



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สารบัญ

	หน้า
รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๑
ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย	๓
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๖
๒.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	๖
๒.๒ การสรรหาบุคลากร	๗
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๙
๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร	๙
๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	๑๑
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๓
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๑๔
๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๗
๔.๓.๑ การศึกษาต่อ	๑๘
๔.๓.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา	๒๑
๔.๔ การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๓
๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (การฝึกอบรมและดูงาน)	๒๕
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓๑
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน	๓๑
๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๓๓
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๓๖
๑) การให้คุณให้โทษ	๓๖
๑.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๓๖
๑.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ	๔๑
๑.๒.๑ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๔๑
๑.๒.๓ การจัดสวัสดิการ	๔๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖.๔ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๔๗
๖.๕ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๕๑
๖.๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕๒
ส่วนที่ ๒ ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๕๓
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข	๕๕
ภาคผนวก ➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๒๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๕๙

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ 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 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)

๔.๔ การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (การฝึกอบรมและดูงาน)

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) ด้านการให้คุณให้โทษ

๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ

๒) การสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย

๖.๒ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

๖.๓ การจัดสวัสดิการ

๖.๔ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

๖.๕ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

๖.๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

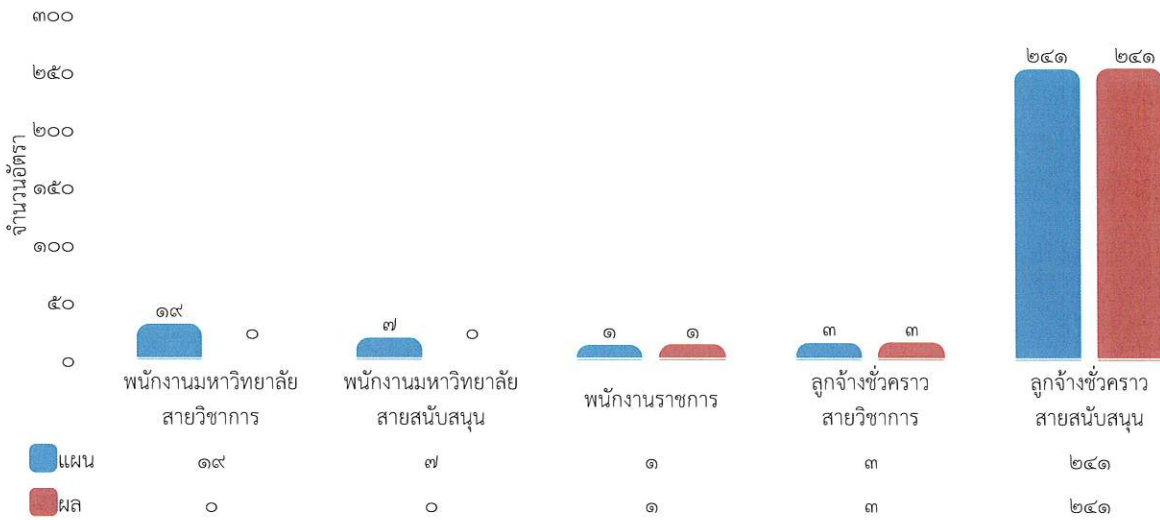
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ปัญหาและอุปสรรค

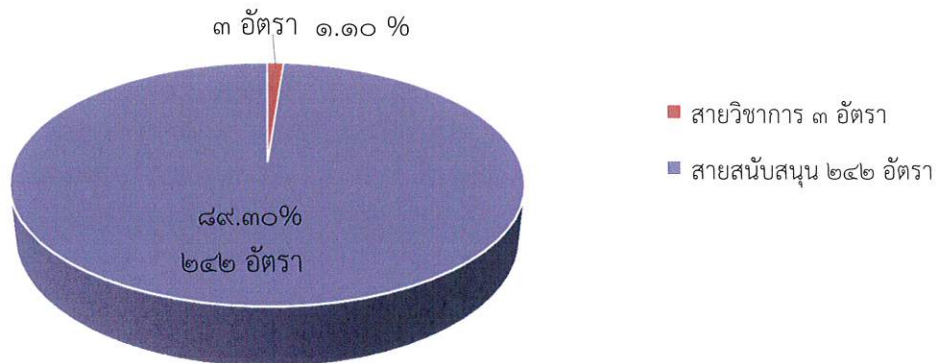
- แนวทางแก้ไข

ลำดับที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนอัตรา)											
		แผน						ผล					
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	๔	๔
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	๔	๔
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-
รวม		๑๙	๗	๑	๓	๒๔๑	๒๗๑	๐	๐	๑	๓	๒๔๑	๒๔๕

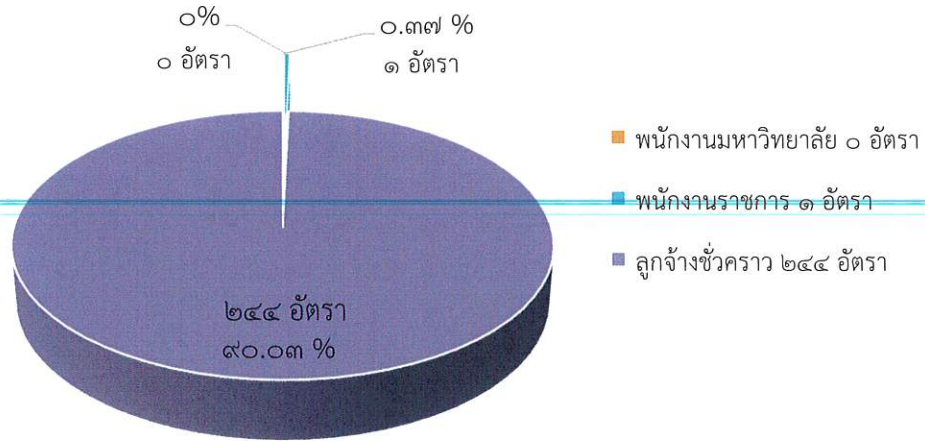
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกประเภทตำแหน่ง



แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบค่าเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๙๐.๔๐	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ	$\frac{\text{จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}} = \frac{๒๔๔ \times ๑๐๐}{๒๗๑}$
--------------	--

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย การสรรหาผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์ สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ และการสรรหา บุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบัน สำนัก และกอง ในส่วนของคณะ มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแต่ละชุด ดำเนินการเพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เว็บบอร์ดระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e - Document) สื่อสังคมออนไลน์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ Line, Facebook, Instagram, twitter และประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ ได้แก่ มติชน ไทยรัฐ เดลินิวส์ เพื่อสร้างการรับรู้ และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการการสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จำนวน ๘ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	การสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนตำแหน่ง)	
		แผน	ผล
๑	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๑
๒	คณะบริหารธุรกิจ	๑	๑
๓	คณะศิลปศาสตร์	๑	๑
๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	๑
๖	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๑
๗	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	๑
๘	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	๑
รวม		๕	๘

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคำนวณ

จำนวนตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	$\times 100 = ๘ \times 100$
จำนวนตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน	๕

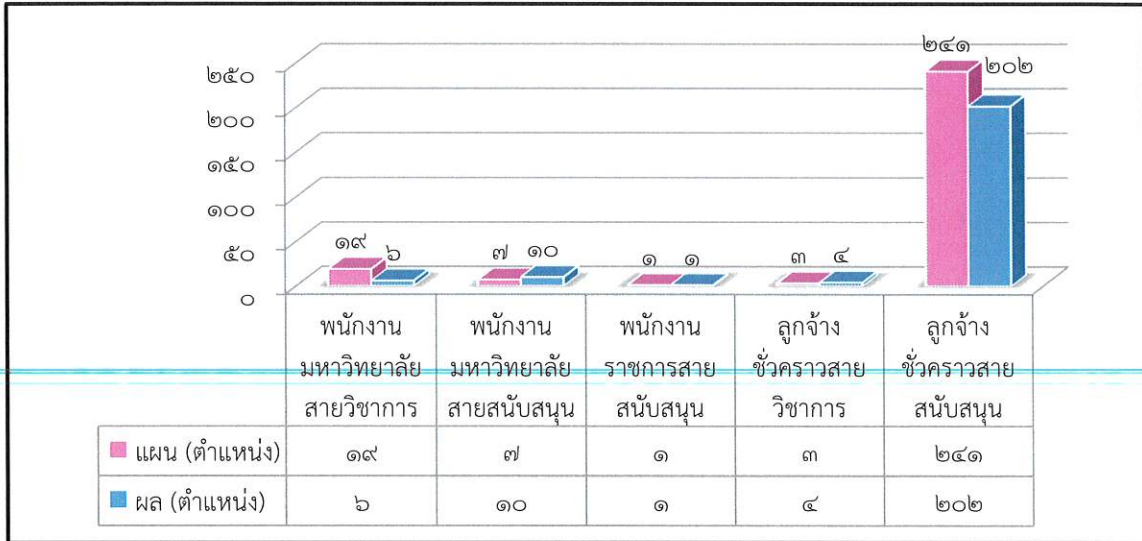
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๖๐	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

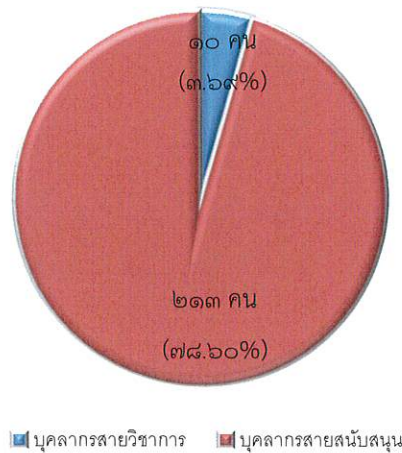
๒.๒ การสรรหาคณากร จำนวน ๒๒๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน						ผล							
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ		สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน			
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘	-	-	-	๑	๕	๖		
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	-	-	-	๒๗	๓๓	๑	๑	-	-	๒๗	๒๙		
๓	คณะเทคโนโลยีสารมวลชน	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕		
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๖	๔๘	๑	๒	-	๒	๓๙	๔๔		
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-	๒	๗	๑๔	๑	-	-	-	๕	๖		
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๑	๑	-	๓๒	๓๗	-	-	-	-	๒๖	๒๖		
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	-	-	๑๑	๑๒	๒	-	-	๑	๑๐	๑๓		
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๔	๕		
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖	๑	-	-	-	๖	๗		
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕		
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๑	๒๑	-	-	-	-	๒๑	๒๑		
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๕	๕		
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	๑		
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑		
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕		
๑๖	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๒	๒		
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑		
๑๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๒๐	กองกลาง	-	-	-	-	๘	๘	-	-	๑	-	๗	๘		
๒๑	กองคลัง	-	๑	-	-	๘	๙	-	-	-	-	๓	๓		
๒๒	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑		
๒๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๒		
๒๔	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	-	๑	-	-	๒	๓		
๒๕	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑		
๒๖	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๔	๔		
๒๗	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๑๑	๑๑	-	-	-	-	๘	๘		
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๓	๔		
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาบุคลากร	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๒	๓		
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	๑		
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	๗	๗	-	-	-	-	-	-		
รวม		๑๙	๗	๑	๓	๒๔๑	๒๗๑	๖	๑๐	๑	๔	๒๐๒	๒๒๓		

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสรรหาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



แผนภูมิแสดงผลการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา}}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}} \times 100 = \frac{223 \times 100}{281}$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๘๒.๒๙	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

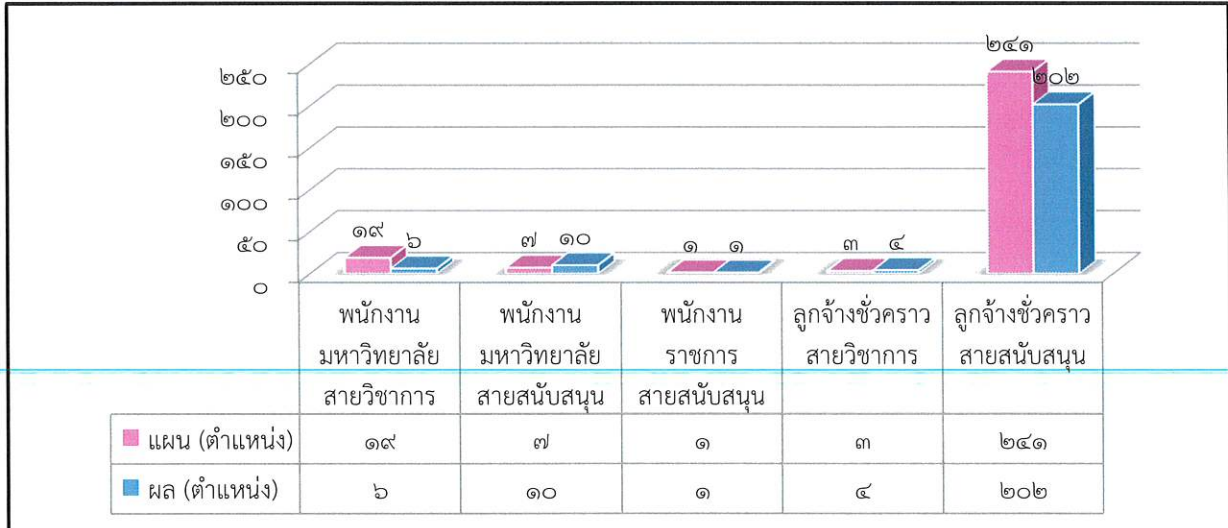
เมื่อมหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้ว และได้บรรจุบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ รวมถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และได้แต่งตั้งบุคลากร ประกอบด้วย การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/วิทยาลัย และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/วิทยาลัย ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา/หมวดวิชา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร จำนวน ๒๒๓ คน ดังนี้

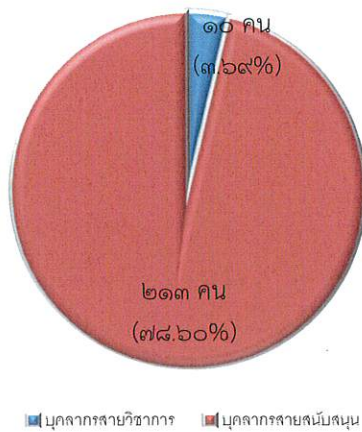
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน						ผล					
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘	-	-	-	๑	๕	๖
๒	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	๖	-	-	-	๒๗	๓๓	๑	๑	-	-	๒๗	๒๙
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙	-	-	-	-	๘	๘
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔	๑	๒	-	๒	๓๙	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-	๒	๗	๑๔	๑	-	-	-	๕	๖
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๑	๑	-	๓๒	๓๗	-	-	-	-	๒๖	๒๖
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	-	-	๑๑	๑๒	๒	-	-	๑	๑๐	๑๓
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๔	๕
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖	๑	-	-	-	๖	๗
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๑	๒๑	-	-	-	-	๒๑	๒๑
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๕	๕
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	๑
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๒	๒
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑
๑๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๒๐	กองกลาง	-	-	-	-	๘	๘	-	-	๑	-	๗	๘
๒๑	กองคลัง	-	๑	-	-	๘	๙	-	-	-	-	๓	๓
๒๒	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑
๒๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๒
๒๔	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	-	๑	-	-	๒	๓
๒๕	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๒๖	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๔	๔
๒๗	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๑๑	๑๑	-	-	-	-	๘	๘
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๓	๔
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคุณภาพ	-	-	-	-	๔	๔	-	๑	-	-	๒	๓
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	๑
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-
	รวม	๑๙	๗	๑	๓	๒๔๑	๒๗๑	๖	๑๐	๑	๔	๒๐๒	๒๒๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบรรจุและการจ้างบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



แผนภูมิแสดงการบรรจุและการจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}} \times 100 = \frac{223}{277} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๘๒.๒๙	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน							ผล						
		แต่งตั้งโดย สภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล พระนคร		แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร					แต่งตั้งโดย สภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล พระนคร		แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร				
		คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	รองคณบดี/ 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/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๔	๔	-	๔	-	๑๓	๑	๔	๔	-	๓	-	๑๒
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑	๔	๔	-	๗	-	๑๖	๑	๔	๔	-	๗	-	๑๖
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	๔	๔	-	๕	-	๑๔	๑	๔	๔	-	๕	-	๑๔
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	สำนักกสิกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๓	๓	-	-	-	๗	๑	๓	๓	-	-	-	๗
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	๑	๓	๓	-	-	-	๗	๑	๓	๓	-	-	-	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัล และหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๖	วิทยาลัยการบริหารและรัฐ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๔
๑๗	กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๓	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๔	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๕	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๖	สำนักงานตรวจลงภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาอาจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๑	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม		๕	๑๘	๑๘	๐	๑๖	๐	๕๗	๖	๑๙	๑๙	๑	๑๕	๐	๖๐

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	X	$๑๐๐ = \frac{๖๐}{๕๗} X ๑๐๐$
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน		๕๗

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๑๐๕.๒๖	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย
			<input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย
			<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ นั้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว รายละเอียดดังตารางนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน			ผล		
		ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
		ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๔	-	-	๔	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๐	-	-	๓	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒	-	-	๑	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑๐	-	-	๑	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๒	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๘	-	-	๔	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๘	-	-	๓	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๔	-	-	๓	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๓	-	-	๓	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๑	-	-	-	-
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	-	๒	-	-	๑	-
๑๔	กองกลาง	-	๑	-	-	๑	-
๑๕	กองคลัง	-	๑	๑	-	-	๑
๑๖	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	-	๕	-	-	๓	-
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	-	๑	-	-	๑	-
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	-	๔	-	-	๒	-
๒๐	กองศิลปวัฒนธรรม	-	๒	-	-	๑	-
๒๑	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	-	-
๒๒	สำนักประกันคุณภาพ	-	๓	-	-	๒	-
๒๓	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒๔	ศูนย์การจัดการความรู้	-	๑	-	-	๑	-
	รวม	๐	๘๗	๑	๐	๓๔	๑

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	$\times 100 =$	$\frac{34}{87} \times 100$
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน		๘๘

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๓๙.๗๗	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

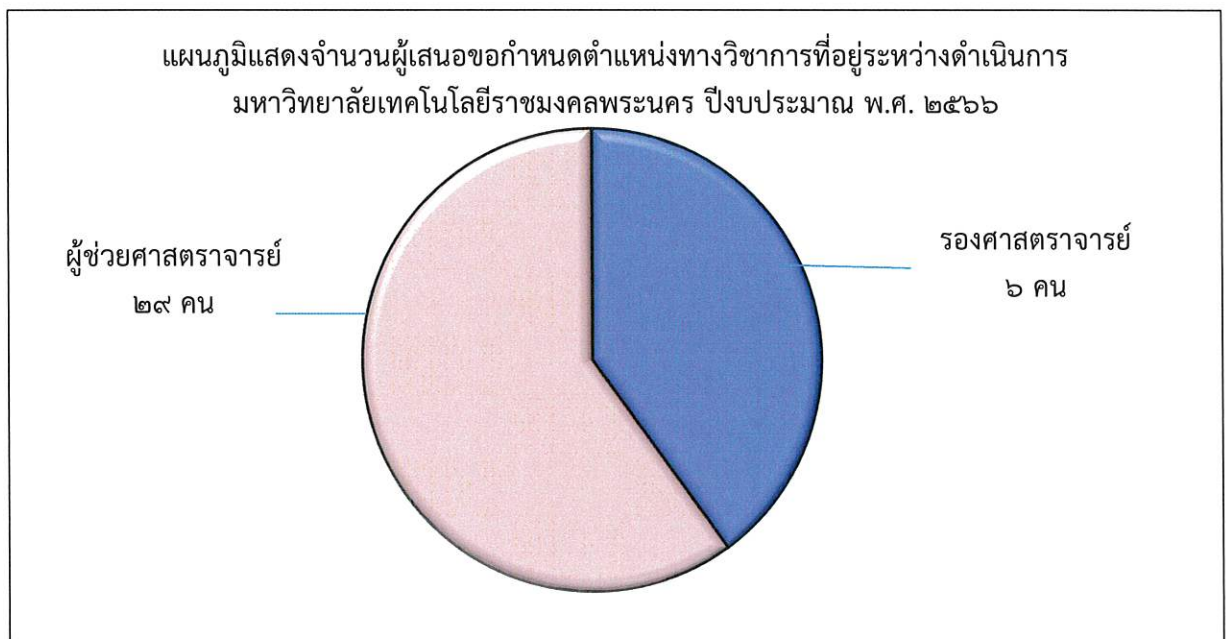
๔.๒.๑. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๒.๒ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เลอ บาห์ลี รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี จัดโดยกองวิชาการและพัฒนาคุณภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และยังเป็น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับเกียรติจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากหลากหลายสถาบันเป็นวิทยากรให้ความรู้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์, ศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธิ์ อัครเอกฉាលิน, ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อานเป็รื่อง, ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ, ศาสตราจารย์ ดร.อลงกลด แทนอมทอง, รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนื่องเฉลิม



๔.๒.๓ จำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ปัจจุบันมีจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๙ คน รองศาสตราจารย์ จำนวน ๖ คน

ตารางแสดงจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ				
หน่วยงาน	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวมจำนวน (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๒	๓
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	๔	๔
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒	๖	๘
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๓	๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑	๓	๔
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	๔	๕
คณะศิลปศาสตร์	-	-	๓	๓
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	-	๑	๓	๔
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	-	-	๑	๑
	-	๖	๒๙	๓๕



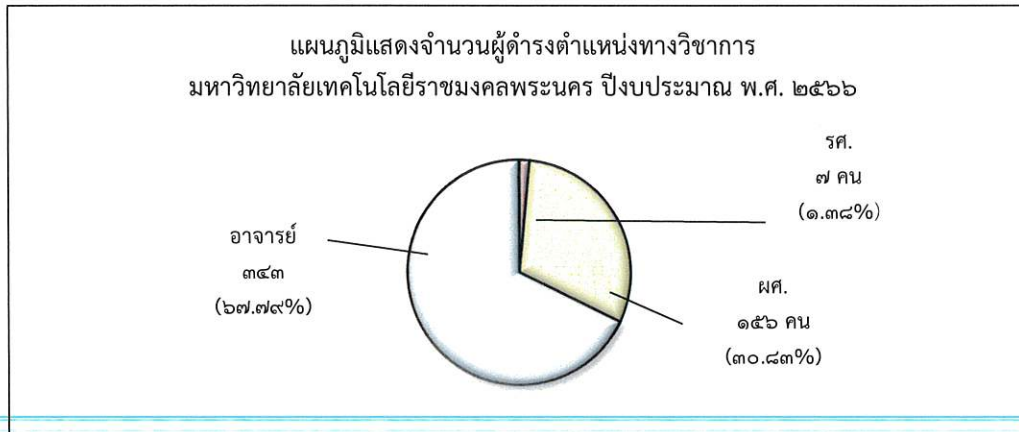
๔.๒.๔ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

หน่วยงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๐	๙	๙	๒๕	๓๔.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๖.๔๗	๒๖.๔๗	๗๓.๕๓	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๒	๒๒	๒๔	๓๗	๖๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๒๘	๓๖.๐๗	๓๙.๓๕	๖๐.๖๖	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๑	๑๒	๑๓	๑๔	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๗๐	๔๔.๔๔	๔๘.๑๕	๕๑.๘๕	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๐	๒๘	๒๘	๕๒	๘๐.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๓๕.๐๐	๓๕.๐๐	๖๕.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๑	๒๒	๒๓	๓๔	๕๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๗๕	๓๘.๖๐	๔๐.๓๕	๕๙.๖๕	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๐	๒	๓๓	๓๕	๗๖	๑๑๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๑.๘๐	๒๙.๗๓	๓๑.๕๓	๖๘.๔๗	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๑๙	๑๙	๕๙	๗๘.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๔.๓๖	๒๔.๓๕๘๗	๗๕.๖๔	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๑	๓	๔	๒๓	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๗๐	๑๑.๑๑	๑๔.๘๑	๘๕.๑๙	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๘	๘	๒๓	๓๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๕.๘๑	๒๕.๘๑	๗๕.๑๙	๑๐๐.๐๐
รวม	๐	๗	๑๕๖	๑๖๓	๓๔๓	๕๐๖.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๑.๓๘	๓๐.๘๓	๓๒.๒๑	๖๗.๗๙	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ไม่นับรวมอาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน ๓ ราย

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) คือ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น ๕๐๖ คน โดยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ จำนวน ๗ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑๕๖ คน และอาจารย์ จำนวน ๓๔๓ คน คิดเป็นสัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คือ ๐.๐๐ : ๑.๓๘ : ๓๐.๘๓ : ๖๗.๗๙



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	$\times 100 = \frac{๑๖๓ \times 100}{๕๐๖}$
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๕๐๖

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	๓๒.๒๑	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

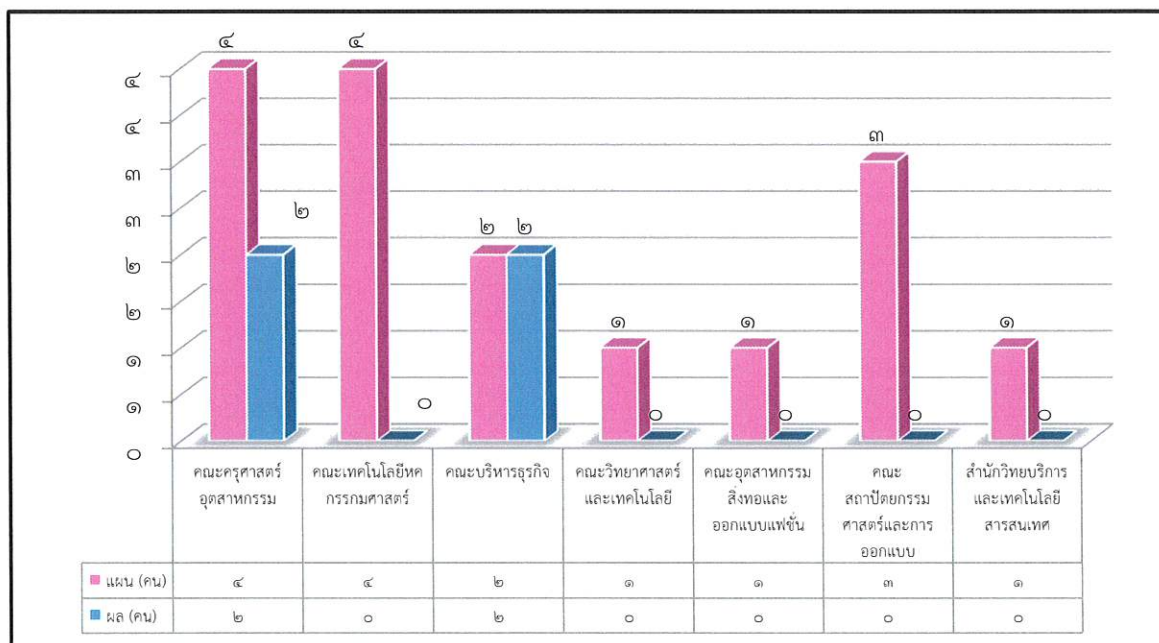
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยมหาวิทยาลัยได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนดังกล่าว ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารของคณะ และคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ วงเงินงบประมาณ และรายละเอียดอื่น ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ดังนี้

๔.๓.๑ การศึกษาต่อ

โดยคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเห็นชอบให้บุคลากรไปสอบตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๖ คน ซึ่งมีบุคลากรที่อยู่ในแผนฯ ที่สอบผ่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๔ ราย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ ราย และ คณะบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ ราย

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแสดงผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนฯ ที่สอบผ่าน (จำนวนคน)					
		แผน			ผล		
		จำนวนบุคลากรที่ ขอไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ	รวม จำนวน ทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่อยู่ ในแผนฯที่สอบผ่าน	รวม จำนวน ทั้งสิ้น		
ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๔	๔	-	๒	๒
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๔	๔	-	-	-
๓	คณะบริหารธุรกิจ	-	๒	๒	-	๒	๒
๔	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑	๑	-	-	-
๕	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑	-	-	-
๖	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๓	๓	-	-	-
๗	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑	-	-	-
	รวมจำนวน	๑	๑๕	๑๖	-	๔	๔

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และแสดงจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สอบผ่าน



ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่สอบผ่าน

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ที่สอบผ่าน	$\times 100 = \frac{๔ \times 100}{๑๖}$
จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ทั้งหมด	๑๖

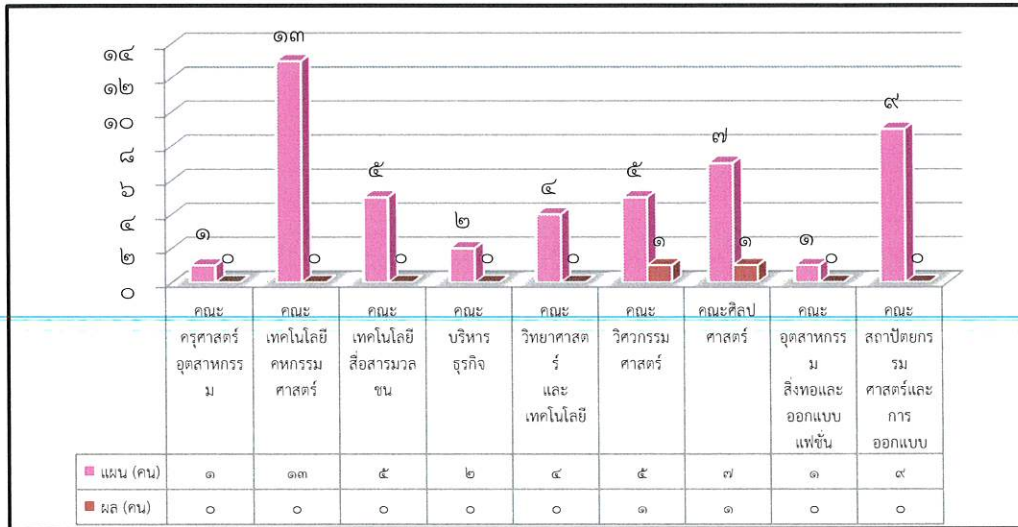
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	๒๕	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

บุคลากรสายวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีแผนการพัฒนาด้านคุณวุฒิ โดยมีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๕๐ คน และมีผู้สำเร็จการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ราย (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา		รวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ
ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก				
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๑	-	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๕	๑๕	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๔	๔	-	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๓	๓	-	-	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔	๔	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๖	๖	-	๑	๑	๑๖.๖๖
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๙	๙	-	๑	๑	๑๖.๖๖
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๗	๗	-	-	-	-
	รวมจำนวน	-	๕๐	๕๐	-	๒	๒	๔

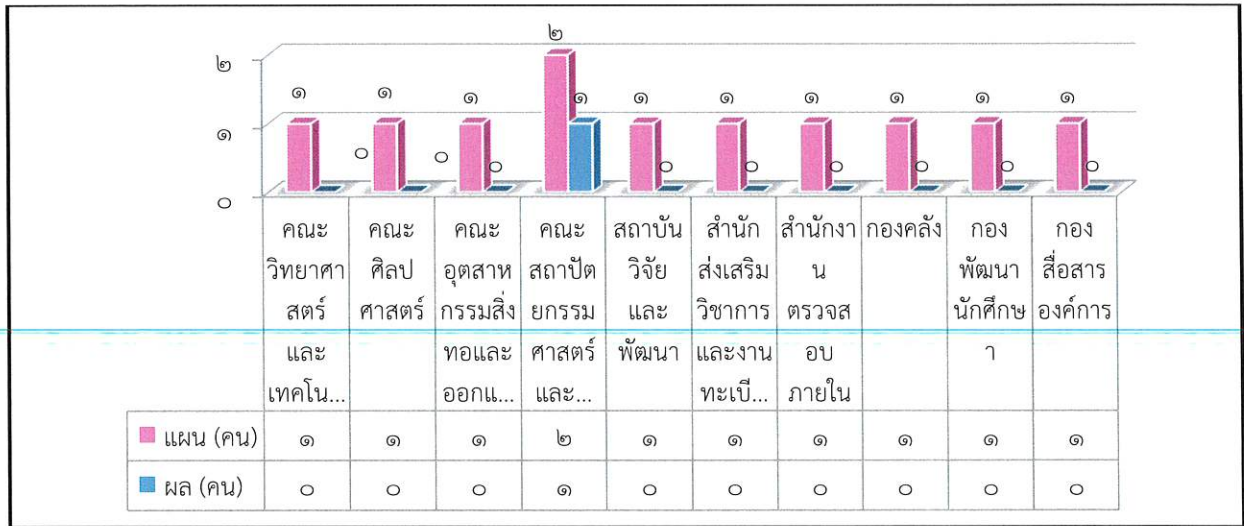
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



บุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีแผนการพัฒนาด้านคุณวุฒิ โดยมีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๑๑ คน และมีผู้สำเร็จการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนสายสนับสนุนอยู่ระหว่างศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา		รวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ
		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
๑	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	-	-	
๒	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	๑	-	-	-	
๓	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	๑	-	-	-	
๔	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒	-	๒	๑	-	๕๐	
๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	๑	-	-	-	
๖	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๑	-	-	-	
๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	-	
๘	กองคลัง	๑	-	๑	-	-	-	
๙	กองพัฒนานักศึกษา	๑	-	๑	-	-	-	
๑๐	กองสื่อสารองค์กร	๑	-	๑	-	-	-	
	รวมจำนวน	๑๐	๑	๑๑	๑	-	๙.๐๙	

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๔.๓.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

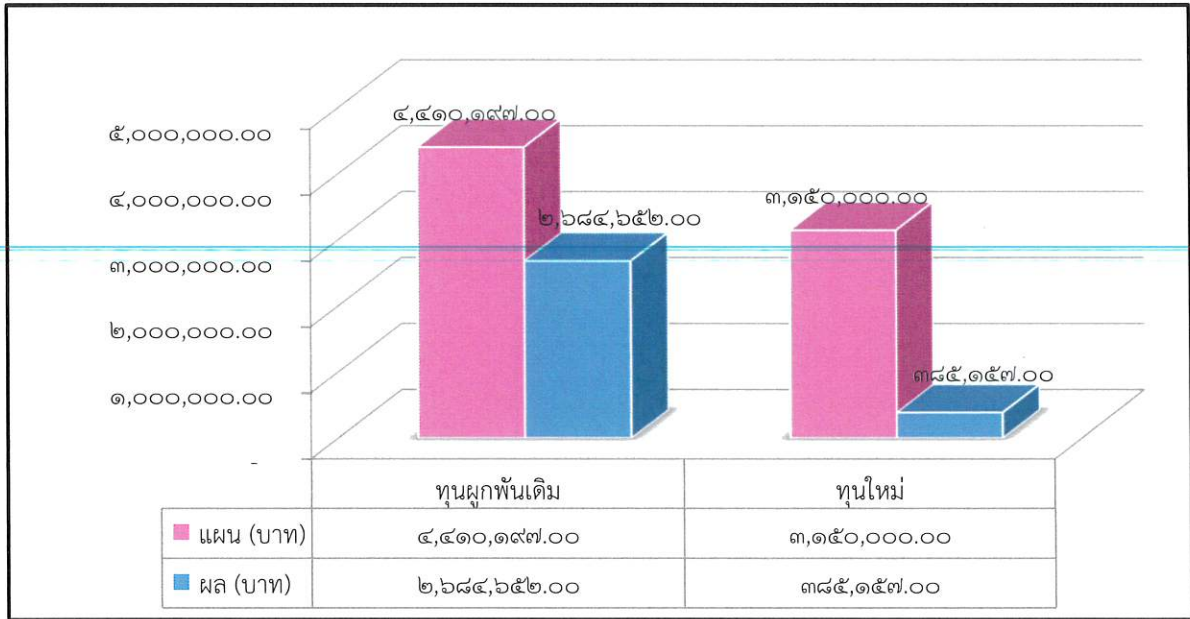
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษาเป็นจำนวนทุน ๕๘ ทุน รวมเป็นจำนวนเงินทุนทั้งสิ้น ๗,๕๖๐,๑๙๗ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม เป็นจำนวนทุน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๔,๔๑๐,๑๙๗ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๗ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๕๓๓,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๖ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๘๗๗,๑๙๗ 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. ๒๕๖๖ มีผู้อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ คน แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก ๑๕ คน ระดับปริญญาโท ๑ คน ซึ่งสอบผ่านเพื่อเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก เป็นจำนวน ๔ ราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ทุนที่จัดสรร	แผนการจัดสรรทุนการศึกษาและแสดงผลการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร												
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนบาท/ร้อยละ)												
	แผน						ผล						
	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)	จำนวนคนที่ได้รับทุนตามแผน(คน)		รวมจำนวนคนที่ได้รับทุนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็นทุนการศึกษา(บาท)		รวมจำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็นทุนการศึกษา (บาท)	การเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษา คิดเป็นร้อยละ
ป.โท	ป.เอก	ป.โท		ป.เอก	ป.โท		ป.เอก	ป.โท		ป.เอก			
ทุนผูกพันเดิม	๗	๒๖	๓๓	๕๓๓,๐๐๐	๓,๘๗๗,๑๙๗	๔,๔๑๐,๑๙๗	๗	๒๖	๓๓	๒๘๗,๗๕๐	๒,๓๙๖,๙๐๒	๒,๖๘๔,๖๕๒	๖๐.๘๗
ทุนใหม่	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐	-	๔	๔	-	๓๘๕,๑๕๗	๓๘๕,๑๕๗	๑๒.๒๒
รวม	๑๐	๔๘	๕๘	๖๘๓,๐๐๐	๖,๘๗๗,๑๙๗	๗,๕๖๐,๑๙๗	๗	๓๐	๓๗	๒๘๗,๗๕๐	๒,๗๘๒,๐๕๙	๓,๐๖๙,๘๐๙	๔๐.๖๐

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสรรทุนการศึกษา
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๔.๔ การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	ตารางแสดงข้อมูลคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)							
	แผน				ผล			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๒๐	๑๓	๓๔	๒	๑๙	๑๓	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๔	๕๘.๘๒	๓๘.๒๔	๑๐๐.๐๐	๕.๘๘	๕๕.๘๘	๓๘.๒๔	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๐	๑๑	๖๒	๑	๔๙	๑๑	๖๒
คิดเป็นร้อยละ	๑.๖๑	๘๖.๖๕	๑๗.๗๔	๑๐๐.๐๐	๑.๖๑	๘๑.๐๓	๑๗.๗๔	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสีสารมวลชน	-	๑๘	๙	๒๗	-	๑๖	๑๑	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	๑๐๐.๐๐	-	๕๙.๒๖	๔๐.๗๔	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๕๒	๒๙	๘๑	-	๕๓	๒๙	๘๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๔.๒๐	๓๕.๘๐	๑๐๐.๐๐	-	๖๕.๔๓	๓๕.๘๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๗	๔๐	๕๗	-	๑๗	๔๐	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๒๙.๘๒	๗๐.๑๘	๑๐๐.๐๐	-	๒๙.๘๒	๗๐.๑๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๑	๕๘	๑๑๐	๑	๕๐	๖๐	๑๑๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๙๑	๔๖.๓๖	๕๒.๗๓	๑๐๐.๐๐	๐.๙๑	๔๕.๔๕	๕๔.๕๕	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๕๓	๒๕	๘๐	๒	๕๑	๒๖	๘๐
คิดเป็นร้อยละ	๒.๕๐	๖๖.๒๕	๓๑.๒๕	๑๐๐.๐๐	๒.๕๐	๖๓.๗๕	๓๒.๕๐	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐.๐๐	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๗	๑๔	๓๑	-	๑๗	๑๔	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๕๔.๘๔	๔๕.๑๖	๑๐๐.๐๐	-	๕๔.๘๔	๔๕.๑๖	๑๐๐.๐๐
รวมทั้งหมด	๖	๒๙๒	๒๑๑	๕๐๙	๗.๐๐	๒๘๖	๒๑๖	๕๐๙
คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๘	๕๗.๓๗	๔๑.๔๕	๑๐๐.๐๐	๑.๓๘	๕๖.๑๙	๔๒.๔๔	๑๐๐.๐๐

ตัวชี้วัด

ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

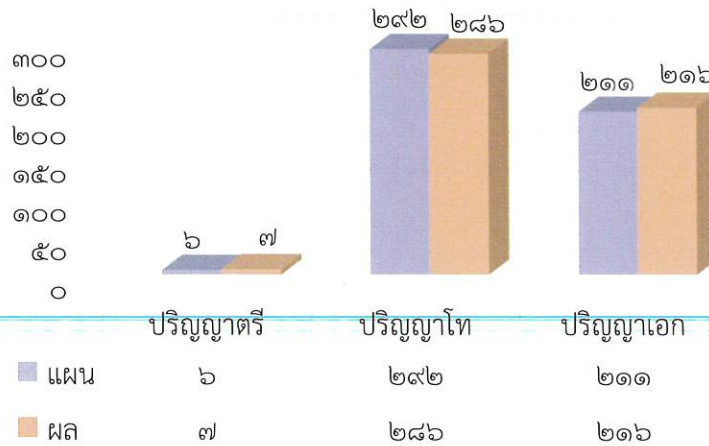
สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก}}{\text{อาจารย์ประจำทั้งหมด}} \times ๑๐๐ = \frac{๒๑๖}{๕๐๙} \times ๑๐๐$$

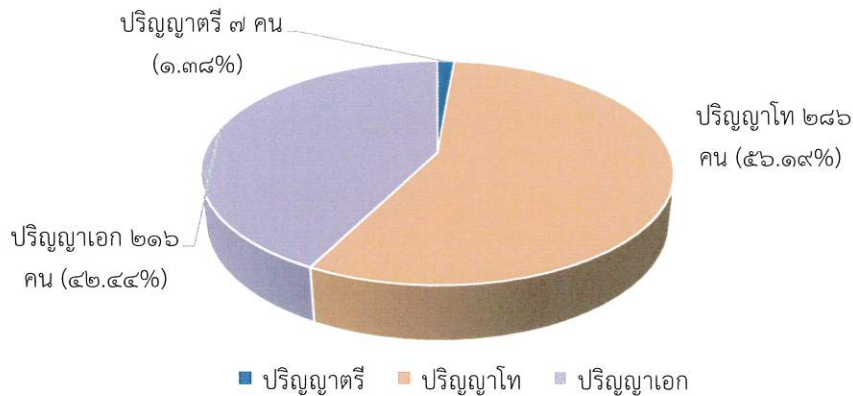
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	๔๒.๔๔	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบผลและผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (จำนวนคน)



แผนภูมิแสดงจำนวนคุณวุฒิอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวม คือ มีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๗ คน ปริญญาโท จำนวน ๒๘๖ คน และปริญญาเอก จำนวน ๒๑๖ คน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก คือ ๑.๓๘ : ๕๖.๑๙ : ๔๒.๔๔ โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ คือ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ คือ ๓๐ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๖ สูงกว่าค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงบรรลุค่าเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอาชีพ (การฝึกอบรมและดูงาน)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการปฐมนิเทศสายสนับสนุนบรรจุใหม่, โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ ๑ เทคนิคการเป็นผู้ประเมินผลงาน, กิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กบข. ในหน่วยงาน, โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำเอกสาร PDPA ให้สอดคล้องกฎหมาย, เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นต้น

๑) โครงการปฐมนิเทศสายสนับสนุนบรรจุใหม่ ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่, ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้เข้าอบรม



๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำเอกสาร PDPA ให้ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจัดขึ้นวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกรมหลวงอาภากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ชั้น ๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การเขียนเอกสารให้ถูกต้องและสอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒



โดยสรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
		จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผล	
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๔	} อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖๑		
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗		
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๘๒		
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๗		
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๑		
๗	คณะศิลปศาสตร์	๗๙		
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗		
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓๑		
	รวม	๕๐๙		

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$\times 100 = \frac{\dots\dots\dots \times 100}{509} =$	อยู่ระหว่าง
จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	509	ดำเนินการ

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน	ผล	
		จำนวน บุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการ พัฒนา (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒๒	}	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๔		
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗		
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๖๘		
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๕		
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔๙		
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒๗		
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๔		
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๓		
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๒๑		
๑๑	สถาบันภาษา	๒		
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๘		
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๕		
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๙		
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๓๐		
๑๖	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๒		
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	๕		
๑๘	กองกลาง	๒๖		
๑๙	กองคลัง	๓๘		
๒๐	กองนโยบายและแผน	๒๔		
๒๑	กองบริหารงานบุคคล	๒๙		
๒๒	กองพัฒนานักศึกษา	๑๙		
๒๓	กองวิเทศสัมพันธ์	๖		
๒๔	กองสื่อสารองค์กร	๑๔		
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	๘		
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๖		
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	๖		
๒๘	ศูนย์การจัดการความรู้	๔		
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓		
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๓		
๓๑	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๑		
๓๒	กองนิติการ	๑		
	รวม	๖๔๐		

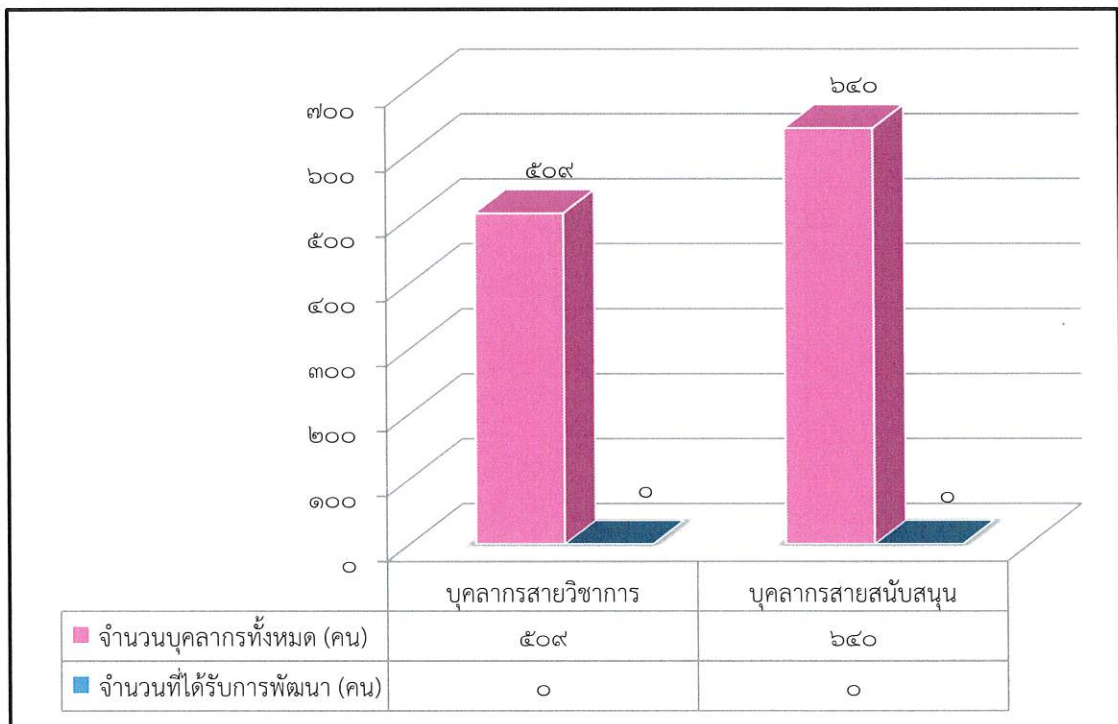
สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$\times 100 = \frac{\dots\dots\dots \times 100}{640} =$	อยู่ระหว่างดำเนินการ
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด		

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวม รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน)

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	X ๑๐๐ =	อยู่ระหว่างดำเนินการ
จำนวนบุคลากรทั้งหมด		

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนา มหาวิทยาลัย และบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ๒) แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
- ๓) มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
- ๔) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย
- ๕) แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล
- ๖) บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานะข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไป

ตารางแผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน
และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด									
		จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	แผน				จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	ผล			
			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๓๐	๒๓๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๔๕	๖๔๕	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๓	พนักงานราชการ	๔๐	๔๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	๒๑	๒๑	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๙๓๖	๙๓๖	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ ข้อมูลอยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบการประเมินเงินเดือน
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม และวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

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 ๒๕๖๔ และเดือนเมษายน ๒๕๖๕ และระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง การแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕ และเดือนพฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๕

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลในสัปดาห์ที่แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มิผลสัมฤทธิ์การประเมินต่ำ ดังนี้

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

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

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

**ตารางแผนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (จำนวนคน)**

การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

หน่วยงาน	แผน															ผล										
	จำนวนผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			จำนวนผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ		
		เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง		เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	จ้าง			
คณะศาสตร์อุตสาหกรรม	๕๑	๑๕	-	-	๓๐	-	-	๓	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๗	๑๗	-	-	๑๗	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมกล	๔๖	๗	-	-	๓๙	-	-	๙	-	-	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะบริหารธุรกิจ	๑๓๖	๑๑	-	-	๑๒๕	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๗๗	๒๓	-	-	๑๕๔	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๖๗	๑๖	-	-	๑๕๑	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะศึกษาศาสตร์	๑๖	๑๖	-	-	๑๐	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี	๑๖	๑๑	-	-	๑๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑๗	๕	-	-	๑๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๖	๑	-	-	๑๕	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สถาบันภาษา	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๗	๑	-	-	๖	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สถาบันยุวทัศน์ คือองประวิทย์ และการออกแบบ	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๘	๒	-	-	๑๖	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๕	๓	-	-	๒๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักวิทยบริการฯ	๓	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองกลาง	๑๘	๙	-	-	๑๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองคลัง	๑๕	๑	-	-	๑๐	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองนโยบายและแผน	๒๗	๒	-	-	๒๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองบริหารงานบุคคล	๒๘	๖	-	-	๒๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองพัฒนาศึกษา	๑๗	๑	-	-	๑๖	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองวิจัยและพัฒนา	๕	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองศิลปวัฒนธรรม	๔	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองสื่อสารองค์การ	๖	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองนิติการ	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักบริหารงานทะเบียน	๒	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักบริหารงานทะเบียน	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
สำนักประกันคุณภาพ	๖	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์การศึกษานานาชาติ	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๓๖	๒๓๑	-	-	๑๑๕	-	-	๔๑	-	-	๖๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ ข้อมูลอยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อประเมินผลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างของบุคลากรในรอบการประเมินเงินเดือน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง}}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ}} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๙๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

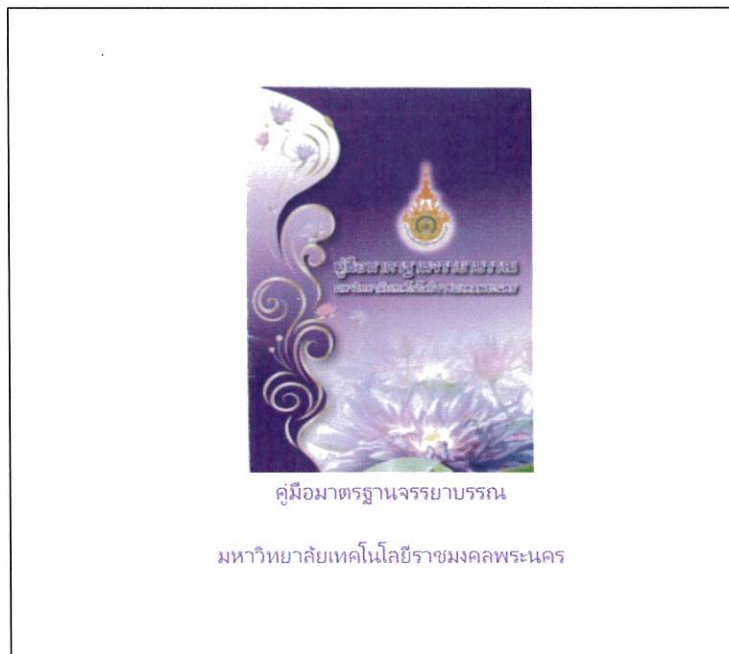
๖ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) การให้ทุนให้โทษ

๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ

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

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามแผน ที่กำหนดขึ้น ดังนี้




(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย)

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

✚ แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ		
		ปี ๒๕๖๕			ปี ๒๕๖๖											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	การแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี หมายเหตุ เวียนแจ้งหนังสือให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและปฏิบัติตั้งแนวทางการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง อาทิเช่น คำพิพากษาคาล การศึกษาคุณวุฒิฯ ข้อบังคับจรรยาบรรณ เป็นต้น	←														งานวินัยและนิติการ (กบ)
2	การนำจรรยาบรรณไปประกอบการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี หมายเหตุ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและ ค่าตอบแทนประจำปี						↔								↔	งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กบ)
3	การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด หมายเหตุ จัดทำหนังสือแจ้งทุกหน่วยงานเพื่อสำรวจการกระทำผิดจรรยาบรรณของบุคลากรในสังกัด หากมีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณต้องตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการให้เป็นไปตามกฎหมายและหาวิธีป้องกันมิให้เกิดการกระทำดังกล่าวซ้ำอีก				↔					↔					↔	งานวินัยและนิติการ (กบ)
4	การติดตาม ตรวจสอบข้อร้องเรียนการประพฤติผิดทางจรรยาบรรณจากเว็บไซต์ หมายเหตุ ตรวจสอบในระบบ HRMS ว่ามีการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากมีให้รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบและมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป	←														งานวินัยและนิติการ (กบ)
5	การดำเนินการทางจรรยาบรรณแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ หมายเหตุ กรณีมีการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย งานวินัยและนิติการจะรายงานมหาวิทยาลัยพร้อมเสนอแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	←														งานวินัยและนิติการ (กบ)
6	การอบรม สัมมนาสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ เพิ่มทุนทักษะสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย” ประจำปี ๒๕๖๖ - โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงินบัญชี วัสดุ และบริหารทรัพย์สิน - โครงการประชุมมีมติบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ - โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอค่าตอบแทนทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๖ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำเอกสาร PDPA ให้ชอบด้วยกฎหมาย	←														กองกลาง กองคลัง งานพัฒนาบุคลากร (กบ) งานพัฒนาบุคลากร (กบ) กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ งานพัฒนาบุคลากร (กบ)
7	การพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ หมายเหตุ สรุปการดำเนินงานจรรยาบรรณความเห็นว่ามิมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามจรรยาบรรณ หรือไม่มี อย่างไรก็ตาม หากมีเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาต่อไป														↔	งานวินัยและนิติการ (กบ)

 แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร													
ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๕					ปี ๒๕๖๖						
		ค.ค.	ท.อ.	ร.ค.	ม.ค.	ก.ท.	มิ.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย	ก.ค.		ส.ค.
๘	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ หมายเหตุ เพื่อออกห้อง วิชาเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ทุกประเภทที่เป็นแบบอย่างที่ดี	←											งานสวัสดิการ (กบ)

(แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ในรอบ ๖ เดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑. มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณเรียบร้อยแล้ว ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นแต่ละประเภทและผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปี ๒๕๖๕

๒. นำข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ข้อมูลการลา การรักษาวิญญ์และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และเดือนเมษายน ๒๕๖๖

๓. กองบริหารงานบุคคลได้กำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัดทุก ๔ เดือน/ครั้ง ซึ่งในรอบ ๔ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่ปรากฏการประพฤติผิดจรรยาบรรณของบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

๔. อยู่ระหว่างดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๕. มหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน ๔ ช่องทาง ดังนี้

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

(๒) ช่องทางการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี

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

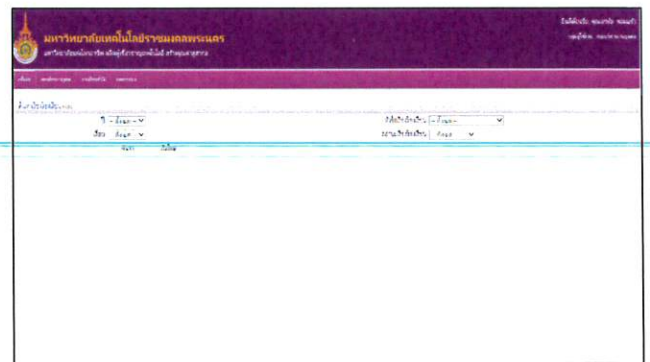
(๔) ช่องทางการร้องเรียนเป็นหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย

ช่องทางที่ ๑ กองบริหารงานบุคคล ได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนการให้บริการจำนวน ๑ เรื่อง ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑ คุณชนิวรรณ เจริญสง่า ร้องเรียนพฤติกรรมทำให้ข้อมูลนักศึกษาในเรื่องกิจกรรม
วันสถาปนาที่เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมทำให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน วกไปวนมาทำให้ไม่ได้ข้อมูลตามที่สอบถาม

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างนำเสนออธิการบดีเรื่อง เนื่องจากไม่สามารถติดต่อเพื่อขอข้อมูล
ผู้ร้องเรียนได้

ระบบการกำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย



ช่องทางที่ ๒ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน
(ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี ทุกวัน ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด



(กล่องรับเรื่องร้องเรียนและข้อคิดเห็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ช่องทางที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

ช่องทางที่ ๔ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางหนังสือทางระบบ สารบรรณของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวถึงอธิการบดี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ อุดรณรงค์ระดมทุนฯ ประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว

๖. ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ ที่มุ่งเน้นสร้างเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเพิ่มพูนทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ วันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๖.๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำ PDPA ให้สอดคล้องกฎหมาย เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

สรุป จากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณรอบ ๖ เดือนประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวม เป็นที่น่าพอใจว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามอยู่ในกรอบ ของจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐาน ทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

สูตรการคำนวณ

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	มีเรื่องร้องเรียน ๑ เรื่อง	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒) การสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๒ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) 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 ๒๕๖๖ มีกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยสรุป ดังนี้

๑) ก่อนเริ่มประเมินให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งรายการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินรับทราบโดยทั่วกันในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และเดือนเมษายน ๒๕๖๖ หากมีการปรับปรุงรายการประเมินใหม่ จะต้องแจ้งรายการประเมินที่มีการปรับปรุงใหม่ให้ทราบด้วยในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ และเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งห้ามเปลี่ยนแปลงรายการประเมินหลังสิ้นเดือนของรอบการประเมิน

๒) ให้หัวหน้าหน่วยงานวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน ตามรายการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นรายบุคคลพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ในสัปดาห์แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในการให้เงินรางวัลหรือพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ โดยลูกจ้างชั่วคราว ผู้ใดมาทำงานสายเกินกว่าสิบแปดวันทำการในรอบปีงบประมาณ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น มหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองรอบการประเมินติดต่อกัน ให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง การพ้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเหตุอื่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง โดยแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้สำหรับการพิจารณาให้เงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยผลการดำเนินการจะนำมารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง โดยแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้สำหรับการพิจารณาให้เงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยผลการดำเนินการจะนำมารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางแสดงแผนการดำเนินการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน			ผล		
		ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง	ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๕	-	-	๗	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๖	-	-	๒๐	๖	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๔	-	-	๖	๒	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๔๐	-	-	๒๙	๑๔	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗	-	-	๓	๓	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓๒	-	-	๒๕	๒	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๔	-	-	๑๑	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	-	-	๔	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	-	-	๔	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๔	-	-	๔	๑	-
๑๑	สถาบันภาษา	๑	-	-	๑	๑	-
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	-	-	๑	-	-
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	-	-	๓	-	-
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๒	-	-	๑๙	๒	-
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	-	-	๑	๕	-
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	๑	-	-	๑	๑	-
๑๗	กองกลาง	๑๐	-	-	๗	-	-
๑๘	กองคลัง	๓	-	-	๓	-	-
๑๙	กองนโยบายและแผน						
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-	๑	-
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	๒	-	-	๑	๑	-
๒๓	กองวิเทศสัมพันธ์	๑	-	-	๑	-	-
๒๕	กองสื่อสารองค์การ	๘	-	-	๖	-	-
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	๕	-	-	๔	๑	-
๒๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒๖	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	๑	-	-	๑	-	-
๒๘	สถานีวิจัยสาธิตเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	-	-	๓	-	-
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๒	-	-	๑	๑	-
๓๑	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	๒	-	-
๓๕	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๑	-
	รวมทั้งสิ้น	๒๑๐	-	-	๑๖๘	๔๒	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

จากผลการดำเนินการในรอบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินรางวัลประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาพบว่าผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี มีทั้งผู้ที่ได้รับเงินรางวัล และไม่ได้รับเงินรางวัล โดยกรณีผู้ที่จะไม่ได้รับเงินรางวัล ประกอบด้วย

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

หมายเหตุ การประเมินฯ รอบปัจจุบัน ยังไม่พบการเลิกจ้าง หรือการสิ้นสุดการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และปัจจุบันอยู่ระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

ตัวชี้วัด ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}} \times 100 = \frac{๑๖๘}{๒๑๐} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๙๕	๘๐	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๓ การจัดสวัสดิการ

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

แผนการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ ๑/๒๕๖๓ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๖ เดือน)			
			๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖		๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖			
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน		
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๕	๕,๐๐๐	๓	๓,๐๐๐		
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๑๐	๑๕,๐๐๐	๕	๗,๕๐๐		
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้ กระทำด้วยเหตุจงใจของตนเอง (คณะกรรมการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป)	จ่ายคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐	๐	๐		
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัยพิบัติ อัคคีภัยอุทกภัย หรือวาทภัย ตามสภาพ ความเสียหายเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิด ความเสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้ จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐	๐	๐	๐		
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่าย ตามสภาพจริง แต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท					๐	๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาทภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ ไม่เกิน ครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท					๕	๑๕,๐๐๐
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๓ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐		
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท					๐	๐
		- ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ใน อัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท					๐	๐
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ใน อัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท					๐	๐

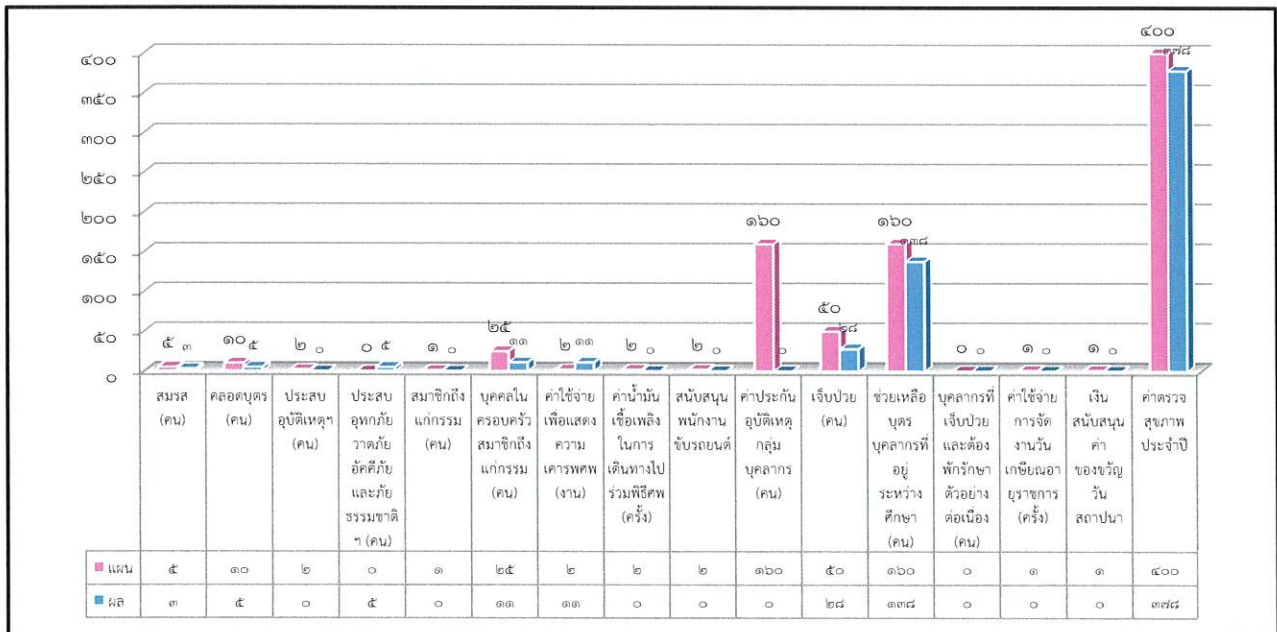
ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ ๑/๒๕๖๓ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖		๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๕ (ต่อ)	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกิน ศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒	๓,๐๐๐	๐	๐
		ค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไป ร่วมพิธีศพ กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม เท่านั้น จ่ายตามจริง ไม่เกินงานละ ๕,๐๐๐ บาท	๑	๕,๐๐๐	๐	๐
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อคนต่อวัน	๒	๖๐๐	๐	๐
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๕	๑๐๕,๐๐๐	๑๑	๓๓,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกิน ศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒๕	๓๗,๕๐๐	๑๑	๑๖,๕๐๐
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิก สวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความ ตกลงทำประกันอุบัติเหตุสำหรับ นักศึกษา (ปี ๖๔ ราคา ๓๐๐ บาท/ต่อคน)	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๐	๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและเข้า รับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๕๐	๕๐,๐๐๐	๒๘	๒๘,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการ ที่อยู่ระหว่างการศึกษา	จ่าย ๕๐๐ บาทต่อบุตร ที่อยู่ ระหว่างศึกษาในระดับชั้นอนุบาลถึง ปริญญาตรี (ใบแรก) โดยบุตร ๑ คน สามารถขอรับสวัสดิการได้ปีเว้นปี	๑๖๐	๑๖๐๐๐๐	๑๓๘	๖๙,๐๐๐
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่ เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่าง ต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถ เบิกจ่ายได้ ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท		๓๐,๐๐๐	๐	๐
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท			๐	๐
๑๑	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวัน เกษียณอายุราชการ ตามที่จ่ายจริงแต่ ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่าย ในการจัดพิธีสงฆ์ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน วงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงานจ่ายตามจริง ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๐
		ค่าพิธีสงฆ์จ่ายตามจริง ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑	๒๐,๐๐๐	๐	๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงิน รางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการใน การจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐	๐	๐
๑๓	สนับสนุนค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากร ที่ไม่สามารถเบิกค่า ตรวจสุขภาพประจำปีได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๔๐๐	๒๐๐๐๐๐	๓๗๘	๑๘๙,๐๐๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖		๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๕	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑๔	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการ ประเภทอื่น ที่คณะกรรมการ สวัสดิการฯ พิจารณาเป็นกรณีไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬา ที่ไม่สามารถเบิกได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สนุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๐
		จัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโค โรน่า 2019	๑,๒๐๐	๑,๕๒๙,๑๐๐	๐	๐
รวมทั้งสิ้น			๑,๒๐๐	๑,๕๒๙,๑๐๐	๕๗๙	๓๖๑,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ ตามแผนการจัดสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดจำนวนคนไว้ทั้งหมด ๑,๒๐๐ คน โดยรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยได้จ่ายเงินสวัสดิการไปแล้ว ๕๗๙ คน ทั้งนี้ จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๔๙ คน

**แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**



ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ	X ๑๐๐ =	$\frac{๕๗๙}{๑,๑๔๙} \times ๑๐๐$
จำนวนบุคลากรทั้งหมด		๑,๑๔๙

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๕๐.๓๙	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๕ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

โดยมีผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

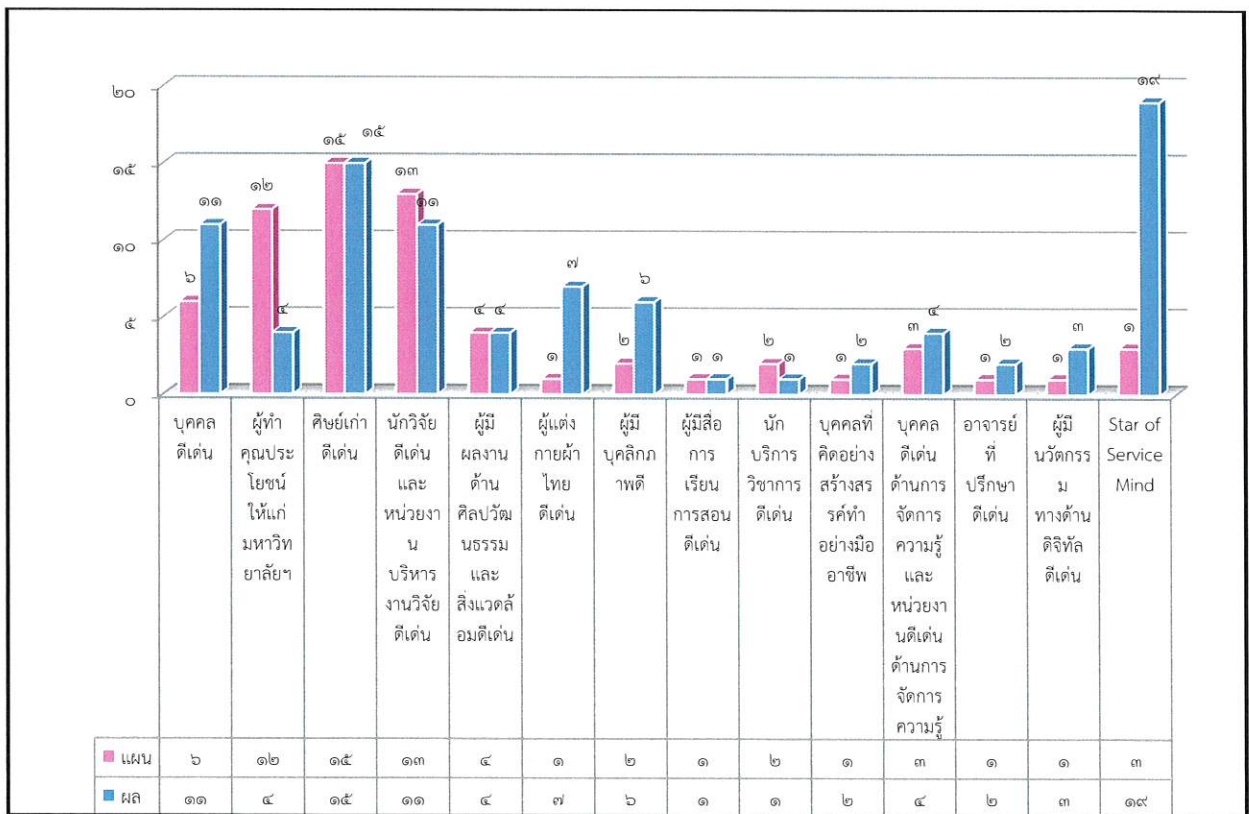
ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	(แผน) ประจำปี ๒๕๖๕			(ผล) ประจำปี ๒๕๖๕				
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล			จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงิน สนับสนุน		โล่	ประกาศ เกียรติ คุณ	เงิน สนับสนุน
๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง - คณบดี - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงานตรวจสอบภายใน/สำนักประกัน คุณภาพ/สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา	๑	๑	๑	(จากกองทุน พัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๒ กลุ่มบุคลากร สายวิชาการ โดยคัดเลือกจากข้าราชการ และ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง - ศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - อาจารย์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน โดยคัดเลือกจากข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ - หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก - ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ - ตำแหน่งประเภททั่วไปได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๔	๑	๔	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๔ กลุ่มพนักงานราชการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๕ กลุ่มลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	-	-	-	-
	กลุ่มที่ ๖ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๓	๑	๓	๑๐,๐๐๐
๒	การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๒	๑๒	๑๒	-	๔	๔	๔	-
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-	๑๕	๑๕	๑๕	-

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕				ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล			จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน		โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) (สาขาละ ๑๐,๐๐๐)				
	๔.๑ นักวิจัยดีเด่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสาขาสังคมศาสตร์								
	๔.๑.๑ ด้านการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๔.๑.๒ ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๓ ด้านการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
	๔.๑.๔ ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
	๔.๑.๕ นักวิจัยดีเด่นด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๔.๑.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
	๔.๒ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนเพื่อการวิจัย) ๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)			
๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม									
๕.๑.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๕.๑.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
๕.๑.๓ สาขาครูภูมิปัญญา		๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-
๕.๒ สาขาสีสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	-	-	-	-	
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๕,๐๐๐	๗	๑	๗	๕,๐๐๐
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดี ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)				
	สายวิชาการ สายสนับสนุน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐	๒ ๔	๑ ๑	๒ ๔	๕,๐๐๐
๘	การคัดเลือกผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)				
	๙.๑ แบบให้เปล่า ๙.๒ แบบสร้างรายได้	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- ๑๐,๐๐๐	๑ -	๑ -	๑ -	๑๐,๐๐๐ -
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐
๑๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)				
	๑๑.๑ ประเภทวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
	๑๑.๒ ประเภทส่งเสริมพัฒนาวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๑.๓ ประเภทระบบสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	-	๑	-	

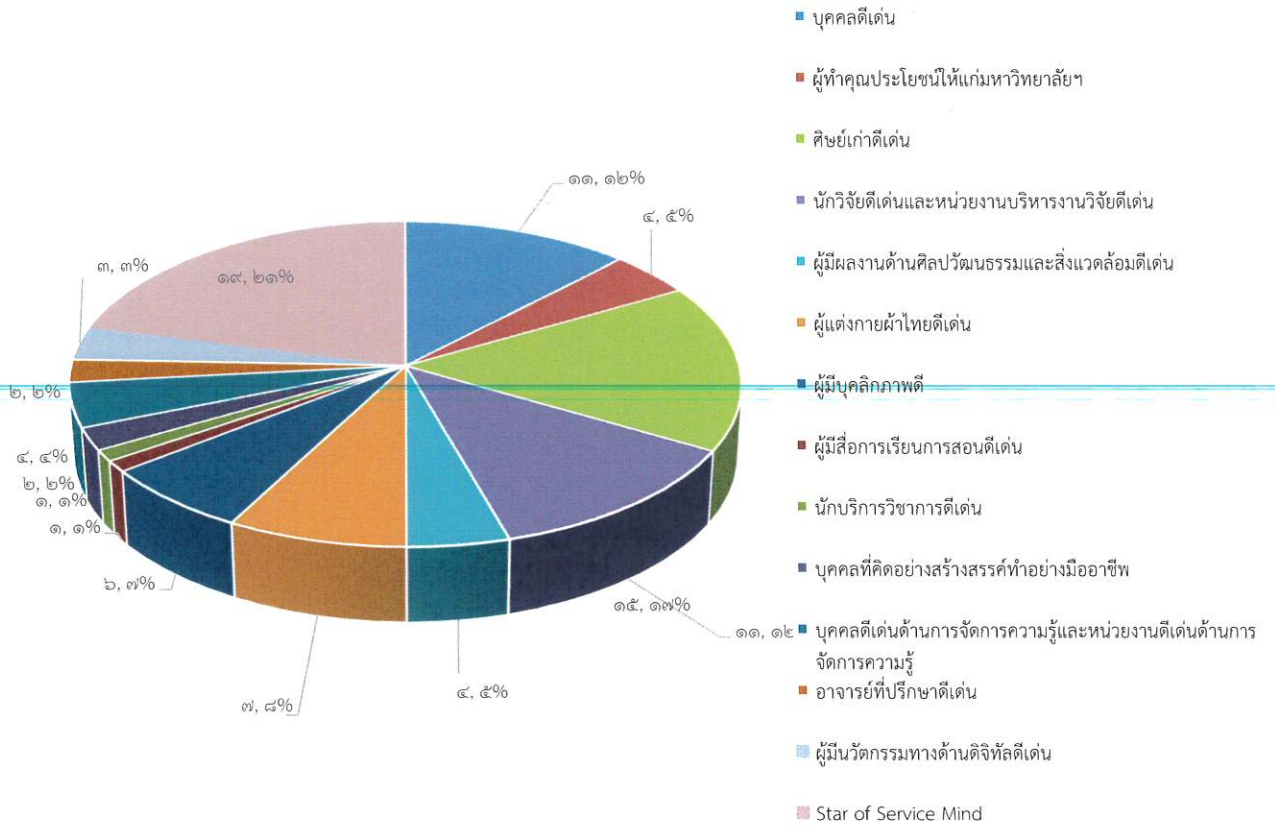
ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕				ประจำปี ๒๕๖๔			
		จำนวน (คน/ หน่วย งาน)	ประเภทรางวัล			จำนวน (คน/หน่วย งาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน		โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุน พัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐	๒	๑	๒	๑๐,๐๐๐
๑๓	การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุน พัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐	๓	๑	๓	-
๑๔	การคัดเลือกบุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น "Star of Service Mind" ของมหาวิทยาลัย				(จากกองทุน พัฒนาบุคลากร)				
	๑๔.๑ ประเภทหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๗	๑	๗	๑๐,๐๐๐
	๑๔.๒ ประเภทหน่วยงานและวิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๖	๑	๖	๑๐,๐๐๐
	๑๔.๓ ประเภทหน่วยงานสถาบัน สำนัก กองและศูนย์ (ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานอธิการบดี)	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๖	๑	๖	๑๐,๐๐๐
	รวม	๖๕	๖๕	๖๕	๓๔๕,๐๐๐				

หมายเหตุ ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยประจำปี ๒๕๖๕ จะนำผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ มารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ข้อมูลจำนวนผู้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย}}{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}} \times 100 = \frac{๙๕ \times 100}{๖๕}$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๑๔๖.๑๕	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๕ ผลการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มีการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

แผน			ผล	
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ
๑. โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑	} อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๒. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	โครงการ/กิจกรรม	๑		
๓. โครงการกีฬาปรี ราชมงคล	โครงการ/กิจกรรม	๑		

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
โครงการ/กิจกรรม	๓	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

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

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ระบบ	๙	๙	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

ส่วนที่ ๒ ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)									
ลำดับที่	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
				หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
๑.	ด้านวางแผนจัดสรรอัตรากำลัง	๑.๑ แผนการบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๗๑ (คน)	๑๐๐	๒๔๕ (คน)	๙๐.๔๐		✓
๒.	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๒.๑ แผนการสรรหา คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๕ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	๘ (ตำแหน่ง)	๑๖๐	✓	
		๒.๒ แผนการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา	๒๗๑ (คน)	๘๐	๒๒๓ (คน)	๘๒.๒๙	✓	
๓.	ด้านบรรจุการจ้างและแต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง	๒๗๑ (คน)	๘๐	๒๒๓ (คน)	๘๒.๒๙	✓	
		๓.๒ แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	๕๗ (คน)	๕๐	๖๐ (คน)	๑๐๕.๒๖	✓	
๔.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔.๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๘๘ (คน)	๕๐	๓๕ (คน)	๓๙.๗๗		✓
		๔.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๓๔๓ (คน)	๓๐	๑๖๓ (คน)	๔๗.๕๒	✓	
		๔.๓ แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน	๑๖ (คน)	๓๐	๔ (คน)	๒๕.๐๐		✓
		๔.๔ แผนพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๐๙ (คน)	๓๐	๒๑๖ (คน)	๔๒.๔๔	✓	
		๔.๕ แผนพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (ฝึกอบรมและดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ หมายเหตุ : โดยกำหนดให้บุคลากร ๑ คน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๔๙ (คน) ๕๐๙ (คน) ๖๔๐ (คน)	๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ			

ส่วนที่ ๒ ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) (ต่อ)

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)										
ลำดับที่	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล				
				หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ	
๕.	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	๕.๑ แผนการ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และ ค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติ งาน	๙๓๖ (คน)	๑๐๐	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ				
		๕.๒. แผนการเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	๙๓๖ (คน)	๙๕	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ				
๖.	ด้านการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ - การให้คุณให้โทษ - การสร้างขวัญกำลังใจ	๖.๑ แผนการ ดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	มีเรื่อง ร้องเรียน ๑ เรื่อง	มีเรื่อง ร้องเรียน ๑ เรื่อง	✓		
		๖.๒ แผนการให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๒๑๐ (คน)	๙๕	๑๖๘ (คน)	๘๐.๐๐		✓	
		๖.๓ แผนการจัด สวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับสวัสดิการ กองทุน สวัสดิการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑,๑๔๙ (คน)	๑๐๐	๕๗๙ (คน)	๕๐.๓๙		✓	
		๖.๔ แผนการ คัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๖๕ (รางวัล)	๕๐	๙๕ (รางวัล)	๑๔๖.๑๕	✓		
		๖.๕ แผนการ พัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	ร้อยละของจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่มี การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ				
		๖.๖ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละของจำนวนระบบ ที่ได้รับการพัฒนา	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	✓		
รวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๑๘ แผน และ ๑๘ ตัวชี้วัด										

ส่วนที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่
- ๒) บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงาน

ในเชิงรุก

- ๓) มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ๔) บุคลากรยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มี ความชัดเจนในการกำหนดแบบ

บรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร

- ๕) มีการแบ่งงานภายในมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานทำให้ต้องกำหนดคนรับผิดชอบขั้นต่ำในงานนั้นถึงแม้ปริมาณงานไม่ถึง

๖) เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมจะนับรวมระยะเวลาารอคอยงานทำให้เวลาสูงมากไม่สมเหตุผลส่วนใหญ่พบในงานสายสนับสนุน

แนวทางแก้ไข

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

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มีผู้สมัครตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยน้อย เนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ
- ๒) ช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครยังเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ทั่วถึง

แนวทางแก้ไข

- ๑) กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น
- ๒) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

บางคนไม่สามารถเสนอชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากขาดอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

แนวทางแก้ไข

- ๑) กองบริหารงานบุคคลมีการกำกับติดตาม โดยหนังสือแจ้งคณะล่วงหน้าก่อนการครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- ๒) มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งหัวหน้าสาขาวิชา

๔. ด้านการพัฒนาบุคคล

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ปัญหา อุปสรรค

๑) มหาวิทยาลัยปรับปรุงหลักเกณฑ์โดยยกเลิกระยะเวลาการผ่อนผันการใช้จำนวนของผลงาน ๑ เล่ม ในการประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒) บุคลากรยังขาดความรู้ในการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย เป็นต้น และงขาดความรู้ในการเผยแพร่ผลงานวิจัย

แนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เทคนิคการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ เทคนิคการเป็นผู้ประเมินผลงาน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณงานวิจัย

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๑) อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก

๒) อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ

๓) ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

แนวทางแก้ไข

๑) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาแสวงหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒) มหาวิทยาลัยเขียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ 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 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน แต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาดำเนินการ

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหา อุปสรรค

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

แนวทางแก้ไข

- ๑) เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียน ได้รับทราบ
- ๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการสวัสดิการนั้น จึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีประการหนึ่งคือ ควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๑๒๕๕ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและเป็นไปตาม
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและการคลัง | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาดิจิทัล | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกายภาพ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองนิติการ | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้างานสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวเบญญาภา วิรุฬห์ภิญโญ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่


๑. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. กำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับนโยบายและแนวทาง
รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๔. พิจารณาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๕. สนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

/หน้าที่

หน้าที่

๖. ประสานงานการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๗. กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๘. สรุปรายงานการดำเนินงานการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๙. รายงานผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตั้ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร