



แผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

โดย

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่ง “บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญา มีความรู้สึก มีความสามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยคนสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทางด้านความคิด และการกระทำ จึงนับได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ และผลักดัน องค์การให้บรรลุผลตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการแข่งขันเช่นปัจจุบันนี้ ทุกองค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยได้เริ่มจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2551 เป็นแผนรายปี และครั้งที่สองมหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ 4 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2555 โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เป็นรายปีด้วย และครั้งที่สามจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2556 – 2561 พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปีเช่นกัน และครั้งที่สี่ในปี พ.ศ. 2558 ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2558 – 2562 มีระยะเวลา 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นรายปี ในปี พ.ศ. 2558 , พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560 ด้วย ซึ่งการดำเนินการได้สิ้นสุดลงแล้ว ในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายปี ในปี พ.ศ. 2561 โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2558 – 2562 ตามที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากร สอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 2 มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ 2 ตัวชี้วัด
- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับเป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1 เป้าประสงค์ 1 กลยุทธ์ 1 มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ 1 ตัวชี้วัด
- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 4 มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ 4 ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อ ๕ ม.ค. ๒๕๖๑)	อัตรา	81	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม

หมายเหตุ ขรก.คือ ข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจที่ศึกษามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการศึกษามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางการศึกษามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อ ๕.๑๒.๒๕๖๑)	อัตรา	176	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ . พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย . พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้ององภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตราและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเปลี่ยน" 1.1.1 จำนวนที่มีคนตรงสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อ ๕.ม.ค.๒๕๖๑)	อัตรา	ตามแผนเดิม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

หมายเหตุ ชรก.คือ ข้าราชการ . พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย . พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตราและงบประมาณมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของ หน่วยงาน	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตฐานอุดม อุดมศึกษา "ปรับเปลี่ยน" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครอง สอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผน พัฒนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อ ๕.ม.ค. ๒๕๖๑)	อัตรา	185	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะบริหารธุรกิจ

หมายเหตุ ขรก.คือ ข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลัง ตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	อัตรา	107	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หมายเหตุ ขรก.คือ ข้าราชการ , พ.ม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พ.ร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้ององภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรา มีการจัดทำแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทาง	1. วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลัง ตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตฐานอุดม อุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนตรง สอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผน พัฒนาระบบบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	197	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	

หมายเหตุ ชรก.คือ ชำราชการ , พม. คือ พนักงานนมหวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลัง ตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดม คุณศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครอง สอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผน พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	อัตรา	163	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะศิลปศาสตร์

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสาขาวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	ตัวชี้วัด "จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	อัตรา	75	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะอุตสาหกรรม สิงหนะและออกแบบ แฟชั่น

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, คจป. คือ ลูกจ้างประจำ, คจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตราและมีการจัดทำแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดม ศึกษาศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครอง สอดคล้องกับภารกิจ (ยังไม่ไปตามมติคณะกรรมการ พัฒนามหาวิทยาลัยฯ	อัตรา	53	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน หน่วยงาน	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษาศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	อัตรา	7	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สำนักงานตรวจสอบภายใน
					8	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สำนักงานอธิการบดี	
					47	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองกลาง	

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ, พม.คือ พนักงานมหาวิทยาลัย, พร.คือ พนักงานราชการ, ลจป.คือ ลูกจ้างประจำ, ลจข.คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคคลต่อความต้องการศึกษากิจและศึกษากิจและศึกษากิจ (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจศึกษากิจ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
				หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	ตัวชี้วัด "จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเปลี่ยน" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ)	อัตรา	31	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองบริหารงานบุคคล
					59	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองคลัง
					37	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองนโยบายและแผน

หมายเหตุ ขรก.คือ ข้าราชการ, พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย, พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ)	38	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองพัฒนา นักศึกษา	
					13	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองวิเทศสัมพันธ์	
					17	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองสื่อสารองค์กร	

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจข. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1.วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ (ต่อ) การพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลัง ตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตราที่ตั้งของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตฐานอุดม อุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครอง สอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผน พัฒนามหาวิทยาลัยฯ)	15	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	กองศิลปวัฒนธรรม	
					20	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สำนักประกัน คุณภาพ	
					6	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	ศูนย์การจัดการ ความรู้	

หมายเหตุ ขรก.คือ ข้าราชการ, พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย, พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)
 เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	1. วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเสนอของบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)	ตัวชี้วัด "จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและมาตามฐานอุดมศึกษาคือ "ปรับเปลี่ยน" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครองสอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	อัตรา	12	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สถานีวิทยุเพื่อการศึกษา
					0	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	ศูนย์เฉพาะธุรกิจ	

หมายเหตุ ขรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจข. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรา มีการจัดทำแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	1.วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนเพื่อเสนอขอ งบประมาณ 2. จัดสรรอัตรากำลัง ตามความจำเป็นของ หน่วยงาน (ต่อ)	1.1 มีแผนอัตรา กำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ต่อ)	"จากเดิม" 1.1.1 จำนวนอัตรากำลังของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยและมาตรฐานอุดม อุดมศึกษา "ปรับเป็น" 1.1.1 จำนวนที่มีคนครอง สอดคล้องกับภารกิจ (เป็นไปตามมติคณะกรรมการ พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย)	51	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สถาบันวิจัยและ พัฒนา	
					98	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	
					46	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของอัตราที่มีเงิน	สำนักส่งเสริม วิชาการและ งานทะเบียน	

หมายเหตุ ชรก.คือข้าราชการ , พม. คือ พนักงานมหาวิทยาลัย , พร. คือ พนักงานราชการ, ลจป. คือ ลูกจ้างประจำ, ลจช. คือ ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.2 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
2. การพัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)	1. พัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. พัฒนาระบบ/ขั้นตอนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุใหม่ให้บุคคลที่มีคุณภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เช่น การเพิ่มการสอนภาษาอังกฤษ การเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์รับสมัครงานให้มากขึ้น เป็นต้น 2. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ของผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาการวิชาชีพ (ต่อ)	1.2 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร (ต่อ)	"จากเดิม" 1.2.1 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร "ปรับเป็น" 1.2.1 ทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ)	ระบบ	1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณบดีเทคโนโลยี	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สื่อสารมวลชน	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะบริหารธุรกิจ	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะวิศวกรรม ศาสตร์	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะศิลปศาสตร์	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบ	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การออกแบบ	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	การออกแบบ	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.2 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
				หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
2. การพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)	1. พัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. พัฒนาระบบ/ขั้นตอนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุใหม่ให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เช่น การเพิ่มการสอบภาษา อังกฤษ การเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์รับสมัครงานให้มากขึ้น เป็นต้น 2. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ มีอาชีพให้เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ของผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาการวิชาชีพ (ต่อ)	ตัวชี้วัด "จากเดิม" 1.2.1 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร "ปรับเป็น" 1.2.1 พบหนหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ	ระบบ	1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สำนักงาน ตรวจสอบภายใน
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สำนักงาน อธิการบดี	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองกลาง	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงาน บุคคล	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองคลัง	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองนโยบายและ แผน	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองพัฒนา นักศึกษา	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองวิเทศสัมพันธ์	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองสื่อสารองค์กร	
				1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กองศิลปวัฒนธรรม	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและมีระบบการสรรหาบุคลากรสอดคล้องความต้องการและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 1.2 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
2. การพัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)	1. พัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. พัฒนาระบบ/ขั้นตอนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุใหม่ให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เช่น การเพิ่มการสอบภาษาอังกฤษ การเพิ่มช่องทางภาษาอังกฤษ การเพิ่มช่องทางรับสมัครงานให้มากขึ้น เป็นต้น 2. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ มีอาชีพให้เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ของผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาการวิชาชีพ (ต่อ)	1.2 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร (ต่อ)	"จากเดิม" 1.2.1 จำนวนระบบของการสรรหาบุคลากร "ปรับเป็น" 1.2.1 พบหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร (เป็นไปตามมติคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย)	ระบบ	1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สำนักประกันคุณภาพ ศูนย์การจัดการ ความรู้ สถานวิจัยเพื่อการศึกษา สถาบันภาษา
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สถาบันวิจัยและพัฒนา	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
					1	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
 เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. พัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารงานสมัยใหม่ มีทักษะการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีทักษะการสื่อสารในระดับสากล ใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน/สั่งการ ปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นสากล เช่น การจัดโครงการพัฒนาบริหาร และเตรียมผู้บริหารทุกปี, โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศในระดับสื่อสารสากล(โปรแกรม Rosetta Stone)	2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	90	80	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ
						86	80	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์
						90	80	คณะศิลปศาสตร์
						90	80	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น
						80	80	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. พัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารงานสมัยใหม่ มีทักษะการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีทักษะการสื่อสารในระดับสากล ใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน/สั่งการ ปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นสากล เช่น การจัดโครงการพัฒนาบริหาร และเตรียมผู้บริหารทุกปี, โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศในระดับสื่อสารสากล(โปรแกรม Rosetta Stone) (ต่อ)	2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ต่อ)	2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร (ต่อ)	ร้อยละ	100	80	สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองบริหารงานบุคคล กองคลัง กองนโยบายและแผน กองพัฒนา นักศึกษากองวิศวกรรมศาสตร์
						100	80	
						90	80	
						100	80	
						90	80	
						100	80	
						100	80	
						90	80	
						90	80	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร				หน่วยงาน	
		แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม		ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่
3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	1. พัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารงาน สมัยใหม่ มีทักษะการบริหาร งานอย่างมืออาชีพ มีภาวะ ผู้นำ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีทักษะการสื่อสารในระดับ สากล ใช้ ICT ช่วยในการ บริหารงาน/ส่งการ ปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่ เป็นสากล เช่น การจัดโครงการพัฒนาบริหาร และเตรียมผู้บริหารทุกปี, โครงการเพิ่มขีดความ สามารถของบุคลากรด้าน ภาษาต่างประเทศในระดับ สื่อสารสากล(โปรแกรม Rosetta Stone) (ต่อ)	2.1 ผู้บริหาร ทุกระดับได้รับการ พัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง (ต่อ)	2.1.1 ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร (ต่อ)	100	80	สำนักประกัน คุณภาพ ศูนย์การจัดการ ความรู้ สำนักวิทยุเพื่อ การศึกษา สถาบันภาษา
					90	80	สถาบันวิจัยและ พัฒนา
					90	80	สำนักวิทยุบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ
					90	80	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 3.1 เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
				หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอรับค่าเป้าหมายใหม่	
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิโดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	1. พัฒนาคุณวุฒิอาจารย์โดยให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและสูงกว่าปริญญาเอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 2. จัดทำแผนลาศึกษาต่อ 3. การของบประมาณมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการศึกษา 4. การจัดสรรทุนการศึกษาโดยคณะกรรมการทุนการศึกษา มีกรอบและ - การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัย - การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพสูง 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สมัครรับทุน	3.1 เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น	ร้อยละ	0.18	20 โดยภาพรวมของคณะ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
			3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 1. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า 2. สาขาวิศวกรรมเครื่องกล 3. สาขาวิชาเทคนิคศึกษา 4. สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 5. สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 6. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ 7. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา 1. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นผ้าและเครื่องแต่งกาย 2. เทคโนโลยีการจัดการสินค้าแฟชั่น 3. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ 4. สาขาวิชาอุตสาหกรรมและการบริการอาหาร 5. สาขาวิชาอุตสาหกรรม 6. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คหกรรมศาสตร์ 7. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	10 20	20 โดยภาพรวมของคณะ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

เป้าประสงค์ที่ 3.1 เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิโดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ)	การศึกษจากแหล่งทุนภายนอก เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฯลฯ เป็นต้น	3.1 เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ			คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโทรทัศนและวิทยุกระจายเสียง	ร้อยละ	25		
				2. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์	ร้อยละ	15	20	โดยภาพรวมของคณะ
				3. สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม	ร้อยละ	15		
				4. สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน	-			
				1. สาขาวิชาการบัญชี	ร้อยละ	40		คณะบริหารธุรกิจ
				2. สาขาวิชาการจัดการ		36		
				3. สาขาวิชาการตลาด		41		
				4. สาขาวิชาการเงิน		33		
				5. สาขาวิชาการบริหาร		38	20	
				6. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ		14		โดยภาพรวมของคณะ
				7. สาขาวิชาการบริหารระหว่างประเทศ		100		

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนามาบุคลากรให้สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าอาชีพ (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 3.1 เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิจารย์ให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่		
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิโดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ)	1. พัฒนาคุณวุฒิจารย์ โดยให้ศึกษาระดับ ปริญญาเอกและสูงกว่า ปริญญาเอกทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ 2. จัดทำแผนการศึกษาต่อ 3. การของบประมาณ มหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุน ทุนการศึกษา	3.1 เพิ่มสัดส่วน คุณวุฒิจารย์ ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำ สาขาวิชาที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 1. สาขาวิทยาการสิ่งแวดล้อม 2. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ 3. สาขาวิชาวัสดุศาสตร์ อุตสาหกรรม 4. สาขาวิทยาศาสตร์ 5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์และ สถิติ	ร้อยละ	36	30	20	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
		4. การจัดสรรทุนการศึกษาโดยคณะกรรมการ ทุนการศึกษา มีกอบและ ดูงาน - การจัดสรรทุนการศึกษา ให้แก่อาจารย์ของ มหาวิทยาลัย - การจัดสรรทุนการศึกษา ให้แก่บุคลากรภายนอกที่มี ศักยภาพสูง 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ อาจารย์สมัครรับทุน (ต่อ)		1. สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม 2. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล 3. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า 4. สาขาวิชาวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ 5. สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 6. สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคา ทรอนิกส์ 7. สาขาวิศวกรรมโยธา 8. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต เครื่องมือและแม่พิมพ์ 9. สาขาวิชาเทคโนโลยีแม่พิมพ์ เครื่องประดับ 10. สาขาวิชาวิศวกรรมจัดการ อุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืน	ร้อยละ	9		20	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.1 เพิ่มสัดส่วนคณาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิโดยมีภารกิจกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ)	การศึกษาจากแหล่งทุนภายนอก เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี,สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฯลฯ เป็นต้น 6. สร้างแรงจูงใจ เช่น การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษแก่พนักงานมหาวิทยาลัยวุฒิปริญญาเอก (ต่อ)	3.1 เพิ่มสัดส่วนคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 1. สาขาวิชาการโรงแรม 2. สาขาวิชาภาษาไทยประยุกต์ 3. สาขาวิชาการท่องเที่ยว 4. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล 5. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป	ร้อยละ ร้อยละ	25 33.33 63.64 33.33	20 โดยภาพรวมของคณะ	คณะศิลปศาสตร์
				1. สาขาวิชาเทคโนโลยีเสื้อผ้า 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งทอ 3. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ 4. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	ร้อยละ	25 25 25	20 โดยภาพรวมของคณะ	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
				1. สาขาวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม 2. สาขาวิชาการออกแบบบรรจุภัณฑ์	ร้อยละ	20 10	20 โดยภาพรวมของคณะ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
				3. สาขาวิชาสถาปัตยกรรม	ร้อยละ	-	-	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีข้อกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน	1. พัฒนาอาจารย์ใหม่ตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น	1. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายงานผลักดันเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นระดับสูงขึ้น 2. ผลักดันและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงานโดยการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. พัฒนาอาจารย์ในระบบผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้มีตำแหน่งทางวิชาการโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานที่สะท้อนถึงคุณภาพ (Hand-on) ผลงานเป็นที่ประจักษ์ งานสร้างสรรค์ งานให้บริการสังคม 4. สร้างความตระหนักเพื่อให้เกิดการสายวิชาการเห็นความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดย - จัดสัมมนาและศึกษาวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขรวมถึงการวิเคราะห์	3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น	3.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น 1. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า 2. สาขาวิศวกรรมเครื่องกล 3. สาขาวิชาเทคนิคศึกษา 4. สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 5. สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร 6. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม 7. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	ร้อยละ	- - - 0.07 - - -	- - - 30 - - -	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
				1. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นผ้าและเครื่องแต่งกาย 2. เทคโนโลยีการจัดการสินค้าแฟชั่น 3. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ 4. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร 5. สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร 6. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์ 7. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	- 5 10 10 5 100	- 30 - - - -	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน		
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่			
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีภารกิจกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (ต่อ)	ข้อมูลจำนวนอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีเพื่อวางแผนเร่งรัดพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป - จัดทำแผน/เส้นทางความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น จัดทำรายชื่อผู้สมัครสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปีและแต่ละปี 5. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละตำแหน่ง - เผยแพร่หลักเกณฑ์วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง	3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น 1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ 3. สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม 4. สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน	ร้อยละ	10	10	30	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	
				1. สาขาวิชาการบัญชี 2. สาขาวิชาการจัดการ 3. สาขาวิชาการตลาด 4. สาขาวิชาการเงิน 5. สาขาวิชาระบบสารสนเทศ 6. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 7. สาขาวิชาการระหว่างประเทศ	ร้อยละ	10	8	15	30	คณะบริหารธุรกิจ
				1. สาขาวิทยุสื่อสารสิ่งแวดล้อม 2. สาขาวิชาการคอมพิวเตอร์ 3. สาขาวิชาวัสดุศาสตร์ อุตสาหกรรม 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร 5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ	ร้อยละ	35	10	10	30	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
					ร้อยละ	55	35	35	35	โดยภาพรวมของคณะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่		
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีภาระทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน 2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ 10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	ทางวิชาการทางเว็บไซต์ - จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานทางวิชาการที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ - จัดทำคู่มือในการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานให้ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ 6. จัดหาพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชา เพื่อใช้ประกอบใบการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการทางเว็บไซต์ - ส่งเสริมให้มีระบบที่เชื่อมโยงในคณะเพื่อตรวจสอบผลงานก่อนนำเสนอ	3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น 1. สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม 2. สาขาวิศวกรรมเครื่องกล 3. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า 4. สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 5. สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 6. สาขาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์ 7. สาขาวิศวกรรมโยธา 8. สาขาวิศวกรรมการผลิตเครื่องมือและแม่พิมพ์ 9. สาขาเทคโนโลยีแม่พิมพ์เครื่องประดับ 10. สาขาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืน	ร้อยละ	7	30	ร้อยละ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
					ร้อยละ	17		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	15		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	7		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	9		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	20		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	14	30	ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	13		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	16		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	100		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	62.5		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	33.33		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	18.18	30	ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	33.33		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์
					ร้อยละ	17.72		ร้อยละ	คณะศิลปศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอรับค่า เป้าหมายใหม่	
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีภารกิจกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ประจำตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (ต่อ)	มหาวิทยาลัยฯ เช่น การใช้สัญลักษณ์การพิสูจน์อักษร เป็นต้น 7. การกำหนดมาตรการและบทลงโทษหากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด 8. สร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้ - การจ่ายเงินสนับสนุนแก่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ในอัตรา ดังนี้ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สองหมื่นบาท.รองศาสตราจารย์ สี่หมื่นบาท.ศาสตราจารย์ หนึ่งแสนบาท - สนับสนุนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดทำผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของตำรา/หนังสือก่อนนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินตำรา/หนังสือ	3.2 เพิ่มสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น (ต่อ)	3.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น 1. สาขาวิชาเทคโนโลยีเสื้อผ้า 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งทอ 3. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ 4. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	ร้อยละ	45 45 45 45	30 โดยภาพรวมของคณะ	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
				1. สาขาวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม 2. สาขาวิชาการออกแบบบรรจุภัณฑ์ 3. สาขาวิชาสถาปัตยกรรม	ร้อยละ	10 10	30 โดยภาพรวมของคณะ	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ประจำสาขาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่		
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพ	1. พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ	1.พัฒนาอาจารย์โดยพัฒนาความรู้เชิงวิชาการ/วิชาชีพ และทักษะการสอน เทคนิค การสอน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาสื่อการสอนและการใช้สื่อการสอน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ การประเมินผู้เรียน การประเมินการสอน ทักษะภาษาต่างประเทศ ให้ความรู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมทั้งระดับชาติและนานาชาติ 2. พัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการทําราชการ/การนำเสนอผลงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นสากล 3. ผลักดันให้อาจารย์เข้าไปฝังตัวในสถานประกอบการในทุกคณะ 4.สร้างแรงจูงใจในการจ่ายเงินรางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์บทความในวารสารระดับชาติและระดับนานาชาติให้แก่ นวัตกรรม ได้แก่ 4.1 วารสารระดับชาติ	3.3 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพใน การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน 1. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า 2. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล 3. สาขาวิชาเทคนิคศึกษา 4. สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 5. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 6. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ 7. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา 1. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นผ้า และเครื่องแต่งกาย 2. เทคโนโลยีการจัดการสินค้าแฟชั่น 3. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ 4. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 5. สาขาวิชาอุตสาหกรรม การบริการอาหาร 6. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คหกรรมศาสตร์ 7. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	ร้อยละ	90 90 90 90 90 90 90	90 90 90 90 90 90 90	โดยภาพรวมของคณะ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม
					ร้อยละ	100 100 100 100 100 100 90			คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนามาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ประจำสาขาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพในกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย		หน่วยงาน							
						ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่								
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (ต่อ)	- TCL กลุ่ม 1 เงินรางวัล บทความวิจัยจำนวนเจ็ดฉบับ บทความวิชาการห้าฉบับ - TCL กลุ่ม 2 เงินรางวัล บทความวิจัยห้าฉบับ บทความวิชาการสามฉบับ 4.2 วารสารระดับนานาชาติ ที่มีค่าคอโกลด์มาตรฐาน การติดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank) เงินรางวัลบทความวิจัย สองฉบับ บทความวิชาการ หนึ่งฉบับ 4.3 วารสารระดับนานาชาติ มีค่าคอโกลด์ ตามฐานข้อมูล การติดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank) ดังนี้ - คอโกลด์ 1 (Q1) เงินรางวัล บทความวิจัยหกฉบับ บทความวิชาการสามฉบับ	3.3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน 1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ 3. สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย 4. สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน 1. สาขาวิชาการบัญชี 2. สาขาวิชาการจัดการ 3. สาขาวิชาการตลาด 4. สาขาวิชาการเงิน 5. สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศ 6. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 7. สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ 1. สาขาวิทยาการสิ่งแวดล้อม 2. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ 3. สาขาวิชาวัสดุศาสตร์ อุตสาหกรรม 4. สาขาวิทยาศาสตร์ 5. สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ	ร้อยละ	ร้อยละ	95	95	95	95	90	โดยภาพรวมของคณะ	คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน			
					ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100	100	โดยภาพรวมของคณะ	คณะบริหารธุรกิจ
					ร้อยละ	75	75	75	75	75	75	75	75	โดยภาพรวมของคณะ	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ประจำสาขาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน										
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่											
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (ต่อ)	- คอโหลที่ 2 (O2) เงินรางวัล บทความวิจัยที่มีนวัต บทความวิชาการสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน - คอโหลที่ 3 (O3) เงินรางวัล บทความวิจัยที่มีนวัต บทความวิชาการสองหมื่นบาท - คอโหลที่ 4 (O4) เงินรางวัล สมมติบท บทความเรียง หนึ่งหมื่นห้าพันบาท 5. การให้เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการนำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ ได้แก่ - ค่าเครื่องบินเที่ยวไปและกลับ และค่าเดินทางภายในประเทศที่นำเสนองาน - ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พัก 6. สนับสนุนให้มีการพัฒนา งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ที่บูรณาการหน่วยงานและ	3.3 อาจารย์ประจำสาขาวิชาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	3.3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	คณะวิศวกรรมศาสตร์										
					ร้อยละ	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	โดยภาพรวมของคณะ	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 3.3 อาจารย์ประจำสาขาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพในกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน		
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่			
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะวิชาชีพ (ต่อ)	1. พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (ต่อ)	องค์ความรู้ตามความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ระดับชาติ ภูมิภาค และระดับนานาชาติ 7. นำเสนอผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม สู่การตีพิมพ์ เผยแพร่องค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีสำหรับภาคการผลิตและบริการ โดยดำเนินการแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการจัดการความรู้ การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติและการอบรมเชิงปฏิบัติการ 8. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น และภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศในการทำงานวิจัย การใช้เครื่องมือวิจัย และการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพนักวิจัยและเพิ่มคุณภาพงานวิจัยของมหาวิทยาลัยฯ	3.3 อาจารย์ประจำสาขาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพในกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	3.3.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน 1. สาขาวิชาการโรงแรม 2. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ 3. สาขาวิชาการท่องเที่ยว 4. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล 5. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป	ร้อยละ	0	0	0	0	คณะศิลปศาสตร์
				1. สาขาวิชาเทคโนโลยีเสื้อผ้า 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีเคมีสิ่งทอ 3. สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ 4. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	ร้อยละ	90	90	90	90	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
				1. สาขาวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม 2. สาขาวิชาการออกแบบบรรจุภัณฑ์ 3. สาขาวิชาสถาปัตยกรรม	ร้อยละ	80	80	80	80	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ 3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตามแผนเดิม	ขอปรับค่าเป้าหมายใหม่	
7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถสมรรถนะโดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาระยะเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	1. พัฒนาคุณวุฒิโดยใช้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การส่งเสริมสนับสนุนการลาศึกษาต่อ - การสนับสนุนทุนการศึกษา 2. พัฒนาระบบควบคุมก้าวหน้าในสายงาน ผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นระดับสูงขึ้น - มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - จัดโครงการอบรมสัมมนา เรื่องเส้นทางความก้าวหน้า การประเมินผลงาน เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงานมาให้ความรู้ 3. สร้างแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อเสนอขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ 3.1 การจ่ายเงินสนับสนุนแก่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในอัตรา ดังนี้	3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะความสามารถก้าวหน้าในอาชีพ	3.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ	90	90	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
						90	90	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
						90	90	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์
						100	90	สื่อสารมวลชน
						85	90	คณะบริหารธุรกิจ
						90	90	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
						31.03	90	คณะวิศวกรรมศาสตร์
						90	90	คณะศิลปศาสตร์
						90	90	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
						90	90	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
						90	90	สำนักงานตรวจสอบภายใน
						90	90	สำนักงานอธิการบดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถสมรรถนะโดยมีบทบาทนำแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ)	- ดำเนินระดับชำนาญงาน จำนวนสามพันบาท - ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวนหกพันบาท - ตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวนแปดพันบาท - ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนหนึ่งหมื่นบาท - ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จำนวนสองหมื่นบาท - ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษจำนวนห้าหมื่นบาท 3. พัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริการ จริยธรรม คุณธรรม การสังคมเชิงวิชาชีพในวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การร่วมแรงร่วมใจ อาทิ เช่น - การจัดโครงการอบรมความรู้ด้านภาษาอังกฤษ โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้าน	3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและมีความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)	3.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละ	90	90	กองกลาง
					90	90	กองบริหารงานบุคคล	
					90	90	กองคลัง	
					90	90	กองนโยบายและแผน	
					90	90	กองพัฒนา	
					90	90	นักศึกษา	
					90	90	กองวิเทศสัมพันธ์	
					90	90	กองสื่อสารองค์กร	
					90	90	กองศิลปวัฒนธรรม	
					90	90	สำนักประกันคุณภาพ	
90	90	ศูนย์การจัดการความรู้						
90	90	สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาศึกษา						
90	90	สถาบันภาษา						

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)
เป้าประสงค์ที่ 3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่	มาตรการ	แนวทาง การดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน
					หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตามแผนเดิม	ขอปรับค่า เป้าหมายใหม่	
7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถสมรรถนะ โดยมีบทบาททดแทน การพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (ต่อ)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ)	ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารสากล เข้าเรียนด้วยโปรแกรม Rosetta Stone, การเรียนภาษาอังกฤษออนไลน์ ด้วยโปรแกรม SPEEXX, โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานวิชาการ เป็นต้น - การจัดโครงการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี เช่น โครงการฝึกอบรมหลักสูตร CompTIA IT Fundamentals - การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ - การโครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และบริหารพัสดุสิน - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาบุคลากรด้านสื่อองค์กร - โครงการพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานพหุหน้าที่ พนักงานชั้นยอด “ซัพซี้ ปลอดภัย สร้างวินัยจราจร” “เล่า 4. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและสมรรถนะและ ความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)	3.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)	90	90	90	สถาบันภาษา
					90	90	90	สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน