รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รอบ ๑๒ เดือน
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

โดย

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๒

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๕

๒.๑.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ๕

๒.๑.๒ การสรรหาบุคลากร ๖

๒.๒ การบรรจุและการจ้างบุคลากร ๘

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑๑

๓.๑ การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ๑๑

๓.๑.๑ การศึกษาต่อ ๑๒

๓.๒.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา ๑๔

๓.๒ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ๑๗

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓๑

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ๓๓

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๓๔

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ๔๒

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๖๔

- ปัญหาและอุปสรรค
- แนวทางแก้ไข

ภาคผนวก

- คำสั่งกองบริหารงานบุคคล ที่ ๐๐๘/๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ..... ๖๖

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
 ๒.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
 ๒.๒ การสรรหาบุคลากร
 ๒.๓ การบรรจุและการจ้างบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 ๓.๑ การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
  ๓.๑.๑ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ
  ๓.๑.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา
 ๓.๒ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

<u>ส่วนที่ ๒</u> รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ
ตัวชี้วัด : ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน

<u>ส่วนที่ ๓</u> ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ปัญหาและอุปสรรค
- แนวทางแก้ไข

ส่วนที่ ๑
รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลกร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบ ๑๒ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

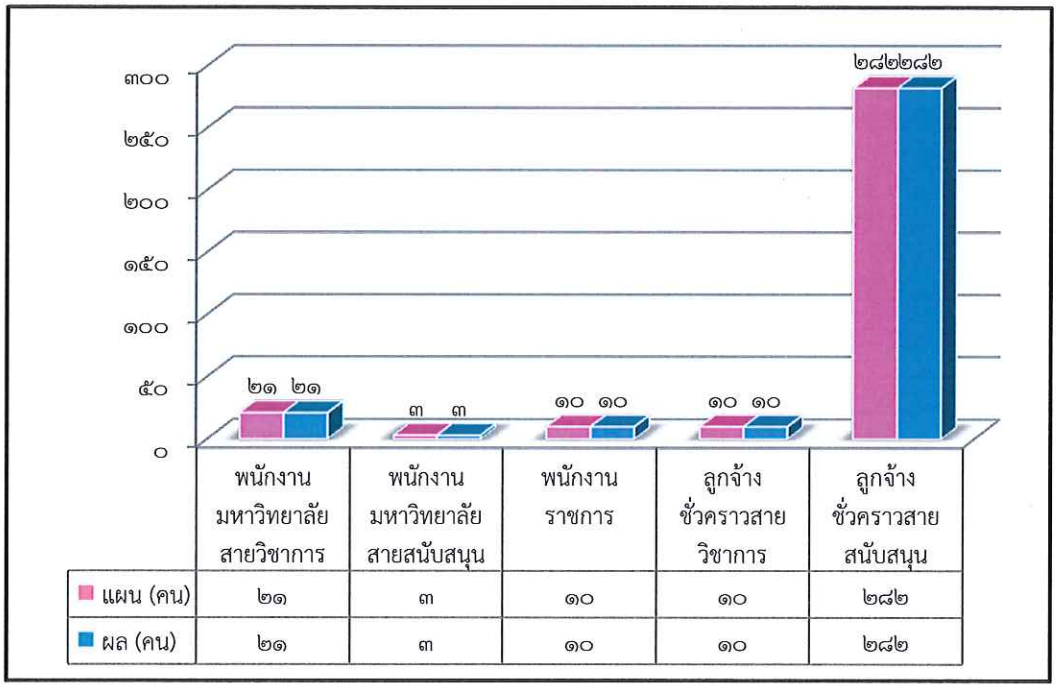
มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารอัตราให้กับหน่วยงาน ตามแผนอัตรากำลัง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนอัตรา)									
		แผน					ผล				
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๔	-	-	-	๙	๔	-	-	-	๙
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	-	-	๔	๒๙	๓	-	-	๔	๒๙
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๑๐	๑	-	-	-	๑๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๔	-	-	๓	๔๔	๔	-	-	๓	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	-	-	-	๘	๒	-	-	-	๘
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๗	๔	-	-	๓	๓๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒	-	-	-	๑๒	๒	-	-	-	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	-	-	๘	๑	-	-	-	๘
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	-	-	๖	-	๑	-	-	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๓๘	-	-	-	-	๓๘
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	-	-	-	-	๙
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๓
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	๑๐	-	๘	-	-	๑๐	-	๘
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๖	กองกลาง	-	๑	-	-	๑๕	-	๑	-	-	๑๕
๑๗	กองคลัง	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	๗
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	๕
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	๕

ลำดับที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนอัตรา)									
		แผน					ผล				
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	-	-	-	-	๘
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	๔
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	๕
รวม		๒๑	๓	๑๐	๑๐	๒๘๒	๒๑	๓	๑๐	๑๐	๒๘๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

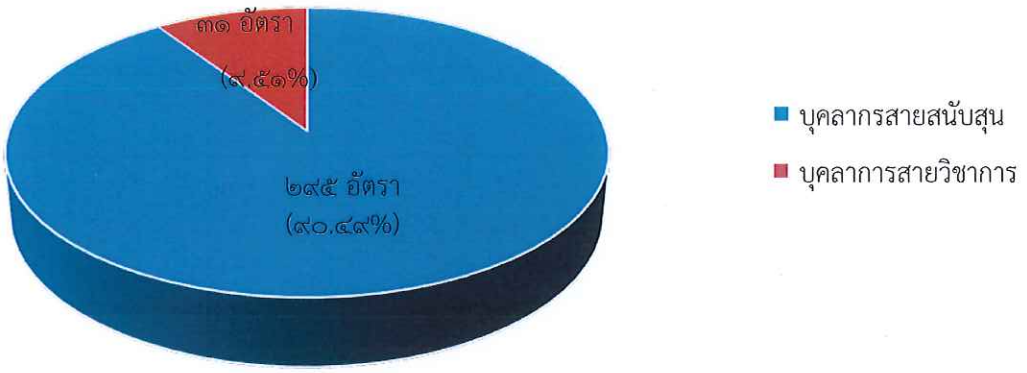
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบริหารอัตรากำลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน
แผน (คน)	๒๑	๓	๑๐	๑๐	๒๘๒
ผล (คน)	๒๑	๓	๑๐	๑๐	๒๘๒

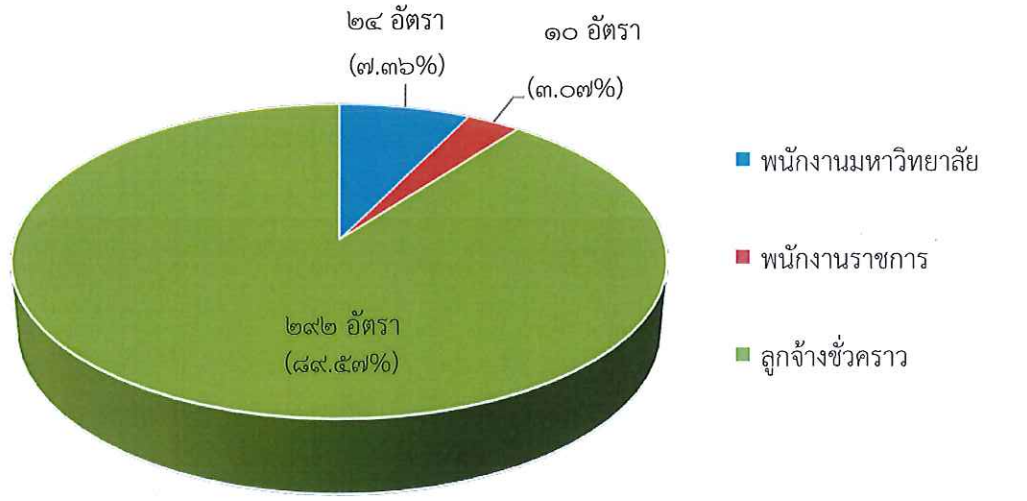
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงผลการบริหารอัตรามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ กอง สถาบัน สำนัก ศูนย์ และสถานีวิทยุฯ ในส่วนของคณะ มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการสรรหา กำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เวียนแจ้งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e – Document) และประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ ได้แก่ มติชน ไทยรัฐ เดลินิวส์ เพื่อสร้างการรับรู้และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม

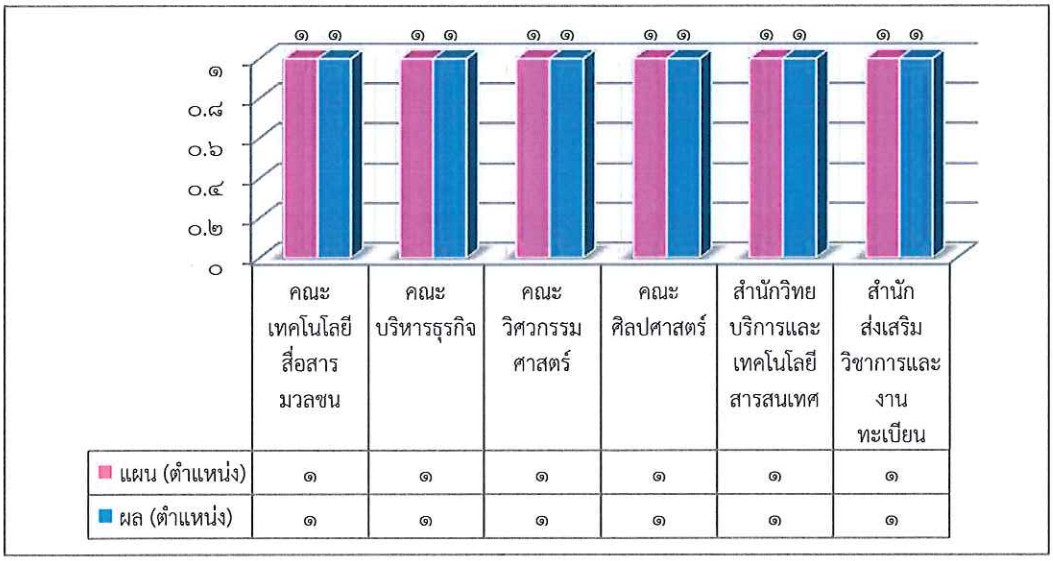
๒.๑ การสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และบุคลากร ดังนี้

๒.๑.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

ลำดับที่	หน่วยงาน	การสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนตำแหน่ง)	
		แผน	ผล
๑	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๑
๒	คณะบริหารธุรกิจ	๑	๑
๓	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๑
๔	คณะศิลปศาสตร์	๑	๑
๕	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๖	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	๑
รวม		๖	๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



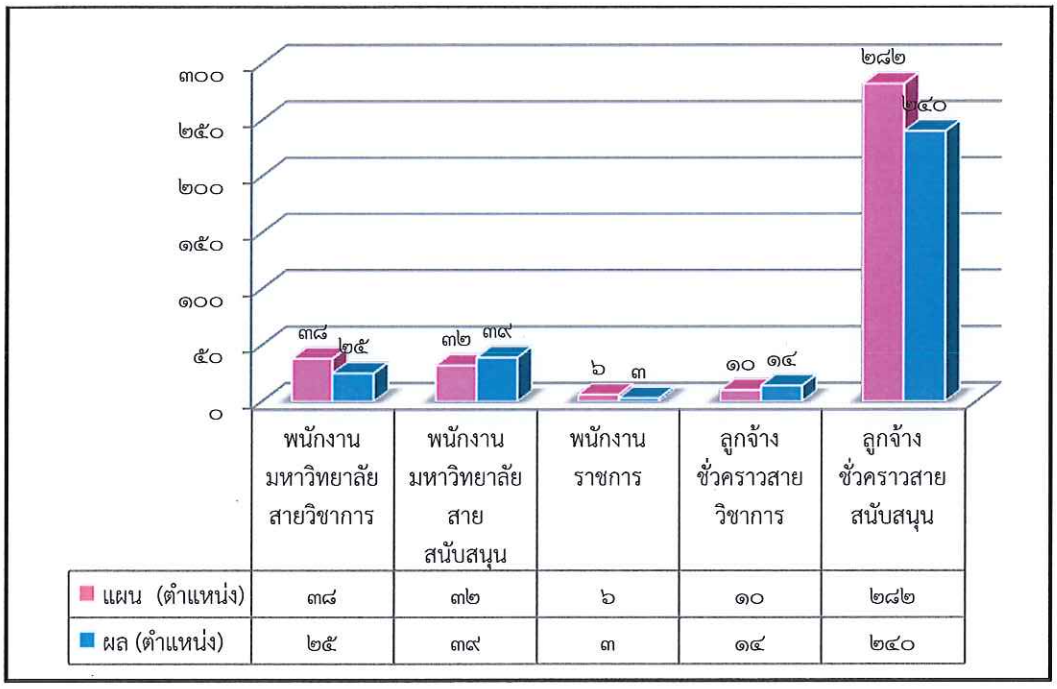
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒.๑.๒ การสรรหาบุคลากร

ลำดับที่	หน่วยงาน	การสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พศ. ๒๕๖๒ (จำนวนตำแหน่ง)											
		แผน (จำนวนอัตราว่าง)						ผล					
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	-	-	-	๙	๑๒	๒	-	-	-	๗	๙
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	-	-	๔	๒๙	๓๔	๒	-	-	๓	๒๗	๓๒
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๕	๒	-	-	๑๐	๑๗	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑๒	-	-	๓	๔๔	๕๙	๑๑	-	๑	๒	๓๙	๕๓
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๒	-	-	๘	๑๓	๑	๕	-	-	๗	๑๓
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๗	๔๔	๑	๑	-	๒	๓๔	๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	๖	๑	-	-	๑๒	๑๙	๕	๑	-	๖	๑๒	๒๔
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	-	-	๘	๙	-	-	-	-	๕	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓	-	-	-	๖	๙	๓	-	๑	-	๖	๑๐
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๔	-	-	๖	๑๐	-	๓	-	-	๖	๙
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๔	-	-	๓๘	๔๒	-	๕	-	-	๑๙	๒๔
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙	-	-	-	-	๙	-
๑๓	สถาบันภาษา	-	๑	-	-	๓	๔	-	๑	-	๑	๗	๙
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๖	๖	-	๘	๒๐	-	๖	-	-	๗	๑๓
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	-	๐	-	-	๑	-	-	๑
๑๖	กองกลาง	-	-	-	-	๑๕	๑๕	-	-	-	-	๑๓	๑๓
๑๗	กองคลัง	-	๒	-	-	๗	๙	-	๔	-	-	๔	๘
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	๔	-	-	๒	๖	-	๕	-	-	๒	๗
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	๒	-	-	๑	๓	-	๕	-	-	-	๕
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	๑	-	-	๕	๖	-	๑	-	-	๕	๖
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	-
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๔	-
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๗	๗
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	๓	-
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	๑
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	-	๑	๒
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
รวม		๓๘	๓๒	๖	๑๐	๒๘๒	๓๖๘	๒๕	๓๙	๓	๑๔	๒๔๐	๒๖๙

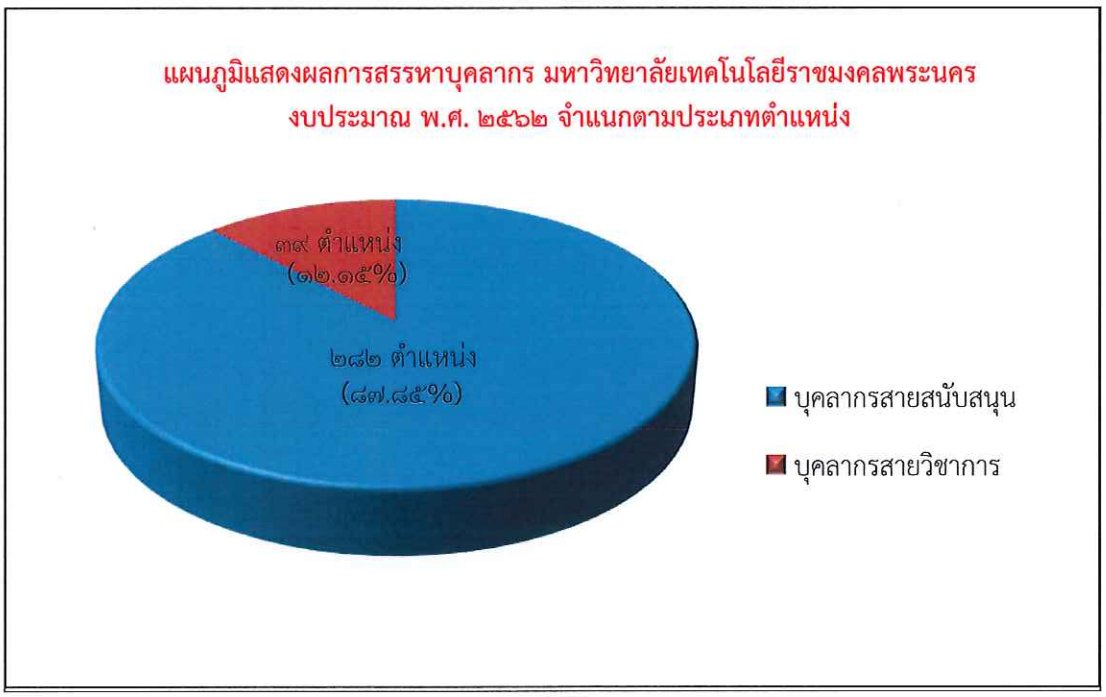
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสรรหาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

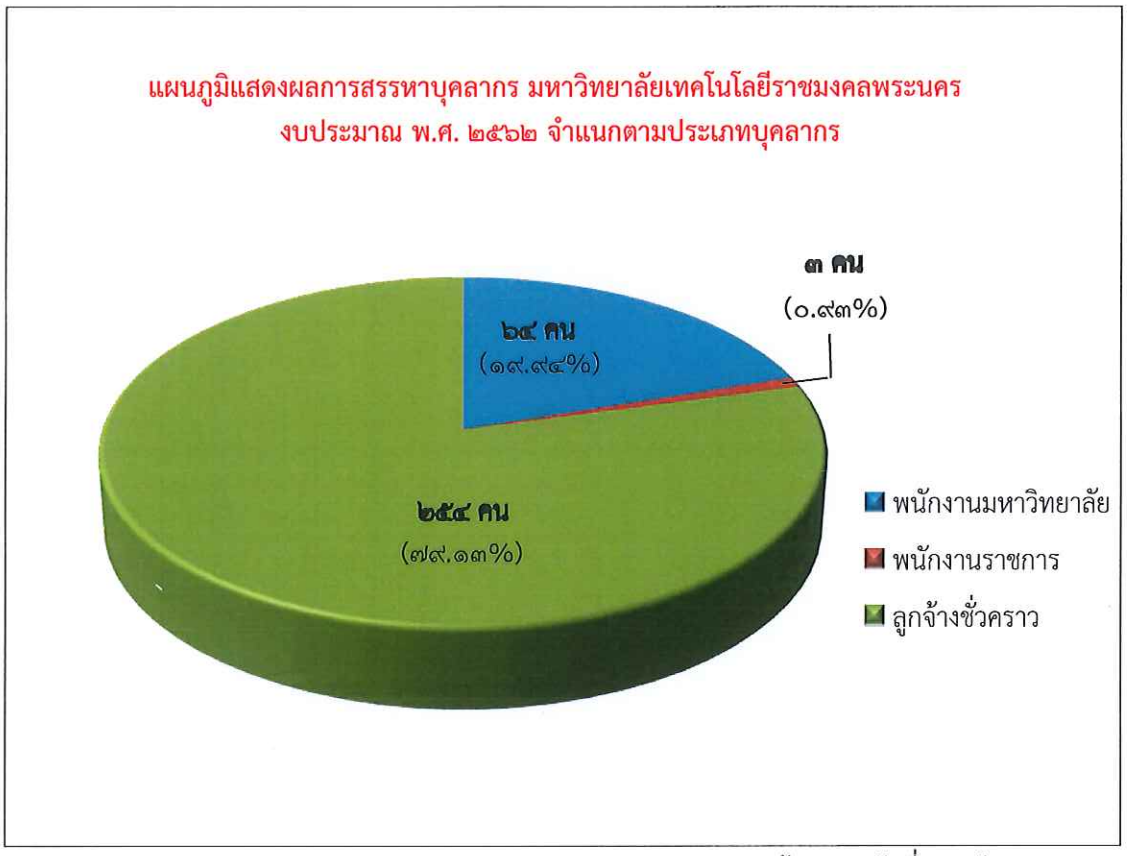


	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน
แผน (ตำแหน่ง)	๓๘	๓๒	๖	๑๐	๒๘๒
ผล (ตำแหน่ง)	๒๕	๓๙	๓	๑๔	๒๔๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



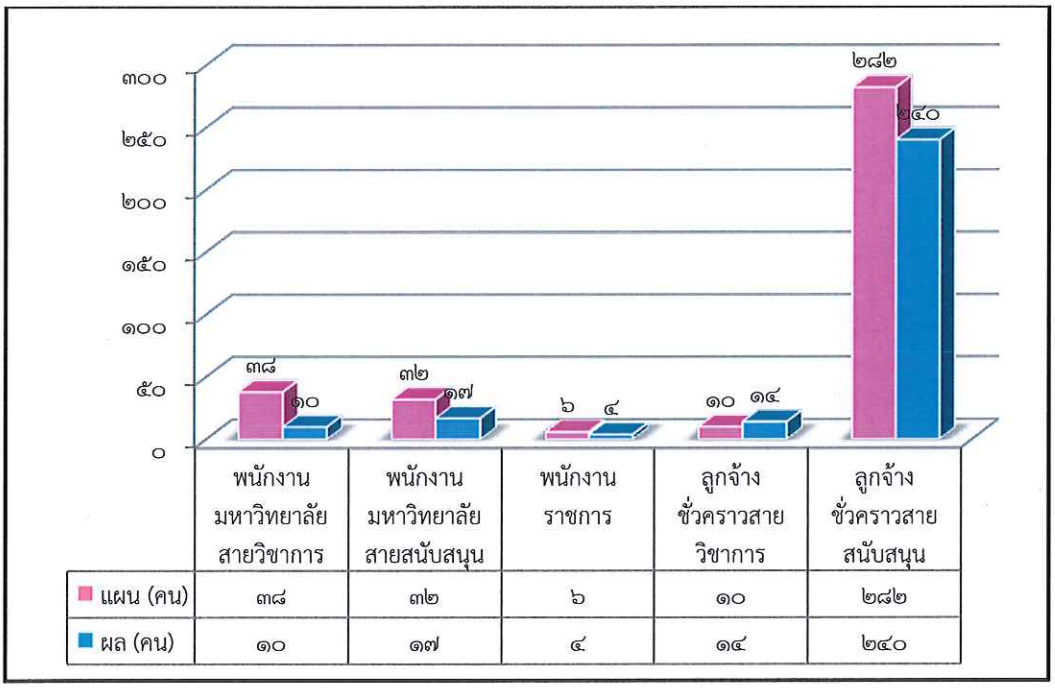
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒.๒ การบรรจุและการจ้างบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ รวมถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	การบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)											
		แผน						ผล					
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	-	-	-	๙	๑๒	๑	-	-	-	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	-	-	๔	๒๙	๓๔	๒	-	-	๓	๒๗	๓๒
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๕	๒	-	-	๑๐	๑๗	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑๒	-	-	๓	๔๔	๕๙	๒	-	๑	๒	๓๙	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๒	-	-	๘	๑๓	๑	๔	-	-	๗	๑๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔	-	-	๓	๓๗	๔๔	๒	๑	-	๒	๓๔	๓๙
๗	คณะศิลปศาสตร์	๖	๑	-	-	๑๒	๑๙	๑	-	๑	๖	๑๒	๒๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	-	-	๘	๙	-	-	-	-	๕	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓	-	-	-	๖	๙	๑	๑	๑	-	๖	๙
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๔	-	-	๖	๑๐	-	-	-	-	๖	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๔	-	-	๓๘	๔๒	-	๒	-	-	๑๙	๒๑
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙	-	-	-	-	๙	๙
๑๓	สถาบันภาษา	-	๑	-	-	๓	๔	-	-	-	๑	๗	๘
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๖	๖	-	๘	๒๐	-	-	-	-	๗	๗
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	-
๑๖	กองกลาง	-	-	-	-	๑๕	๑๕	-	-	๑	-	๑๓	๑๔
๑๗	กองคลัง	-	๒	-	-	๗	๙	-	๓	-	-	๔	๗
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	๔	-	-	๒	๖	-	๑	-	-	๒	๓
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	๒	-	-	๑	๓	-	๔	-	-	-	๔
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	๑	-	-	๕	๖	-	-	-	-	๕	-
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	-
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๔	-
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๗	-
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	๓	-
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	๑
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	-
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
รวม		๓๘	๓๒	๖	๑๐	๒๘๒	๓๖๘	๑๐	๑๗	๔	๑๔	๒๔๐	๒๕๙

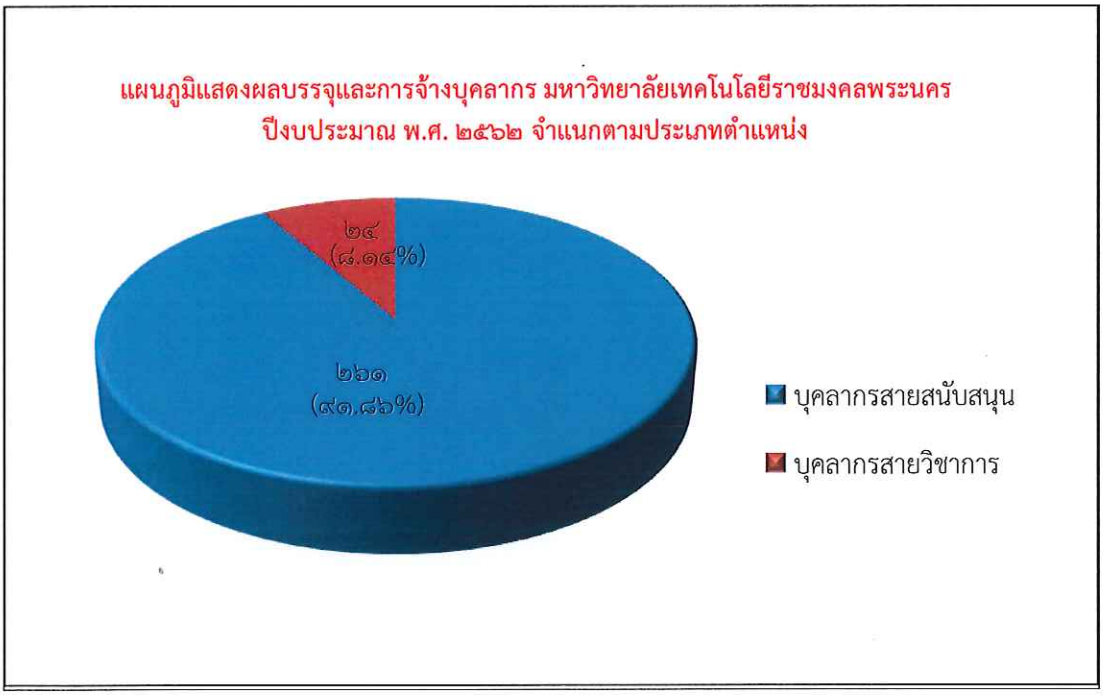
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบรรจุและการจ้างบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

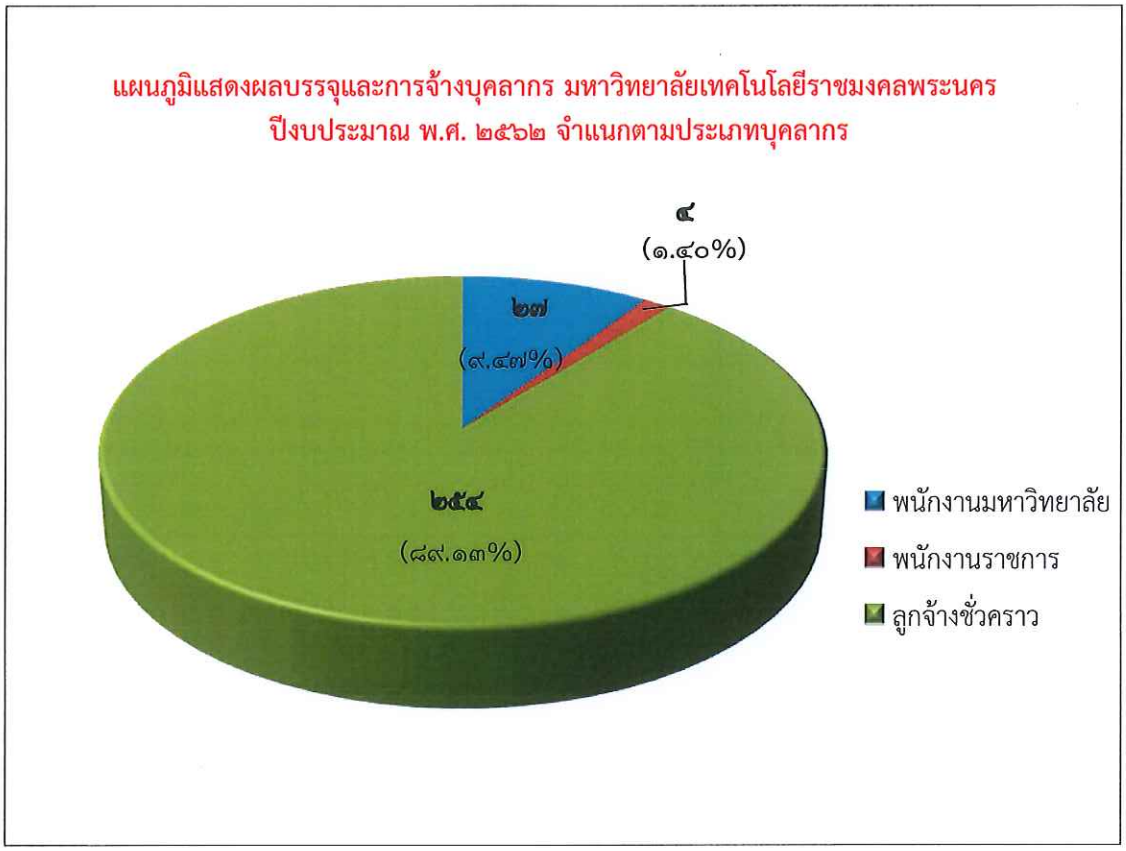


	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ	ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน
แผน (คน)	๓๘	๓๒	๖	๑๐	๒๘๒
ผล (คน)	๑๐	๑๗	๔	๑๔	๒๔๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถสมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ นั้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ดังนี้

๓.๑ การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้อาจารย์ศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณวุฒิ ดังนี้

แผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๒๗	๙	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๗.๖๙	๖๙.๒๓	๒๓.๐๘	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	๖๑	๘	๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๘.๐๐	๘๑.๓๓	๑๐.๖๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒๔	๔	๒๘
คิดเป็นร้อยละ	-	๘๕.๗๑	๑๔.๒๙	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๗๐	๒๑	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๖.๙๒	๒๓.๐๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔๒	๒๕	๖๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๒.๖๙	๓๗.๓๑	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๗๗	๔๐	๑๒๓
คิดเป็นร้อยละ	๔.๘๘	๖๒.๖๐	๓๒.๕๒	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๑๖	๗๒	๒	๙๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๗.๗๘	๘๐.๐๐	๒.๒๒	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ	๒	๒๐	๙	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕	๖๔.๕๒	๒๙.๐๓	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	-	๒๒	๕	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	๑๐๐.๐๐
รวม	**๑๙**	**๔๑๕**	**๑๓๗**	**๕๗๑**
คิดเป็นร้อยละ	**๓.๓๓**	**๗๒.๖๘**	**๒๓.๙๙**	**๑๐๐.๐๐**

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการให้อาจารย์ศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อให้แผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์สูงขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

๓.๑.๑ การศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ มีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อจำนวน ๘๒ คน และ มีผู้สำเร็จการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๑๓ คน

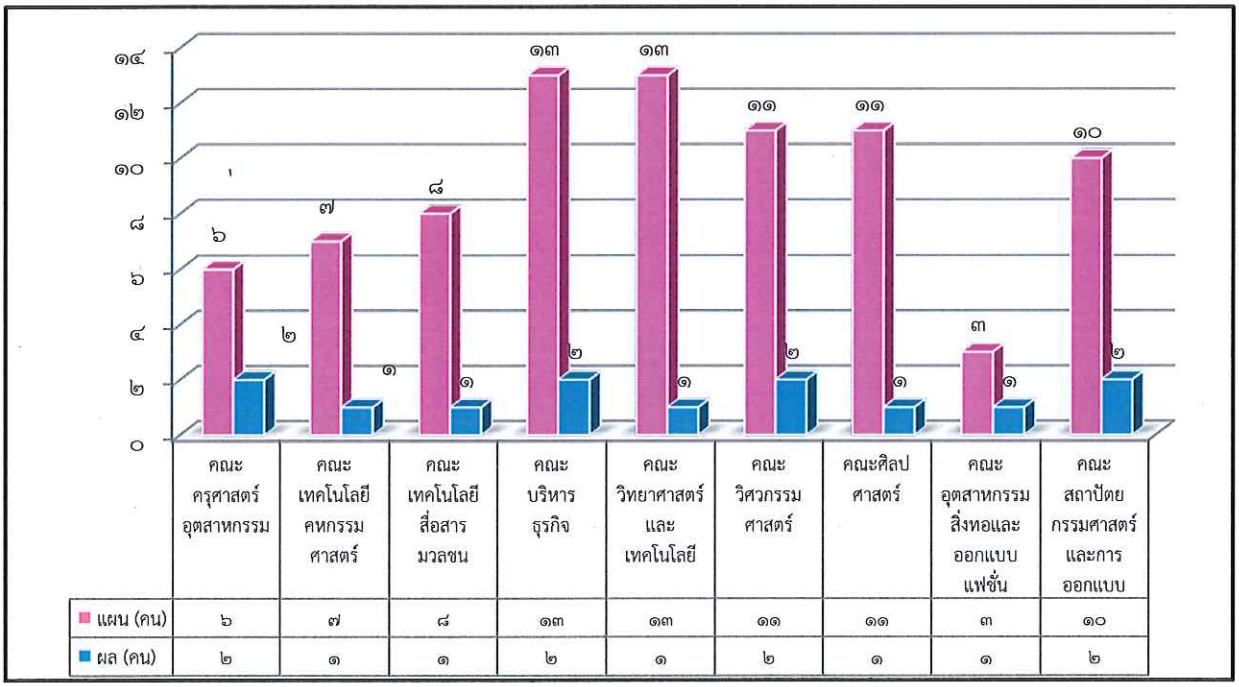
ลำดับที่	หน่วยงาน	ผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อและผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา		รวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคิดเป็นร้อยละ
		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๖	๖	-	๒	๒	๓๓.๓๓
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๗	๗	-	๑	๑	๑๔.๒๙
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๘	๘	-	๑	๑	๑๒.๕๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑๓	๑๓	-	๒	๒	๑๕.๓๘
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๓	๑๓	-	๑	๑	๗.๖๙
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑๑	๑๑	-	๒	๒	๑๘.๑๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๑๑	๑๑	-	๑	๑	๙.๐๙
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๓	๓	-	๑	๑	๓๓.๓๓
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๐	๑๐	-	๒	๒	๒๐.๐๐
	รวมจำนวน	-	๘๒	๘๒	-	๑๓	๑๓	๑๕.๘๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ทุนที่จัดสรร	การจัดสรรทุนการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนบาท/ร้อยละ)												
	แผน						ผล						
	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)	จำนวนคนที่ได้รับทุนตามแผน(คน)		รวมจำนวนคนที่ได้รับทุนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็นทุนการศึกษา(บาท)		รวมจำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็นทุนการศึกษา (บาท)	การเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาคิดเป็นร้อยละ
	ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
ทุนผูกพันเดิม	๑	๓๒	๓๓	๙๒,๗๑๐	๑๓,๕๖๐,๖๙๘	๑๓,๖๕๓,๔๐๘	๑	๓๒	๓๓	๙๒,๗๑๐	๙,๑๕๗,๓๗๔.๙๒	๙,๒๕๐,๐๘๔.๙๒	๖๗.๗๕
ทุนใหม่	-	๒๔	๒๔	-	๔,๗๙๔,๙๙๒	๔,๗๙๔,๙๙๒	-	๗	๗	-	๑,๓๒๔,๒๒๓	๑,๓๒๔,๒๒๓	๒๗.๖๒
รวม	๑	๕๖	๕๗	๙๒,๗๑๐	๑๘,๓๕๕,๖๙๐	๑๘,๔๔๘,๔๐๐	๑	๓๙	๔๐	๙๒,๗๑๐	๑๐,๔๘๑,๕๙๘.๙๒	๑๐,๕๗๔,๓๐๘	๕๗.๓๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

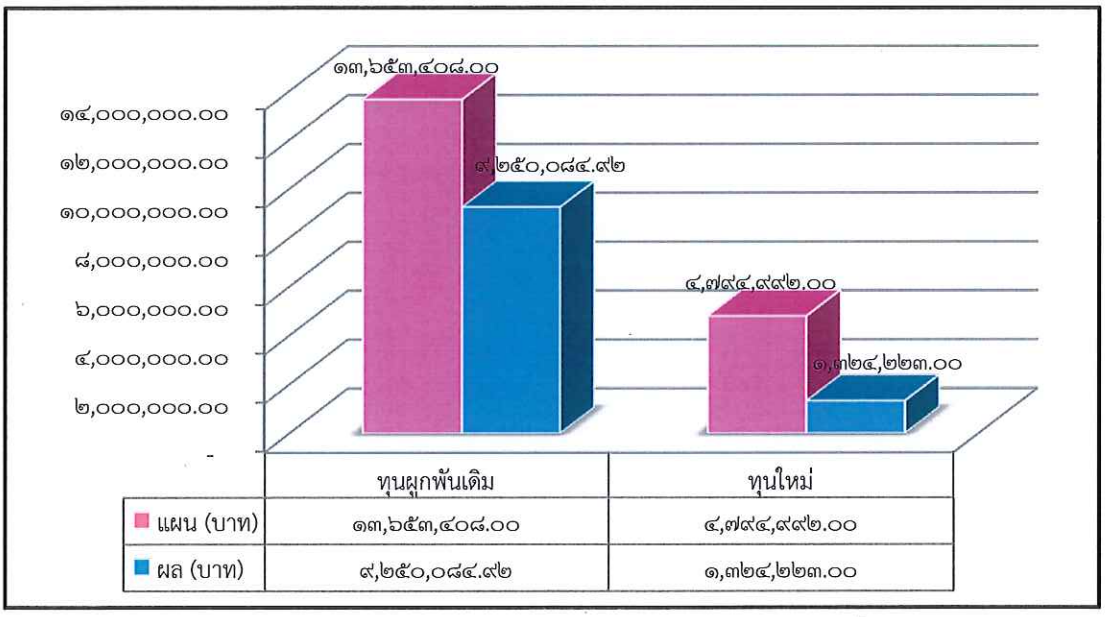
๓.๒.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้อาจารย์ศึกษาต่อ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษาเป็นจำนวนทุน ๕๗ ทุน รวมเป็นจำนวนเงินทุนทั้งสิ้น ๑๘,๔๔๘,๔๐๐บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม เป็นจำนวนทุน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๓,๖๕๓,๔๐๘ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๑ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๙๒,๗๑๐ บาท ระดับปริญญาเอก จำนวน ๓๒ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๓,๕๖๐,๖๙๘ บาท

- ทุนใหม่ เป็นจำนวนทุน ๒๔ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๔,๗๙๔,๙๙๒ บาท โดยเป็นทุนระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๔ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๔,๗๙๔,๙๙๒ บาท โดยมีผลการดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสรรทุนการศึกษา
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนเงิน)



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

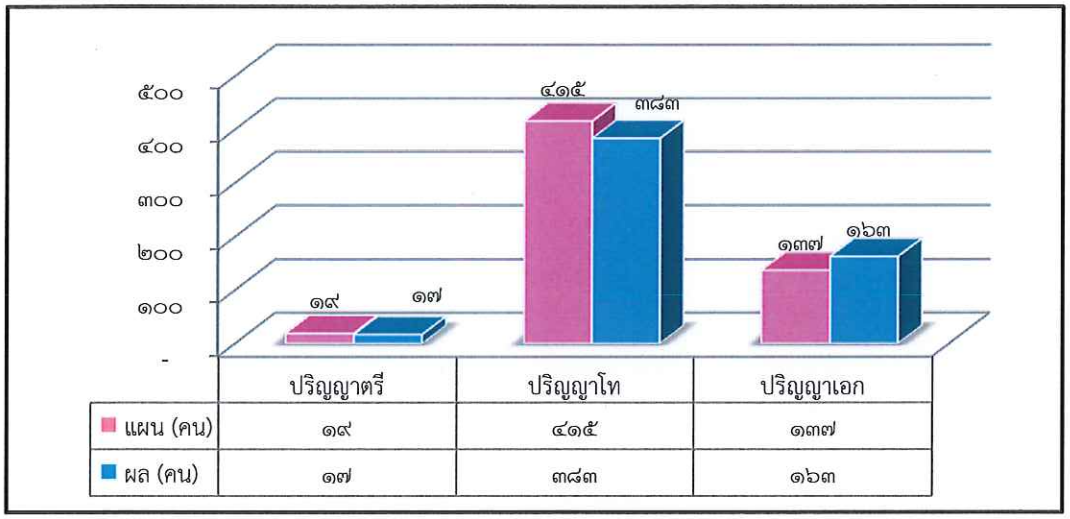
จากการดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษาตามแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งมีผลการดำเนินการดังนี้

หน่วยงาน	การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน/ร้อยละ)							
	แผน				ผล			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓	๒๗	๙	๓๙	๑	๒๔	๑๑	๓๖
คิดเป็นร้อยละ	๗.๖๙	๖๙.๒๓	๒๓.๐๘	๑๐๐.๐๐	๒.๗๘	๖๖.๖๗	๓๐.๕๕	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	๖๑	๘	๗๕	๓	๖๒	๙	๗๔
คิดเป็นร้อยละ	๘.๐๐	๘๑.๓๓	๑๐.๖๗	๑๐๐.๐๐	๔.๐๖	๘๓.๗๘	๑๒.๑๖	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๒๔	๔	๒๘	๐	๒๑	๖	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	๐	๘๕.๗๑	๑๔.๒๙	๑๐๐.๐๐	๐	๗๗.๗๘	๒๒.๒๒	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๗๐	๒๑	๙๑	๐	๖๘	๒๓	๙๑
คิดเป็นร้อยละ	๐	๗๖.๙๒	๒๓.๐๘	๑๐๐.๐๐	๐	๗๔.๗๓	๒๕.๒๗	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๔๒	๒๕	๖๗	๐	๓๗	๒๘	๖๕
คิดเป็นร้อยละ	๐	๖๒.๖๙	๓๗.๓๑	๑๐๐.๐๐	๐	๕๖.๙๒	๔๓.๐๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖	๘๘	๔๐	๑๒๓	๔	๖๗	๔๗	๑๑๘
คิดเป็นร้อยละ	๔.๘๘	๖๒.๖๐	๓๒.๕๒	๑๐๐.๐๐	๓.๓๙	๕๖.๗๘	๓๙.๘๓	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๗๒	๑๖	๙๐	๗	๖๗	๒๑	๙๕
คิดเป็นร้อยละ	๒.๒๒	๘๐.๐๐	๑๗.๗๘	๑๐๐.๐๐	๗.๓๗	๗๐.๕๓	๒๒.๑๐	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	๒๐	๙	๓๑	๑	๒๐	๙	๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕	๖๔.๕๒	๒๙.๐๓	๑๐๐.๐๐	๓.๓๓	๖๖.๖๗	๓๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๒๒	๕	๒๗	๐	๑๗	๙	๒๖
สถาบันภาษา	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑
คิดเป็นร้อยละ	๐	๘๑.๔๘	๑๘.๕๒	๑๐๐.๐๐	๐	๖๕.๓๘	๓๔.๖๒	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๙	๔๑๕	๑๓๗	๕๗๑	๑๗	๓๘๓	๑๖๓	๕๖๓
คิดเป็นร้อยละ	๓.๓๓	๗๒.๖๘	๒๓.๙๙	๑๐๐.๐๐	๓.๐๒	๖๘.๐๓	๒๘.๙๕	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

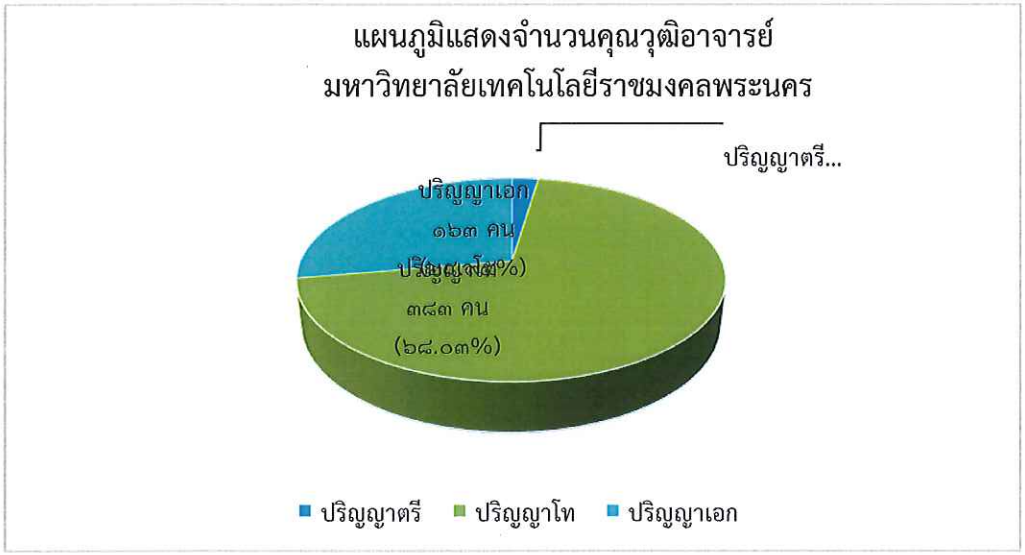
แผนภูมิแสดงจำนวนคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
แผน (คน)	๑๙	๔๑๕	๑๓๗
ผล (คน)	๑๗	๓๘๓	๑๖๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

<u>สรุป</u> จากผลการดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลการดำเนินงานในภาพรวม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) คือ มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน ปริญญาโท จำนวน ๓๘๓ คน และปริญญาเอก จำนวน ๑๖๓ คน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก คือ ๓.๐๒ : ๖๘.๐๓ : ๒๘.๙๕

๓.๒ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๓.๒.๑ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๘	๒๐	๒๙	๙	๓๘
(คิดเป็นร้อยละ)	๒.๖๓	๒๑.๐๕	๕๒.๖๓	๗๖.๓๒	๒๓.๖๘	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๒๒	๓๗	๖๐	๑๗	๗๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๓๐	๒๘.๕๗	๔๘.๐๕	๗๗.๙๒	๒๒.๐๘	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๒	๒๕	๒๘	๑	๒๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๔๕	๖.๙๐	๘๖.๒๑	๙๖.๕๕	๓.๔๕	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๓๐	๔๔	๗๔	๑๗	๙๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๓๒.๙๗	๔๘.๓๕	๘๑.๓๒	๑๘.๖๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๑๗	๔๘	๖๕	๔	๖๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๔.๖๔	๖๙.๕๗	๙๔.๒๐	๕.๘๐	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๒๘	๗๖	๑๐๖	๑๔	๑๒๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๖๗	๒๓.๓๓	๖๓.๓๓	๘๘.๓๓	๑๑.๖๗	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๑	๒๒	๕๐	๗๓	๑๖	๘๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๑๒	๒๔.๗๒	๕๖.๑๘	๘๒.๐๒	๑๗.๙๘	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๗	๑๖	๒๓	๙	๓๒
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๑.๘๘	๕๐.๐๐	๗๑.๘๘	๒๘.๑๓	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๒	๑๙	๒๑	๕	๒๖
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๗.๖๙	๗๓.๐๘	๘๐.๗๗	๑๙.๒๓	๑๐๐.๐๐
รวม	๖	๑๓๘	๓๓๕	๔๗๙	๙๒	๕๗๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๐๕	๒๔.๑๗	๕๘.๖๗	๘๓.๘๙	๑๖.๑๑	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๒.๒ มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๓.๒.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ กิจกรรม ดังนี้

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> การอภิปราย เรื่อง “แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐” โดยวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของทุกคณะ รวม ๑๓๖ คน

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ดำเนินการดังนี้

(๑) การบรรยายเรื่องเทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอนและการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม และนายมนตรี รัตนวิจิตร เป็นวิทยากร

(๒) การฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ

- คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมเทเวศร์ ชั้น ๒ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี อ่านเปรื่อง เป็นวิทยากร

- คณะศิลปศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ เป็นวิทยากร

- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ณ ห้องประชุมดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๒ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดย ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุระกำพลธร ศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ และศาสตราจารย์ ดร.ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ เป็นวิทยากร

- คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมบัวม่วง ๑ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยศาสตราจารย์กิตติคุณเดชา บุญค้ำ เป็นวิทยากร

- คณะบริหารธุรกิจ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมบัวม่วง ๑ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานอธิการบดี โดย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย เป็นวิทยากร

- คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม AD & PR ชั้น ๓ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนโดย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ เป็นวิทยากร

๓.๒.๔ การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยออกประกาศเรื่อง การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับผู้ที่ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยรับเรื่องในระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (ตามเกณฑ์เดิม) จำนวน ๙๕ คน ซึ่งใช้เงินจากกองทุนพัฒนาบุคลากร เป็นจำนวนเงิน ๕๒๐,๐๐๐ บาท

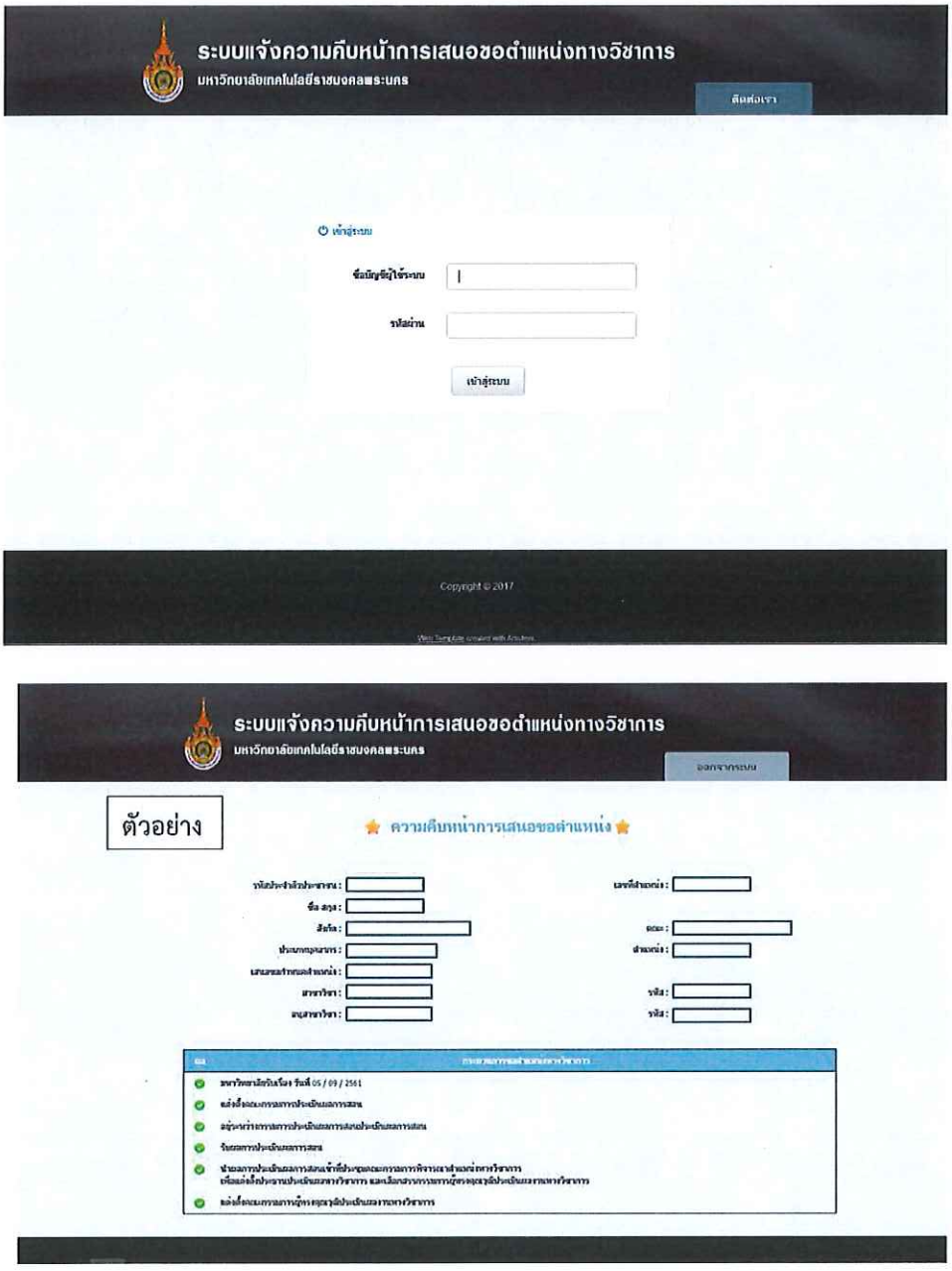
การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วยงาน	เหมาจ่าย ๕,๐๐๐ บาท		ส่งผลงานประเภทหนังสือและยินยอมให้เผยแพร่ e-book รับเพิ่มอีก ๕,๐๐๐ บาท		รวม (บาท)
	(คน)	(บาท)	(คน)	(บาท)	
๑. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๖	๓๐,๐๐๐	-	-	๓๐,๐๐๐
๒. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๕	๗๕,๐๐๐	๓	๑๕,๐๐๐	๙๐,๐๐๐
๓. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑๒	๖๐,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐
๔. คณะบริหารธุรกิจ	๑๙	๙๕,๐๐๐	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๙	๔๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๖. คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๗	๘๕,๐๐๐	-	-	๘๕,๐๐๐
๗. คณะศิลปศาสตร์	๑๒	๖๐,๐๐๐	-	-	๖๐,๐๐๐
๘. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๓	๑๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๙. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒	๑๐,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๙๕	๔๗๕,๐๐๐	๙	๔๕,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๒.๕ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยมีระบบฐานข้อมูลการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยสร้างระบบฐานข้อมูลการเสนอขอกำหนดตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเก็บข้อมูลการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสามารถทราบว่ากระบวนการของตนเองอยู่ในขั้นตอนใด รวมถึงเป็นการเก็บข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการกำกับติดตามการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว



จากการดำเนินการข้างต้น มีผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

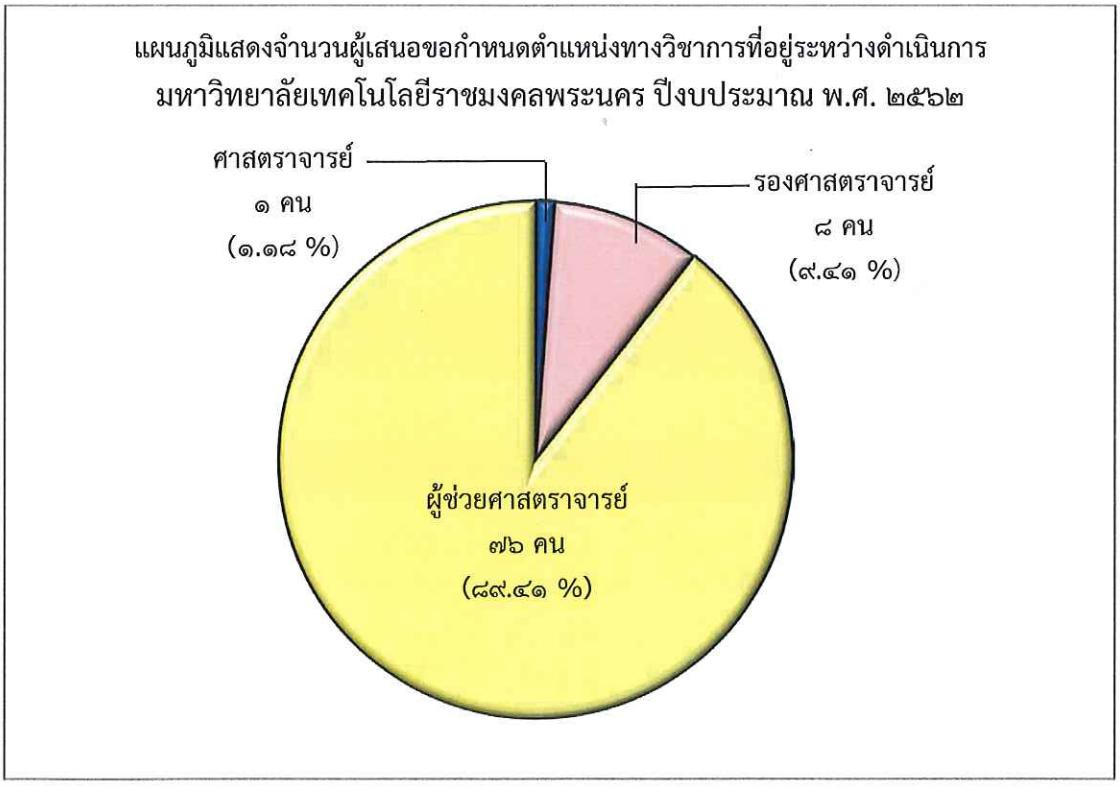
(๑) จำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัจจุบันมีจำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘๕ คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๗๖ คน รองศาสตราจารย์ จำนวน ๘ คน และศาสตราจารย์ จำนวน ๑ คน

ตารางแสดงจำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๕	๖
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๓	๑๓	๑๖
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๑๒	๑๒
คณะบริหารธุรกิจ	-	๒	๑๕	๑๗
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๙	๙
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๑	๑๐	๑๒
คณะศิลปศาสตร์	-	-	๑๑	๑๑
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๒	๓
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	๒	๒
รวมจำนวน	๑	๘	๗๖	๘๕
คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๘	๙.๔๑	๘๙.๔๑	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

(๒) จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

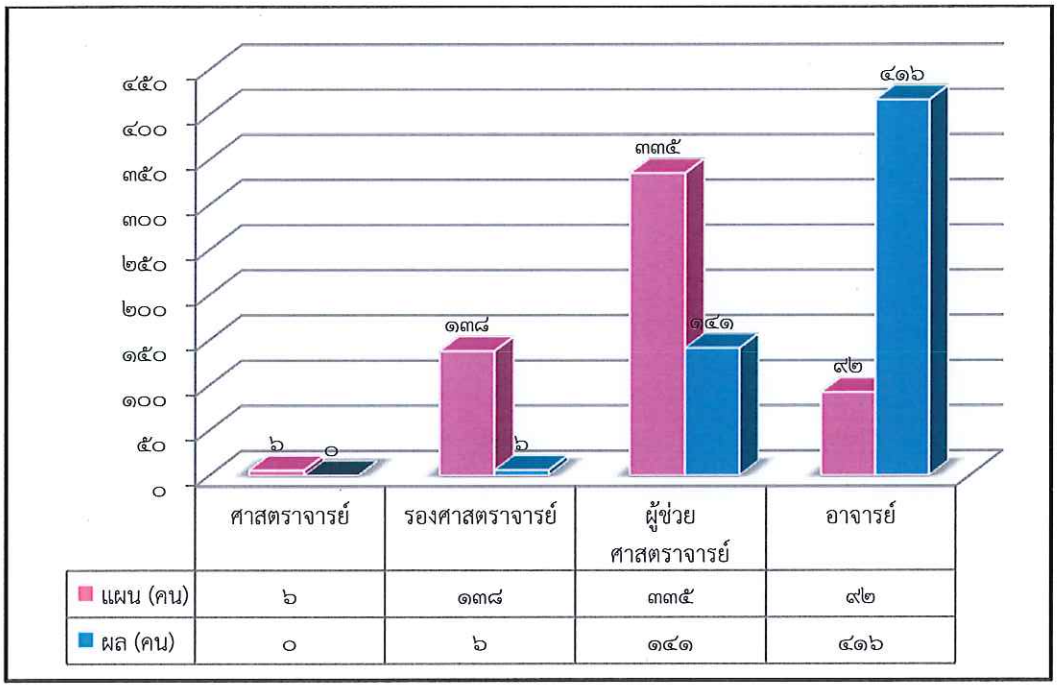
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ดังนี้

การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	แผน						ผล					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม			ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๘	๒๐	๒๙	๙	๓๘	๐	๐	๗	๗	๒๙	๓๖
(คิดเป็นร้อยละ)	๒.๖๓	๒๑.๐๕	๕๒.๖๓	๗๖.๓๒	๒๓.๖๘	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๙.๔๔	๑๙.๔๔	๘๐.๕๖	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๒๒	๓๗	๖๐	๑๗	๗๗	๐	๒	๒๐	๒๒	๕๒	๗๔
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๓๐	๒๘.๕๗	๔๘.๐๕	๗๗.๙๒	๒๒.๐๘	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๒.๗๐	๒๗.๐๓	๒๙.๗๓	๗๐.๒๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๒	๒๕	๒๘	๑	๒๙	๐	๑	๔	๕	๒๒	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๔๕	๖.๙๐	๘๖.๒๑	๙๖.๕๕	๓.๔๕	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๓.๗๐	๑๔.๘๑	๑๘.๕๒	๘๑.๔๘	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๓๐	๔๔	๗๔	๑๗	๙๑	๐	๐	๒๕	๒๕	๖๖	๙๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๓๒.๙๗	๔๘.๓๕	๘๑.๓๒	๑๘.๖๘	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๓.๗๐	๑๔.๘๑	๑๘.๕๒	๘๑.๔๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๑๗	๔๘	๖๕	๔	๖๙	๐	๐	๒๑	๒๑	๔๔	๖๕
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๔.๖๔	๖๙.๕๗	๙๔.๒๐	๕.๘๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๓๒.๓๑	๓๒.๓๑	๖๗.๖๙	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๒๘	๗๖	๑๐๖	๑๔	๑๒๐	๐	๒	๓๑	๓๓	๘๕	๑๑๘
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๖๗	๒๓.๓๓	๖๓.๓๓	๘๘.๓๓	๑๑.๖๗	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๓๒.๓๑	๓๒.๓๑	๖๗.๖๙	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๑	๒๒	๕๐	๗๓	๑๖	๘๙	๐	๑	๒๒	๒๓	๗๒	๙๕
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๑๒	๒๔.๗๒	๕๖.๑๘	๘๒.๐๒	๑๗.๙๘	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๓๒.๓๑	๓๒.๓๑	๖๗.๖๙	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๗	๑๖	๒๓	๙	๓๒	๐	๐	๕	๕	๒๕	๓๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๒๑.๘๘	๕๐.๐๐	๗๑.๘๘	๒๘.๑๓	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๖.๖๗	๑๖.๖๗	๘๓.๓๓	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๒	๑๙	๒๑	๕	๒๖	๐	๐	๖	๖	๒๐	๒๖
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๗.๖๙	๗๓.๐๘	๘๐.๗๗	๑๙.๒๓	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๒๓.๐๘	๒๓.๐๘	๗๖.๙๒	๑๐๐.๐๐
สถาบันภาษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๖	๑๓๘	๓๓๕	๔๗๙	๙๒	๕๗๑	๐	๖	๑๔๑	๑๔๗	๔๑๖	๕๖๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๐๕	๒๔.๑๗	๕๘.๖๗	๘๓.๘๙	๑๖.๑๑	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๑	๒๑.๒๘	๒๒.๒๙	๗๗.๗๑	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

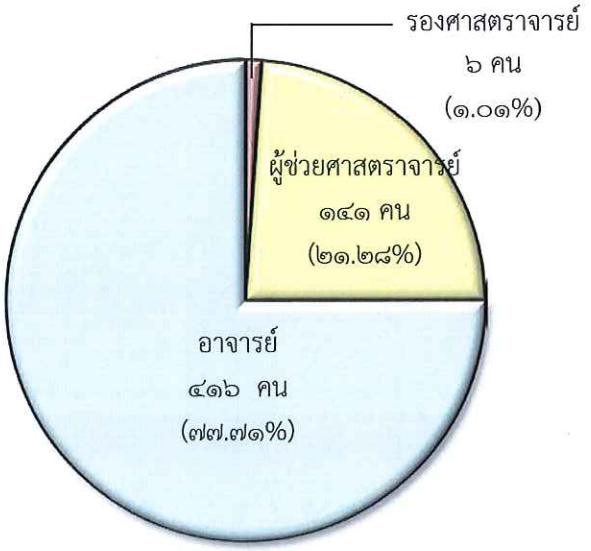
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสรรอัตรากำลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
แผน (คน)	๖	๑๓๘	๓๓๕	๙๒
ผล (คน)	๐	๖	๑๔๑	๔๑๖

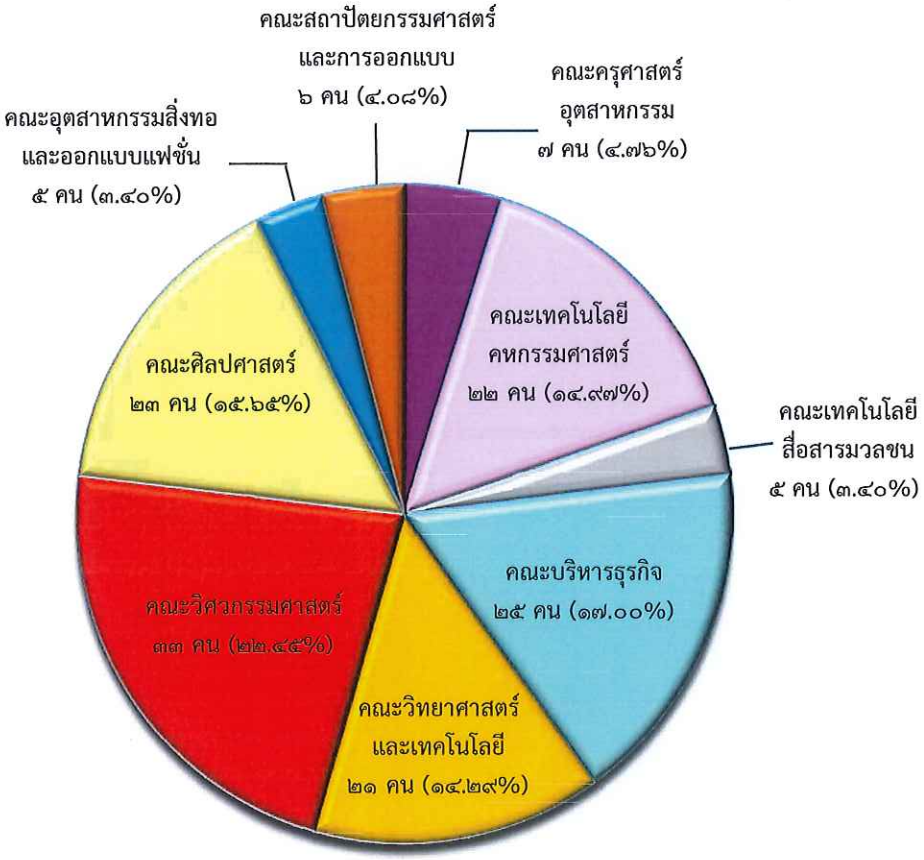
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (รองศาสตราจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ผ.ศ. ๒๕๖๒
จำแนกตามหน่วยงาน



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม และดูงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒ โครงการปฐมนิเทศสายสนับสนุนบรรจุใหม่ โครงการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์" และโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนผลการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (RMUTP Retreat) เป็นต้น

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ได้รับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๐ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ สร้างและพัฒนาให้มีทักษะ กระบวนการ และเทคนิคในการจัดทำผลการสอนและผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ๒ กิจกรรม

- กิจกรรมที่ ๑ จัดขึ้นเมื่อวันที่ในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- กิจกรรมที่ ๒ จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ และวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. โครงการปฐมนิเทศสายสนับสนุนบรรจุใหม่ จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเทคนิควิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้เข้ารับการอบรม

๓. โครงพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์"จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบงานด้านสารบรรณ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถปฏิบัติงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังว่าการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นำมาซึ่งความพึงพอใจ โดยรวมของผู้รับบริการทุกระดับและลดขั้นตอนการทำงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในหน่วยงาน

๔. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนผลการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (RMUTP Retreat) จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๖ – ๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมแกรนด์แปซิฟิก ซอฟเฟอริน รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดเพชรบุรี เพื่อสร้างการรับรู้นโยบายเชิงรุกจากสภามหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการในลักษณะอื่น เช่น โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพย์สิน เป็นต้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ

โดยสรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

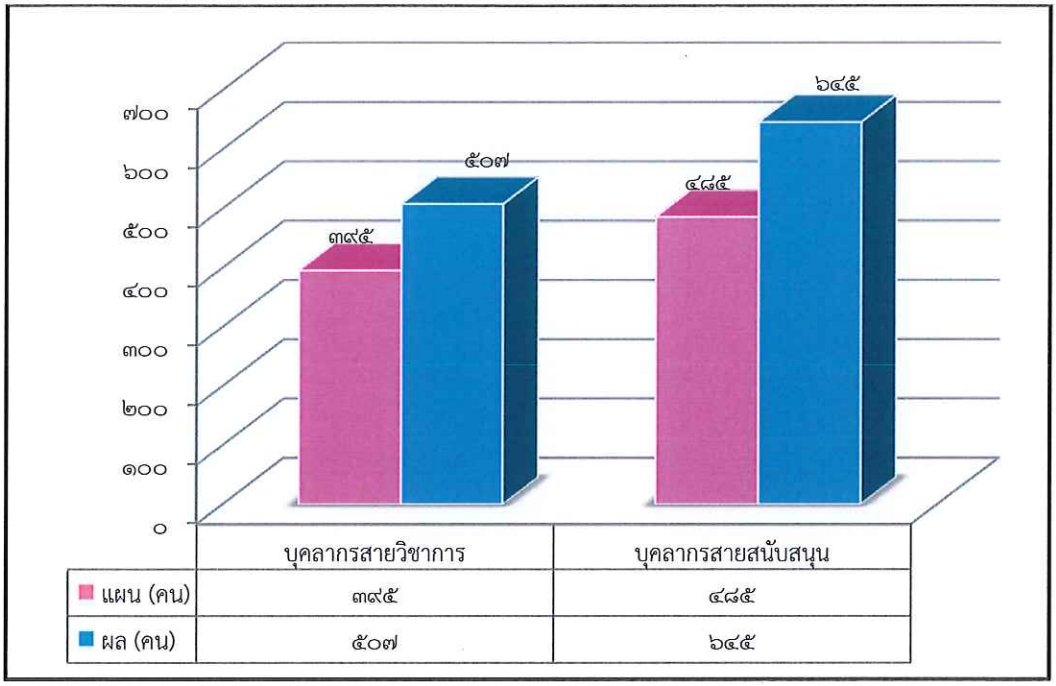
ลำดับที่	หน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)			
		แผน		ผล	
		จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	แผนการพัฒนา (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๖	๒๖	๒๖	๗๒.๒๒
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๗๔	๕๒	๖๘	๙๑.๘๙
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗	๑๘	๒๗	๑๐๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๙๑	๖๓	๘๗	๙๕.๖๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖๕	๔๖	๖๔	๙๘.๔๖
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๘	๘๓	๙๐	๗๖.๒๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๙๕	๖๗	๙๔	๙๘.๙๕
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๓๐	๒๑	๓๐	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๖	๑๙	๒๑	๘๐.๗๗
๑๐	สถาบันภาษา	๑	๑	-	-
รวม		๕๖๓	๓๙๕	๕๐๗	๙๐.๐๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ลำดับที่	หน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวนคน)			
		แผน		ผล	
		จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	แผนการพัฒนา (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒๘	๒๐	๒๕	๘๙.๒๙
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๘	๔๑	๔๕	๗๗.๕๙
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๓๐	๒๑	๒๘	๙๓.๓๓
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๗	๕๔	๗๖	๙๘.๗๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๙	๒๑	๒๙	๑๐๐
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖๗	๔๗	๕๕	๘๒.๐๙
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒๙	๒๑	๒๙	๑๐๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๖	๑๘	๒๖	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๓	๑๗	๒๓	๑๐๐
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๙	๑๔	๑๘	๙๔.๗๔
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๔	๓๘	๔๙	๙๐.๗๔
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๓๔	๒๔	๓๓	๙๗.๐๖
๑๓	สถาบันภาษา	๔	๓	๔	๑๐๐
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๘	๖	๘	๑๐๐
๑๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๔	๓	๔	๑๐๐
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	๔	๓	๔	๑๐๐
๑๗	กองกลาง	๓๖	๒๖	๓๒	๘๘.๘๙
๑๘	กองคลัง	๔๑	๒๙	๓๘	๙๒.๖๘
๑๙	กองนโยบายและแผน	๒๕	๑๘	๒๔	๙๖.๐๐
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	๒๗	๑๙	๒๗	๑๐๐
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	๒๓	๑๗	๒๓	๑๐๐
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	๖	๕	๖	๑๐๐
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	๑๑	๘	๑๑	๑๐๐
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	๙	๗	๙	๑๐๐
๒๕	สำนักประกันคุณภาพ	๖	๕	๖	๑๐๐
๒๖	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	๕	๔	๕	๑๐๐
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	๔	๓	๔	๑๐๐
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๕	๔	๔	๘๐.๐๐
รวม		๖๙๒	๔๘๕	๖๔๕	๙๓.๒๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม และดูงาน ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลการดำเนินงานในภาพรวม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) คือ มีบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๕๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๕ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ๕๖๓ คน และมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาจำนวน ๖๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำนวน ๖๙๒ คน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

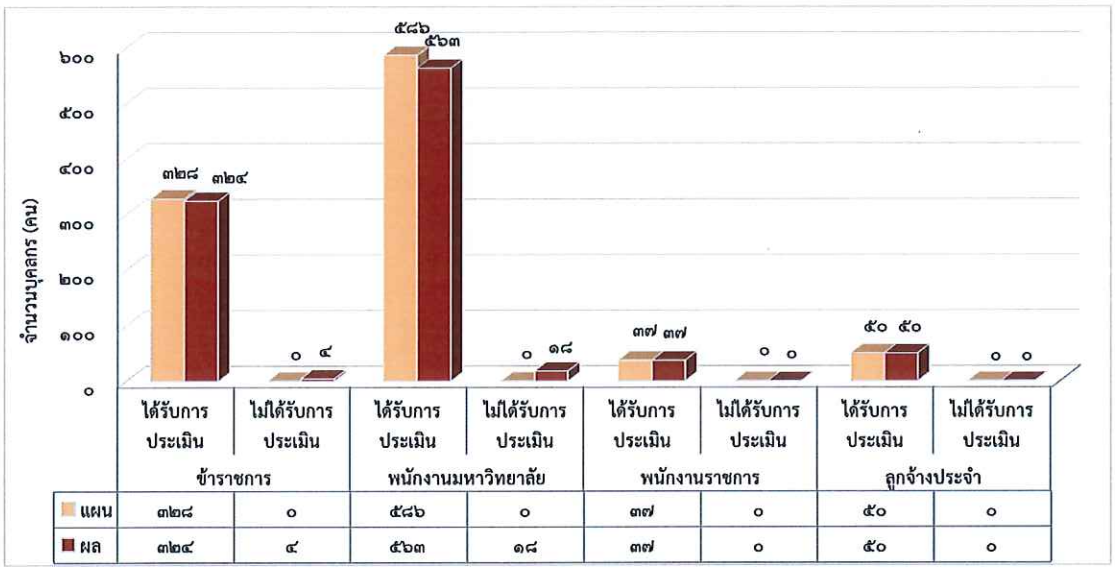
มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด								
		จำนวนผู้มีสิทธิ	แผน				ผล			
			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน		ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน	
		(คน)	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๓๒๗	๓๒๗	๑๐๐.๐๐	-	-	๓๒๔	๙๘.๗๘	๔	๑.๒๒
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๕๘๖	๕๘๖	๑๐๐.๐๐	-	-	๕๖๓	๙๖.๙๐	๑๘	๓.๑๐
๓	พนักงานราชการ	๓๗	๓๗	๑๐๐.๐๐	-	-	๓๗	๑๐๐.๐๐	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	๕๐	๕๐	๑๐๐.๐๐	-	-	๕๐	๑๐๐.๐๐	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๐๐๐.๐๐	๑๐๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	๙๗๔	๙๗.๗๙	๒๒	๒.๒๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



จากการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ของบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ พบว่าบุคลากรในสังกัดได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น ๙๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐ และผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐ สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินจะอยู่ในกลุ่มผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ และหากบุคลากรในสังกัดรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการหลังจากลาศึกษาต่อก็จะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินถัดไป

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

จากที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข และได้จัดแผนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีผลการดำเนินการตามแผน ดังนี้

ผลการดำเนินการตามแผนการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(รอบ ๑๒ เดือน) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับที่	รายการ	จำนวนเงิน	แผนการจัดสวัสดิการ		ผลการดำเนินการ	
			จำนวน	จำนวน (บาท)	จำนวน	จำนวน (บาท)
๑	สมรส (ต่อคน)	๑,๐๐๐	๑๕	๑๕,๐๐๐	๒๐	๒๐,๐๐๐
๒	คลอดบุตร (ต่อคน)	๑,๕๐๐	๒๕	๓๗,๕๐๐	๑๖	๒๔,๐๐๐
๓	เจ็บป่วย (ไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปีปฏิทิน/ต่อคน)	๑,๐๐๐	๒๕	๒๕,๐๐๐	๔๔	๔๔,๐๐๐
๔	ประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุจูงใจของตนเอง (ต่อคน)	๑๐,๐๐๐	๒	๒๐,๐๐๐	๓	๒๙,๙๐๐
๕	ถึงแก่กรรม ๕.๑ สมาชิกถึงแก่กรรม (ต่อคน)	๕๐,๐๐๐	๒	- ๑๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐
	๕.๒ บุคคลในครอบครัวสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อคน)	๓,๐๐๐	๑๔	๔๒,๐๐๐	๓๑	๙๓,๐๐๐
	๕.๓ ค่าใช้จ่ายเพื่อแสดงความเคารพศพ (ต่องาน)	๑,๕๐๐	๑๖	๒๔,๐๐๐	๓๓	๔๙,๕๐๐
	๕.๔ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธี กรณีสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อครั้ง)	๕,๐๐๐	๗	๓๕,๐๐๐	-	-
๖	ประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และภัยธรรมชาติเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความเสียหาย (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐
๗	ช่วยเหลือบุคลากรที่เจ็บป่วยและต้องพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง (ต่อคน)	๓๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๑๕,๐๐๐
๘	ช่วยเหลือบุตรบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษา (ต่อคน)	๕๐๐	๕๕๐	๒๗๕,๐๐๐	๑๓๑	๖๕,๕๐๐
๙	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวันเกษียณอายุราชการ (ต่อครั้ง)	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๖๖,๗๖๐
๑๐	ค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มบุคลากร (ต่อคน)	๒๐๐	๑,๓๕๐	๒๗๐,๐๐๐	๑,๒๕๕	๒๔๓,๔๗๐
๑๑	ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (ต่อคน)	๕๐๐	๘๕๐	๔๒๕,๐๐๐	๒๗๙	๑๓๙,๕๐๐
๑๒	สนับสนุนกีฬาบุคลากร สกอ. (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สนุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๓,๐๐๐	๕	๑๕,๐๐๐	๔	๑๒,๐๐๐
๑๓	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น เช่น โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพสำหรับบุคลากร	๖๕,๐๐๐	๑	๖๕,๐๐๐	๑	๕๗,๘๐๐
รวม				๑,๕๒๘,๕๐๐		๙๖๕,๔๓๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ตามที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานทางจรรยาบรรณกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยได้นำมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัยแจ้งเวียนหน่วยงานและลงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกันในรูปแบบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจรรยาบรรณ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ และให้กำหนดแผนปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร นั้น

กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดขึ้น ดังนี้

คู่มือมาตรฐานจรรยาบรรณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย)

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2561			ปี 2562									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	การแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี		↔			↔			↔			↔		
2	การนำจรรยาบรรณไปประกอบการประเมินประสิทธิภาพ						↔						↔	
	การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี													
3	การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ				↔				↔				↔	
	และการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด													
4	การติดตาม ตรวจสอบข้อร้องเรียนการประพฤติผิดทาง	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
	จรรยาบรรณทุกช่องทาง													
5	การดำเนินการทางจรรยาบรรณแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	กองบริหาร
6	การอบรม สัมมนาสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	งานบุคคล
	เพิ่มพูนทักษะสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน													
	- โครงการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบ													
	งานด้านสรรหา เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์													
	- โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน													
	บัญชี พัสดุ และบริหารทรัพย์สิน													
	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการ													
	เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2562													
	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร													
	สายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา2562													
	- โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ													
7	การพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของข้อกำหนดทาง												↔	
	จรรยาบรรณ													
8	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ	←	—	—	→									

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ในรอบ ๑๒ เดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑) มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ (๑๘ มกราคม ๒๕๖๒)

๒) นำข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ข้อมูลการลา การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๒ และ กันยายน ๒๕๖๒

๓) กองบริหารงานบุคคลได้กำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด เป็นรายไตรมาส ๓ ไตรมาส (๔ เดือน/ครั้ง) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ไม่ปรากฏการประพฤติผิดจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

๔) มหาวิทยาลัย ได้วางแนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้แจ้งบุคลากรทราบ และถือปฏิบัติในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) หนังสือเวียนแจ้งข้อประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้ราชการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขาด ลา มาสาย เกินกว่าที่กำหนด ซึ่งเป็นเรื่องการปฏิบัติราชการที่ดีในการอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ซึ่งหากปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทำให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการแล้วย่อมจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบทั้งคำชมเชย การเลื่อนเงินเดือน แต่หากปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบ ซึ่งทางราชการกำหนดไว้ ย่อมมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบหรืออาจดำเนินการทางวินัยเนื่องจากเป็นการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการได้ (ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑)

(ข) หนังสือเวียนแจ้งเกี่ยวกับกรณีที่เจ้าหน้าที่จะต้องยึดถือความถูกต้องตามกฎหมายเป็นสำคัญ และจะต้องไม่เคารพเชื่อฟังคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นของหลักที่ว่าเจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ กรณีที่คำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากเจ้าหน้าที่ผู้รับคำสั่งรู้อยู่แล้วว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการและการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวย่อมจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการ แต่ไม่มีการทักท้วงหรือเสนอความเห็นเพื่อให้มีการทบทวนคำสั่งกลับปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งดังกล่าว ย่อมไม่ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งพ้นจากความผิดวินัย (ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)

(ค) หนังสือเวียนแจ้งเกี่ยวกับการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้ทุจริตแต่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น กรรมการตรวจการจ้างที่ลงนามตรวจรับงานทั้งที่ไม่ได้มีการจัดจ้างจริง โดยมีการจัดทำฎีกาและหลักฐานการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ กรรมการที่ตรวจรับงานดังกล่าวไม่ได้มีส่วนรู้เห็นในการทุจริต แต่ได้ลงนามตรวจรับการจ้างและเห็นว่าประธานกรรมการตรวจ การจ้างได้ลงชื่อก่อนแล้วจึงเกิดความเกรงใจและไม่อยากขัดใจเจ้าหน้าที่การเงินที่นำเอกสารมาให้ลงนามเพราะต้องปฏิบัติงานร่วมกันอีก การลงนามตรวจรับโดยไม่มีการตรวจสอบจริง เป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องย่อมต้อง รับผิดทางละเมิด จะอ้างความเกรงใจหรือไม่อยากมีปัญหาในการทำงานแล้วละเลยไม่ดำเนินการตามระเบียบไม่ได้ (ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)

(ง) หนังสือเวียนแจ้งเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติราชการที่ดีกรณีมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มอบหมายให้ทุกหน่วยงานของรัฐ กวดขันเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ให้ใช้เวลาราชการไปประกอบอาชีพส่วนตัว เนื่องจากเป็นการเบียดบังเวลาราชการ เป็นการกระทำผิดวินัย (ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

๕) มหาวิทยาลัย กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน ๔ ช่องทาง ดังนี้

(๑) ช่องทางการร้องเรียนทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (http://app.rmutp.ac.th/rulesrequest/RequestIntro.aspx)

(๒) ช่องทางการร้องเรียนกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี

(๓) ช่องทางการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทรศัพท์ ๐๒-๖๖๕-๓๗๔๓

(๔) ช่องทางการร้องเรียนเป็นหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย

ช่องทางที่ ๑ กองบริหารงานบุคคล ได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒ ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ จำนวน ๗ เรื่อง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปกครองของนักศึกษาร้องเรียนว่า “มีอาจารย์ ถูกไล่ออกไปแล้วแต่ยังกลับมาเป็นอาจารย์พิเศษสอนได้อีก แล้วจะลงโทษไปทำไม ผู้ร้องได้โทรศัพท์ไปสอบถามที่คณะ ได้ความว่าอาจารย์พิเศษตามระเบียบจ้างได้เฉพาะผู้ที่ลาออกเอง หรือเกษียณ แต่คณบดีแจ้งว่าอธิการบดีให้จ้างได้ แบบนี้เป็นลักษณะการทุจริตเบิกเงินสอนกันหรือไม่ เพราะเมื่อระเบียบจ้างไม่ได้ ก็จ่ายเงินสอนไม่ได้ ตอนนี้ ผู้ร้องได้ร้องเรียนไป สตง. และผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้ตรวจสอบแล้ว การที่มหาวิทยาลัยฯ เอาคนแบบนี้มาสอนทั้งที่เก็บค่าเทอมแพง ผู้ร้องรับไม่ได้และจะร้องเรียนสื่อมวลชนให้เข้าไปตรวจสอบ”

พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่เป็นเรื่องการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แต่อย่างใด แต่เป็นกรณีการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ และได้ประสานคณะวิศวกรรมศาสตร์ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไม่ได้จ้างอาจารย์พิเศษคนดังกล่าวแล้ว จึงยุติเรื่อง

(๒) มีผู้ร้องเรียน (ไม่ระบุชื่อ) ได้ร้องเรียนว่า “อยากให้ตรวจสอบ กรณีมีการบังคับนักศึกษาเข้าใหม่ซื้อแก้วน้ำของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์”

พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่เป็นเรื่องการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แต่อย่างใด มหาวิทยาลัยฯ มอบหมายคณะฯ หาข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่าเป็นเรื่องการจัดโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุม คือผู้ปกครอง และนักศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะฯ ได้เสนอโครงการเพื่อรณรงค์เลิกใช้ โฟม พลาสติก และได้ประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาลด ละ เลิกการใช้พลาสติก โฟม โดยนำแก้วน้ำส่วนตัวมาใช้ในชีวิตประจำวัน การกระทำดังกล่าวเป็นการรณรงค์เท่านั้น ไม่ได้บังคับให้นักศึกษาซื้อแก้วน้ำของคณะฯ แต่อย่างใด ซึ่งพิสูจน์จากยอดขายแก้วน้ำ กับยอดนักศึกษาใหม่ มีความแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก จึงยุติเรื่อง

(๓) ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของเจ้าหน้าที่งานทะเบียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จากการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรณีนี้ผู้ร้องเรียนได้พาน้องไปติดต่อเกี่ยวกับการลงทะเบียน/การเพิกถอนรายวิชา โดยเคยไปใช้บริการประมาณ ๓ ครั้ง ซึ่งพบว่ามีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์คนหนึ่งมีหน้าที่ในการทำงานทะเบียนเหมือนเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ขณะที่ผู้ร้องเรียน ต่อคิวเพื่อรอรับการให้บริการในช่องของเจ้าหน้าที่คนดังกล่าวอยู่นั้น เจ้าหน้าที่คนนั้นก็ยกเลิกการให้บริการในช่องบริการของตน และให้ผู้รับบริการไปต่อคิวใหม่ในช่องรับบริการช่องถัดไป แต่การหยุดดำเนินการให้บริการดังกล่าว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่คนนั้นไปทำงานส่วนตัวคือการขายเครื่องดื่มประเภทน้ำส้มซึ่งบรรจุใส่ขวดแล้ว แช่เย็นในกล่องโฟมอยู่บนโต๊ะทำงานของเจ้าหน้าที่คนนั้น โดย ไม่สนใจว่ามีนักศึกษาต่อคิวรอเพื่อรับบริการจากทางคณะจำนวนมาก การดำเนินการดังกล่าวทำให้ผู้รับบริการเสียเวลาในการรอคิวเพิ่มเติม และหากพ้นระยะเวลาในการดำเนินการทางทะเบียนตามที่ปฏิทินของมหาวิทยาลัยฯ กำหนดผู้รับบริการที่เป็นนักศึกษาก็ต้องชำระค่าปรับล่าช้าเพิ่มเติม ทั้งที่นักศึกษาไม่ได้เป็นผู้กระทำผิดแต่อย่างใด ผู้ร้องเรียนเห็นว่าการกระทำดังกล่าวของเจ้าหน้าที่เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมเป็นอย่างมาก คณะวิศวกรรมศาสตร์ควรกำชับเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถและให้บริการด้วยเต็มใจ เพราะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ จึงได้ประสานคณะวิศวกรรมศาสตร์หาข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าว คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณากรณีดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า

(ก) ไม่ปรากฏหลักฐานการปฏิเสธไม่ให้บริการและนำเอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว ตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการของเจ้าหน้าที่ทะเบียน คณะวิศวกรรมศาสตร์

(ข) การทำงานในงานทะเบียนมีการแบ่งงานกันทำโดยชัดเจน หากผู้รับผิดชอบโดยตรงไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ก็จะมีการช่วยเหลือกัน โดยทั้ง ๔ คน ยืนยันตรงกันว่าไม่มีปัญหาภายในระหว่างบุคลากรด้วยกัน มีความรักใคร่และสนับสนุนการทำงานกันเสมอ

(ค) ลักษณะของงานต้องยึดตามระเบียบ ขั้นตอน และวันสิ้นสุดตามปฏิทินการปฏิบัติงานที่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนกำหนด เช่น การลงทะเบียนรายวิชา การเพิ่มถอนรายวิชา จึงอาจทำให้เกิดความคับข้องใจกับนักเรียน และผู้ปกครองที่มาพร้อมกันในวันสุดท้ายหรือหลังกำหนดระยะเวลาตามประกาศของมหาวิทยาลัยฯ แล้ว ซึ่งอาจเป็นมูลเหตุของการร้องเรียนได้

มหาวิทยาลัย ประสานกับผู้ร้องทางเบอร์โทรศัพท์ที่ได้ให้ไว้ เพื่อแจ้งผลการพิจารณา ผู้ร้องรับทราบและไม่ติดใจให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการอื่น ๆ ต่อ จึงยุติเรื่อง

(๔) จากที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ และได้แจ้งผลประเมินรายบุคคลให้ทราบ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ แล้วนั้น ปัจจุบันผ่านมา ๑๓ วัน คณะฯ ยังไม่ได้ดำเนินการ ประกาศรายชื่อฯ ตามข้อ ๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงขอให้มหาวิทยาลัยฯ สั่งการให้ดำเนินการตามขั้นตอนตามข้อบังคับฯ ดังกล่าว

พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่เป็นเรื่องการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แต่อย่างใด มหาวิทยาลัยฯ ประสานข้อมูลกับบุคลากรในคณะฯ แล้ว ปรากฏว่าคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มิได้ติดประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันจริง จึงได้ประสานคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้ดำเนินการตามข้อบังคับฯ เรียบร้อยแล้ว จึงยุติเรื่อง

(๕) ผู้ร้องเรียนได้สั่งซื้อรองเท้าจาก นางสาวกนกพิมพ์ สังข์จุฑาพัส (ชื่อเล่น เม) นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ โดย ได้โอนเงินค่าสินค้าให้ นางสาวกนกพิมพ์ สังข์จุฑาพัส ไปแล้ว จำนวน ๑,๘๔๕ บาท แต่นางสาวกนกพิมพ์ สังข์จุฑาพัส ยังไม่ได้ส่งสินค้า หรือโอนเงินกรณีไม่ได้สินค้าคืนแก่ผู้ร้องเรียนแต่อย่างใด

พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่เป็นเรื่องการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แต่อย่างใด จึงได้ประสานคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด พิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ปรากฏว่าคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ได้เชิญนางสาวกนกพิมพ์ สังข์จุฑาพัส พร้อมผู้ปกครอง มาพูดคุย และได้แก้ปัญหาโดยการคืนเงินแก่ผู้ร้องเรียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงยุติเรื่อง

(๖) ร้องเรียนกรณีที่ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ได้ใช้สถานที่ราชการในการสร้างผลประโยชน์ส่วนตัวโดยใช้พื้นที่ในมหาวิทยาลัยผลิตงานรายการออนไลน์ที่ตนสร้างขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ผู้ร้องเห็นว่าพื้นที่ดังกล่าวมาจากงบประมาณภาษีของคนส่วนรวม รวมถึงเงินค่าเทอมของนักศึกษาเอง ลำดับขั้นตอนปกติหากต้องการใช้สถานที่เพื่อถ่ายทำชิ้นงานใด ๆ นักศึกษาต้องยื่นเรื่องขออนุญาตกับบุคลากรที่รับผิดชอบหลายฝ่าย และต้องมีเหตุผลชัดเจนที่ไม่ใช่เชิงพาณิชย์ แต่กรณีนี้ผิดเงื่อนไขในการใช้สถานที่หรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีที่ร้องเรียน เป็นการจัดทำ VDO เพื่อนำไปเผยแพร่ลงใน www.youtube.com ให้คนที่สนใจติดตามผลงานของ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัว ส่วนการใช้พื้นที่ในมหาวิทยาลัยถ่ายทำ VDO จากการตรวจสอบข้อมูลเอกสาร และสอบถามกองสื่อสารองค์การด้วยวาจาแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายภายในควบคุมการจัดทำ VDO เพื่อเผยแพร่ในช่องทาง www.youtube.com แต่อย่างใด กองสื่อสารองค์การได้วางมาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยเฉพาะในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลในช่องทางอื่น ๆ

จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ได้ถ่ายทำ VDO ในวันและเวลาราชการหรือไม่ ซึ่งตาม ข้อ ๙ (๕) มาตรฐานทางจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดว่า “ข้าราชการพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่” เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงดังกล่าว มหาวิทยาลัยฯ จึงมอบคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนพิจารณาในประเด็นดังกล่าวแล้ว และได้รับรายงานว่า

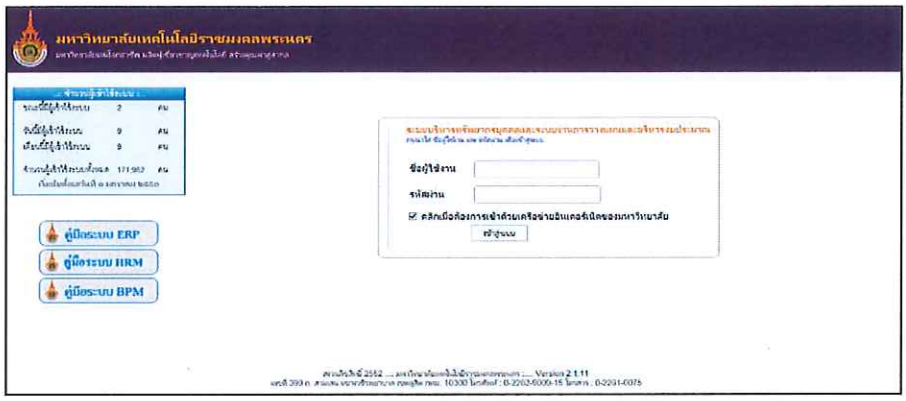
(ก) ช่องรายการออนไลน์ที่ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ได้จัดทำขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อสำหรับใช้ในการสอนนักศึกษาสาขาวิชาดิจิทัลคอนเทนท์ เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงลักษณะสื่อเก่าและสื่อใหม่ โดยเฉพาะในรายวิชาสารสนเทศดิจิทัล รายวิชาการตัดต่อภาพและเสียง และรายวิชาการตัดต่อเพื่องานข้ามสื่อซึ่งคลิปที่ผลิตในช่องรายการออนไลน์ที่ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ได้ผลิตขึ้นเป็นแบบตัวอย่างการตัดต่อ และการใส่เทคนิคพิเศษสำหรับเป็นตัวอย่าง และใช้สั่งงานนักศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของนักศึกษา

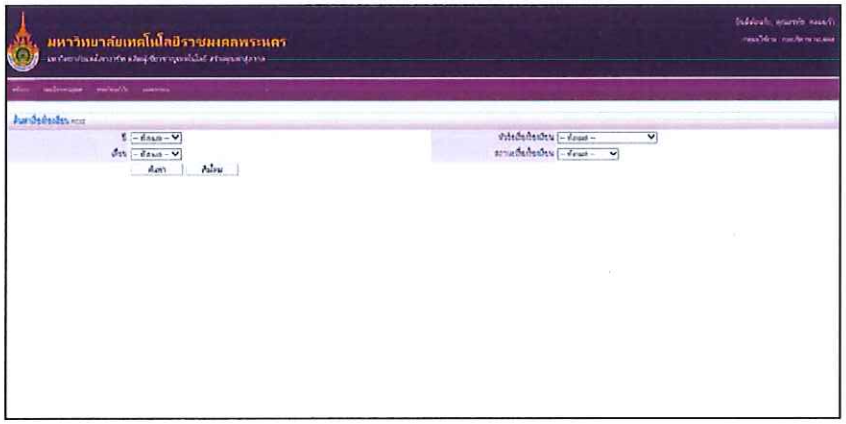
(ข) การจัดรายการออนไลน์ซึ่งปรากฏภาพชื่อสถานีวิทยุฯ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ชี้แจงว่าปัจจุบันตนเองได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายรายการและข่าวของสถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความประสงค์ต้องการเผยแพร่ชื่อสถานีวิทยุฯ ลงในช่องรายการออนไลน์เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ชื่อของสถานีวิทยุฯ ให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป และเป็นการเพิ่มจำนวนผู้ฟังรายการวิทยุ ทั้งผ่านการออกอากาศและการรับฟังผ่านระบบออนไลน์ให้มากที่สุด

(ค) ช่องรายการออนไลน์ที่จัดขึ้น นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ชี้แจงว่าถ่ายทำและตัดต่อนอกเวลาราชการ โดยผู้ที่ปรากฏอยู่ในช่องรายการออนไลน์ ประกอบด้วย นายณัฐภัทรพล จุติการพาณิชย์ ตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และนายเกียรตินันท์ ลงทอง ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ กองสื่อสารองค์การ (ปัจจุบันลาออกไปแล้ว) ล้วนแต่มีภารกิจต้องปฏิบัติงานในเวลาราชการ จึงเป็นไปไม่ได้ที่จะดำเนินการถ่ายทำในเวลาราชการ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการถ่ายทำและตัดต่อรายการในช่วงออนไลน์ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ยืนยันว่าเป็นของตนเอง ไม่ได้ใช้อุปกรณ์ของทางราชการแต่อย่างใด และหลังจากที่ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ได้รับทราบว่าช่องรายการออนไลน์ที่ถูกร้องเรียน

คณบดีคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ได้ว่ากล่าวตักเตือนไม่ให้ นายเกษม เขษมพุฒเรืองศรี ใช้สถานที่ในคณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ ในการถ่ายทำรายการในช่องออนไลน์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการหารายได้เชิงพาณิชย์อีกจึงยุติเรื่อง

ระบบการกำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย





ช่องทางที่ ๒ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี ทุกวัน ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

(กล่องรับเรื่องร้องเรียนและข้อคิดเห็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ช่องทางที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทรศัพท์ ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

ช่องทางที่ ๔ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าไม่มีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าว

(๖) ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นสร้างเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเพิ่มพูนทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น

(ก) โครงการเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๑ การอภิปรายเรื่อง “แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐” (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

(ข) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒ ระยะที่ ๑ (วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑) ระยะที่ ๒ (วันที่ ๒๑-๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ , วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ และวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

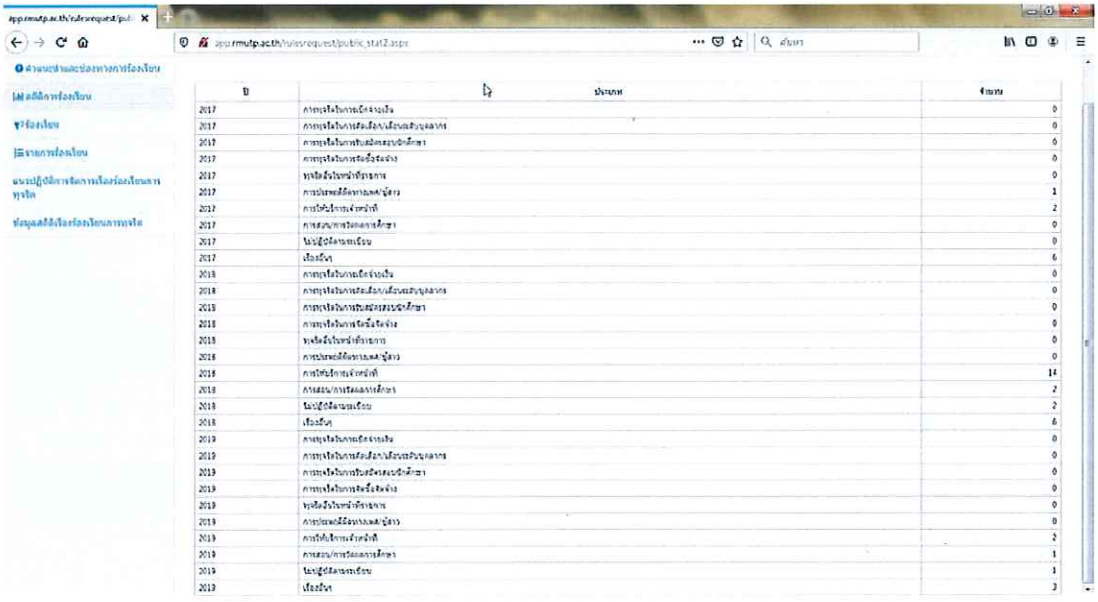
(ค) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ มกราคม ๒๕๖๒)

(ง) โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๓๘ (ระหว่างวันที่ ๒๔-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

(จ) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และบริหารทรัพย์สิน (วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒)

(ฉ) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “แผนการป้องกันและระวังอัคคีภัย ประจำปี ๒๕๖๓” (ระหว่างวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒)

(๗) ข้อมูลการร้องเรียนทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบปีงบประมาณ ๒๕๖๒



(๘) มหาวิทยาลัยฯ ได้สอบถามข้อมูลการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของบทกำหนดทางจรรยาบรรณ ไม่ปรากฏว่ามีหน่วยงานใดเสนอขอปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดทางจรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๒
รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในรอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) มีผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมี ทักษะวิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การสอน)

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑. กำหนดลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย ๒. พัฒนาคณาจารย์ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอน โดยสนับสนุนคณาจารย์ที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนดีเด่นให้เป็นอาจารย์ต้นแบบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอนที่ทันสมัย	๑. จัดทำลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ๒. การพัฒนาอาจารย์ให้มีลักษณะเป็นอาจารย์ที่พึงประสงค์ ๓. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการทำงานของอาจารย์ ๔. กิจกรรมพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ๕. พัฒนาระบบประเมินอาจารย์ต้นแบบ ๖. โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอน ๗. พัฒนาระบบ Education Technology ๘. พัฒนาระบบ Online Classroom ๙. พัฒนาระบบ Education Technology

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ	๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิตสาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ

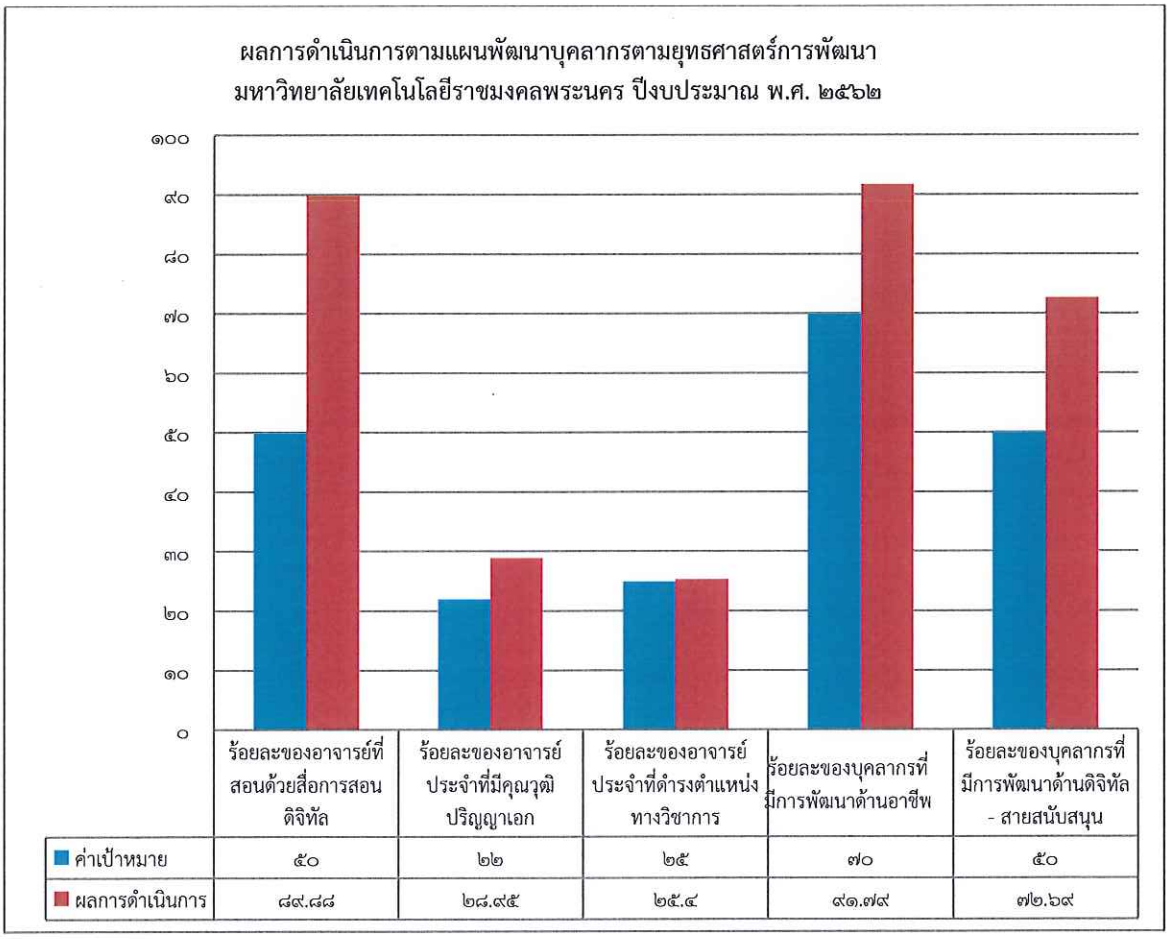
กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือกประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร

จากผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่หน่วยงานได้รายงานข้อมูลในรอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีผลการดำเนินงานตามตารางรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๒

จากผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ มีร้อยละความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตัวชี้วัดที่บรรลุค่าเป้าหมายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รายละเอียดตามแผนภูมิ



	ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัล - สายสนับสนุน
ค่าเป้าหมาย	๕๐	๒๒	๒๕	๗๐	๕๐
ผลการดำเนินการ	๘๙.๘๘	๒๘.๙๕	๒๕.๔	๙๑.๗๙	๗๒.๖๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดด้านการบริหารระยะ ๕ ปี (ตามเล่มพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ ๑๒)	ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.๒๕๖๒	รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)					รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)				
				จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผลรวมการดำเนินงานตามแผน รอบ ๖ เดือน	บรรลุค่าเป้าหมาย	ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผลรวมการดำเนินงานตามแผน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุค่าเป้าหมาย	ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล	๕๐	๕๐๐	๕๖๐	๘๙.๒๙	✓		๕๐๖	๕๖๓	๘๙.๘๘	✓	
		๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๒	๑๕๓	๕๖๐	๒๗.๓๒	✓		๑๖๓	๕๖๓	๒๘.๙๕	✓	
		๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๒๕	๑๓๙	๕๖๐	๒๔.๘๒		✓	๑๔๓	๕๖๓	๒๕.๔	✓	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดด้านการบริหารระยะ ๕ปี (ตามเล่มพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ ๑๒)	ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒	รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)					รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)				
				จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผลรวมการดำเนินงานตามแผนรอบ ๖ เดือน	บรรลุค่าเป้าหมาย	ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	ผลรวมการดำเนินงานตามแผนรอบ ๑๒ เดือน	บรรลุค่าเป้าหมาย	ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ	๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน รวม	๗๐	๔๓๖ ๕๓๒ ๙๖๘	๕๖๐ ๖๙๖ ๑,๒๕๖	๗๗.๘๖ ๗๖.๔๔ ๗๗.๐๗	✓		๕๐๗ ๖๔๕ ๑,๑๕๒	๕๖๓ ๖๙๒ ๑,๒๕๕	๙๐.๐๕ ๙๓.๒ ๙๑.๗๙	✓	
		๕.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัล - สายสนับสนุน	๕๐	๓๐๘	๖๙๖	๔๔.๒๕		✓	๕๐๓	๖๙๒	๗๒.๖๙	✓	

โดยกำหนดร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๖๐

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$ = ร้อยละ = $\frac{๕ \times ๑๐๐}{๑๐๐}$ = ๗๒.๖๙ บรรลุผลสำเร็จของแผน ฯ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนา มทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	๕๐	๑๐	๓๖	๒๗.๗๗	๑๐	๓๖	๒๗.๗๗
		คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๕๐	๕๔	๗๒	๗๕	๕๖	๗๔	๗๕.๖๘
		คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	๕๐	๒๔	๒๗	๘๘.๘๙	๒๔	๒๗	๘๘.๘๙
		คณะบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	๕๐	๙๑	๙๑	๑๐๐	๙๑	๙๑	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนา มทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	๕๐	๕๘	๖๕	๘๙.๒๓	๖๑	๖๕	๙๓.๘๕
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๕๐	๑๑๔	๑๒๐	๙๕	๑๑๔	๑๑๘	๙๖.๖๑
		คณะศิลปศาสตร์	ร้อยละ	๕๐	๙๔	๙๔	๑๐๐	๙๔	๙๕	๙๘.๙๕
		คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	ร้อยละ	๕๐	๓๐	๓๐	๑๐๐	๓๐	๓๐	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนา มทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	ร้อยละ	๕๐	๒๕	๒๕	๑๐๐	๒๖	๒๖	๑๐๐
		สถาบันภาษา	ร้อยละ	๕๐	-	-	-	๑	-	๙๖.๖๑
		รวม	ร้อยละ	๕๐	๕๐๐	๕๖๐	๘๙.๒๙	๕๐๖	๕๖๓	๘๙.๘๘

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๕๐

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล} \times ๑๐๐\%}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} = \frac{๕๐๖ \times ๑๐๐}{๕๖๓} = ๘๙.๘๘$ บรรลุค่าเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	๒๒	๙	๓๖	๒๕	๑๑	๓๖	๓๐.๕๖
		คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๒๒	๘	๗๒	๑๑.๑๑	๙	๗๔	๑๒.๑๖
		คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	๒๒	๕	๒๗	๑๘.๕๒	๖	๒๗	๒๒.๒๒
		คณะบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	๒๒	๒๒	๙๑	๒๔.๑๘	๒๓	๙๑	๒๕.๒๘

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	๒๒	๒๗	๖๕	๔๑.๕๔	๒๘	๖๕	๔๓.๐๘
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๒๒	๔๖	๑๒๐	๓๘.๓๓	๔๗	๑๑๘	๓๙.๘๓
		คณะศิลปศาสตร์	ร้อยละ	๒๒	๒๐	๙๔	๒๑.๒๗	๒๑	๙๕	๒๒.๑๑
		คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	ร้อยละ	๒๒	๙	๓๐	๓๐	๙	๓๐	๓๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	ร้อยละ	๒๒	๗	๒๕	๒๘	๙	๒๖	๓๔.๖๒
		สถาบันภาษา	ร้อยละ	๒๒	-	-	-	-	๑	-
		รวม	ร้อยละ	๒๒	๑๕๓	๕๖๐	๒๗.๓๒	๑๖๓	๕๖๓	๒๘.๙๕

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๒๒

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} \times ๑๐๐\% = \frac{๑๖๓}{๕๖๓} \times ๑๐๐ =$ ๒๘.๙๕ บรรลุค่าเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	๒๕	๗	๓๖	๑๙.๔๔	๗	๓๖	๑๙.๔๔
		คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๒๕	๒๒	๗๒	๓๐.๕๖	๒๒	๗๔	๒๙.๗๓
		คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	๒๕	๒	๒๗	๗.๔๑	๔	๒๗	๑๔.๘๑
		คณะบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	๒๕	๒๔	๙๑	๒๖.๓๗	๒๕	๙๑	๒๗.๔๗

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	๒๕	๒๑	๖๕	๓๒.๓๑	๒๑	๖๕	๓๒.๓๑
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๒๕	๓๑	๑๒๐	๒๕.๘๓	๓๑	๑๑๘	๒๖.๒๗
		คณะศิลปศาสตร์	ร้อยละ	๒๕	๒๒	๙๔	๒๓.๔	๒๒	๙๕	๒๓.๑๖
		คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	ร้อยละ	๒๕	๕	๓๐	๑๖.๖๗	๕	๓๐	๑๖.๖๗

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษานักศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	ร้อยละ	๒๕	๕	๒๕	๒๐	๖	๒๖	๒๓.๐๘
		สถาบันภาษา	ร้อยละ	๒๕	-	-	-	-	๑	-
		รวม	ร้อยละ	๒๕	๑๓๙	๕๖๐	๒๔.๖๔	๑๔๓	๕๖๓	๒๕.๓๙

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๒๒

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ} \times ๑๐๐\%}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}} = \frac{๑๔๓ \times ๑๐๐}{๕๖๓} =$ ๒๕.๓๙ บรรลุค่าเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายวิชาการ) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	๒๕	๗	๓๖	๑๙.๔๔	๗	๓๖	๑๙.๔๔
		คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๒๕	๒๒	๗๒	๓๐.๕๖	๒๒	๗๔	๒๙.๗๓
		คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	๒๕	๒	๒๗	๗.๔๑	๔	๒๗	๑๔.๘๑
		คณะบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	๒๕	๒๔	๙๑	๒๖.๓๗	๒๕	๙๑	๒๗.๔๗

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายวิชาการ) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	ร้อยละ	๗๐	๖	๒๕	๒๔	๒๑	๒๖	๘๐.๗๗
		สถาบันภาษา	ร้อยละ	๗๐	-	-	-	-	๑	-
		รวม	**ร้อยละ**	**๗๐**	**๔๓๖**	**๕๖๐**	**๗๗.๘๖**	**๕๐๗**	**๕๖๓**	**๙๐.๐๕**

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๗๐

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ (สายวิชาการ) x ๑๐๐% / จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด = ๕๐๗ x ๑๐๐ / ๕๖๓ = ๙๐.๐๕ บรรลุค่าเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย						
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายสนับสนุน) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ร้อยละ	๗๐	๑๑	๒๘	๓๙.๓	๒๕	๒๘	๘๙.๒๙
		คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๗๐	๔๔	๕๙	๗๔.๕๘	๔๕	๕๘	๗๗.๕๙
		คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	๗๐	๒๕	๒๗	๙๒.๖	๒๘	๓๐	๙๓.๓๓
		คณะบริหารธุรกิจ	ร้อยละ	๗๐	๕๑	๗๙	๖๔.๕๕	๗๖	๗๗	๙๘.๗
		คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ร้อยละ	๗๐	๒๖	๒๖	๑๐๐	๒๙	๒๙	๑๐๐
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละ	๗๐	๓๒	๖๗	๔๗.๗๖	๕๕	๖๗	๘๒.๐๙
		คณะศิลปศาสตร์	ร้อยละ	๗๐	๕	๒๙	๑๗.๒๔	๒๙	๒๙	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายสนับสนุน) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔))	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	ร้อยละ	๗๐	๒๖	๒๗	๙๖.๓	๒๖	๒๖	๑๐๐
		คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	ร้อยละ	๗๐	๙	๒๓	๓๙.๑๓	๒๓	๒๓	๑๐๐
		สถาบันวิจัยและพัฒนา	ร้อยละ	๗๐	๑๘	๑๘	๑๐๐	๑๘	๑๙	๙๔.๗๔
		สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	๗๐	๕๑	๕๘	๘๗.๙	๔๙	๕๔	๙๐.๗๔
		สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ร้อยละ	๗๐	๓๓	๓๔	๙๗.๐๖	๓๓	๓๔	๙๗.๐๖
		สถาบันภาษา	ร้อยละ	๗๐	๓	๓	๑๐๐	๔	๔	๑๐๐
		สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	ร้อยละ	๗๐	๗	๘	๘๗.๕	๘	๘	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายสนับสนุน) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)) (ต่อ)	สำนักงานตรวจสอบภายใน	ร้อยละ	๗๐	๕	๖	๘๓.๓	๔	๔	๑๐๐
		สำนักงานอธิการบดี	ร้อยละ	๗๐	๓	๓	๑๐๐	๔	๔	๑๐๐
		กองกลาง	ร้อยละ	๗๐	๒๔	๓๖	๖๖.๗	๓๒	๓๖	๘๘.๘๙
		กองคลัง	ร้อยละ	๗๐	๔๑	๔๒	๙๘	๓๘	๔๑	๙๒.๖๘
		กองนโยบายและแผน	ร้อยละ	๗๐	๒๔	๒๔	๑๐๐	๒๔	๒๕	๙๖
		กองบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	๗๐	๒๖	๒๘	๙๒.๘๖	๒๗	๒๗	๑๐๐
		กองพัฒนานักศึกษา	ร้อยละ	๗๐	๒๕	๒๕	๑๐๐	๒๓	๒๓	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย					
					รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)			รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)		
					จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ร้อยละ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก/จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ร้อยละ)
๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ (สายสนับสนุน) (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)) (ต่อ)	กองวิเทศสัมพันธ์	ร้อยละ	๗๐	๗	๗	๑๐๐	๖	๖	๑๐๐
		กองสื่อสารองค์การ	ร้อยละ	๗๐	๑๒	๑๒	๑๐๐	๑๑	๑๑	๑๐๐
		สำนักประกันคุณภาพ	ร้อยละ	๗๐	๕	๖	๘๓.๓	๖	๖	๑๐๐
		สถานีวิทยุสาธาณะเพื่อการศึกษา	ร้อยละ	๗๐	๖	๖	๑๐๐	๕	๕	๑๐๐
		ศูนย์การจัดการความรู้	ร้อยละ	๗๐	๔	๔	๑๐๐	๔	๔	๑๐๐
		ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	ร้อยละ	๗๐	๑	๒	๕๐	๔	๕	๘๐
		รวม	ร้อยละ	๗๐	๕๓๒	๖๙๖	๗๖.๔๔	๖๔๕	๖๙๒	๙๓.๒๐

ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๗๐

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ (สายสนับสนุน) x ๑๐๐% / จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด = ๖๔๕ x ๑๐๐ / ๖๙๒ = ๙๓.๒๐ บรรลุค่าเป้าหมาย

ส่วนที่ ๓
ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

๑. มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่

๒. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก

๓. มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ ไม่เหมาะสมขององค์กร

๕. มีการแบ่งงานภายในมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานทำให้ต้องกำหนดคนรับผิดชอบขั้นต่ำในงานนั้นถึงแม้ปริมาณงานไม่ถึง

๖. เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมจะนับรวมระยะเวลารอคอยงานทำให้เวลาสูงมากไม่สมเหตุสมผล ส่วนใหญ่พบในงานสายสนับสนุน

แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง

๓. ทบทวนและปรับระบบงานและวิธีการมอบหมายงานให้เหมาะสม

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหา อุปสรรค

๑. ผู้มาสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยเนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ

๒. ช่วงเวลาในการรับสมัครพนักงานใหม่ไม่เหมาะสม เช่น การรับสมัครนักศึกษาในช่วงเวลาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจะมีผู้สมัครจำนวนมาก มีโอกาสเลือกสรรได้มาก แต่ถ้ารับสมัครช่วงเวลาอื่น คนเก่ง ๆ อาจได้งานไปหมดแล้ว หรือ การรับสมัครผู้มีประสบการณ์แล้ว หากทำช่วงปลายปีย่อมไม่เหมาะสม

๓. ได้คนไม่ตรงกับความต้องการ

แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับเกณฑ์คะแนนทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

๒. กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

๑. จำนวนเงินสนับสนุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาแหล่งทุนภายนอกกำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนไว้ค่อนข้างสูง

๒. อาจารย์ยังขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

๓. อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก

๔. อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ

๕. ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

แนวทางแก้ไข

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาแสวงหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒. มหาวิทยาลัยเวียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน และการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค

๑. ความเข้าใจต่อการใช้แบบประเมินสำหรับบุคลากรที่ได้รับการจ้างใหม่ และแบบประเมินที่ต้องปรับปรุงให้มีความสอดคล้องต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้แต่ละรอบการประเมินจะต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน

๒. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกลัวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ

แนวทางแก้ไข

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความเข้าในแบบประเมิน

๒. มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้แบบประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ข้อแนะนำการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาด้วย

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยบางอย่างบุคลากรจะได้รับไม่ทั่วถึงทุกคน และอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรทุกคน

แนวทางแก้ไข

สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการสวัสดิการนั้น จึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีประการหนึ่งคือ ควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ปัญหา อุปสรรค

๑. การร้องเรียน ไม่ระบุ ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียนที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้

๒. การร้องเรียนในบางครั้งเป็นเพียงคำด่าทอ ไม่ใช้เรื่องการร้องเรียน

แนวทางแก้ไข

เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ

ภาคผนวก

คำสั่งกองบริหารงานบุคคล
ที่ ๐๐๘ /๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกองบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมอบหมายให้บุคลากร กองบริหารงานบุคคล จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	ประธาน
๒. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กรรมการ
๓. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร	กรรมการ
๔. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	กรรมการ
๕. หัวหน้างานวินัยและนิติการ	กรรมการ
๖. หัวหน้างานสวัสดิการ	กรรมการ
๗. นางสาวธนวรรณ สุภิธรรม	กรรมการ
๘. นายสุกิจ สุคนธ์น้อย	กรรมการ
๙. นางสาวเบญญาภา วิรุฬห์ภิญโญ	กรรมการ
๑๐. นางสาวเรณู เหมือนเอี่ยม	กรรมการ
๑๑. นายอนันต์ทรรศน์ ธุระภารพิสัย	กรรมการ
๑๒. นางสาวพินพร กาญจนหิรัญ	กรรมการ
๑๓. นางสาวนิศารัตน์ บุญเหลือ	กรรมการ
๑๔. นายแสงเมือง มีสา	กรรมการ
๑๕. นางสาวสติมา สุวรรณแสงศรี	กรรมการ
๑๖. นางสาวอรทัย หอมแก้ว	กรรมการ
๑๗. นางสาวตติยา ผาสุข	กรรมการ
๑๘. นางสาวพิมพกานต์ นามประเสริฐ	กรรมการ

๒./ ๑๙. หัวหน้างาน...

๑๙. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กรรมการและเลขานุการ
๒๐. นางสาวสุรีรัตน์ สุทองสา กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นางสาวณัฐสินี แสนวงษา กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางนงลักษณ์ ทองนาค)
บุคลากรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล