



รายงานการประเมินผล  
การดำเนินงานและความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

โดย

กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## คำนำ

รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับนี้ ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ การบริหารจัดการ มีคุณธรรม และจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร มีกระบวนการจัดการความรู้ เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง แก้ไข และเกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณากำหนดทิศทางหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับสำนักงานอธิการบดี และระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## สารบัญ

	หน้า
ความนำ	๑
วัตถุประสงค์ของการประเมิน	๒
นิยามศัพท์เฉพาะ	๒
ขอบเขตของการประเมิน	๒
ตัวชี้วัด	๒
ระยะเวลาของการประเมิน	๒
วิธีการติดตามประเมินผล	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑	๕
การประเมินผล	
ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาชีพการบริหารจัดการและทักษะตามสายงาน	๑๐
การวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ๒๕๖๑	๑๐
ข้อเสนอแนะ	๑๑
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	

## รายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

### ๑. ความนำ

พันธกิจของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คือ ถ่ายทอดนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ การบริหารจัดการองค์การอย่างเข้มแข็งมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งบริหารจัดการงานด้านนโยบายและแผนงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ งานด้านกิจการนักศึกษา งานด้านบุคลากร งานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม งานประสานงานและการบริการ งานด้านประชาสัมพันธ์ งานด้านวิเทศสัมพันธ์ นำนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่คณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานภายนอก สนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการ การบริการทางวิชาการแก่สังคม งานกิจการนักศึกษา และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ สำนักงานอธิการบดี ได้ตระหนักถึงคุณภาพและศักยภาพบุคลากร ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ทางด้านการบริหารและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด โดยกลยุทธ์ที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เพื่อนำสำนักงานอธิการบดี ให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจ ปณิธาน ปรัชญา และวิสัยทัศน์ของสำนักงานอธิการบดี ให้บรรลุจุดมุ่งหมายส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญรุ่งเรือง มั่นคง ก้าวไกลสืบไป

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competencies) ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งสายวิชาการ และตำแหน่งสายสนับสนุน โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core competencies) ที่จำเป็น ๕ สมรรถนะ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่ออนุมัติใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคลากร รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในปี ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยยังคงนำสมรรถนะหลักทั้ง ๕ ตัวดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ได้วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักที่ต้องการพัฒนา และนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงานและภาระงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นกรอบ ทิศทาง แนวทางในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการของสำนักงานอธิการบดี และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร



ของสำนักงานอธิการบดี และใช้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว โดยกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงปัญหา อุปสรรค การดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทบทวน และกำหนดทิศทาง เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงเป้าหมายการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีในปีต่อไป และผลที่ได้รับอีกประการหนึ่ง คือใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายในและภายนอก

## ๒. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๒.๑ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๒ เพื่อให้ทราบความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๒ เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

## ๓. นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการหาคำตอบ สำหรับคำถามที่ว่า การดำเนินงาน กิจกรรมโครงการ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และระดับใด การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดประการใด และผลที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นอย่างไร รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๑

## ๔. ขอบเขตของการประเมิน

การประเมินผลครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามเป้าหมายคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

## ๕. ตัวชี้วัด

บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการสร้างเสริมสมรรถนะด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการและทักษะตามสายงาน ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๗. วิธีการประเมินผล

๗.๑ ศึกษาจากเอกสาร โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๒ ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ มีดังนี้

๗.๒.๑ ศึกษาแล้ววิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบและรูปแบบการจัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๒.๒ รวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงาน

๗.๒.๓ จัดทำเอกสารรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี

๗.๒.๔ เผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานในรูปแบบของเอกสารรายงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

๘.๒ ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๘.๓ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

๘.๔ ใช้เป็นข้อมูลและหลักฐานอ้างอิงประกอบการตรวจประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นการสะท้อนการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการพิจารณา กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ กิจกรรม/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปีต่อไป

มหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competencies) จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ด้านการให้บริการที่ดีที่สุด และด้านจริยธรรม นั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competencies) ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ สำนักงานอธิการบดีจึงได้กำหนด กลยุทธ์การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ พัฒนาการบริหารจัดการที่ตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัยที่คล่องตัว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการตามสายงาน มีระบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองภารกิจมหาวิทยาลัยที่คล่องตัว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ มีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ ดังนี้

๑. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการสร้างเสริมสมรรถนะด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการและทักษะตามสายงาน ร้อยละ ๘๐ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้รับการพัฒนาตามสายงานมีจำนวน ๑๙๙ คน จากจำนวนทั้งหมด ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๐ ผลคือ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

๒. การวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดีฯ ๒๕๖๑ : ได้กำหนดตัวชี้วัดคือ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๑ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีผลการดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมายร้อยละ ๘๐ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีผลการดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมายทุกหน่วย จากทั้งหมด ๑๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลคือ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้



ผลการดำเนินงานของแผนตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการสร้างเสริมสมรรถนะด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการ  
และทักษะตามสายงาน ร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร คน)ทั้งหมดหน่วยงาน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
<b>๑. สำนักงานอธิการบดี</b>				
๑.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๔	๔	๑๐๐
	- งานบริหารสำนักงานอธิการบดี (ผอ.สอ) - งานบริหารทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย			
๑.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๔	๑	๒๕
๑.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๓	-	-
<b>๒. กองกลาง</b>				
๒.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๓๖	๓๖	๑๐๐
	- งานบริหารกองกลาง (ผอ.กก.) - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ - งานสภามหาวิทยาลัย - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย			
๒.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๒๗	๑๓	๔๘.๑๕
๒.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๒๐	๑๒	๖๐



ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร คน)ทั้งหมดงาน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
<b>๓. กองคลัง</b>				
๓.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๔๑	๔๑	๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองคลัง</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานด้านพัสดุ</li> <li>- งานด้านบัญชี</li> <li>- งานบริหารทรัพย์สิน</li> <li>- งานเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานพัฒนาระบบบริหารงานคลัง</li> <li>- ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>			
๓.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๒๐	๘	๔๐
๓.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๓๒	๑๙	๕๙.๓๘
<b>๔. กองนโยบายและแผน</b>				
๔.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๒๕	๒๕	๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองนโยบายและแผน (ผอ.กนผ.)</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์</li> <li>- งานด้านวิเคราะห์งบประมาณ</li> <li>- งานด้านติดตามประเมินผล</li> <li>- งานด้านวิจัยสถาบันและสารสนเทศ</li> <li>- งานด้านออกแบบก่อสร้าง</li> <li>- ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>			
๔.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๒๔	๔	๑๖.๖๖
๔.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๒๕	๑๑	๔๔

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร คน)ทั้งหมดหน่วยงาน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
<b>๕. กองบริหารงานบุคคล</b>				
๕.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๒๙	๒๙	๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองบริหารงานบุคคล (ผอ.กบ.)</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานพัฒนาบุคคล</li> <li>- งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ</li> <li>- งานสวัสดิการ</li> <li>- งานวินัยและนิติการ</li> <li>- ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>			
๕.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๒๙	๑๗	๕๘.๖๒
๕.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๑๙	๙	๔๗.๓๗
<b>๖. กองพัฒนานักศึกษา</b>				
๖.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๒๕	๒๕	๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองพัฒนานักศึกษา (ผอ.กพศ.)</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานด้านกิจกรรมนักศึกษา</li> <li>- งานด้านสวัสดิการและการบริการนักศึกษา</li> <li>- งานด้านกีฬา</li> <li>- งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมศักยภาพและวินัยนักศึกษา</li> <li>- ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>			
๖.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๒๔	๔	๑๖.๖๗
๖.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๒๒	๑๓	๕๙.๐๙

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร คน)ทั้งหมด)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
<b>๗. กองวิเทศสัมพันธ์</b>				
๗.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๗	๗	๑๐๐
	- งานบริหารทั่วไป - ด้านการต่างประเทศ - งานด้านพิธีการและความร่วมมือต่างประเทศ - งานโครงการพิเศษนานาชาติ - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (ไม่นับรวม ผอ.กอส. ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่มาช่วยราชการ)			
	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๗	๓	๔๒.๘๖
	พัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๗	-	-
<b>๘. กองศิลปวัฒนธรรม</b>				
๘.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๙	๙	๑๐๐
	- งานบริหารทั่วไป - งานด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (ไม่นับรวม ผอ.กศป. และบุคลากรสายวิชาการ ที่มาช่วยราชการ รวม ๓ คน)			
๘.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๙	๔	๔๔.๔๔
๘.๓	พัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๙	๑	๒๕
<b>๙. กองสื่อสารองค์กร</b>				
๙.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๑๒	๑๒	๑๐๐
	- งานบริหารทั่วไป - งานสื่อสารมวลชน - งานบริหารสื่อใหม่ - งานสื่อสารการตลาด - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย			

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร (คน)ทั้งหมด	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
	กองสื่อสารองค์กร (ต่อ) (ไม่นับรวม ผอ.กสอ. ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่มาช่วยราชการ)			
๙.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๑๒	๓	๒๕
๙.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๑๒	๑๐	๘๓.๓๓
<b>๑๐. สำนักประกันคุณภาพ</b>				
๑๐.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๖	๖	๑๐๐
	- งานบริหารทั่วไป - ด้านประกันคุณภาพ - งานส่งเสริมมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา - งานข้อมูลสารสนเทศและระบบ - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (ไม่นับรวม ผอ.สปภ. ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่มาช่วยราชการ)			
๑๐.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๖	๒	๓๓.๓๓
๑๐.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๖	๑	๑๖.๖๖
<b>๑๑. สถานีวิทยุเพื่อการศึกษา</b>				
๑๑.๑	การพัฒนาตามสายงาน	๖	๕	๘๓.๓๓
	- งานบริหารทั่วไป - งานวิทยุกระจายเสียงและสื่อประชาสัมพันธ์ - งานฝ่ายข่าว - ฝ่ายเทคนิค - งานฝ่ายรายการ - ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย			



ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี				
ลำดับที่	ภาระงาน	จำนวนบุคลากร คน/ทั้งหน่วยงาน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา(คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ ได้รับการพัฒนา
	สถานีวิจัยเพื่อการศึกษา (ต่อ) (ไม่นับรวม ผอ.สถานีวิจัยฯ ซึ่งเป็นบุคลากรสาย วิชาการที่มีช่วยราชการ			
๑๑.๒	การพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	๖	๓	๕๐
๑๑.๓	การพัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๖	๕	๘๓.๓๓

- จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งสิ้น ๒๐๐ คน
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๑๙๙ คน

หมายเหตุ บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน จำนวน ๑ คน เนื่องจากบรรจุใหม่เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

#### การประเมินผล

๑. ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการสร้างเสริมสมรรถนะด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการและทักษะตามสายงาน ร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนาตามสายงาน

คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๐ ผลคือ บรรลุผลตามตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ โดยคิดคำนวณจาก :  $\frac{\text{บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด}}$

ผลการคำนวณเป็นดังนี้  $\frac{199 \times 100}{200} (= 99.50)$

๒๐๐

๒. การวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดีฯ ๒๕๖๑ : ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๑ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีผลการดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีผลการดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ทั้งหมดทุกหน่วยงาน จากจำนวน ๑๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลคือ บรรลุผลตามตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ โดยคิดคำนวณจาก :  $\frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมดในสังกัดสำนักงานอธิการบดี}}$   
ผลการคำนวณเป็นดังนี้  $๑๑ \times ๑๐๐ (= ๑๐๐)$

๑๑

หมายเหตุ ไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี และผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ได้แก่

๑. รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร รศ.วิมลพรรณ อาภาเวท  
(ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร และปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานีวิทยุสาธิตเพื่อการศึกษา)
๒. ผู้ช่วยอธิการบดี ดร.สุวรรณา กล่อมจิตร (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์)
๓. ผู้ช่วยอธิการบดี ผศ.ดร.พัทริยา เท็นกลาง (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ)
๔. ผศ.เจษฎา กิจเกิดแสง (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองศิลปวัฒนธรรม)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๑

สรุปจากการดำเนินงานและความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยภาพรวมแล้ว การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาดังกล่าว และตอบสนอง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามกลวิธี/มาตรการตามที่สำนักงานอธิการบดีกำหนดไว้ในผังยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำหรับข้อเสนอแนะสำนักงานอธิการบดีควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีอย่างต่อเนื่อง ค้นหาและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองในภารกิจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น ซึ่งจากการดำเนินงานและความสำเร็จของแผน และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เหล่านี้ จะนำไปปรับปรุงพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปีถัดไป

#### ข้อเสนอแนะ

๑. ค้นหาและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายใน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองในภารกิจ ลักษณะงาน ที่รับผิดชอบให้มากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

บริหารงานบุคคล,กอง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๑. กรุงเทพฯ :เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๖๑