

รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมบัวม่วง ๑ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานอธิการบดี

ผู้มาประชุม

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีจันทร์ โตเลิศมงคล	ผู้ช่วยอธิการบดีและผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธาน
๒. นางศรีสุดา	อยู่แยมศรี	ผู้อำนวยการกองกลาง
๓. นางสาวสมจิตต์	มหัทธนนท์	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
๔. นางจุฬารัตน์	ตันติประสงค์	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
๕. นางประติษฐา	นาครักษา	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา
๖. ดร.ธเนศ	ทัพมงคล	ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา	จาตกานนท์	ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา	กิจเกิดแสง	ผู้อำนวยการกองศิลปวัฒนธรรม
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชุมล	หวังวิชพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ
๑๐. นางวรชยา	ศรีสกากุล	แทนผู้อำนวยการกองคลัง
๑๑. นางสาวอรพรรณ	จันทร์เกษมจิต	สำนักงานอธิการบดี เลขานุการ
๑๒. นายธนะสิทธิ์	ไชยรัตน์ทอง	สำนักงานอธิการบดี ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวน้ำทิพย์	วงษ์ตา	สำนักงานอธิการบดี ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานขอบคุณหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการซ้อมตรวจประเมินคุณภาพภายใน เมื่อวันที่ ๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และการประชุมในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรายงานผลตัวบ่งชี้ของสำนักงานอธิการบดี ที่กำหนดให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และรายงานผลการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม โดยแก้ไขหน้าที่ ๗ ส่วนของมติที่ประชุม บรรทัดที่ ๒ เปลี่ยนจาก “ปี ๒๕๕๕” เป็น “ปี ๒๕๕๖”

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

วาระที่ ๓.๑ การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๖ จากมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๕๖ วาระที่ ๔.๘.๒ กองบริหารงานบุคคลนำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งที่ประชุมมีมติให้กองบริหารงานบุคคลปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นเฉพาะของสำนักงานอธิการบดีนั้น จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ได้มีการแก้ไข ซึ่งแก้ไขในส่วนของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ปรับให้เป็นเฉพาะโครงการในส่วนของสำนักงานอธิการบดี ในหน้าที่ ๑๖ - ๑๘ ของแผนพัฒนาบุคลากรที่แนบ นั้น

กองนโยบายและแผนให้ข้อเสนอแนะในส่วนของโครงการที่ได้มีการปรับแก้ ว่าควรมีการพัฒนาด้านอื่นๆที่มากกว่าการอบรม และควรให้มีกลยุทธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้วย โดยกองบริหารงานบุคคลจะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ในประเด็นที่บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับ

กองบริหารงานบุคคลได้แจ้งที่ประชุมเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรและอัตรากำลังของสำนักงานอธิการบดี ที่หน่วยงานมีการขอข้อมูลยังกองบริหารงานบุคคลว่า เนื่องจากพบว่าข้อมูลที่ได้แจ้งกลับไปยังหน่วยงานมีความคลาดเคลื่อนตามช่วงเวลาที่ต้องขอข้อมูล ดังนั้นเพื่อให้เป็นข้อมูลชุดเดียวกัน กองบริหารงานบุคคลจะนำข้อมูลทั้งหมดขึ้นไว้ที่หน้าเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล

มติที่ประชุม เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ได้มีการแก้ไข และมอบหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานกำกับให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาตามแผนด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

วาระที่ ๔.๑ สำนักงานอธิการบดีเสนอที่ประชุมพิจารณารับทราบผลการเสนอชื่อผู้สมควรเข้ารับการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีกำหนดครบวาระการดำรงตำแหน่ง ในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ มหาวิทยาลัยจึงส่งประกาศคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทางสำนักงานอธิการบดีขอให้หน่วยงานช่วยประชาสัมพันธ์ และหากประสงค์เสนอชื่อผู้สมควรเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้เสนอภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีพิจารณาต่อไป นั้น

สำนักงานอธิการบดี ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่าผลตามที่หน่วยงานแจ้งมาคือ “ไม่เสนอชื่อผู้สมควรเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี”

มติที่ประชุม รับทราบและมอบสำนักงานอธิการบดีทำหน้าที่สื่อแจ้งประธานคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีต่อไป

วาระที่ ๔.๒ พิจารณารับทราบผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๕๖ รอบ ๖ เดือน ของสำนักงานอธิการบดี (ตัวบ่งชี้ที่ ๔.๑)

กองคลัง ได้เสนอรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ รอบ ๖ เดือน ไตรมาสที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

มติที่ประชุม รับทราบผลการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ รอบ ๖ เดือน และมอบกองคลังปรับปรุงแบบการรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ ให้มีความชัดเจน โดยมีรายละเอียดยอดจัดสรร ยอดใช้แต่ละงบด้วย และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีครั้งต่อไป

วาระที่ ๔.๓ พิจารณาผลการประเมินแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (ตัวบ่งชี้ที่ ๓.๒)

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้เวียนแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีกรอกแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัย นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้สรุปผลการประเมินแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ซึ่งผลการประเมินในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี **ค่าเฉลี่ย ๔.๐๒** มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ได้จัดทำผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ปีการศึกษา ๒๕๕๕

ข้อความ		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
■ ด้านเจตคติ			
๑.	มีความศรัทธาในองค์กร	๔.๒๔	ดี
๒.	ภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ	๔.๑๓	ดี
๓.	เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ	๔.๑๘	ดี
๔.	พึงพอใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงาน	๔.๑๓	ดี
รวม		๔.๑๗	ดี
■ ด้านความรู้ความสามารถ			
๕.	มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๑๔	ดี
๖.	เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	๔.๑๙	ดี
๗.	พัฒนาปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๐๖	ดี
รวม		๔.๑๓	ดี

ข้อความ		ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
■ ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการ			
๘.	ยึดถือคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบในการปฏิบัติงาน	๔.๓๑	ดี
๙.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหามาจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน	๔.๐๔	ดี
๑๐.	มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	๔.๐๓	ดี
รวม		๔.๑๓	ดี
■ ด้านการพัฒนาองค์กร			
๑๑.	มีข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน	๓.๘๕	ดี
๑๒.	เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ภารกิจและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน	๔.๐๑	ดี
๑๓.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	๔.๓๑	ดี
๑๔.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๘	ดี
๑๕.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๔.๐๑	ดี
๑๖.	มีโอกาสนำเสนอความรู้และประสบการณ์ โดยการศึกษาคู่ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา ฯลฯ	๔.๐๗	ดี
รวม		๔.๐๗	ดี
■ ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ			
๑๗.	มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน	๓.๘๘	ดี
๑๘.	มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	๓.๘๖	ดี
๑๙.	มีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานที่เหมาะสม ยุติธรรม	๓.๗๗	ดี
๒๐.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	๓.๗๒	ดี
๒๑.	มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานต่างๆ	๓.๗๕	ดี
๒๒.	มีความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการต่างๆ	๓.๘๓	ดี
รวม		๓.๘๐	ดี
■ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสารสนเทศ			
๒๓.	มีบรรยากาศและสิ่งแวดลอมที่ดี	๓.๘๔	ดี
๒๔.	มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ	๓.๘๗	ดี
๒๕.	มีการประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง	๓.๗๘	ดี
รวม		๓.๘๓	ดี
รวมทั้งหมด		๔.๐๒	ดี

เสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบและพิจารณาผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ นั้น

ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพมีความเห็นว่าถ้าต้องการให้คะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นควรมองเรื่องการคิดข้อความถามในแบบสอบถาม เช่น ตั้งคำถามชักชวนให้ตอบด้วยความรู้สึกที่ดี หรือถามในสิ่งที่เป็นทัศนคติที่ดี แต่ในด้านการเงินและในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นสำคัญที่ตัดทิ้งไม่ได้ อาจจะทำโดยตั้งเป็นคำถามปลายเปิด

มติที่ประชุม รับทราบผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี และมอบกองบริหารงานบุคคลนำผลคะแนนในข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยไปพัฒนาปรับปรุง

วาระที่ ๔.๔ พิจารณาผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการ รอบ ๖ เดือนหลัง (ธันวาคม ๒๕๕๕ - พฤษภาคม ๒๕๕๖) ปีการศึกษา ๒๕๕๕ (ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑)

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้เวียนแจ้งแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานสำหรับผู้มารับบริการกรอกข้อมูล นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการ รอบ ๑๒ เดือน (ธันวาคม ๒๕๕๕ - พฤษภาคม ๒๕๕๖) ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ซึ่งผลการประเมินในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ได้จัดทำผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

รอบ ๖ เดือนหลัง (ธันวาคม ๒๕๕๕ - พฤษภาคม ๒๕๕๖)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ฉบับ)	ร้อยละ
ประเภทผู้ใช้บริการ		
สายบริหาร	๔๓	๒.๓๖
สายวิชาการ	๓๒๖	๑๗.๘๙
สายสนับสนุน	๑,๒๒๖	๖๗.๒๙
นักศึกษา	๑๓๘	๗.๕๗
อื่น ๆ	๘๙	๔.๘๘
รวม	๑,๘๒๒	๑๐๐

ความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ			
๑.๑ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในงาน	๔.๒๙	๐.๕๙๔	ดี
๑.๒ เจ้าหน้าที่สามารถตอบปัญหา/คำชี้แจง/ให้คำปรึกษา	๔.๒๗	๐.๖๑๐	ดี
๑.๓ เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๖	๐.๕๘๙	ดี
๑.๔ เจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการ มีอัธยาศัยที่ดีและเป็นกันเอง	๔.๔๐	๐.๕๙๕	ดี
๑.๕ มีการเสนอทางเลือกการให้บริการ เช่น ทางเว็บไซต์ เป็นต้น	๔.๑๑	๐.๗๐๓	ดี
รวม	๔.๒๙	๐.๖๑๘	ดี
๒. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
๒.๑ มีเทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย	๔.๑๔	๐.๖๙๒	ดี
๒.๒ มีการบริการเอกสาร เช่น แผ่นพับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๑	๐.๗๔๕	ดี
๒.๓ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ เช่น ที่นั่ง เป็นต้น	๔.๑๖	๐.๗๑๒	ดี
รวม	๔.๑๐	๐.๗๑๖	ดี

ความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓. ด้านการให้บริการในภาพรวม			
๓.๑ ความประทับใจในการให้บริการ	๔.๓๕	๐.๖๒๐	ดี
๓.๒ สามารถนำคำตอบ/ข้อเสนอแนะไปปรับใช้	๔.๒๘	๐.๖๔๘	ดี
รวม	๔.๓๒	๐.๖๓๔	ดี
รวมทั้งสิ้น	๔.๒๔	๐.๖๕๖	ดี

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี
รอบ ๑๒ เดือน (ธันวาคม ๒๕๕๕ - พฤษภาคม ๒๕๕๖)

หน่วยงาน	จำนวน (ฉบับ)	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
๑. สำนักงานอธิการบดี	๙๙	๔.๑๐	ดี
๒. กองกลาง	๕๖	๔.๔๖	ดี
๓. กองคลัง	๑๑๐	๔.๔๑	ดี
๔. กองนโยบายและแผน	๓๔๗	๔.๑๒	ดี
๕. กองบริหารงานบุคคล	๕๕๒	๔.๒๘	ดี
๖. กองพัฒนานักศึกษา	๑๒๓	๔.๓๔	ดี
๗. กองวิเทศสัมพันธ์	๑๕๘	๓.๘๙	ดี
๘. กองประชาสัมพันธ์	๒๑๕	๔.๑๖	ดี
๙. กองศิลปวัฒนธรรม	๕๙	๔.๓๕	ดี
๑๐. สำนักประกันคุณภาพ	๑๐๓	๔.๔๔	ดี
รวม	๑,๘๒๒	๔.๒๔	ดี

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
กองบริหารงานบุคคล	
- เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นกันเองมาก มีการบริการที่ดีมาก บุคลากรอธยาศัยดี	๘
กองพัฒนานักศึกษา	
- จัดเอกสารให้เป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น และยืดหยุ่นรับให้มากขึ้น	๑
- เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาดีมาก	๑

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. เพื่อพิจารณาแนวทางการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน
๒. เพื่อพิจารณาแนวทาง วิธีการที่ให้ผู้รับบริการกรอกแบบประเมิน
๓. เพื่อพิจารณาปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการ
๔. เพื่อพิจารณาจำนวนแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการของแต่ละหน่วยงาน

มติที่ประชุม ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและมอบตามประเด็น ดังนี้

๑. การปรับปรุงการให้บริการ มอบหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานประชุมทำความเข้าใจกับผู้ให้บริการ ในด้านที่หน่วยงานได้คะแนนประเมินน้อย
๒. แนวทาง/วิธีการที่ให้ผู้รับบริการกรอกแบบประเมิน และปรับปรุงแบบประเมิน มอบกองบริหารงานบุคคลและสำนักประกันคุณภาพ ประชุมปรับปรุงแบบประเมินของหน่วยงาน ให้สามารถรวมแบบประเมินของทุกหน่วยงาน เป็นชุดเดียวกันได้ และอาจมีการปรับข้อความเพื่อจูงใจให้มีการตอบด้วยทัศนคติที่ดี
๓. จำนวนผู้ตอบแบบประเมินของแต่ละหน่วยงาน มอบทุกหน่วยงานสำรวจหาจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง แล้วจึงดำเนินการส่งแบบสอบถาม เพื่อให้จำนวนแบบสอบถามและค่าคะแนนที่ได้เป็นค่าที่มีความน่าเชื่อถือ

วาระที่ ๔.๕ รายงานผลการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕

สำนักงานอธิการบดี เสนอผลการจัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ของสำนักงานอธิการบดี ตามองค์ประกอบ ๖ ด้าน ๑๗ ตัวบ่งชี้ ได้ผลการดำเนินงานในแต่ละด้าน ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน	ระดับคะแนน
๑. ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ	๕.๐๐	ดีมาก
๒. ภารกิจหลักของหน่วยงานในสังกัด	๕.๐๐	ดีมาก
๓. การบริหารและการจัดการ	๔.๘๗	ดีมาก
๔. การเงินและงบประมาณ	๕.๐๐	ดีมาก
๕. ความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงานในสังกัด	๔.๐๐	ดี
๖. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	๔.๕๐	ดี
รวม ๖ องค์ประกอบ	๔.๗๓	ดีมาก

ผลคะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ดังเอกสารที่แนบ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับทราบผลและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบผลการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง(SAR) ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ของสำนักงานอธิการบดี และพิจารณามอบทุกหน่วยงาน ส่งผลการดำเนินงาน ตามตัวบ่งชี้ ส่งข้อมูลรายงานผลทั้งตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ตามภารกิจหลัก (๒.๑) ที่มีการปรับแก้ มายัง สำนักงานอธิการบดี พร้อมทั้งดำเนินการกรอกระบบ IQA **ภายในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖** เพื่อ สำนักงานอธิการบดีจะดำเนินการปรับปรุงเล่มรายงานและส่งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ระดับ สำนักงานอธิการบดีต่อไป

วาระที่ ๔.๖ เตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ระดับสำนักงานอธิการบดี

ตามที่สำนักงานอธิการบดี มีกำหนดตรวจประเมินคุณภาพภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ระดับสำนักงานอธิการบดี ในระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมรพีพัฒน์ ชั้น ๓ อาคารสำนักงานอธิการบดี นั้น ขณะนี้ ยังขาดรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะเข้ารับสัมภาษณ์ ในวันตรวจ ประเมินคุณภาพภายใน โดยผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา แจ้งว่าได้ประสานนักศึกษาไว้เพื่อรับสัมภาษณ์ แล้ว จำนวน ๒ คน และสำรองอีก ๑ คน และที่ประชุมเสนอให้กองบริหารงานบุคคลและสำนักประกัน คุณภาพเสนอชื่อผู้รับบริการของหน่วยงาน เพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ หน่วยงานละ ๑ คน

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณา มอบ ดังนี้

๑. มอบกองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล และสำนักประกัน คุณภาพส่งรายชื่อผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ มายังสำนักงานอธิการบดี ภายในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖
๒. มอบสำนักประกันคุณภาพ ส่งบุคลากรช่วยด้านการพิมพ์รายงานผล การประเมินในวันตรวจประเมินคุณภาพ จำนวน ๒ คน
๓. มอบกองกลาง ส่งบุคลากรช่วยการเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม ใน วันตรวจประเมินคุณภาพ จำนวน ๓ - ๔ คน โดยประสานกับ นางสาวน้ำทิพย์ วงษ์ตา สำนักงานอธิการบดี

วาระที่ ๔.๗ รายงานผลการดำเนินงานโครงการของสำนักงานอธิการบดี รอบ ๖ เดือน ไตรมาสที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖)

กองนโยบายและแผน ได้เสนอรายงานผลการดำเนินงานโครงการของสำนักงานอธิการบดี รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กลวิธี/มาตรการที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย
ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(ตามแผนยุทธศาสตร์มทร.พระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 รอบ 6 เดือน)

สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งและได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพเฉพาะทาง

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
2.8 พัฒนาระบบคุณภาพที่เน้นมาตรฐานสากล	1.จำนวนระบบคุณภาพที่เน้นมาตรฐานสากลที่ได้รับการพัฒนา	1 (สปก)	1	✓	

เป้าประสงค์ เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งและได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการเชิงรุก

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
3.1 สร้างเครือข่ายฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร	1) จำนวนมาตรฐานและระบบสถาปัตยกรรมของระบบ ICT	3 (กค.)	3	✓	
3.2 พัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ที่พึงประสงค์	1) จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา (คน)	215 (กบ.)	77	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	2) จำนวนโครงการพัฒนาผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา (โครงการ)	1 (กบ.)	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
3.3 ปรับปรุงพัฒนาระบบงานสู่การเปลี่ยนแปลง	3) จำนวนระบบงานที่ได้รับการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง (ระบบ)	2 (กบ.)	2	✓	
3.4 ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	4) จำนวนสื่อที่ใช้ประชาสัมพันธ์ (สื่อ)	7 (ปชส.)	7	✓	
	5) ประเภทของสื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้เผยแพร่เพื่อสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย (ประเภท)	8 (ปชส.)	6	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
3.6 แนะแนวการศึกษาเชิงรุก	6) จำนวนครั้งที่ดำเนินการแนะแนว (ครั้ง)	25* (กพศ.)	18	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
3.7 ทหารายได้จากสินทรัพย์และองค์ความรู้ที่บุคลากรมีอยู่	7) จำนวนรายได้ที่คาดว่าจะได้รับการบริหารทรัพย์สิน (ล้านบาท)	1.032	1.149	✓	
3.8 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล	8) จำนวนหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลตามพันธกิจ (ร้อยละ)	100 (กบ)	100	✓	

เป้าประสงค์ สร้างคนคุณภาพสู่โลกอาชีพ (สร้างคนเก่งและคนดีที่มีทักษะวิชาชีพ)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนานักศึกษาและบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
4.1 เตรียมความพร้อมนักศึกษาสู่โลกอาชีพ	1) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความพร้อมของนักศึกษาสู่โลกอาชีพ (โครงการ)	3 (กพศ.)	4	✓	
4.2 พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพ	2) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของนักศึกษาทางวิชาชีพ (โครงการ)	2 (กพศ.)	- (2)*	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ *(2)	
4.3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตให้เป็นคนอย่างสมบูรณ์	3) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นคนอย่างสมบูรณ์ (โครงการ)	1 (กพศ.)	3	✓	
4.4 สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีให้แก่นักศึกษา	4) จำนวนโครงการเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีให้แก่นักศึกษา (โครงการ)	1 (กพศ.)	3	✓	
4.8 พัฒนาองค์กรนักศึกษาให้เข้มแข็ง	5) จำนวนโครงการที่จัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรนักศึกษาให้มีความเข้มแข็ง (โครงการ)	1 (กพศ.)	2	✓	
4.9 จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	6) จำนวนศิษย์เก่าที่จะประสานความร่วมมือ (คน)	9 (กพศ.)	9	✓	

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
5.1 ปลุกจิตสำนึกการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม	1) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อปลุกจิตสำนึกการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม (โครงการ)	3 (กบ.)	3	✓	
	2) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อปลุกจิตสำนึก (คน)	200 (กบ.)	538	✓	
5.3 สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากร	3) จำนวนโครงการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากร (โครงการ)	4 (กบ.)	3 (1)*	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ (1)*	
	4) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดี (คน)	600 (กบ.)	1,801	✓	
5.4 จัดทำ Training Roadmap สำหรับสายวิชาการ	5) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (โครงการ)	2 (กบ.)	- (2)*	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ (2)*	
	6) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (คน)	230 (กบ.)	- (2)*	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ (2)*	

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
5.5 จัดทำ Training Roadmap สำหรับสายสนับสนุน	7) จำนวนโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (โครงการ)	5 (กบ.)	3	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ	
	8) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (คน)	260 (กบ.)	538	✓	
5.6 พัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร	9) พัฒนาคุณวุฒิ (คน)	(กบ.)		อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	- ผู้ลาศึกษาต่อ	25	1		
	- ผู้สำเร็จการศึกษา	12	3		
	10) พัฒนาคำแหน่งวิชาการ (คน)	(กบ.)		อยู่ระหว่างดำเนินการ	
- ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)	30 15	12 3			
- ผู้ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)	15	5			
- ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)	15	5			
- ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาลังคมโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

เป็นแหล่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 7

สนับสนุนและสืบสานงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

มาตรการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		การบรรลุเป้าหมาย ✓ = บรรลุ ✗ = ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
		แผน	ผล		
7.1 บูรณาการการจัดกิจกรรมด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อมให้หลากหลายร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	1) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อมที่มีการบูรณาการร่วมกับชุมชน (โครงการ)	6 (กศว.)	4	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ	
7.2 ส่งเสริมการศึกษาการนำเทคโนโลยีผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	2) จำนวนผลงานการศึกษาค้นคว้าผสมผสานเทคโนโลยีกับภูมิปัญญาท้องถิ่น (ชิ้น)	2 (กศว.)	-	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ	
7.4 เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมสู่สากล	3) จำนวนผลงานการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมสู่สากล (กิจกรรม/ชิ้น)	2 (กศว.)	1	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
รวม 5 กลยุทธ์ 22 มาตรการ	29 ตัวชี้วัด				
	- บรรลุ เป้าหมาย	15			
	- ไม่บรรลุ	-			
	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	14			

มติที่ประชุม รับทราบ และมอบทุกหน่วยงานติดตาม และเร่งรัด การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนฯ และรายงานผลการดำเนินงานทั้งหมด ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ส่งสำนักงานอธิการบดีภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

วาระที่ ๕.๑ ผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามจรรยาบรรณ รอบ ๘ เดือน ประจำปี การศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕

ตามที่คณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี ได้มีมติรับทราบและเห็นชอบในแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติงานรวม ๖ กิจกรรม นั้น

บัดนี้ ได้ครบรอบ ๘ เดือน ของปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ แล้ว กองบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณเพื่อทราบ ดังนี้

๑. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

มหาวิทยาลัย ฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ แก่บุคลากรดีเด่นไปเมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๖ โดยแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

(ก) กลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาระดับคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก/กอง/รองศาสตราจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ข) กลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระดับอาจารย์ หรือระดับชำนาญการ

(ค) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

(ง) กลุ่มพนักงานราชการ

(จ) กลุ่มลูกจ้างประจำ

(ฉ) กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ได้นำข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณและคุณธรรมรวมถึงคุณลักษณะที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก

๒. การนำจรรยาบรรณไปประกอบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี

ในเรื่องนี้มหาวิทยาลัย ฯ ได้เสนอสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เพื่อวางหลักเกณฑ์ให้หัวหน้าหน่วยงานนำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย มาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนแก่ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัย ได้เห็นชอบในการออกข้อบังคับว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อใช้บังคับกับข้าราชการ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้เห็นชอบในการออกประกาศวางหลักเกณฑ์ การเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับใช้บังคับแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ฯ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕

๓. การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้ติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด ทุกระยะ ๔ เดือน ผลปรากฏว่าในรอบ ๘ เดือน ของปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่ปรากฏว่ามีผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

๔. การติดตาม ตรวจสอบข้อร้องเรียนการประพฤติผิดทางจรรยาบรรณจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

ในรอบ ๘ เดือน ของปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ มีผู้ร้องเรียนและแสดงความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ เรื่อง

ข้อมูลการร้องเรียนและแสดงความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์และหมายเลขโทรศัพท์สายตรงของมหาวิทยาลัย

ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕ – มกราคม ๒๕๕๖

ลำดับที่	รายละเอียดของเรื่อง	การดำเนินการ
๑	ในการสอบคัดเลือกเพื่อรับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๕ ผู้รับผิดชอบในการจัดทำข้อสอบจัดทำกระดาษคำตอบที่มีตัวเลือกเพียง ๔ ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อสอบที่มีตัวเลือกตอบถึง ๕ ข้อ นอกจากนี้มีการเรียกผู้เข้าสอบเข้ารับการสัมภาษณ์ก่อนเวลาที่กำหนดในประกาศ	กองบริหารงานบุคคลจัดหาคำตอบที่มีตัวเลือกแบบ ๕ ตัวเลือกให้ผู้เข้าสอบภายในเวลาสอบแล้ว สำหรับการเรียกผู้มาสอบเข้ารับการสัมภาษณ์ก่อนเวลาสอบ เนื่องจากในตำแหน่งดังกล่าวผู้เข้ารับการคัดเลือกได้มารอเข้ารับการสัมภาษณ์ครบถ้วนทุกคนแล้ว ไม่มีการปฏิบัติที่เป็นการเอื้อประโยชน์หรือก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ อันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

๕. การพิจารณาวางแผน หาแนวทางป้องกันมิให้ข้าราชการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

(ก) มหาวิทยาลัย ฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเพิ่มพูนทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ดังนี้

- โครงการจัดการความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล (วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕)
- โครงการประชุมสัมมนา เรื่อง การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (วันที่ ๑๕ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๕)
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (วันที่ ๓๑ มกราคม - ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)
- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านจริยธรรม (๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖)
- โครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) เรื่อง พัฒนาบุคลากรด้านอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (วันที่ ๑๗ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)
- โครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)

- โครงการพัฒนาบุคลากร (เงินจูงใจ) เรื่อง พัฒนาบุคลากรด้านอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภาคใต้ (วันที่ ๑๖ – ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

- โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ (วันที่ ๑๙ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖)

(ข) ออกหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด เพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบว่าการเข้าไปเป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ถือเป็นข้อห้ามและเป็นความผิดทางวินัยในการเป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ให้หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติ

๖. การพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ

จากการสอบถามหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานจรรยาบรรณ ผลการรับฟังความคิดเห็นปรากฏว่าไม่มีข้อเสนอในการขอปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานจรรยาบรรณ

มติที่ประชุม รับทราบผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ รอบ ๘ เดือน ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

วาระที่ ๖.๑ แจ้งผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

ตามตัวบ่งชี้ที่ ๓.๑ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีการเก็บผลภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยผลการประเมินของผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้ ดังนี้

ผลการประเมินภาวะผู้นำ

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๔.๗๔	คะแนน
ผู้อำนวยการกอง	๔.๒๑	คะแนน
หัวหน้างาน	๔.๔๙	คะแนน

ผลการประเมินธรรมาภิบาล

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๔.๘๘	คะแนน
ผู้อำนวยการกอง	๔.๑๙	คะแนน

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๖.๒ การจัดประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและเสนอการจัดประชุมของสำนักงานอธิการบดี ว่าควรกำหนดการประชุมให้ชัดเจนว่าเป็นช่วงเวลาไหน เช่น ปีละ ๒ ครั้ง หรือไตรมาสละ ๑ ครั้ง และควรจัดทำ

ปฏิทินการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี โดยนำตัวบ่งชี้ทั้งหมดมากำหนดช่วงเวลาการดำเนินงาน เพื่อเป็นการกำกับติดตามงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๑๕ น.

นางสาวอรพรรณ จันทระเกษมจิต

ผู้จัดรายงานการประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีจันทร์ โตเลิศมงคล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม