

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	จำนวน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	นโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖			
๑	ประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการ ปี ๒๕๖๖			
	(๑) อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาศาสตร์	๑ อัตรา	การสรรหาบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่	เผยแพร่การรับสมัครให้กว้างขวางและต่อเนื่อง
	(๒) อาจารย์สาขาวิชาการสอนภาษาไทย สังกัดคณะครุศาสตร์	๒ อัตรา	จะเป็นการสรรหาบุคคลเพื่อรับมาทำหน้าที่	
	(๓) อาจารย์สาขาวิชาสังคมศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์	๑ อัตรา	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ประจำ	
	(๔) อาจารย์ประจำหลักสูตรเกษตรแม่นยำและนวัตกรรม สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑ อัตรา	หลักสูตร ดังนั้น จึงต้องมีผลงานทางวิชาการ	
	(๕) อาจารย์สาขาวิชาการอาหารและธุรกิจบริการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑ อัตรา	ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด รวมถึงความสามารถ	
	(๖) อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์	๑ อัตรา	ด้านภาษาอังกฤษ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์	
	(๗) อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑ อัตรา	มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของ	
	(๘) อาจารย์สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ	๒ อัตรา	อาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	
	(๙) อาจารย์ สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	๓ อัตรา	จึงทำให้ผู้สนใจเข้าสมัครค่อนข้างน้อย หรือ	
	(๑๐) อาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตอัตโนมัติ สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑ อัตรา	บางสาขาวิชาไม่มีผู้สนใจสมัคร ทำให้มหาวิทยาลัย	
	(๑๑) อาจารย์สาขาวิชาการอาหารและธุรกิจบริการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑ อัตรา	ต้องเปิดรับสมัครในตำแหน่งเดิมหลายรอบ	
	(๑๒) อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑ อัตรา		
	(๑๓) อาจารย์สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑ อัตรา		
	(๑๔) อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สังกัดคณะครุศาสตร์	๑ อัตรา		
	(๑๕) อาจารย์สาขาวิชาทัศนศิลป์และมีเดียอาร์ต สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๒ อัตรา		
	(๑๖) อาจารย์สาขาวิชาการตลาด สังกัดคณะวิทยาการจัดการ	๑ อัตรา		
	(๑๗) อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ	๑ อัตรา		
๒	ประกาศรับสมัครบุคลากรสายสนับสนุน ปี ๒๕๖๖			
	(๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมเมอร์) สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑ อัตรา	ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีการประกาศ	มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาภาระงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	จำนวน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	(๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมเมอร์) สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑ อัตรา	รับสมัครหลายครั้ง เนื่องจากอัตราเงินเดือนต่ำแห่ง	เพื่อวางระบบเกี่ยวกับการดำเนินงาน
	(๓) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี	๑ อัตรา	ตั้งกล่าวค่อนข้างน้อย	ด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	(๔) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดคณะครุศาสตร์ (โรงเรียนสาธิตฯ)	๑ อัตรา		ราชนครินทร์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ
	(๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	๑ อัตรา		
๓	คำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น			
	(๑) สายวิชาการ	๘ ราย	๑. มหาวิทยาลัยกำหนดตัวชี้วัดร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีศักยภาพในการทำวิจัยให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ และการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
				๒. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาบุคลากรให้มี
				ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหาร
				การวิจัย และการทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่ง
				ที่สูงขึ้น
	(๒) สายสนับสนุน	๗ ราย	๑. มหาวิทยาลัยกำหนดตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น	๑. มหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจอื่นเพิ่มเติม
			ซึ่งในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีผลการประเมิน	นอกจากเงินรางวัล
			บรรลุเป้าหมาย แต่หลายหน่วยงานภายใน	
			มหาวิทยาลัยยังไม่มีบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	
			๒. มหาวิทยาลัยปรับฐานเงินเดือนขั้นสูงของ	๒. มหาวิทยาลัยควรทบทวนหลักเกณฑ์
			บุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ จึงทำให้	การประเมินระหว่างสัญญาจ้าง โดยเสนอให้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	จำนวน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			บุคลากรสายสนับสนุนขาดความกระตือรือร้นในการ	บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้
			ประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้วนั้น ไม่ต้องเข้าสู่
				กระบวนการประเมินระหว่างสัญญาจ้าง
๔	โยกย้ายบุคลากร	๑๑ คน	ในปี ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยมีคำสั่งย้ายบุคลากร	๑. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากร
			ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหน่วยงานอื่น ๆ	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักให้ครอบคลุมทุกงาน
			ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเกลี้ยบุคลากร	๒. มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการแลกเปลี่ยน
			ให้สอดคล้องกับภาระงาน จึงทำให้บุคลากร	เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน
			สายสนับสนุนต้องเรียนรู้งานใหม่ ๆ	ภายในมหาวิทยาลัย
			ตามที่ได้รับมอบหมาย	
๕	การให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	-	มหาวิทยาลัยประกาศให้ทุนการศึกษาประจำ	มหาวิทยาลัยควรพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับ
			ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ทุน ๒ สาขาวิชา	คุณสมบัติของผู้รับทุนการศึกษาและ
			แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรเสนอขอรับทุนการศึกษา	เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียน
			ซึ่งจะสิ้นสุดการขอรับทุนการศึกษาสำหรับ	การสอน อาจดำเนินการโดยอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ
			ปีการศึกษานี้ ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	โดยใช้เวลาราชการบางส่วน
			ทั้งนี้ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ขาดคุณสมบัติ	
			เกี่ยวกับอายุเกินเกณฑ์ตามที่ประกาศกำหนด	
			นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อเต็มเวลา	
			จะส่งผลกระทบต่อในการจัดการเรียนการสอน	
			ในสาขาวิชา	