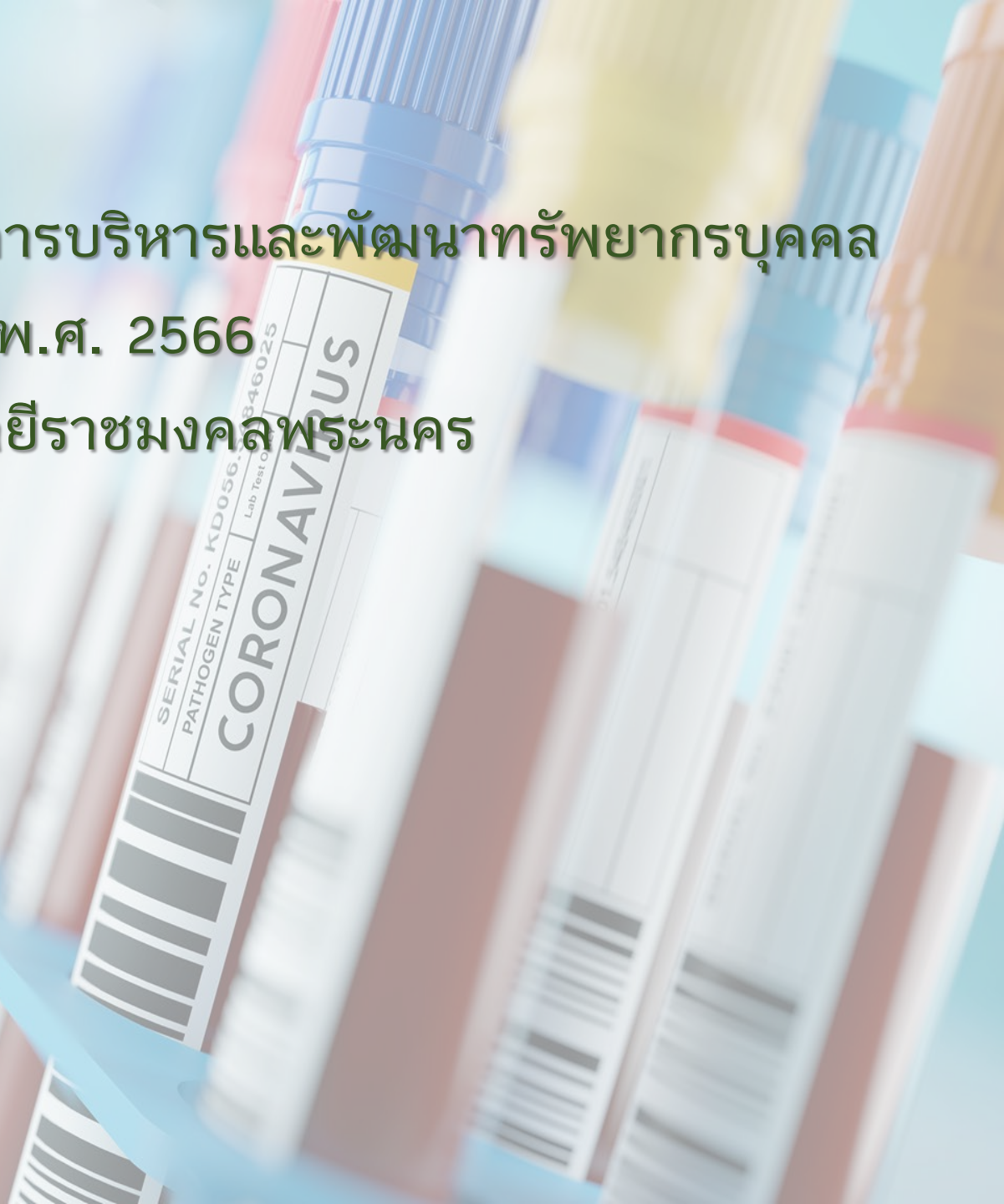


สรุปรายงานผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



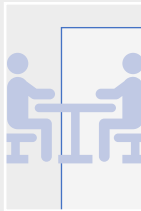
รายละเอียดข้อมูลตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566



สรุปรายละเอียดข้อมูลตามแผนบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล



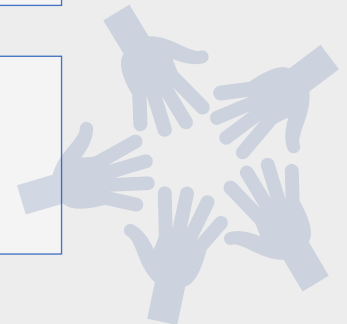
- สรุปกิจกรรม/โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วม และงบประมาณ



ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสาย
สนับสนุน



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

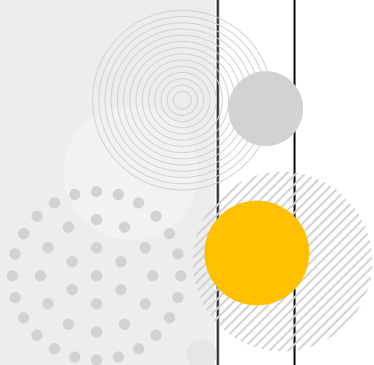


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566



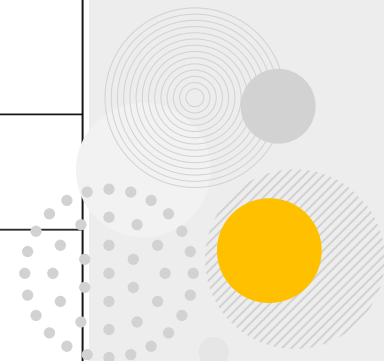
ตารางสรุปผลการดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)									
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
				หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
๑.	ด้านวางแผนจัดสรร อัตรากำลัง	๑.๑ แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตรากำลัง จัดสรรตามแผนการจัดสรร อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๗๑ (คน)	๑๐๐	๒๗๑ (คน)	๑๐๐	✓	
๒.	ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	๒.๑ แผนการสรรหา คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๕ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	๖ (ตำแหน่ง)	๑๒๐	✓	
		๒.๒ แผนการสรรหา บุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ที่ดำเนินการสรรหา	๒๗๑ (คน)	๘๐	๒๕๐ (คน)	๙๒.๒๕	✓	
๓.	ด้านบรรจุการจ้างและ แต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ แผนการบรรจุ และจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุและการ จ้าง	๒๗๑ (คน)	๘๐	๒๖๖ (คน)	๙๘.๑๕	✓	
		๓.๒ แผนการแต่งตั้ง	ร้อยละของจำนวนบุคลากร	๕๗	๕๐	๘๕	๑๔๙.๑๒	✓	
๔.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	*๔.๑ แผนพัฒนา บุคลากร สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	๘๘ (คน)	๕๐	๗๓ (คน)	๘๒.๙๕	✓	
		*๔.๒ แผนพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	๕๑๐ (คน)	๓๕	๑๗๑ (คน)	๓๓.๕๓		✓
		๔.๓ แผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่สอบผ่าน	๑๖ (คน)	๓๐	๑๓ (คน)	๘๑.๒๕	✓	
		*๔.๔ แผนพัฒนา อาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๑๕ (คน)	๓๐	๒๒๔ (คน)	๔๓.๔๙	✓	
		๔.๕ แผนพัฒนา บุคลากรด้านอาชีพ (ฝึกอบรมและดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้านอาชีพ หมายเหตุ : โดยกำหนดให้ บุคลากร ๑ คน ต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๕๔ (คน) ๕๑๕ (คน) ๖๓๙ (คน)	๘๐	๑,๑๕๔ (คน) ๕๑๕ (คน) ๖๓๙ (คน)	๑๐๐	✓	



ตารางสรุปผลการดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
				หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
๕.	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	๕.๑ แผนการ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และ ค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๙๐๗ (คน)	๑๐๐	๙๐๗ (คน)	๑๐๐	✓	
		๕.๒ แผนการเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	๙๐๗ (คน)	๙๕	๘๗๐ (คน)	๙๕.๙๒	✓	
๖.	ด้านการให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ - การให้ทุนให้โทษ - การสร้างขวัญกำลังใจ	๖.๑ แผนการ ดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	-	มีเรื่อง ร้องเรียน ๑ (เรื่อง)	-	✓	
		๖.๒ แผนการให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๒๑๐ (คน)	๙๕	๑๖๘ (คน)	๘๐		✓
		๖.๓ แผนการจัด สวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับสวัสดิการกองทุน สวัสดิการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑,๑๕๔ (คน)	๑๐๐	๑,๑๕๔ (คน)	๑๐๐	✓	
		๖.๔ แผนการ คัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๖๕ (รางวัล)	๕๐	๙๐ (รางวัล)	๑๓๘.๔๖	✓	
		๖.๕ แผนการ พัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	-	๔ (โครงการ/ กิจกรรม)	-	✓	
		๖.๖ แผนการพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	จำนวนระบบที่ได้รับ การพัฒนา	๙ (ระบบ)	-	๙ (ระบบ)	-	✓	
รวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๑๘ แผน และ ๑๘ ตัวชี้วัด									



สรุปกิจกรรม/โครงการ

ลำดับ	โครงการ /กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินการ		รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จ			
			จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ	วันที่ดำเนินการ จัดโครงการ	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ที่
1	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่	93,400	45 คน	วันที่ 10 - 11 พฤศจิกายน 2565 ณ ห้องประชุมกรมหลวง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ชั้น 6 มทร.พระนคร	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ .ร.บ. คุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล พ .ศ. 2562 และการจัดทำเอกสาร PDPA ให้ชอบด้วยกฎหมาย	41,800	77 คน	วันที่ 19 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมกรมหลวง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ชั้น 6 มทร.พระนคร	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
3	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ 1 เทคนิคการเป็นผู้ประเมินผลงาน	360,000	39 คน	วันที่ 30 - 31 มกราคม 2566 ณ ห้องบงกชรัตน์ เอ ชั้น 2 โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
4	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ 2 เทคนิคการจัดทำผลงาน กลุ่มที่ 1 เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน	278,500	78 คน	1. วันที่ 4 - 5 กรกฎาคม 2566 2. วันที่ 17 - 18 สิงหาคม 2566 ณ ห้องเลอเซเลสดี ชั้น 10 โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
5	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ 2 เทคนิคการจัดทำผลงาน กลุ่มที่ 2 หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนานวัตกรรม	113,950	39 คน	วันที่ 27 - 28 มิถุนายน 2566 ณ ห้องบงกชรัตน์ เอ ชั้น 2 โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
6	โครงการกฎหมายและคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	30,090	154 คน	วันที่ 30 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมกรมหลวงฯ ชั้น 6 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มทร.พระนคร	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3
7	โครงการการจัดการความรู้ เรื่อง การบริหารงานบุคคล จริยธรรม และจรรยาบรรณ	42,220	95 คน	วันที่ 26 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุมกรมหลวงฯ ชั้น 6 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มทร.พระนคร	5	5.1	5.1.1	5.1.1.1 5.1.1.2 5.1.1.3

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สรุปการวิเคราะห์แผนบริหารฯ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

- 1) มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่
- 2) บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก
- 3) มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ
- 4) บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มี ความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร
- 5) มีการแบ่งงานภายในมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานทำให้ต้องกำหนดคนรับผิดชอบชิ้นงานนั้นถึงแม้ปริมาณงานไม่ถึง
- 6) เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมจะนับรวมระยะเวลารอคอยงานทำให้เวลาสูงมากไม่สมเหตุผล ส่วนใหญ่พบในงานสายสนับสนุน

แนวทางแก้ไข

- 1) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- 2) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง
- 3) ทบทวนและปรับระบบงานและวิธีการมอบหมายงานให้เหมาะสม



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สรุปการวิเคราะห์แผนบริหารฯ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- 1) มีผู้สมัครตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยน้อย เนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ
- 2) ช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครยังเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ทั่วถึง

แนวทางแก้ไข

- 1) กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงาน ให้มากยิ่งขึ้น
- 2) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

บางคณะไม่สามารถเสนอชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากขาดอาจารย์ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร

แนวทางแก้ไข

- 1) กองบริหารงานบุคคลมีการกำกับติดตาม โดยหนังสือแจ้งคณะล่วงหน้าก่อนการครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- 2) มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งหัวหน้าสาขาวิชา



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สรุปการวิเคราะห์แผนบริหารฯ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคคล

4.1 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ปัญหา อุปสรรค

- 1) มหาวิทยาลัยปรับปรุงหลักเกณฑ์โดยยกเลิกระยะเวลาการผ่อนผันการใช้จำนวนของผลงาน 1 เล่ม ในการประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- 2) บุคลากรยังขาดความรู้ในการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย เป็นต้น และขาดความรู้ในการเผยแพร่ งานวิจัย

แนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เทคนิคการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ เทคนิคการเป็นผู้ประเมินผลงาน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณงานวิจัย

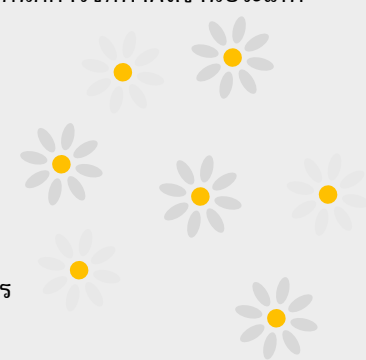
4.2 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ปัญหา อุปสรรค

- 1) อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก
- 2) อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ
- 3) ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

แนวทางแก้ไข

- 1) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาแสวงหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
- 2) มหาวิทยาลัยเวียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน และการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สรุปการวิเคราะห์แผนบริหารฯ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

1) ความเข้าใจต่อการใช้แบบประเมินสำหรับบุคลากรที่ได้รับการจ้างใหม่ และแบบประเมินที่ต้องปรับปรุงให้มีความสอดคล้องต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้แต่ละรอบการประเมินจะต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน

2) ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกลัวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ หรือผู้บังคับบัญชไม่ประเมินผลตามความเป็นจริง

แนวทางแก้ไข

1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน

2) มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้แบบประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาดำเนินการ



ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สรุปการวิเคราะห์แผนบริหารฯ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหา อุปสรรค

- 1) การร้องเรียน ไม่ระบุ ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียน ที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้
- 2) บุคลากรบางส่วนยังไม่สนใจในการศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ และไม่ติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
- 3) การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

แนวทางแก้ไข

- 1) เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ
- 2) สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการสวัสดิการนั้นจึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีประการหนึ่งคือควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

RMUTP