	-	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	๔	-	-	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๖	๖	-	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๖	๖	-	-	-	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๑	๒๑	-	-	-	-	-	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๗	๗	-	-	-	-	-	-
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	กองกลาง	๑๕	๑๕	-	-	-	-	-	-
๑๕	กองคลัง	๕	๕	-	-	-	-	-	-
๑๖	กองนโยบายและแผน	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	๕	๕	-	-	-	-	-	-
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	๒	๒	-	-	-	-	-	-
๒๐	กองสื่อสารองค์การ	๗	๗	-	-	-	-	-	-
๒๑	กองศิลปวัฒนธรรม	๔	๔	-	-	-	-	-	-
๒๒	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	๓	๓	-	-	-	-	-	-
๒๖	สถาบันภาษา	๓	๓	-	-	-	-	-	-
๒๗	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๔	๔	-	-	-	-	-	-
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๒	๒	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๒๔๑	๒๔๑	-	-	-	-	-	-

จากผลการดำเนินการในรอบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี มีทั้งผู้ที่ได้รับเงินรางวัล และไม่ได้รับเงินรางวัล โดยกรณีผู้ที่จะไม่ได้รับเงินรางวัล ประกอบด้วย

๑. ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี (ร้อยละ ๖๐)
๓. ลา/สาย เกินเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๔. ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

ซึ่งการประเมินฯ ณ ปัจจุบัน ยังไม่พบการเลิกจ้าง หรือการสิ้นสุดการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และปัจจุบันอยู่ระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

ตัวชี้วัด

ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}} \times 100 = \text{อยู่ระหว่างดำเนินการ รวบรวมจากหน่วยงาน ต่างๆ}$$

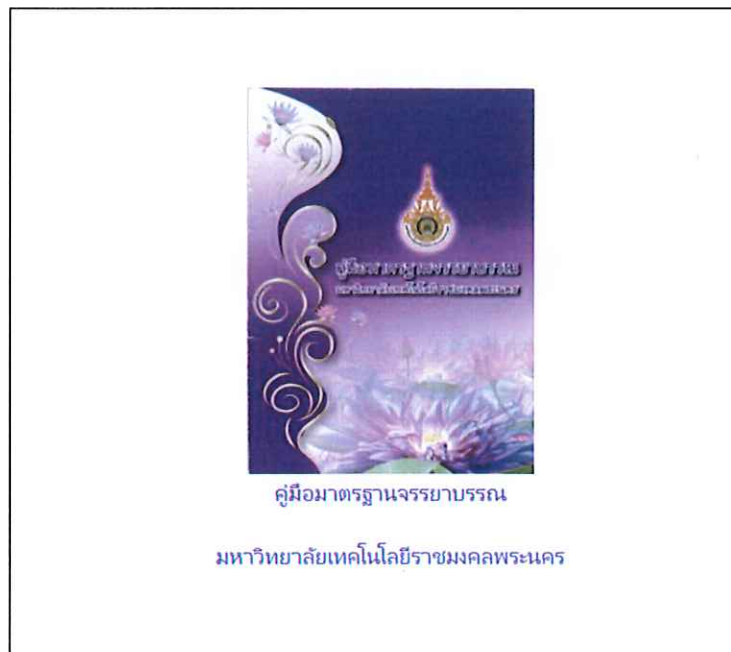
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๙๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ รวบรวมจากหน่วยงาน ต่างๆ	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๑.๓ การดำเนินการจรรยาบรรณ

ตามที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานทางจรรยาบรรณกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยได้นำมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัยแจ้งเวียนหน่วยงานและลงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้ บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกันในรูปแบบข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ว่าด้วย มาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจรรยาบรรณ กำกับดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ และให้กำหนดแผนปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับ และตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากร นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่ กำหนดขึ้น ดังนี้



(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย)

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔													
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร													
ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔									
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.
1	การแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี หมายเหตุ เว้นแจ้งหนังสือให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง อาทิเช่น ค่าที่หากมาศาล การตีความกฎหมาย ข้อบังคับจรรยาบรรณ เป็นต้น		↔		↔		↔		↔		↔		งานวิจัยและนิติการ (กบ)
2	การนำจรรยาบรรณไปประกอบการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี หมายเหตุ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและ/ค่าตอบแทนประจำปี						↔					↔	งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กบ)
3	การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด หมายเหตุ จัดทำหนังสือแจ้งทุกหน่วยงานเพื่อสำรวจการกระทำผิดจรรยาบรรณของบุคลากรในสังกัด หากมีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ ต้องตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการให้เป็นไปตามกฎหมาย และหาวิธีป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีก				↔			↔				↔	งานวิจัยและนิติการ (กบ)
4	การติดตาม ตรวจสอบข้อร้องเรียนการประพฤติผิดทางจรรยาบรรณจากเว็บไซต์ หมายเหตุ ตรวจสอบในระบบ HRM ว่ามีการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากมีให้รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ และมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป	←											งานวิจัยและนิติการ (กบ)

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔													
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร													
ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔									
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.
5	การดำเนินการทางจรรยาบรรณแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ หมายเหตุ กรณีมีการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย งานวิจัยและนิติการจะรายงานมหาวิทยาลัยพร้อมเสนอแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	←											งานวิจัยและนิติการ (กบ)
6	การอบรม สัมมนาสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย" ประจำปี ๒๕๖๔ - โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี วัสดุ และบริหารทรัพย์สิน - โครงการปฐมนิเทศสายสนับสนุนบรรณารักษ์ใหม่ - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๔	←											กองกลาง งานพัฒนาบุคลากร (กบ) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (กบ)
7	การพิจารณาหาความเหมาะสมของข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ หมายเหตุ สรุปการดำเนินงานจรรยาบรรณตามแผนว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามจรรยาบรรณ หรือไม่อย่างไร หากมีเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาต่อไป											↔	งานวิจัยและนิติการ (กบ)
8	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ หมายเหตุ เกียรติคุณ เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกประเภทที่เป็นแบบอย่างที่ดี	←			→								งานสวัสดิการ (กบ)

(แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

ในรอบ ๑๒ เดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑. มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณเรียบร้อยแล้ว ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นแต่ละประเภทและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปี ๒๕๖๔

๒. นำข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ข้อมูลการลา การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ และเดือนเมษายน ๒๕๖๔

๓. กองบริหารงานบุคคลได้กำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัดทุก ๔ เดือน/ครั้ง ซึ่งในรอบ ๔ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่ปรากฏการประพฤติผิดจรรยาบรรณของบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

๔. มหาวิทยาลัยฯ ได้วางแผนในการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้แจ้งบุคลากรทราบ และถือปฏิบัติในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) หนังสือเวียนแจ้งการยื่นอุทธรณ์คำสั่งศาลปกครองชั้นต้น โดยฝากส่งคำอุทธรณ์และเอกสารประกอบคำอุทธรณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนให้บริษัท เคอร์ ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด นำส่ง แต่บริษัท เคอร์ ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทประกอบกิจการรับขนส่งของและไม่ปรากฏว่าได้รับอนุญาตหรือมีสัญญาหรือข้อตกลงในการประกอบกิจการส่งไปรษณีย์ภัณฑ์กับบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังนั้น บริษัท เคอร์ ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จึงไม่ใช่ตัวแทนหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ดำเนินกิจการไปรษณีย์ การส่งคำร้องอุทธรณ์คำสั่งศาลปกครองชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีโดยยื่นต่อ บริษัท เคอร์ ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จึงมิใช่การยื่นต่อเจ้าพนักงานไปรษณีย์ ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวประกอบกับข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องอุทธรณ์คำสั่งของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา (ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓)

(ข) หนังสือเวียนแจ้งจรรยาบรรณอาจารย์ ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) พึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และวางตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประสาธความรู้แก่นักศึกษา

(๒) พึงแจ้งให้นักศึกษาทราบแนวทางการสอนและการวัดผล และพึงประเมินผลการสอนตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) พึงสอนนักศึกษาอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตา และเป็นธรรม ไม่ปิดกั้นความเจริญทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของนักศึกษา

(๔) พึงสอนตรงเวลาที่กำหนด ไม่ทิ้งการสอนกลางคัน ไม่งดสอนโดยไม่มีเหตุอันควรถ้ามีการงดสอนพึงจัดสอนชดเชย

(๕) พึงสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อมิให้กระทำการที่รู้ถือว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) พึงละเว้นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(๗) พึงละเว้นการแก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนักศึกษาโดยมิชอบ

(๘) พึงละเว้นการเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

ข้อ ๑๔ ได้กำหนดไว้ว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในข้อ ๑๓ (๑) (๒) และ (๓) ไม่เป็นความผิดวินัย การประพฤติผิดจรรยาบรรณในข้อ ๑๓ (๔) เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง การประพฤติผิดจรรยาบรรณในข้อ ๑๓ (๕) (๖) (๗) และ (๘) เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

(ค) หนังสือเวียนแจ้งที่คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติเป็นหลักการ การไปเป็นพยานตามหมายศาล โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้ กรณีที่ ๑ กรณีส่วนราชการหรือพนักงานอัยการเป็นโจทก์ฟ้องคดี หรือส่วนราชการเป็นจำเลยในคดีที่ถูกฟ้องและส่วนราชการหรือพนักงานอัยการได้อ้างบุคลากรของราชการเป็นพยานในคดี หรือบุคลากรของส่วนราชการไปเป็นพยานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือในฐานะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ ตามคำสั่งศาลเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นการไปปฏิบัติงานประโยชน์ของทางราชการโดยส่วนรวมโดยตรง ให้ถือได้ว่าเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ และกรณีที่ ๒ บุคคลภายนอกอ้างบุคลากรของทางราชการเป็นพยานในคดี นอกเหนือจากกรณีที่ ๑ เช่นนี้ ไม่ถือว่าการไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาล เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะมิได้เป็นการไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการโดยเฉพาะ แต่เมื่อพิจารณาในแง่ที่ว่า การไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาล เป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่อาจขัดขืนและหลีกเลี่ยงได้ และไม่ใช่งานธุระส่วนตัวของบุคลากรโดยตรง การไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาล จึงไม่น่าจะให้บุคคลกรต้องลาออกจากส่วนตัวไป น่าจะเป็นการอนุญาตให้ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นพยานโดยไม่ถือเป็นวันลา ดังนั้น กรณีการไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลตามที่บุคคลภายนอกอ้างเป็นพยานให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ไปตามหมายเรียกของศาลได้ โดยไม่ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและไม่ถือว่าเป็นวันลา

๕. มหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน ๔ ช่องทาง ดังนี้

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

(๒) ช่องทางการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี

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

(๔) ช่องทางการร้องเรียนเป็นหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย

ช่องทางที่ ๑ กองบริหารงานบุคคล ได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔ ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการสอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ และเรื่องอื่นๆ รวมจำนวน ๔ เรื่อง ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑ มีผู้ร้องเรียน จำนวน ๗ คนได้ร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่พร้อมของระบบทางการศึกษารวมถึงความไม่พร้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ช่วงที่มีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่ามีการทำงานล่าช้า ไม่มีความชัดเจนในกระบวนการทำงานและไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ทำให้ผู้ร้องทั้ง ๗ คนได้รับความเดือนร้อนเสียหายในการติดต่อยื่นคำร้องต่าง ๆ กับทางมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียน

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

เรื่องที่ ๒ มีเจ้าหน้าที่คณะกรรมการธุรกิจ (ไม่ระบุชื่อ) ร้องเรียนอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการประพฤติตัวไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ โดยการจ้างคนอื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และยังจ้างอาจารย์ในคณะทำงานวิจัย แม้แต่ มคอ. ก็ไปขออาจารย์คนอื่นมาส่ง ไม่เคยทำอะไรด้วยตัวเอง โดยมีอาจารย์ในคณะให้การสนับสนุนดำเนินการให้ตลอด โดยให้ลูกน้องซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะ ทำงานให้ตลอด แต่กลับเอาผลงานเป็นของตนเอง เวลาสอนก็ด่านักศึกษาโดยใช้ถ้อยคำแรง ๆ

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัย

เรื่องที่ ๓ มีนักศึกษาและผู้ปกครอง จำนวน ๓๑ คน ร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติตัวไม่เหมาะสมกับวิชาชีพของอาจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ กรณีสอนวิชาพัฒนบุคลิกภาพต่อนักศึกษา โดยอาจารย์ผู้สอนไม่มีแผนการสอนที่ดี ใช้เวลาไม่เหมาะสมกับนักศึกษา เช่น การใช้คำพูดข่มขู่นักศึกษาและพาดพิงไปถึงผู้ปกครองของนักศึกษาในทางที่ไม่เหมาะสม และยังอ้างว่ารู้จักคนใหญ่คนโตในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้นักศึกษาหวาดกลัว

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง ตามคำสั่งของมหาวิทยาลัย

เรื่องที่ ๔ มีผู้ใช้นามว่า ร.ต.ท. ทนงศักดิ์ฯ หน่วยรับเรื่องการร้องเรียนประพฤติมิชอบในส่วนงานราชการ แจ้งพฤติกรรมของอาจารย์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น โดยมีสาระสำคัญว่ามีพฤติกรรมกระทำตนในฐานะเป็นเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจสอบสวนวินัย โดยได้โทรศัพท์ติดต่อไปยังอาจารย์ท่านอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือการถอนเรื่องร้องเรียน โดยเจตนาให้มหาวิทยาลัยยุติการดำเนินการทางวินัย โดยมีการพูดคุยเสนอทรัพย์สินประโยชน์อื่นใดให้แก่บุคคลอื่น ซึ่งการกระทำดังกล่าวเข้าข่ายเป็นความผิดอาญา

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัย

ระบบการกำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ร้องเรียน EXP
ผู้ติดตาม NRM
ผู้ติดตาม BPM

ชื่อผู้ร้อง
ชื่อผู้ติดตาม
ชื่อผู้ติดตาม (ถ้ามี)

ส่งข้อมูล ค้นหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ร้องเรียน EXP
ผู้ติดตาม NRM
ผู้ติดตาม BPM

ชื่อผู้ร้อง
ชื่อผู้ติดตาม
ชื่อผู้ติดตาม (ถ้ามี)

ส่งข้อมูล ค้นหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ช่องทางที่ ๒ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี ทุกวัน ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด



(กล่องรับเรื่องร้องเรียนและข้อคิดเห็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ช่องทางที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

ช่องทางที่ ๔ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าไม่มีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าว

๖) ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยฯ ที่มุ่งเน้นสร้างเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเพิ่มพูนทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

๖.๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๔

- กิจกรรมที่ ๑ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

- กิจกรรมที่ ๒ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๖.๓) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และบริหารทรัพย์สิน วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๖.๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี ๒๕๖๔" วันที่ ๑๗-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๖.๕) โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก และเลขานุการบริหารยุคใหม่ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

๗) ข้อมูลการร้องเรียนทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ร้องเรียน จรรยาบรรณและวินัย			
๐ ค้นหาและช่องทางร้องเรียน			
ไปศึกษาเรื่องเรียน			
แจ้งเรื่องเรียน			
แจ้งการร้องเรียน			
แบบฟอร์มการร้องเรียนเรื่องร้องเรียนการทุจริต			
ข้อมูลคดีร้องเรียนการทุจริต			
2024			
Drag a column header here to group by that column			
ปี	ประเภท	จำนวน	
2021	เรื่องอื่นๆ	11	
2021	ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	0	
2021	การให้บริการเจ้าหน้าที่	8	
2021	การทุจริตในการเบิกจ่ายเงิน	0	
2021	การทุจริตในการคัดเลือก/เลื่อนระดับบุคลากร	0	
2021	การทุจริตในการจัดจ้าง	0	
2021	การทุจริตในการรับผลประโยชน์นักศึกษา	0	
2021	การประพฤติผิดทางเพศ/บุคลา	0	
2021	การสอบ/การวัดผลการศึกษา	33	
2021	ทุจริตในหน้าที่ราชการ	0	

(สถิติการร้องเรียนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

หมายเหตุ สถิติการร้องเรียนรายงานในรูปแบบปีปฏิทินสากล

๘) มหาวิทยาลัยฯ ได้สอบถามข้อมูลการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของบทกำหนดทางจรรยาบรรณไม่ปรากฏว่ามีหน่วยงานใดเสนอขอปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดทางจรรยาบรรณ

การดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ช่องทางร้องเรียน	แผน	ผล
๑. เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย (http://www.rmutp.ac.th)	จำนวนเรื่องที่ร้องเรียน ไม่เกิน ๒ เรื่อง	มีเรื่องร้องเรียน ๔ เรื่อง
๒. กล้องรับเรื่องการร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณ ชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี		ไม่มีเรื่องร้องเรียน
๓. โทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๗๔๓		ไม่มีเรื่องร้องเรียน
๔. หนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย		ไม่มีเรื่องร้องเรียน

สรุป จากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผลการดำเนินงานในภาพรวม เป็นที่น่าพอใจว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ

สูตรการคำนวณ

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	มีเรื่องร้องเรียน ๔ เรื่อง	☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☒ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

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

แผนการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

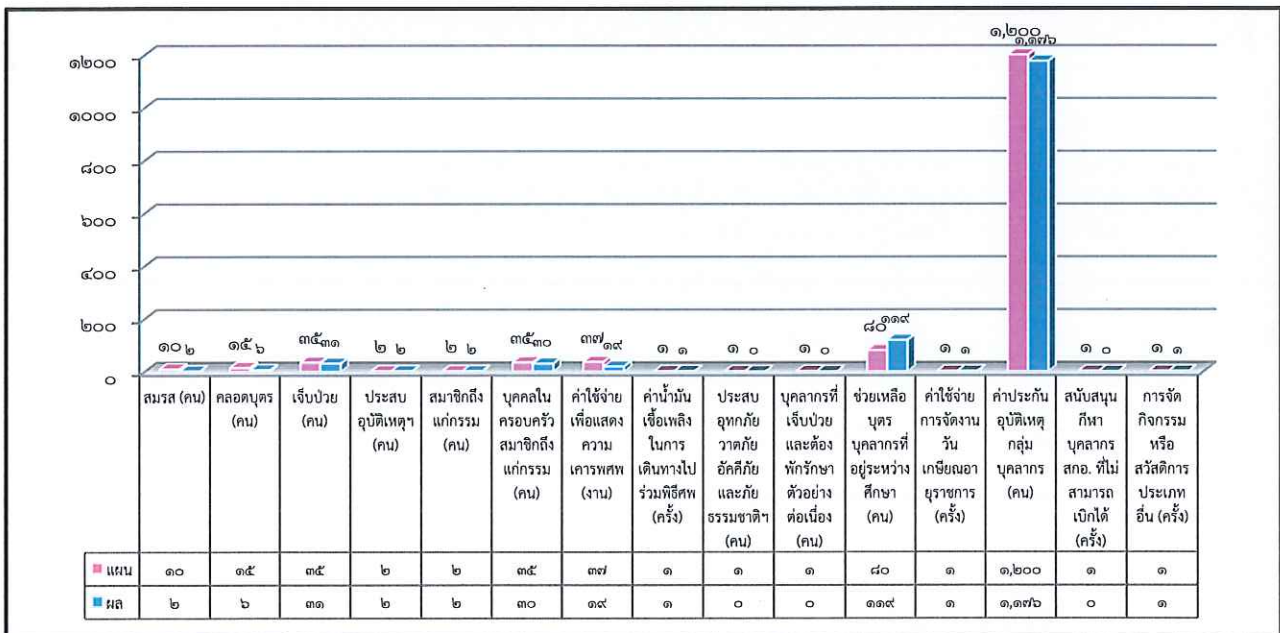
ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ และฉบับที่ ๑/๒๕๖๓	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑๒ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔		๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๑๐	๑๐,๐๐๐	๒	๒,๐๐๐
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๑๕	๒๒,๕๐๐	๖	๙,๐๐๐
๓	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและเข้า รับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๓๕	๓๕,๐๐๐	๓๑	๓๑,๐๐๐
๔	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้ กระทำด้วยเหตุจงใจของตนเอง (คณะกรรมการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป)	จ่ายคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐	๒	๑๘,๙๐๙.๕๐
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี ระยะเวลา การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๓ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ ไม่ถึง ๕ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท				
		- ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท				
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ใน อัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท				

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ และฉบับที่ ๑/๒๕๖๓	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔		๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๕	๑๐๕,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐
๗	ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนาม มหาวิทยาลัยฯ	จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๓๗	๕๕,๕๐๐	๑๙	๒๘,๒๐๐
๘	ค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไปร่วม พิธีศพ กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม เท่านั้น	จ่ายตามจริง ไม่เกินงานละ ๕,๐๐๐ บาท	๑	๕,๐๐๐	๑	๑,๒๗๙
๙	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัย พิบัติ อัคคีภัยอุทกภัย หรือวาทภัย ตามสภาพความเสียหาย เป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความ เสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐	-	-
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่ายตาม สภาพจริงแต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท				
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือ วาทภัยจ่ายตามสภาพจริงแต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท				
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่ เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่าง ต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ สามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท	-	๓๐,๐๐๐	-	-
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท	-		-	
๑๑	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิก สวัสดิการที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับ ประจำปี ๒๕๖๔	จ่าย ๕๐๐ บาทต่อบุตรที่อยู่ระหว่าง ศึกษาในระดับชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี (ใบแรก) โดยบุตร ๑ คนสามารถขอรับ สวัสดิการได้ปีเว้นปี	๘๐	๔๐,๐๐๐	๑๑๙	๕๙,๕๐๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงาน วันเกษียณอายุราชการ ตามที่จ่าย จริงแต่ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และ ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ตามที่จ่าย จริงไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงานจ่ายตามจริง ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑๑,๓๐๐
		ค่าพิธีสงฆ์จ่ายตามจริง ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑	๒๐,๐๐๐	๑	-
๑๓	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิก สวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลง ทำประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา (ปี ๖๓ ราคา ๓๐๐ บาท/ต่อ)	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๑,๑๗๖	๓๕๒,๘๐๐
๑๔	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาสากล มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่ สามารถเบิกได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สนุก เกอร์ โบว์ลิ่ง)	คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาเป็น กรณีไป	สนง.ปลัด อว. แจ้ง ยกเลิกการจัดแข่งขัน กีฬาสากลประจำปี ๒๕๖๔ เนื่องจาก สถานการณ์โควิด		สนง.ปลัด อว. แจ้ง ยกเลิกการจัดแข่งขัน กีฬาสากลประจำปี ๒๕๖๔ เนื่องจาก สถานการณ์โควิด	
๑๕	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงิน รางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการใน การจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐	-	-

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ และฉบับที่ ๑/๒๕๖๓	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑๒ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔		๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑๖	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น (จัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙)	คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาเป็นกรณีไป	๑,๒๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑,๑๘๒	๒๓๕,๒๑๘
รวมทั้งสิ้น			๑,๒๐๐	๑,๓๓๓,๐๐๐	๑,๑๘๒	๖๒๖,๑๔๗

หมายเหตุ ข้อมูลจำนวนแผนการจัดสวัสดิการฯและข้อมูลจำนวนผลการจัดสวัสดิการ ได้มีมติจากที่ประชุม
คณะกรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙
มกราคม ๒๕๖๔

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)



ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100 = \frac{1,182}{1,182} \times 100 = 100$$

ผลการดำเนินงาน

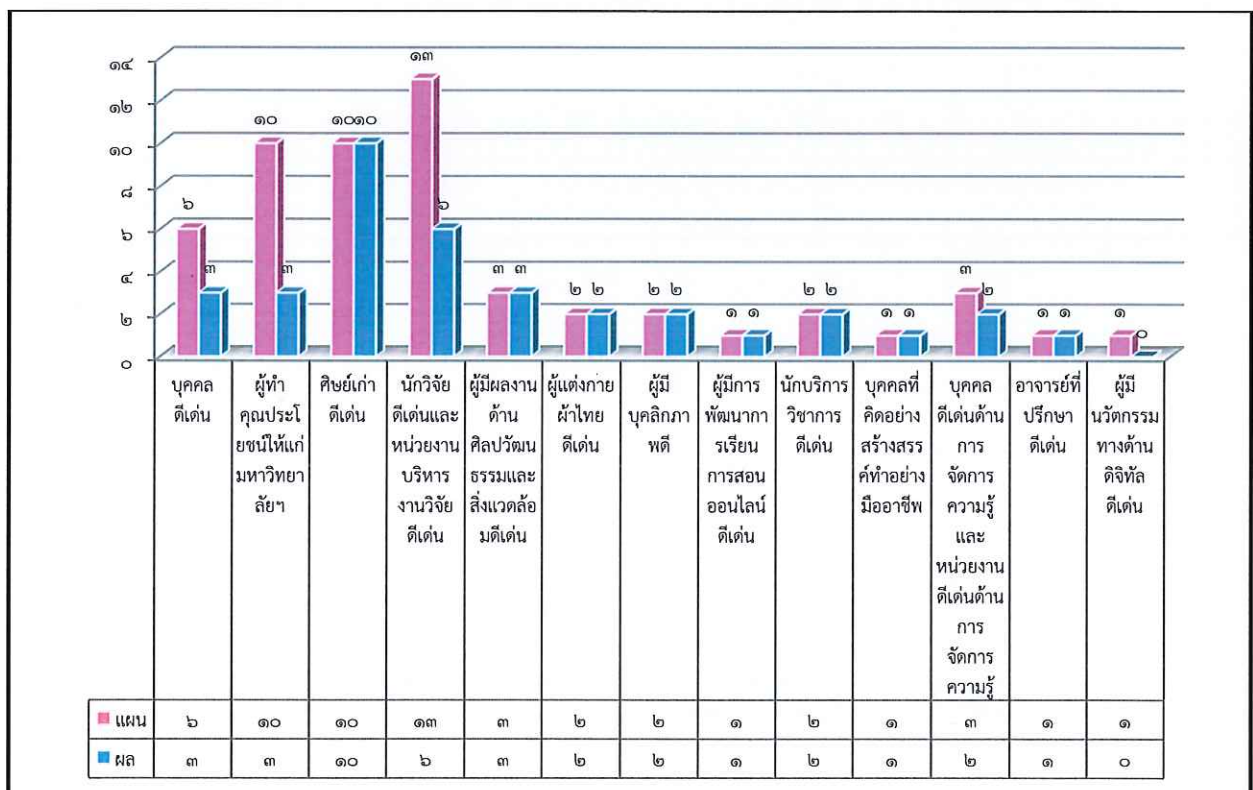
หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

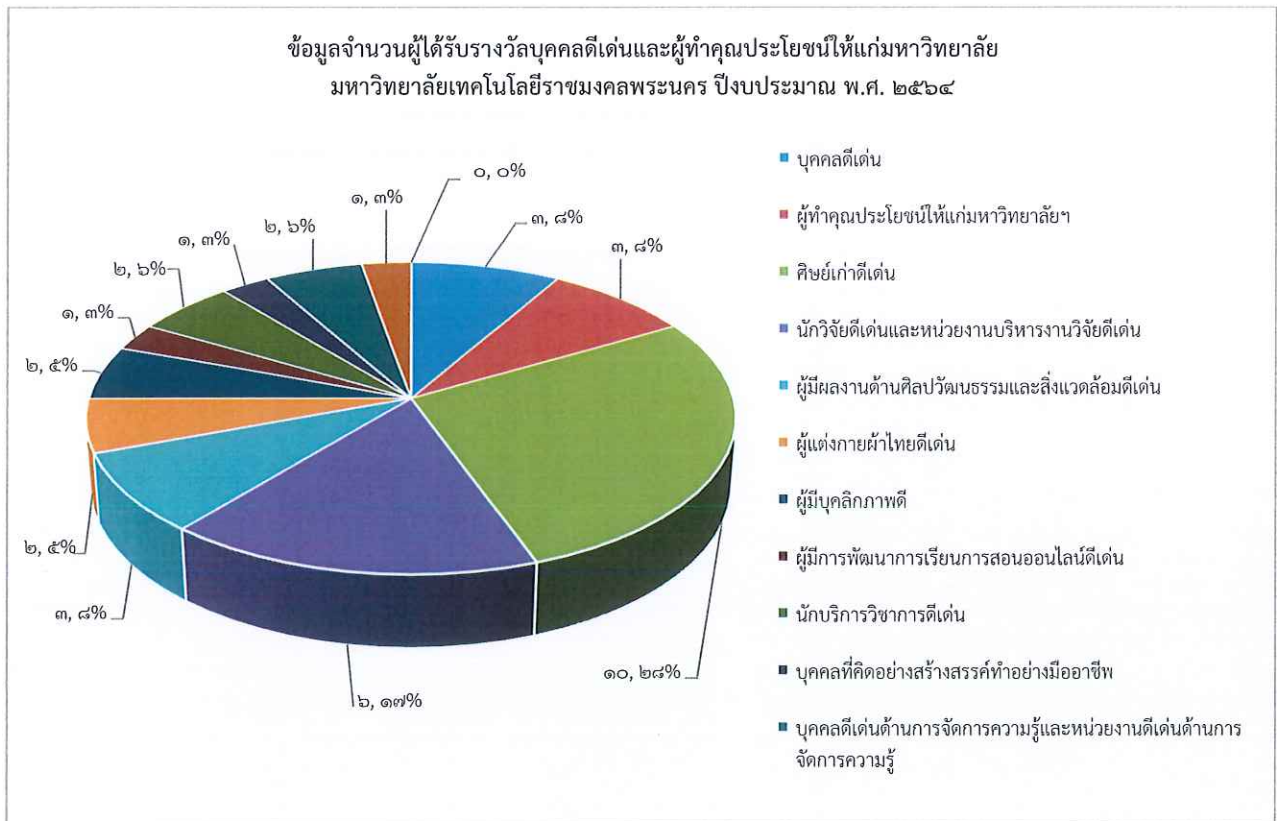
๖.๒.๒ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย โดยมีผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปี ๒๕๖๔ ดังนี้

ลำดับ	ประเภทบุคคลดีเด่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	จำนวนผู้ได้รับรางวัล (คน)	
		แผน	ผล
๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ ๒ กลุ่มบุคลากร สายวิชาการ กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน กลุ่มที่ ๔ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มที่ ๕ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มที่ ๖ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ - - - ๑
๒	การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๐	๓
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น	๑๐	๑๐
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้ ๔.๑ ด้านการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก ๔.๒ ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัย ๔.๓ ด้านการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ ๔.๔ ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ ๔.๕ ด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ๔.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น ๔.๗ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๒ - - ๑
๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมดีเด่น ดังนี้ ๕.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ๕.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์ การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านสิ่งแวดล้อมดีเด่น	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น	๒	๒
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดี ดังนี้ ๗.๑ สายวิชาการ ๗.๒ สายสนับสนุน	๑ ๑	๑ ๑

ลำดับ	ประเภทบุคคลดีเด่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	จำนวนผู้ได้รับรางวัล (คน)	
		แผน	ผล
๘	การคัดเลือกผู้มีการพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ดีเด่น	๑	๑
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้ ๘.๑ แบบให้เปล่า ๘.๒ แบบสร้างรายได้	๑	๑
		๑	๑
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑
๑๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้และหน่วยงาน ดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ดังนี้ ๑๑.๑ บุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ประเภทวิชาการ ๑๑.๒ หน่วยงานดีเด่นด้านการจัดการความรู้	๑	๑
		๒	๑
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑
๑๓	การคัดเลือกผู้มีนวัตกรรมทางด้านดิจิทัลดีเด่น	๑	-
รวม		๕๕	๓๖

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔





ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	$X 100 = \frac{36 \times 100}{55}$
จำนวนรางวัลทั้งหมด	

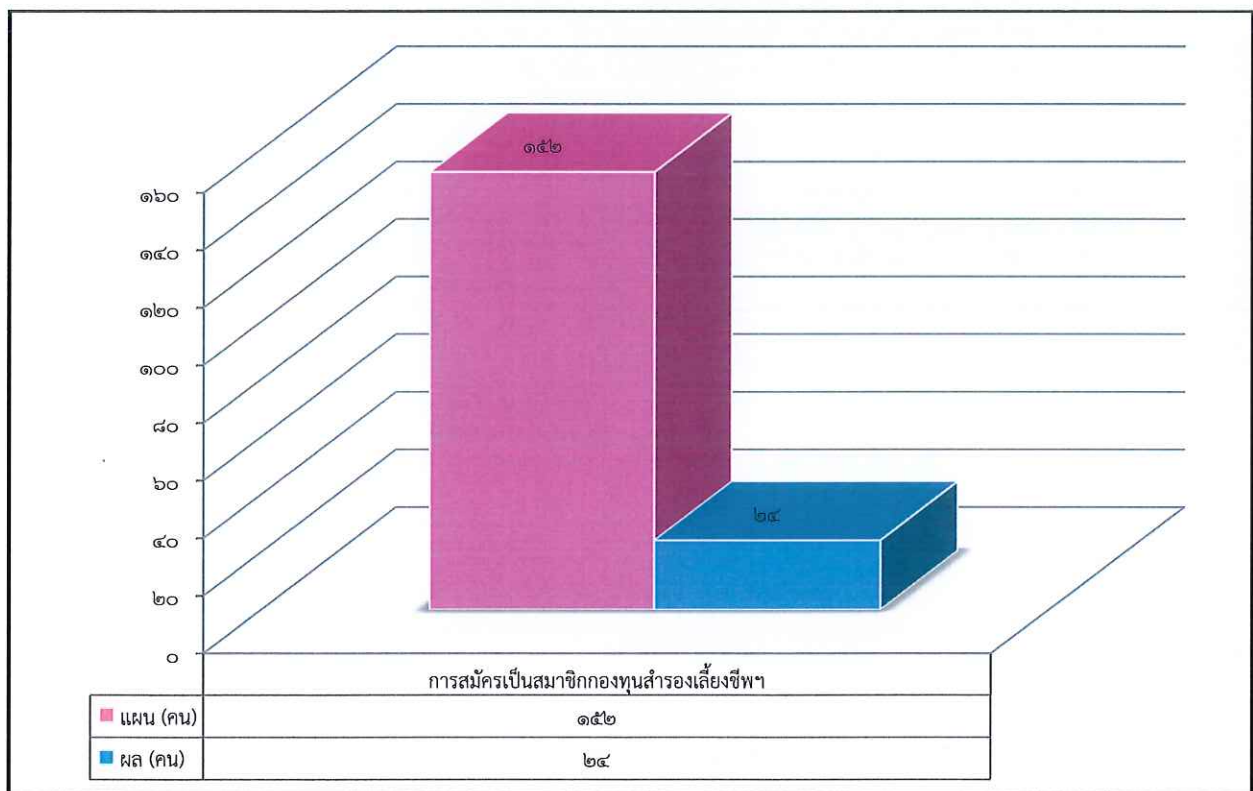
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๖๕.๕๐	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๒.๓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน)			
พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งหมด	พนักงานมหาวิทยาลัย ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	การสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
		แผน	ผล
๖๐๒	๔๕๐	๑๕๒	๒๔

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสมัครเป็นสมาชิก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔



ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)							
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
		หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
๑. แผนการบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละของอัตรากำลังที่ได้จัดสรร	๒๙๙ (คน)	๑๐๐	๒๙๙ (คน)	๑๐๐	✓	
๒. แผนการสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๓ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	๓ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	✓	
๓. แผนการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา	๒๙๙ (คน)	๘๐	๓๑๖ (คน)	๑๐๕.๖๙	✓	
๔. แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ และการจ้าง	๒๙๙ (คน)	๘๐	๒๖๓ (คน)	๘๗.๙๖	✓	
๕. แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	๓๒ (คน)	๘๐	๕๑ (คน)	๑๕๙.๓๘	✓	
๖. แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่สอบผ่าน	๑๓ (คน)	๓๐	๑๐ (คน)	๗๖.๙๒	✓	
๗. แผนการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทนและค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๙๐๘ (คน)	๑๐๐	๙๐๘ (คน)	๑๐๐	✓	
๘. แผนการเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้างข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงาน ราชการและลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	๙๐๘ (คน)	๙๕	๘๘๔ (คน)	๙๗.๓๖	✓	
๙. แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงิน รางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัล ประจำปี	๒๔๑ (คน)	๙๕	-	อยู่ ระหว่าง ดำเนินการ		✓
๑๐. แผนการดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	-	มีเรื่อง ร้องเรียน จำนวน ๔ (เรื่อง)	-		✓
๑๑. แผนการจัดสวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ กองทุน สวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑,๑๘๒ (คน)	๑๐๐	๑,๑๘๒ (คน)	๑๐๐	✓	
๑๒. แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและ ผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและ ผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๕๕ (รางวัล)	๕๐	๓๖ (รางวัล)	๖๕.๕๐	✓	

ส่วนที่ ๒

รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาและดำเนินงาน กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้ง บริบทของมหาวิทยาลัยจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนการสอน)

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ	๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์

สูตรการคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	$X ๑๐๐ = \frac{๒๐๒}{๕๒๘} \times ๑๐๐$
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๕๒๘

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๒๖	๓๘.๒๖	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ใหม่กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

สูตรการคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	X ๑๐๐ = $\frac{๑๗๘}{๕๒๒} \times ๑๐๐$
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๕๒๒

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๒๕	๓๔.๑๐	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๕.๑.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ๒. สร้างระบบ การสรรหาคัดเลือกประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
	๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร

สูตรการคำนวณ

จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผน	$X ๑๐๐ = \frac{๓ X ๑๐๐}{๔}$
จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมดของแผน	๔

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๗๕	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๕.๑.๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเที่ยงตรงและมีความโปร่งใส ๕.๑.๒.๒ สนับสนุนการเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากร ๕.๑.๒.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน ๕.๑.๒.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงและมีความโปร่งใส ๒. จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ๓. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ๔. มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ๕. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากรให้มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๖. บูรณาการระหว่างการบริหารและการบริหารจัดการเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ผลรวมค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}} = \frac{77/1.06 \times 100}{99} = 77.18$$

หมายเหตุ : จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย
และครอบคลุมทุกหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๕	๗๗.๑๘	☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ เป็นไปตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)								
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
			หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการ การศึกษาให้มี คุณภาพ มาตรฐานสากล	๑.๑ คณาจารย์ พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ในวงการศึกษาของ ต้นและเป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจให้ นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๒๘ (คน)	๒๕	๒๐๒ (คน)	๓๘.๒๖	✓	
		๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	๕๒๒ (คน)	๒๕	๑๗๘ (คน)	๓๔.๑๐	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ องค์กรด้วยหลักธรร มาภิบาลอย่างมี คุณภาพ	๕.๑ มีระบบการ พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากร ทำงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับความ เปลี่ยนแปลงและมี คุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร หมายเหตุ : โดยวัด ความสำเร็จของแผนพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ จำนวน ๔ แผน ดังนี้	๔ (จำนวน ตัวชี้วัด)	๖๕	๓ (จำนวน ตัวชี้วัด)	๗๕	✓	
		๑. แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	-	๕๐	-	อยู่ระหว่าง เสนอการ ประชุม พิจารณาผล การประเมิน ของ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ		✓
		๒. การพัฒนาบุคลากร ด้านอาชีพ	๑,๑๘๗ (คน)	๗๐	๑,๑๘๗ (คน)	๑๐๐	✓	
		- บุคลากรสายวิชาการ	๕๒๘ (คน)	๗๐	๕๒๘ (คน)	๑๐๐		
		- บุคลากรสายสนับสนุน	๖๕๙ (คน)	๗๐	๖๕๙ (คน)	๑๐๐		
		๓. แผนพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๙ (ระบบ)	-	๙ (ระบบ)	๑๐๐	✓	
		๔. แผนพัฒนาการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	-	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	๑๐๐	✓	
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๙๙๙ (คน)	๗๕	๗๗๑.๐๖ (คน)	๗๗.๑๘	✓	

ส่วนที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่
- ๒) บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก
- ๓) มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ๔) บุคลากรยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มี ความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร
- ๕) มีการแบ่งงานภายในมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานทำให้ต้องกำหนดคนรับผิดชอบขั้นต่ำในงานนั้นถึงแม้ปริมาณงานไม่ถึง
- ๖) เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมจะนับรวมระยะเวลารอคอยงานทำให้เวลาสูงมากไม่สมเหตุสมผลส่วนใหญ่พบในงานสายสนับสนุน

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง
- ๓) ทบทวนและปรับระบบงานและวิธีการมอบหมายงานให้เหมาะสม

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับการสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยน้อย เนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ
- ๒) ช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครยังเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ทั่วถึง

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับเกณฑ์คะแนนทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
- ๒) กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น
- ๓) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) บางคณะไม่สามารถเสนอชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

แนวทางแก้ไข

- ๑) กองบริหารงานบุคคลมีหนังสือแจ้งคณะล่วงหน้าก่อนการครบวาระการดำรงตำแหน่ง

๔. ด้านการพัฒนาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก
- ๒) อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ
- ๓) ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาแสวงหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
- ๒) มหาวิทยาลัยเวียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน และการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) ความเข้าใจต่อการใช้แบบประเมินสำหรับบุคลากรที่ได้รับการจ้างใหม่ และแบบประเมินที่ต้องปรับปรุงให้มีความสอดคล้องต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้แต่ละรอบการประเมินจะต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน
- ๒) ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกลัวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ หรือผู้บังคับบัญชามีไม่ประเมินผลตามความเป็นจริง

แนวทางแก้ไข

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน
- ๒) มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้แบบประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ช้อแนะนำการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาดำเนินการ

๖. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) การร้องเรียน ไม่ระบุ ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียนที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้
- ๒) การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

แนวทางแก้ไข

- ๑) เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ
- ๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการสวัสดิการนั้น จึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีประการหนึ่งคือ ควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

ภาคผนวก



คำสั่งกองบริหารงานบุคคล

ที่ ๐๐๒ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของกองบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล. | ประธาน |
| ๒. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้างานวินัยและนิติการ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้างานสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวธนวรรณ สุภิธรรม | กรรมการ |
| ๘. นายสุกิจ สุคนธ์น้อย | กรรมการ |
| ๙. นายอนันต์พรรณ ธีระการพิสัย | กรรมการ |
| ๑๐. นางสาวพินพร กาญจนศิริ | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวนิศารัตน์ บุญเหลือ | กรรมการ |
| ๑๒. นายแสงเมือง มีสา | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาวสติมา สุวรรณแสงศรี | กรรมการ |
| ๑๔. นางสาวอรทัย หอมแก้ว | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวตติยา ผาสุข | กรรมการ |
| ๑๖. นางสาวพิมพ์กานต์ นามประเสริฐ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวสุรรัตน์ สุทองสา | กรรมการ |
| ๑๘. นางสาวณัฐสินี แสนวงษา | กรรมการ |
| ๑๙. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. นางสาวเบญญาภา วิรุฬห์ภิญโญ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเชาวฤทธิ์ สุขรักษ์)

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล