

แผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ.2562 - 2564

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดด้านการบริหาร ระยะ 5 ปี (ตามเล่มพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 12)	ค่าเป้าหมายที่กำหนดใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2562	ค่าเป้าหมายที่กำหนดใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2563	ค่าเป้าหมายที่กำหนดใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพมาตรฐานสากล	1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอน ด้วยสื่อการสอนดิจิทัล	50	60	70
		1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ มีคุณวุฒิปริญญาเอก	22	24	26
		1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	25	30	30
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารจัดการองค์กรด้วยหลัก ธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ	5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมี อาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	70	80	85
		5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านดิจิทัล - สายสนับสนุน	50	60	70

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล	1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล	1. จัดทำลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง	1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
		2. การพัฒนาอาจารย์ให้มีลักษณะเป็นอาจารย์ที่พึงประสงค์				50	60	70	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
		3. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการทำงานของอาจารย์				50	60	70	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน
		4. กิจกรรมพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ							
		5. พัฒนาระบบประเมินอาจารย์ต้นแบบ							
		6. โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอน							
		7. พัฒนาระบบ Education Technology							
		8. พัฒนาระบบ Online Classroom							
		9. พัฒนาระบบ Education Technology							

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล (ต่อ)	10. พัฒนาระบบผู้ช่วยสอน (Teaching Assistant : TA) โดยพัฒนาระบบรับสมัครและคัดเลือกผู้ช่วยสอน รวมทั้งกำหนดภาระงานและค่าตอบแทนผู้ช่วยสอน	1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	คณะบริหารธุรกิจ
						50	60	70	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
						50	60	70	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล (ต่อ)		1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	คณะศิลปศาสตร์
						50	60	70	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
						50	60	70	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1. ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิ	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้น	1. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์ 2. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ 3. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรม องค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มี ศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน วิชาชีพของตน	1.1 คณาจารย์พัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา	1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	22	24	26	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
						22	24	26	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
						22	24	26	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1. ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิ (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ)		1.1 คณาจารย์พัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	22	24	26	คณะบริหารธุรกิจ
						22	24	26	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
						22	24	26	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
1. ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านคุณวุฒิ (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ)		1.1 คณาจารย์พัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	22	24	26	คณะศิลปศาสตร์
						22	24	26	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น
						22	24	26	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนานาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
2.ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี ตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น	1. ส่งเสริมการขอตำแหน่ง ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ 2. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ 3. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรม องค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มี ศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในวิชาชีพของตน	1.1 คณาจารย์พัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา	1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	25	30	30	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
						25	30	30	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
						25	30	30	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
2.ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี ตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น (ต่อ)		1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	25	30	30	คณะบริหารธุรกิจ
						25	30	30	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
						25	30	30	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
2.ส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มี ตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น (ต่อ)		1.1 คณาจารย์พัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับในวงการ วิชาชีพของตนและ เป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา (ต่อ)	1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	25	30	30	คณะศิลปศาสตร์
						25	30	30	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น
						25	30	30	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย	1.พัฒนาอาจารย์ ทางด้านวิชาการและ วิชาชีพ	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) 2. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง 3. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และการติดตามประเมินผล 4. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วน บุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน ให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อ การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐาน ระดับชาติและสากล 5. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน 6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของ บุคลากร	5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
						70	80	85	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
						70	80	85	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ ทางด้านวิชาการและ วิชาชีพ (ต่อ)		5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	คณะบริหารธุรกิจ
						70	80	85	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
						70	80	85	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ ทางด้านวิชาการและ วิชาชีพ (ต่อ)		5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	คณะศิลปศาสตร์
						70	80	85	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น
						70	80	85	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามแผน				หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย	1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)	5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
		2. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง				70	80	85	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
		3. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และการติดตามประเมินผล				70	80	85	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน
		4. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วน บุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน ให้เหมาะสมต่อการงานและ เอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ มาตรฐานระดับชาติและสากล				70	80	85	คณะบริหารธุรกิจ
		5. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย อย่างยั่งยืน				70	80	85	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
		6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ สร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร				70	80	85	คณะวิศวกรรม ศาสตร์
						70	80	85	คณะศิลปศาสตร์
						70	80	85	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น
						70	80	85	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามแผน				หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ)		5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	สถาบันวิจัยและพัฒนา
						70	80	85	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
						70	80	85	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
						70	80	85	สถาบันภาษา
						70	80	85	สถาบันสหวิทยาการ ดิจิทัลและหุ่นยนต์
						70	80	85	สำนักงานตรวจสอบ ภายใน
						70	80	85	สำนักงานอธิการบดี
						70	80	85	กองกลาง
						70	80	85	กองคลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามแผน				หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
3.พัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ)		5.1 มีระบบการพัฒนา ทุนมนุษย์เพื่อให้ บุคลากรทำงาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านอาชีพ สายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผน การพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	70	80	85	กองนโยบายและแผน
						70	80	85	กองบริหารงานบุคคล
						70	80	85	กองพัฒนานักศึกษา
						70	80	85	กองวิเทศสัมพันธ์
						70	80	85	กองสื่อสารองค์กร
						70	80	85	กองศิลปวัฒนธรรม
						70	80	85	สำนักประกันคุณภาพ
						70	80	85	สถานีวิจัยสาธารณะ เพื่อการศึกษา
						70	80	85	ศูนย์การจัดการ ความรู้
						70	80	85	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล	1. พัฒนสมรรถนะด้านดิจิทัล เช่น - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีดิจิทัลระบบการบริหารจัดการ - โครงการด้านพัฒนางานวิชาการด้านการสร้างนวัตกรรม การสอนยุคดิจิทัล - โครงการการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์เพื่อรองรับการเรียนรู้ทศวรรษที่ 21 - โครงการอบรมสู่การปรับเปลี่ยนและเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาในยุค 4.0 5. พัฒนาตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จากผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสอนงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้	5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
						50	60	70	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
						50	60	70	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
						50	60	70	คณะบริหารธุรกิจ
						50	60	70	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
						50	60	70	คณะวิศวกรรมศาสตร์
						50	60	70	คณะศิลปศาสตร์
						50	60	70	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
						50	60	70	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล (ต่อ)	ในการปฏิบัติงาน 6. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา /โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่หน่วยงานภายในและภายนอกเป็นผู้จัด	5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	สถาบันวิจัยและพัฒนา
						50	60	70	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
						50	60	70	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
						50	60	70	สถาบันภาษา
						50	60	70	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์
						50	60	70	สำนักงานตรวจสอบภายใน
						50	60	70	สำนักงานอธิการบดี
						50	60	70	กองกลาง
						50	60	70	กองคลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผน			หน่วยงาน
						ปี พ.ศ.2562	ปี พ.ศ.2563	ปี พ.ศ.2564	
6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล (ต่อ)		5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)	5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามท.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564))	ร้อยละ	50	60	70	กองนโยบายและแผน
						50	60	70	กองบริหารงานบุคคล
						50	60	70	กองพัฒนานักศึกษา
						50	60	70	กองวิเทศสัมพันธ์
						50	60	70	กองสื่อสารองค์กร
						50	60	70	กองศิลปวัฒนธรรม
						50	60	70	สำนักประกันคุณภาพ
						50	60	70	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา
						50	60	70	ศูนย์การจัดการความรู้
						50	60	70	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ