



สำนักงานอธิการบดี มทร.ล้านนา  
เลขที่ 4446  
วันที่ - 9 ธ.ค. 2565  
เวลา 16.19 น.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
เลขที่รับ 12366  
วันที่ - 9 ธ.ค. 2565  
เวลา 14.51

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๕๓๙๒ ๑๔๔๔ ต่อ ๑๒๑๗

ที่ อว ๐๖๕๔.๑๘/ ๒๓๔๖

วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน (เพิ่มเติม)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผ่าน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ตามหนังสือที่ อว ๐๖๕๔.๑๘/๒๐๖๘ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และผู้บริหารได้มีข้อเสนอแนะให้ กองบริหารงานบุคคลทบทวนตัวชี้วัดที่ดำเนินการและปรับข้อมูลให้ถูกต้องและเหมาะสม นั้น

บัดนี้กองบริหารงานบุคคล ได้ปรับเปลี่ยนข้อมูลและปรับตัวชี้วัดตามคำแนะนำของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดดั่งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นควรประการใดโปรดสั่งการ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร  
เลขที่รับ 5132  
วันที่ 13 ธ.ค. 2565  
เวลา 17.25 น.

(นางสาวจันจิรา สุขสามปัน)

บุคลากรชำนาญการ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

เรียน อธิการบดี มทร.ล้านนา

เพื่อโปรดพิจารณาเรื่องผลการปฏิบัติงาน

ตามข้อ ๑๖๐๑/๑๖๐๑/๒๐๖๕

13 ธ.ค. ๖๕

(นางศรประภา ชัยเนตร)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

1. มล

2. มลพร.มล อำนวยการ รวบรวมผลสรุปแล้ว ✓

13 ธ.ค. ๖๕

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมเกียรติ วงษ์ทานิช

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

การกำกับติดตามผลการดำเนินงานแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนการบริหาร				
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. แผนการสรรหาและอัตรากำลัง	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานราชการตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามจำนวนที่ได้รับจัดสรรกรอบอัตราเต็มจำนวน</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งจากการพ้นสภาพและตำแหน่งว่างจากการลาออกระหว่างปีให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๕๙(๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ ได้รับทราบกรอบงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน และจำนวนอัตราตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมร่วมกันของคณะและวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาการจัดสรรกรอบอัตรากำลังในภาพรวมมหาวิทยาลัย โดยวิเคราะห์และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความจำเป็นตามยุทธศาสตร์และภารกิจของมหาวิทยาลัย ภายในกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับภารกิจของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดการจัดสรรโดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้รับผิดชอบตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี</li> <li>๒. ทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ</li> <li>๓. หลักสูตรใหม่</li> <li>๔. หลักสูตรที่ผู้สมัครเป็นจำนวนมาก และ</li> <li>๕. จำนวนผู้สมัครแต่ละหลักสูตร/จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน</li> </ol> <p>โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ประเภทวิชาการ) ให้แก่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณะ ๔ คณะ, ๑ วิทยาลัยฯ, ผูกพันอัตรานักเรียนทุนที่คาดว่าจะจบการศึกษาภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และอัตรากลาง คิดเป็น ๑๐ เปอร์เซ็นต์ของกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ๔ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จำนวน ๓๖ อัตรา ดังนี้</p>	๗๓ อัตรา	<p>ผลการดำเนินการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓๖ อัตรา และสรรหาอัตรารว่างทดแทนระหว่างปี โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการสรรหาครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ซึ่งได้รายงานตัวเริ่มปฏิบัติงานวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔ อัตรา และอยู่ระหว่างการสรรหาครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ จากการไม่ผ่านคุณสมบัติและไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน ๒ อัตรา (ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการสรรหาทดแทนเพิ่มเติม รวมกับจำนวนอัตราที่ลาออกอีก ๓ อัตรา) รวมเป็น ๕ อัตรา และได้กำหนดให้รายงานตัวเริ่มปฏิบัติงานวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕</p>

แผนการบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
		<p>๑. คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ จำนวน ๖ อัตรา                  ๒. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน ๖ อัตรา                  ๓. คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน ๑๑ อัตรา                  ๔. คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน ๔ อัตรา                  ๕. วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ จำนวน ๒ อัตรา                  ๖. ผู้กัพัฒนัอัตรานักเรียนทุน จำนวน ๓ อัตรา                  ๗. อัตรากลาง ๑๐ เพอร์เซ็นต์ จำนวน ๔ อัตรา</p> <p>โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๖๐(๒/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓๖ อัตรา และมอบมหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศรับสมัครพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักเกณฑ์และกระบวนการของมหาวิทยาลัยต่อไป กรณีที่ไม่มีผู้สมัครในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร เห็นควรมอบมหาวิทยาลัยดำเนินการรับสมัคร โดยไม่ต้องเสนอคณะกรรมการพิจารณาอีก</p>		<p>สรุปผลการดำเนินการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา รอบ ๑๒ เดือน ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และสรรหาทดแทนตำแหน่งที่พ้นสภาพและทดแทนตำแหน่งว่างจากการลาออก ทั้งสิ้นจำนวน ๗๓ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. รอบบรรจุ ๑ ก.พ.๖๕ จำนวน ๑๐ ราย                  ๑.รอบบรรจุ ๑๘ เม.ย.๖๕ จำนวน ๑๒ ราย                  ๒. รอบบรรจุ ๑ มิ.ย. ๖๕ จำนวน ๙ ราย                  ๓. รอบบรรจุ ๔ ก.ค ๖๕ จำนวน ๓๕ ราย                  ๔. รอบบรรจุ ๑ ก.ย. ๖๕ จำนวน ๗ ราย</p>

แผนพัฒนาบุคลากร				
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓๐ ราย	บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (เดือนกรกฎาคม – เดือนกันยายน ๒๕๖๕) - ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ - ราย - ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๗ ราย รวม ๗ ราย	๓๐ ราย	ร้อยละ ๒๓.๓๓
		จำนวนทั้งหมดของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ๒ ราย - ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๒๖ ราย รวม ๒๘ ราย		ร้อยละ ๙๓.๓๓
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรที่ขออนุญาตและที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการทุนฯ เพื่อพิจารณาสนับสนุนการลาศึกษาต่อ (ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – เดือนกันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๒ ครั้ง มีบุคลากรได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อและอนุมัติทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ดังนี้ <b>๑. ศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน ๒ ราย</b> - นายกนกพงษ์ ศรีเที่ยง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร (เชียงใหม่) - นายเอกศักดิ์ ภูสิทธิ์อัครโคขิต พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร(เชียงใหม่)	จำนวน ๑๒ ราย	ร้อยละ ๑๐๐

แผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
		<p>๒. ศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน - ราย</p> <p>๓. ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ ด้วยทุนส่วนตัว จำนวน ๑ ราย</p> <p>- นายพีรพันธ์ ทองเปลว พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร(พิษณุโลก)</p> <p>จำนวนผู้ไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ในประเทศ ๓ ราย</p> <p>- ต่างประเทศ ๒ ราย</p> <p>- นอกเวลาราชการ ๗ ราย</p> <p>รวม ๑๒ ราย</p>		
<p>๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ขออนุญาตและได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>มีบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัย (ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑๕ ราย (๗ ครั้ง) ดังนี้</p> <p>๑. เข้าร่วมประชุมสร้างความร่วมมือระดับบัณฑิตศึกษา และเสนอผลงานวิชาการ ในงาน The ๖th International Conference on Green Technology and Sustainable Development (GTSD ๒๐๒๒) ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๕ ราย</p> <p>๑) นายกิจจา ไชยหนู</p> <p>๒) ผศ.ประชา ยืนยงกุล</p> <p>๓) ผศ.รณชาติ มั่นศิลป์</p> <p>๔) ผศ.สุรพิน พรหมแดน</p> <p>๕) ผศ.นาวี นันตะภาพ</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>

แผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
		<p>๒. ฝึกอบรมโครงการอบรมระดับ Advanced Thai - Meister Training Program ๒๐๒๒ ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จำนวน ๑ ราย นายจิราวิรัช นาคภักดี</p> <p>๓. ฝึกอบรม (ความร่วมมือทางวิชาการ) ร่วมประชุมวิชาการนานาชาติ และนำเสนอผลงานวิชาการระดับนานาชาติ ในงาน "14th International Conference on Science, Technology and Innovation for Sustainable Well-Being ๒๐๒๒ (STISWB) จำนวน ๘ ราย</p> <p>๑) นายกิจจา ไชยหนู</p> <p>๒) ผศ.ฐิติพร พันธุ์ท่าช้าง</p> <p>๓) ผศ.พินิจ เนื่องภิรมย์</p> <p>๔) ผศ.ว่าที่รท.ณัฐรัตน์ ปาณานนท์</p> <p>๕) ผศ.นาวี นันตะภาพ</p> <p>๖) ผศ.รณชาติ มั่นศิลป์</p> <p>๗) น.ส.มันทนา จุลเสวก</p> <p>๘) นายจรรุชาติ กันทาอินทร์</p> <p>๔. ฝึกอบรม (ความร่วมมือทางวิชาการ) เป็นวิทยากรทำการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา ในโครงการ FRACTION Project Management Board Meeting ตามแผนงานของโครงการ "Developing future - oriented academic curricula in Teacher Education with innovative methodologies for Nex-Gen Asian HELs" ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๑ ราย นายอดิสร โอตศรี</p>		

แผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
		<p>๕. ฝึกอบรม (ความร่วมมือทางวิชาการ) ร่วมประชุมคณบดี มทร.ราชมงคล (ทปคว.มทร.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวและวิทยาลัยเทคนิค ลาว-เยอรมัน ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน ๒ ราย</p> <p>๑) นายกิจจา ไชยหนู ๒) ผศ.ฐิติพร พันธุ์ท่าช้าง</p> <p>๖. ฝึกอบรม (แลกเปลี่ยนทางวิชาการ) ผลงานสร้างสรรค์ในนิทรรศการ "Urushi Forms and Hope-Lacquer Art in Southeast Asia" ณ Tokyo University of the Arts ณ ประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๑ ราย รศ.ลิขิต มาแก้ว</p> <p>๗. ฝึกอบรม (ควบคุมการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา) เข้าร่วมกิจกรรม "The Future Civil Engineers" academic contest ณ Ho Chi Minh City University of Technology and Education ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๒ ราย</p> <p>๑) รศ.ประชา ยืนยงกุล ๒) นายธนา น้อยเรือน</p> <p>จำนวนผู้ไปฝึกอบรมดูงาน ณ ต่างประเทศปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รวม ๑๔ ครั้ง ๒๑ ราย</p>		

แผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
<p>๔. การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๘๕</p>	<p>โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ภายใต้หลักสูตร "เทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ" เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การเป็นหัวหน้างาน และแนวทางการดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมหอคำทวิ สวนพฤกษศาสตร์ทวิชล อ.ดอยสะเก็ด จ. เชียงใหม่ ซึ่งผู้เข้าอบรมประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในกองงานต่างๆ ของ มทร.ล้านนา ทั้ง ๖ พื้นที่จำนวน ๘๕ ราย และไม่ได้เข้าร่วมจำนวน ๓ ราย</p>	<p>ร้อยละ ๘๕</p>	<p>ร้อยละ ๙๖</p>
<p>๕. การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบ ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ยื่นขอกรอบอัตรา ขำนาญการ/ ขำนาญการพิเศษ</p>	<p>๑. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) อนุมัติระดับตำแหน่งในการประชุมครั้งที่ ๕๙(๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๘ อัตรา ๒. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) อนุมัติระดับตำแหน่งในการประชุมครั้งที่ ๖๓(๕/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๔ อัตรา</p>	<p>๕๐ อัตรา</p>	<p>ร้อยละ ๔๔</p>



แผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
<p>๖. การพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ของบุคลากร</p>	<p>๑. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาบรรจุใหม่มีผลสอบภาษาอังกฤษมาเยี่ยนในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารายงานตัวและเริ่มปฏิบัติราชการภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาบรรจุใหม่มีผลทดสอบสมรรถนะทางด้านคอมพิวเตอร์ ICT หลักสูตร RCDL มาเยี่ยนในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่เข้ารายงานตัวและเริ่มปฏิบัติราชการภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติให้ผู้ผ่านการคัดเลือกในการสอบบรรจุเพื่อเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาการ ตามรอบการบรรจุประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ ราย โดยต้องมีผลทดสอบภาษาอังกฤษประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ และต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ ICT หลักสูตร RCDL ครบทั้ง ๔ หัวข้อ ซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและสมรรถนะทางด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน ๔๒ ราย และยังไม่ผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวน ๒๓ ราย ปัจจุบันพนักงานในสถาบันยังไม่มีผลภาษาอังกฤษตามประกาศของมหาวิทยาลัยมาเยี่ยนภายในระยะเวลา ๑ ปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในประกาศการรับสมัคร ซึ่งการทดสอบสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ เป็นการพัฒนาบุคลากรและเป็นการบ่งชี้ถึงศักยภาพและคุณภาพ สามารถเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๗๓ ราย</p>	<p>ร้อยละ ๖๔.๓๘ มีผู้ผ่าน ๔๗ ราย (ค้ำ ๒๖ ราย) อยู่ระหว่างขยายระยะเวลาทดลองงาน เพื่อดำเนินการนำผลมาเยี่ยนภายในระยะเวลา ๑ ปี ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>

แผนพัฒนาบุคลากร				
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	รอบ ๑๒ เดือน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)
๗. การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๑. บุคลากรมีแผน ร้อยละ ๑๐๐	ตามหนังสือที่วอ๖๕๔.๑๘/๑๔๘๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ บุคลากรทั้งหมด ๑,๙๕๕ คน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑,๙๑๖ คน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๘.๐๑
	๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลทางวิชาการ/วิชาชีพ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ร้อยละ ๑๐๐	ตามหนังสือที่วอ๖๕๔.๑๘/๑๔๘๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ บุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๑,๙๑๖ คน ได้รับการพัฒนาตามแผน จำนวน ๑,๒๘๒ คน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๖.๙๑
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงข้อมูลระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)	ข้อมูลบุคลากรมีความทันสมัยเป็นปัจจุบันและมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ร้อยละ ๑๐๐	มีการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุม รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานอื่นๆ และมีการบันทึกปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน โดยจะดำเนินการการปรับปรุงข้อมูลภายใน ๑ สัปดาห์ที่ได้รับเอกสารการอนุมัติ การอนุญาต ค่าส่ง ข้อมูลจึงเชื่อถือได้และมีความถูกต้อง	ร้อยละ ๙๘.๐๐	ร้อยละ ๙๘.๐๐
๙. แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ๑. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานภาระงานฯ ๒. ทบทวนขั้นตอนและวิธีการทำประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการจัดประชุมคณะกรรมการฯ และมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำร่างประกาศ และจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งมีการจัดประชุมทั้งสิ้นจำนวน ๖ ครั้ง	ระดับ ๒	ร้อยละ ๕๐