



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รอบ ๖ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สารบัญ

	หน้า
รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)	๑
ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย	๓
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๕
๒.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	๕
๒.๒ การสรรหาบุคลากร	๘
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๙
๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร	๙
๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	๑๑
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๒
๔.๒ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓
๔.๒.๑ การศึกษาต่อ	๑๓
๔.๒.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา	๑๗
๔.๒.๓ จำนวนคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๘
๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐
๔.๓.๑ มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐
๔.๓.๒ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐
๔.๓.๓ จำนวนผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒๑
๔.๓.๔ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	๒๒
๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร	๒๓
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓๐
๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๓๒
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๓๕
๖.๑ การให้คุณให้โทษ	๓๕
- การดำเนินการจรรยาบรรณ	๓๕
๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ	๔๐
๖.๒.๑ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๔๐
๖.๒.๒ การจัดสวัสดิการ	๔๓
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย	๔๖

สารบัญ

	หน้า
๖.๒.๓ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๔๗
๖.๒.๔ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๕๐
๖.๒.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๕๑
ส่วนที่ ๒	
รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕๒
ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)	๕๕
ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)	๕๖
Balance Score Card ความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕๗
ส่วนที่ ๓	๕๘
ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข	
ภาคผนวก	
➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๒๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๖๑

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ การสรรหาผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย การสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก

๒.๒ การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย

- การแต่งตั้งบุคลากรโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

- การแต่งตั้งบุคลากรโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยคณบดี/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา/หมวดวิชา และผู้อำนวยการกอง/สถานี/ศูนย์

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.๒ การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๒.๑ การศึกษาต่อ

๔.๒.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
- ๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ
- ๕.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำ

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ๖.๑ การให้คุณให้โทษ ประกอบด้วย การดำเนินการจรรยาบรรณ
- ๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย
 - ๖.๒.๑ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
 - ๖.๒.๒ การจัดสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย
 - ๖.๒.๓ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
 - ๖.๒.๔ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
 - ๖.๒.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

- ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

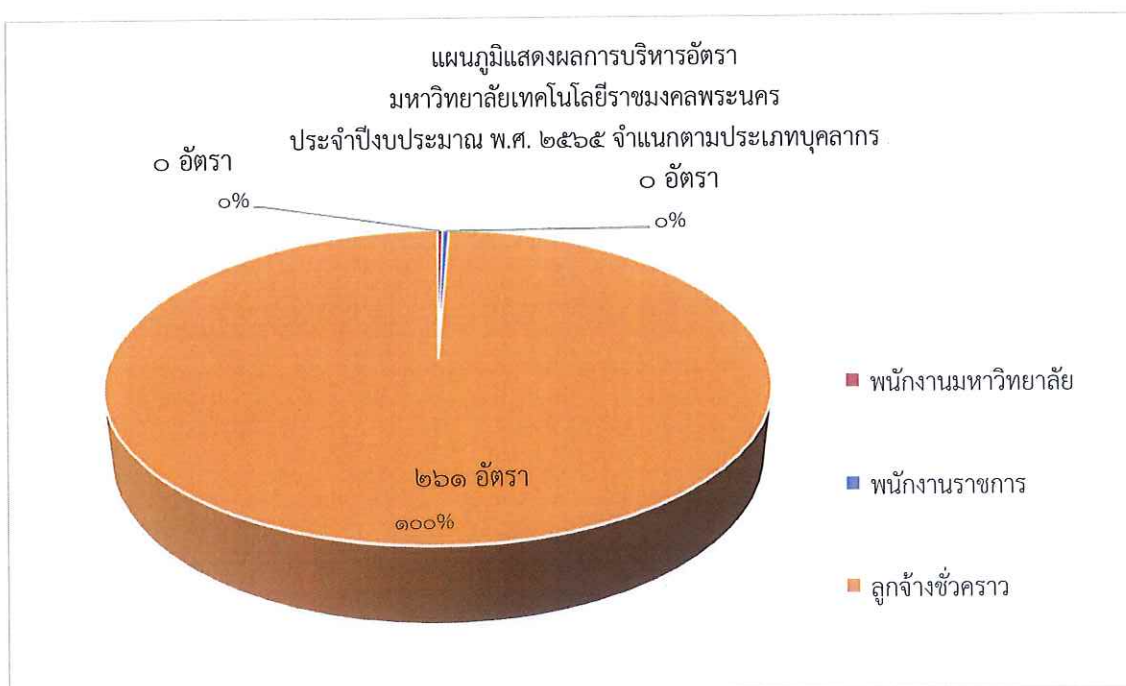
- ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน จำนวน ๑ คน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี

- ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ปัญหาและอุปสรรค
- แนวทางแก้ไข

ลำดับที่	หน่วยงาน	การบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนอัตรากำลัง)												
		แผน					ผล							
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
๒๘	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๓	๓	
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๔	๕	-	-	-	-	๔	๕	
๓๑	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	
รวม		๑๖	๖	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔	-	-	-	๑๐	๒๕๑	๒๖๑	



ตัวชี้วัด

ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สูตรการคำนวณ	$\frac{\text{จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน} \times 100}{\text{จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$	$= \frac{261 \times 100}{284} = 91.90$
--------------	---	--

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบค่าเป้าหมาย
ร้อยละ	100	91.90	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย การสรรหาผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา การสรรหาบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบัน สำนัก และกอง ในส่วนของคณะ มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแต่ละชุด ดำเนินการเพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เว็บบอร์ดทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e - Document) สื่อสังคมออนไลน์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ Line, Facebook, Instagram, twitter และประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ ได้แก่ มติชน ไทยรัฐ เดลินิวส์ เพื่อสร้างการรับรู้และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนตำแหน่ง)		
		แผน	ผล	หมายเหตุ
๑	คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๑	๑	-
๒	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑	-
๓	คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๑	-
๔	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๑	-
รวม		๔	๔	-

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา
สูตรการคำนวณ

จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	$X \ ๑๐๐ = \frac{๔ \ X \ ๑๐๐}{๔} = ๑๐๐$
จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน	๔

ผลการดำเนินงาน

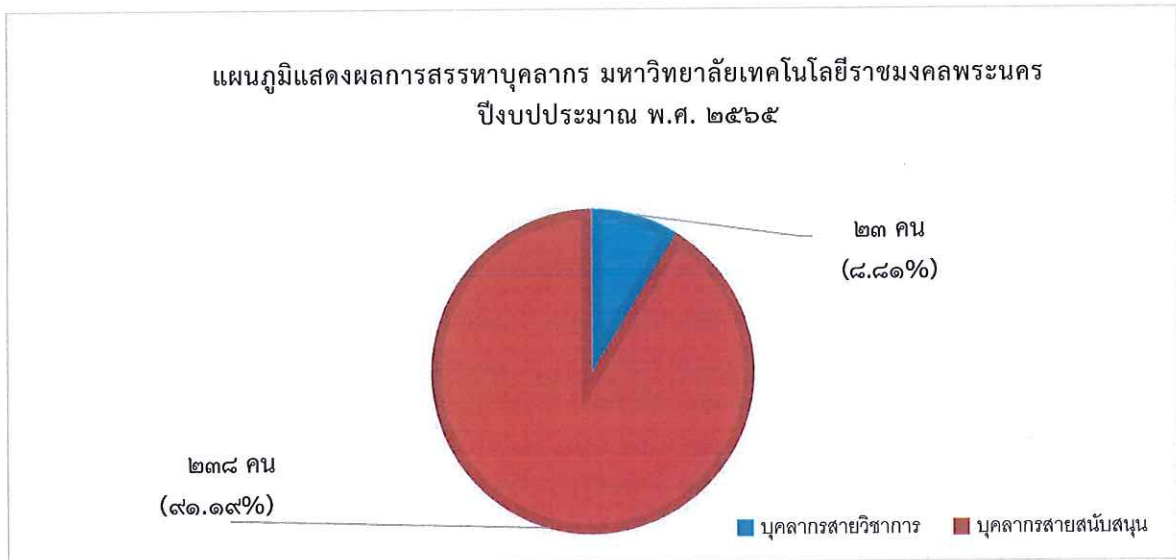
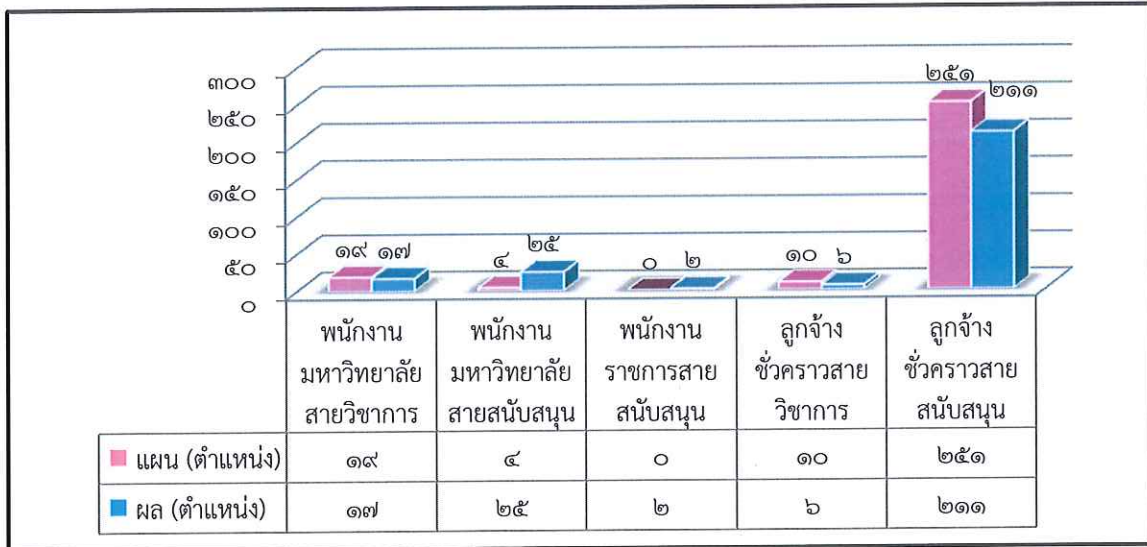
หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒.๒ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๒๖๑ ตำแหน่ง ดังนี้

การสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตำแหน่ง)														
ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน						ผล						
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘	๒	-	-	๑	๒	๕	
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๒๘	๓๑	-	๑	-	-	๒๗	๒๘	
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๕	๕	๑	-	๑	-	๘	๑๐	
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๔๒	๔๒	๔	๑	-	๒	๔๐	๔๗	
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๕	๑๒	-	-	-	-	๖	๖	
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๓๕	๓๘	๔	๑	-	๑	๒๕	๓๕	
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒	๒	-	-	๑	๑๐	๑๓	
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕	
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖	๔	-	-	-	๕	๙	
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖	-	๒	-	-	๕	๗	
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๓	๒๓	-	๓	-	-	๑๕	๒๖	
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๗	๗	-	๒	-	-	๕	๗	
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๒	
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕	
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒	
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	๐	
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๐	-	๑	-	-	-	๑	
๑๙	กองกลาง	-	-	-	-	๑๐	๑๐	-	๑	-	-	๘	๙	
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘	-	๒	-	-	๕	๗	
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒	-	๖	-	-	-	๖	
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	-	๑	-	-	๕	๖	
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๕	๕	
๒๖	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๘	๘	
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	๐	
๒๘	สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	๐	
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๓	๓	
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๒	๒	
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๙	๔	-	-	-	๒๓	-	-	-	-	-	๐	
	รวม	๑๙	๔	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔	๑๗	๒๕	๒	๖	๒๑๑	๒๖๑	

หมายเหตุ เป็นการสรรหาบุคลากรตามอัตราว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสรรหาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา
สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา}}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}} \times 100 = \frac{261 \times 100}{284} = 91.90$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๙๑.๙๐	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

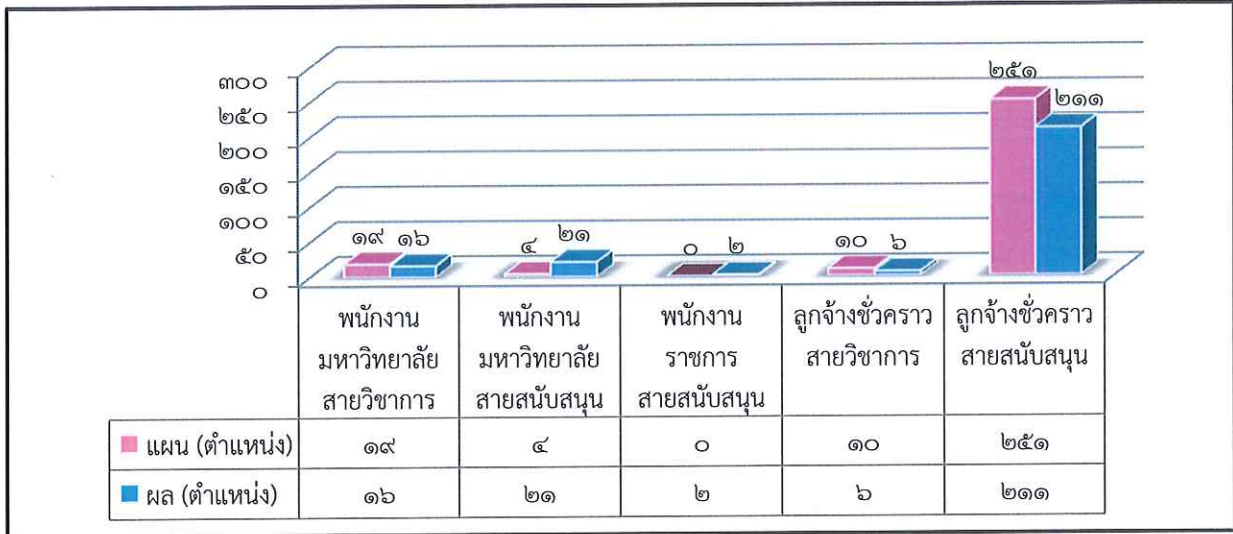
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เมื่อมหาวิทยาลัยดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติการประจำปีแล้ว และได้บรรจุบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ รวมถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และได้แต่งตั้งบุคลากร ประกอบด้วย การแต่งตั้งบุคลากรโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และการแต่งตั้งบุคลากรโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา / หมวติวิชา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

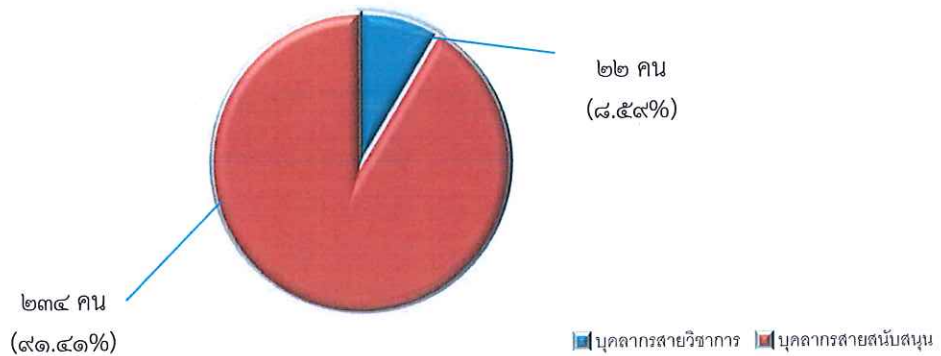
๓.๑ การบรรจุและจ้างบุคลากร จำนวน ๒๕๖ คน ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน					ผล						
		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘	๑	-	-	๑	๖	๘
๒	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๒๘	๓๑	๔	๑	-	-	๒๗	๓๒
๓	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๙	๙	-	-	๑	-	๘	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๔๒	๔๒	๓	๑	-	๒	๔๖	๔๖
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒	๑	๑	-	-	๖	๘
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๓๕	๓๘	๓	๓	-	๑	๒๙	๓๖
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒	๑	๑	-	๑	๑๐	๑๓
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖	๓	-	-	-	๕	๘
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖	-	๒	-	-	๕	๗
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๓	๒๓	-	๓	-	-	๑๙	๒๖
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๗	๗	-	๒	-	-	๕	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอณุมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	กองกลาง	-	-	-	-	๑๐	๑๐	-	๑	-	-	๘	๙
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๕	๕
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒	-	๓	-	-	-	๓
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕	-	๑	-	-	๕	๖
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖	-	-	-	-	๕	๕
๒๖	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	๘	๘	-	-	-	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถานีวิจัยสารสนเทศเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-	-	-	๓	๓
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๒	๒
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๙	๔	-	-	-	๒๓	-	-	-	-	-	-
	รวม	๑๙	๔	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔	๑๖	๒๑	๒	๖	๒๑๑	๒๕๖

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการบรรจุและการจ้างบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



แผนภูมิแสดงการบรรจุและการจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}} \times 100 = \frac{256 \times 100}{294} = 87.07$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๘๗.๐๗	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๓.๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน						ผล							
		แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร						แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร							
		รองคณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ สถาบัน/	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม	คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ สถาบัน/	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม
๓	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	๒	-	๓	-	๕	-	-	-	-	-	๕	
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	๔	๔	-	๗	-	๑๑	-	๒	๓	-	๓	-	๕
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๒	-	๓	-	๕	-	-	-	-	-	๐	
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๑	-	๔	-	๕	-	-	-	-	-	๑	
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑	๑	-	๔	-	๕	-	-	-	-	-	๐	
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔	๔	-	๑๐	-	๑๙	-	-	-	-	-	๐	
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๔	-	๔	-	-	-	-	๒	-	๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	-	-	๔	-	๒	-	๖	-	๑	-	-	๑	-	๒
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๑	๔	๔	-	๓	-	๑๒	๓	๖	๖	-	๖	-	๑๕
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑	๑	-	-	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	๒	-	-	-	๓	-	๓	๓	-	-	-	๖
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	๑	๒	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๐
๑๓	สถาบันภาษา	-	๑	๒	-	-	-	๓	-	๑	-	๑	-	-	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัล และหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๐
๑๖	กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๗	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๒
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓๑	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๓๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
	รวม	๔	๑๕	๓๒	๐	๕๐	๑	๙๖	๒	๔	๑๐	๑	๖	๗	๓๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	X ๑๐๐ =	$\frac{๓๕}{๑๐๐} \times ๑๐๐$	= ๓๖.๕๖
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน		๙๖	

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	๓๖.๕๖	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

หมายเหตุ อยู่ระหว่างการสรรหาคณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์และคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งอยู่ระหว่างการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว รายละเอียดดังตารางนี้

สรุปจำนวนผู้สมัครที่มีสิทธิเข้ารับการประเมิน									
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ									
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน			ผล				
		ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	รวม	ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	รวม		
		ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๙	-	๙	-	-	-	
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๓	-	๑๓	-	-	๓	
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๖	-	๖	-	๔	๔	
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑๓	-	๑๓	-	-	-	
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๒	-	๑๒	-	-	-	
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๙	-	๙	-	-	-	
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๒	-	๒	-	-	-	
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๕	-	๕	-	๕	๕	
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๐	-	๑๐	-	๒	๒	
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๔	-	๔	-	-	-	
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑๕	๑	๑๖	-	๗	๘	
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๙	-	๙	-	๗	๗	
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	-	๓	-	๓	-	-	-	
๑๔	กองกลาง	-	๔	๑	๕	-	-	-	
๑๕	กองคลัง	๑	๑๖	๑	๑๗	-	๑๕	๑๕	
๑๖	กองนโยบายและแผน	-	๘	-	๘	-	-	๕	
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	-	๙	๑	๑๐	-	๓	๓	
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	-	๙	-	๙	-	๗	๗	
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	-	๔	-	๔	-	-	-	
๒๐	กองศิลปวัฒนธรรม	-	๓	-	๓	-	-	-	
๒๑	กองสื่อสารองค์การ	-	๒	-	๒	-	-	-	
๒๒	สำนักประกันคุณภาพ	-	๔	-	๔	-	-	-	
๒๓	สถาบันวิทยุเพื่อการศึกษาสาธารณะ	-	-	-	๐	-	-	-	
๒๔	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	๐	-	-	-	
๒๕	ศูนย์การจัดการความรู้	-	๑	-	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑๗๐	๔	๑๗๕	๐	๕๘	๑	๕๙

หมายเหตุ โดยมีผู้อยู่ระหว่างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาประเมินผลการประเมิน ๑๕ ราย และอยู่ระหว่างคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ๗๙ ราย และอยู่ระหว่างประเมินผลงาน ๒๐ ราย ลาออก ๑ ราย และเปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นอาจารย์ ๑ ราย

ตัวชี้วัด แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	$X ๑๐๐ = \frac{๕๙}{๑๐๐} X ๑๐๐ = ๓๓.๗๑$
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน	๑๗๕

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๓๓.๗๑	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๒ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

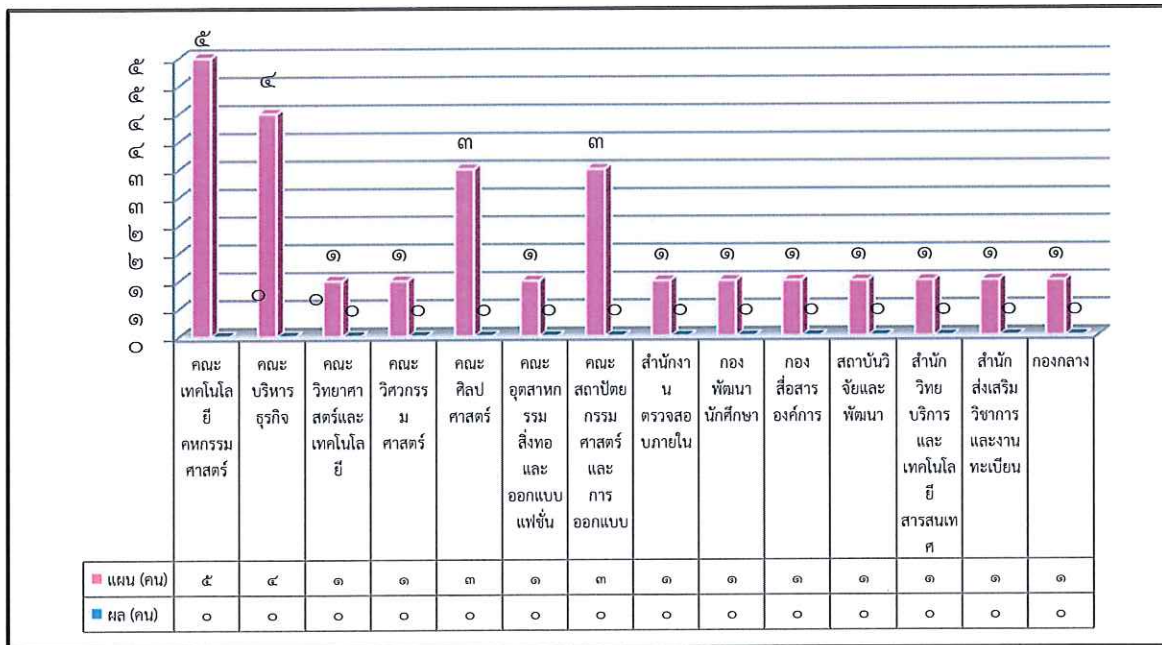
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยมหาวิทยาลัยได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนดังกล่าว ซึ่งเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารของคณะ และคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ วงเงินงบประมาณ และรายละเอียดอื่น ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีผลการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ดังนี้

๔.๒.๑ การศึกษาต่อ

โดยคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเห็นชอบให้บุคลากรไปสอบตามแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๕ คน ซึ่งขณะนั้นบุคลากรที่อยู่ในแผนฯ ทั้งหมด อยู่ระหว่างการไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ

ลำดับ ที่	แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแสดงผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนฯ ที่สอบผ่าน (จำนวนคน)						
	หน่วยงาน	แผน			ผล		
		จำนวนบุคลากรที่ ขอไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ	รวม จำนวน ทั้งสิ้น	รวม จำนวน ทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่อยู่ ในแผนฯที่สอบผ่าน	รวม จำนวน ทั้งสิ้น	รวม จำนวน ทั้งสิ้น
ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	
๑	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๕	๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ ไปสอบฯ		
๒	คณะบริหารธุรกิจ	-	๔	๔			
๓	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑	๑			
๔	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	๑			
๕	คณะศิลปศาสตร์	๑	๒	๓			
๖	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑			
๗	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๒	๓			
๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑			
๙	กองพัฒนานักศึกษา	๑	-	๑			
๑๐	กองสื่อสารองค์กร	๑	-	๑			
๑๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	๑			
๑๒	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑			
๑๓	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๑			
๑๔	กองกลาง	๑	-	๑			
	รวมจำนวน	๕	๑๗	๒๕	-	-	-

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และแสดงจำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน



หมายเหตุ ผลเป็นศูนย์ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมดอยู่ระหว่างการไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งหมด}} \times 100 = \frac{0 \times 100}{25}$$

ผลการดำเนินงาน

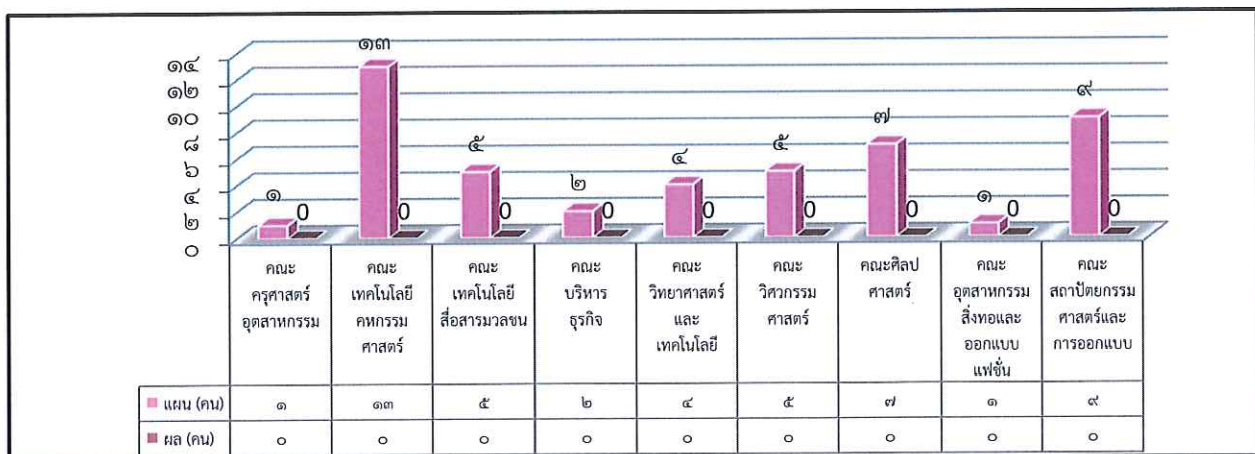
หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	อยู่ระหว่างดำเนินการไปสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

- บุคลากรสายวิชาการ มีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๔๗ คน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มีนาคม ๒๕๖๕) ยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนอาจารย์อยู่ระหว่างศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา		รวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคิดเป็นร้อยละ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๑	-	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๓	๑๓	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๕	๕	-	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๒	๒	-	-	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	*๕	๔	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๕	๕	-	-	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๗	๗	-	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๙	๙	-	-	-	-
	รวมจำนวน	-	๔๘	๔๗	-	-	-	-

*หมายเหตุ นายพลกฤษณ์ คุ่มกล้า ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แจ้งการสำเร็จการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ อยู่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

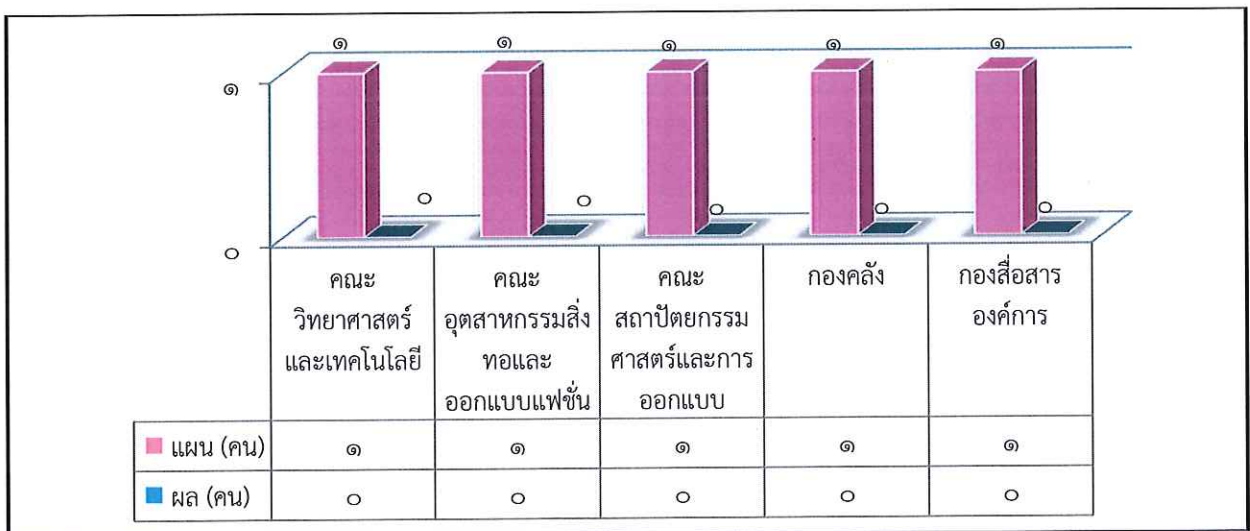
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



- บุคลากรสายสนับสนุน มีผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน ๕ คน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มีนาคม ๒๕๖๕) ยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อมูลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)						
		แผน			ผล			
		จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนสายสนับสนุนอยู่ระหว่างศึกษาต่อ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา		รวมจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคิดเป็นร้อยละ
		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
๑	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	-	-	-
๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	๑	-	-	-	-
๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	-	๑	-	-	-	-
๔	กองคลัง	๑	-	๑	-	-	-	-
๕	กองสื่อสารองค์การ	๑	-	๑	-	-	-	-
	รวมจำนวน	๕	-	๕	-	-	-	-

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และแสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



๔.๒.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา

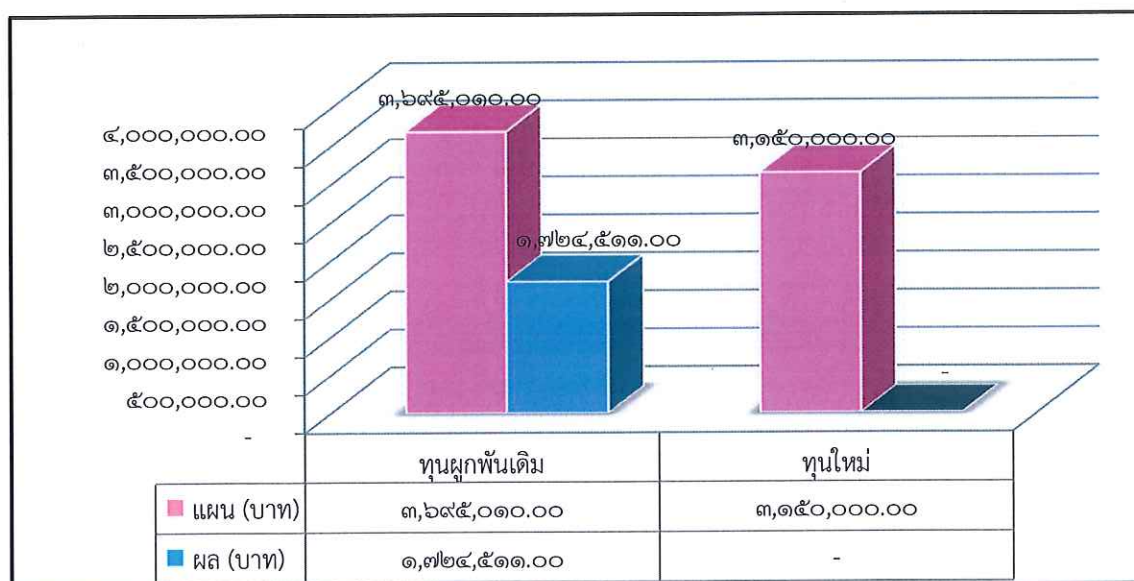
โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งได้จัดสรรทุนการศึกษา เป็นจำนวนทุน ๕๑ ทุน รวมเป็นจำนวนเงินทุนทั้งสิ้น ๖,๘๔๕,๐๑๐ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม เป็นจำนวนทุน ๒๖ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๖๙๕,๐๑๐ บาท โดยแยกเป็น ระดับปริญญาโท จำนวน ๕ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๒๕๙,๙๘๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๑ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๔๓๕,๐๓๐ บาท

- ทุนใหม่ เป็นจำนวนทุน ๒๕ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยเป็นทุนระดับปริญญาโท จำนวน ๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๒ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ คน แบ่งเป็นระดับปริญญาเอก ๑๗ คน ระดับปริญญาโท ๘ คน ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการไปสอบตามแผนฯ จึงไม่มีผลการดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๕)

ทุนที่ จัดสรร	แผนการจัดสรรทุนการศึกษาและแสดงผลการจัดสรรทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนบาท/ร้อยละ)												
	แผน						ผล						
	จำนวนคนตาม แผน (คน)		รวม จำนวน คนตาม แผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวน เงินที่จัดสรร เป็นทุน การศึกษา (บาท)	จำนวนคนที่ ได้รับทุนตาม แผน(คน)		รวม จำนวน คนที่ได้รับทุน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่เบิกจ่ายเป็น ทุนการศึกษา(บาท)		รวมจำนวน เงินที่เบิกจ่าย เป็นทุน การศึกษา (บาท)	การเบิกจ่าย เงินทุน การศึกษา คิดเป็นร้อย ละ
	ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		ป.โท	ป.เอก		
ทุน ผูกพัน เดิม	๕	๒๑	๒๖	๒๕๙,๙๘๐	๓,๔๓๕,๐๓๐	๓,๖๙๕,๐๑๐	๕	๒๑	๒๖	๑๕๗,๙๐๗	๑,๕๖๖,๖๐๔	๑,๗๒๔,๕๑๑	๔๖.๖๗
ทุนใหม่	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๗	๔๔	๕๑	๔๐๙,๙๘๐	๖,๔๓๕,๐๐๐	๖,๘๔๕,๐๑๐	๕	๒๑	๒๖	๑๕๗,๙๐๗	๑,๕๖๖,๖๐๔	๑,๗๒๔,๕๑๑	๔๖.๖๗

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสรรทุนการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

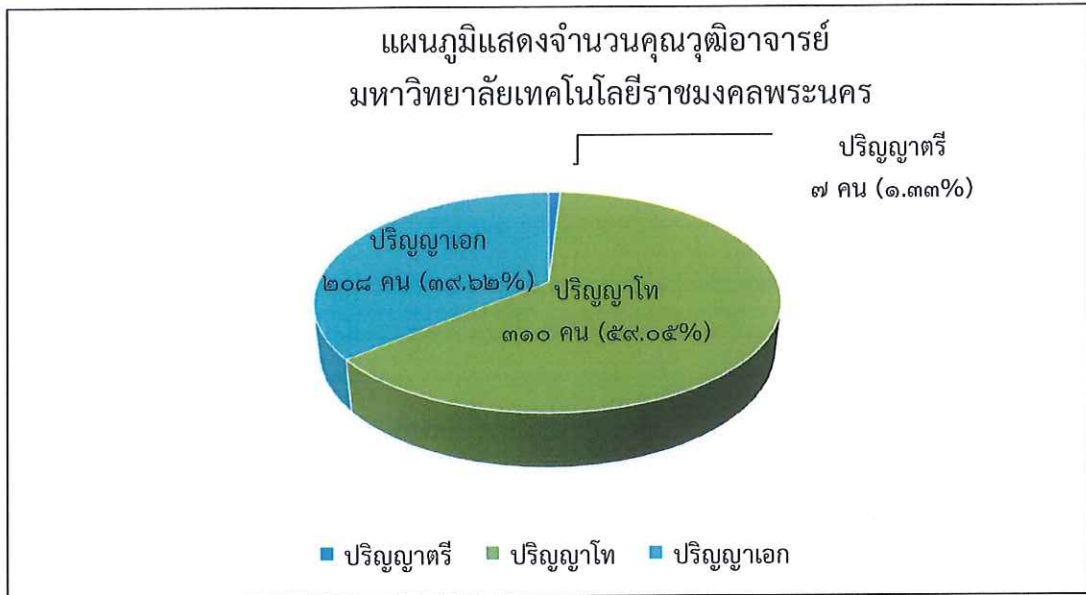


๔.๒.๓ จำนวนคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ตารางแสดงคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	คุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)			
	ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๒๐	๑๓	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๔	๕๘.๘๒	๓๘.๒๔	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๖	๑๑	๖๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๗	๘๒.๓๕	๑๖.๑๘	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๙	๘	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	-	๗๐.๓๗	๒๙.๖๓	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๕๓	๒๙	๘๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๔.๖๓	๓๕.๓๗	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒๒	๔๐	๖๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๓๕.๔๘	๖๔.๕๒	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๖	๕๘	๑๑๕
คิดเป็นร้อยละ	๐.๘๗	๘๘.๗๐	๕๐.๔๓	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๕๒	๒๕	๗๙
คิดเป็นร้อยละ	๒.๕๓	๖๕.๘๒	๓๑.๖๕	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๘	๑๒	๓๐
คิดเป็นร้อยละ	-	๖๐.๐๐	๔๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
สถาบันภาษา	๑	-	-	๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	-	-	๑๐๐.๐๐
รวม	๗	๓๑๐	๒๐๘	๕๒๕
ร้อยละ	๑.๓๓	๕๙.๐๕	๓๙.๖๒	๑๐๐.๐๐



สรุป จากการแสดงจำนวนคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น ๕๒๕ คน ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน ๗ คน ปริญญาโท จำนวน ๓๑๐ คน และปริญญาเอก จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นสัดส่วน ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก : คือ ๑.๓๓ : ๕๙.๐๕ : ๓๙.๖๒

๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

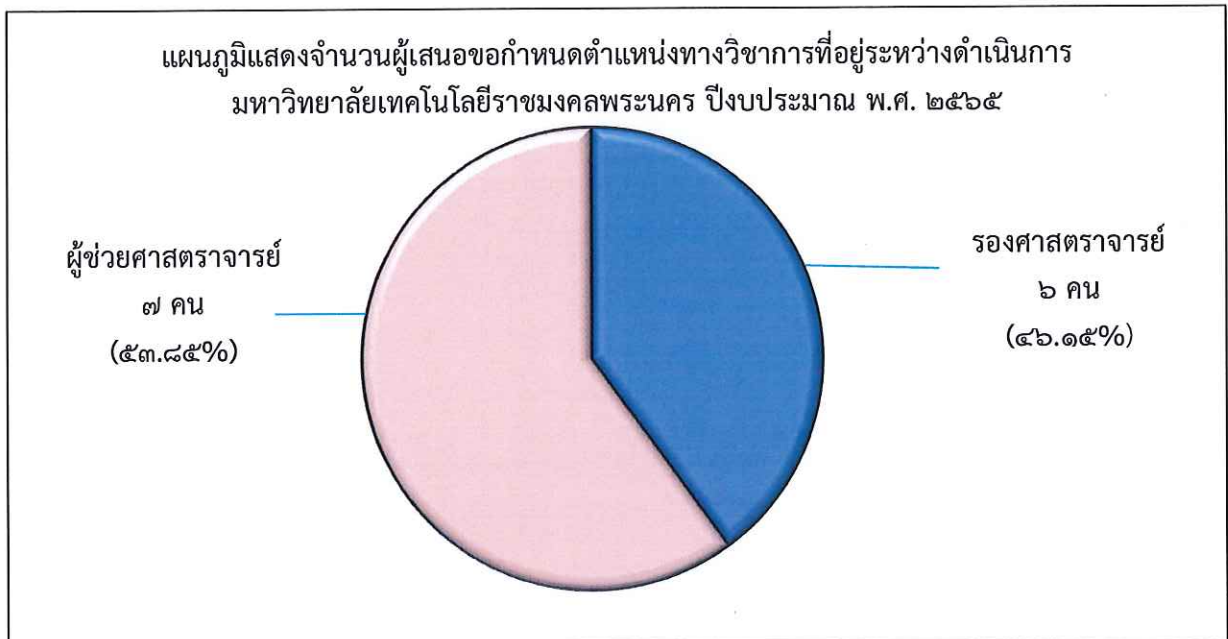
๔.๓.๑ มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๔.๓.๒ ส่งเสริมให้อาจารย์เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปแบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ จัดโดยกองวิชาการและพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้อาจารย์สายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และยังเป็นส่งเสริมให้อาจารย์สายวิชาการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับเกียรติจาก ศ.ดร. ประยุทธ์ อัครเอกผาลิน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นวิทยากรให้ความรู้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการในลักษณะอื่น ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ



๔.๓.๓ จำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ปัจจุบันมีจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๗ คน รองศาสตราจารย์ จำนวน ๖ คน

ตารางแสดงจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ							
หน่วยงาน	ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รวมจำนวน (คน)
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	๑	๑	-	๒	๔
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	๑	๑
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๒	-	-	๒	๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๑	-	๑	-	๒
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	๑	-	-	๑	๒
คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-
รวมจำนวน)	-	-	๕	๑	๑	๖	๑๓



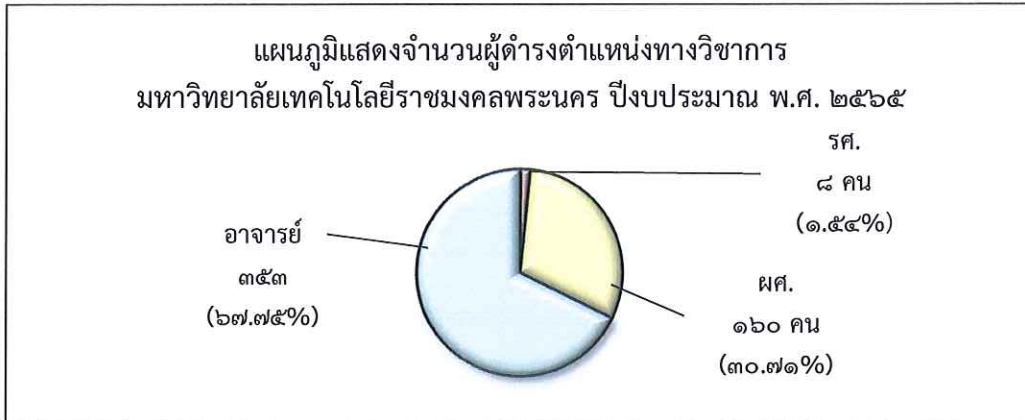
๔.๓.๔ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏดังแสดงในตารางแสดงผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

หน่วยงาน	ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๐	๘	๘	๒๖	๓๔.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐	๒๓.๕๓	๒๓.๕๓	๗๖.๔๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๓	๒๖	๒๙	๓๙	๖๘.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๔.๔๑	๓๘.๒๔	๔๒.๖๕	๕๗.๓๕	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๑	๑๑	๑๒	๑๕	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๗๐	๔๐.๗๔	๔๔.๔๔	๕๕.๕๖	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๐	๒๙	๒๙	๕๑	๘๐.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๓๖.๒๕	๓๖.๒๕	๖๓.๗๕	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๐	๒๕	๒๕	๓๗	๖๒.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๔๐.๓๒	๔๐.๓๒	๕๙.๖๘	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๐	๓	๓๑	๓๔	๘๑	๑๑๕.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๒.๖๑	๒๖.๙๖	๒๙.๕๗	๗๐.๔๓	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๑๙	๑๙	๕๙	๗๘.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๔.๓๖	๒๔.๓๖	๗๕.๖๔	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๑	๓	๔	๒๓	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๗๐	๑๑.๑๑	๑๔.๘๑	๘๕.๑๙	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๘	๘	๒๒	๓๐.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๖.๖๗	๒๖.๖๗	๗๓.๓๓	๑๐๐.๐๐
รวม	๐	๘	๑๖๐	๑๖๘	๓๕๓	๕๒๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๕๔	๓๐.๗๑	๓๒.๒๕	๖๗.๗๕	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ไม่นับรวมอาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน ๔ ราย

สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) คือ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น ๕๒๑ คน โดยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ จำนวน ๘ คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑๖๐ คน และอาจารย์ จำนวน ๓๕๓ คน คิดเป็นสัดส่วน ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ คือ ๐.๐๐ : ๑.๕๔ : ๓๐.๗๑ : ๖๗.๗๕



๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่, กิจกรรม Work Shop การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙, โครงการการจัดการความรู้ (KM) เรื่องความรักกับกฎหมาย, โครงการคลินิกความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕, โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเตรียมการจัดทำโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗, โครงการอบรม Introduction MATLAB&Simulink with Machine Learning แบบออนไลน์ เป็นต้น

๑) โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกรมหลวง ชั้น ๖ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาการและการพัฒนาคุณภาพ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง



๒) โครงการการจัดการความรู้ (KM) เรื่องความรักกับกฎหมาย ในรูปแบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดโดยกองนิติการ เนื่องในโอกาสวันแห่งความรักเพื่อให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกต้อง ซึ่งภายในงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในหัวข้อความรักกับกฎหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยจาก พ.อ.ปณต เขตสันเทียะ ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ต.ต.ณัฐพงษ์ อดิเรก สว.ส. สน.นางเลิ้ง ดร.เบญจ พรพลธรรม ผู้ประนีประนอมประจำศาลอุทธรณ์ ภาค ๙ และศาลยุติธรรม คุณภูมิวัฒน์ รัตนผล อดีตผู้ช่วยเลขาธิการ ผศ.ดร.ชยานนท์ กุณทุพลบุตร รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและธรรมาภิบาลและผศ.ดร.ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์ ผู้อำนวยการกองนิติการ



๓) โครงการคลินิกความรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ศูนย์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดโครงการคลินิกความรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเป็นการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นศูนย์กลางความรู้ (Knowledge Center) หรือศูนย์กลางเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล และแนวคิดใหม่ๆ ระหว่างกัน ในวงกว้าง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการในลักษณะอื่น ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ



๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในรูปแบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ จัดโดยกองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๔ และยังเป็น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับเกียรติจาก ศ.ดร. ประยุทธ์ อัครเอกมาลิน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นวิทยากรให้ความรู้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดโครงการในลักษณะอื่น ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ



โดยสรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม
มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)		
		จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	ผล	
	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)		คิดเป็น ร้อยละ	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๔	๑๖	๔๗.๐๖
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖๘	๑๐	๑๔.๗๑
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗	๘	๒๙.๖๓
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๘๒	๑๘	๒๑.๙๕
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖๒	๓๙	๖๒.๙๐
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๕	๔๐	๓๔.๗๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	๗๙	๑๖	๒๐.๒๕
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗	๒๗	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓๐	๑๓	๔๓.๓๓
๑๐	สถาบันภาษา	๑	-	-
รวม		๕๒๕	๑๘๗	๓๕.๖๒

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$X ๑๐๐ = \frac{๑๘๗}{๕๒๕} X ๑๐๐ = ๓๕.๖๒$
จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	๕๒๕

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๓๕.๖๒	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน	ผล	
		จำนวน บุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการ พัฒนา (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒๔	๒๒	๙๑.๖๗
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๕	๓	๕.๔๕
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗	๑	๓.๗๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๐	๒	๒.๘๖
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๗	๕	๑๘.๕๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๖	๒	๓.๕๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒๗	๑	๓.๗๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๕	๑๘	๗๒.๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๒	๑	๔.๕๕
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๒๒	๑๕	๖๘.๑๘
๑๑	สถาบันภาษา	๒	๑	๕๐.๐๐
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๘	๑	๑๒.๕๐
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๕	๕	๑๐๐
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๗	๑๗	๒๙.๘๒
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๓๐	๑๑	๓๖.๖๗
๑๖	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๑	๑	๑๐๐
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	๕	๑	๒๐.๐๐
๑๘	กองกลาง	๒๙	๔	๑๓.๗๙
๑๙	กองคลัง	๔๐	๖	๑๕.๐๐
๒๐	กองนโยบายและแผน	๒๑	๗	๓๓.๓๓
๒๑	กองบริหารงานบุคคล	๓๐	๑๑	๓๖.๖๗
๒๒	กองพัฒนานักศึกษา	๒๔	๒๐	๘๓.๓๓
๒๓	กองวิเทศสัมพันธ์	๖	๒	๓๓.๓๓
๒๔	กองสื่อสารองค์การ	๑๔	๒	๑๔.๒๙
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	๙	๕	๕๕.๕๖
๒๖	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๓	๓	๑๐๐
๒๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๕	๕	๑๐๐
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	๖	๓	๕๐.๐๐
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	๕	๕	๑๐๐
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	๓	๑๐๐
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๓	๓	๑๐๐
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑๐๐
	รวม	๖๖๒	๑๘๗	๒๘.๒๕

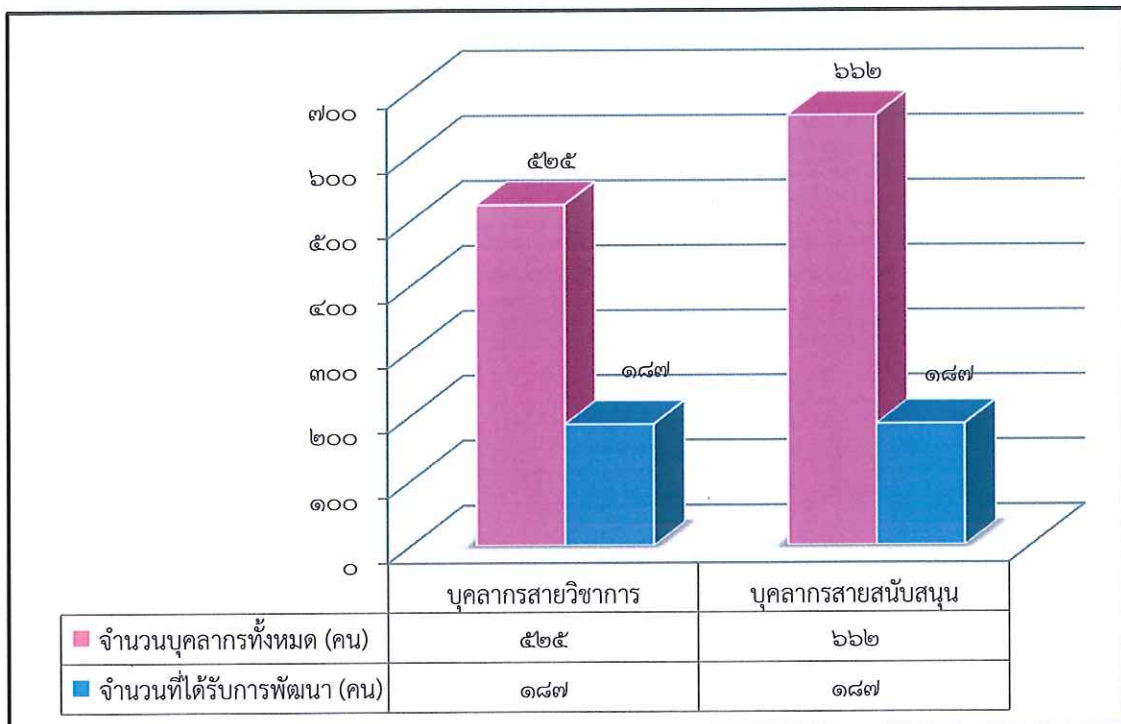
สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	X ๑๐๐	$\frac{๑๘๗}{๖๖๒} \times ๑๐๐$	= ๒๘.๒๕
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด		๖๖๒	

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๓๐	๒๘.๒๕	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สรุป จากผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานในภาพรวม รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๓๗๔ คน จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งหมด จำนวน ๑,๑๘๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๑.๕๑

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน)

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$\times 100 = \frac{374}{1187} \times 100$
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	๑,๑๘๗

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๓๑.๕๑	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรมด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย และบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
๒. แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
๓. มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
๔. สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย
๕. แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล
๖. บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานะข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไป

ตารางแผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน
และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด									
		จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	แผน				จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	ผล			
			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน			ได้รับการประเมิน		ไม่ได้รับการประเมิน	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๕๓	๒๕๓	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๑๘	๖๑๘	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๓	พนักงานราชการ	๓๙	๓๙	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	๒๗	๒๗	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๙๓๗	๙๓๗	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

หมายเหตุ ข้อมูลอยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบการประเมินเงินเดือน
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม และวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๑. มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓. มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

๔. มีการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย ในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำปี รวมถึงการพิจารณาให้ออกจากราชการ และการสิ้นสุดการจ้างต่อมหาวิทยาลัย ปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน) และบันทึกข้อมูลในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

โดยมหาวิทยาลัยมีกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ และเดือนเมษายน ๒๕๖๕ และระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง การแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ และเดือนพฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๕

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลในสัปดาห์ที่แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การประเมินต่ำ ดังนี้

๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสามารถรอบการประเมินติดต่อกัน ให้สิ้นสุดการจ้าง ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๘ (๓)

๔) พนักงานราชการ ผู้ใดผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง ซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐

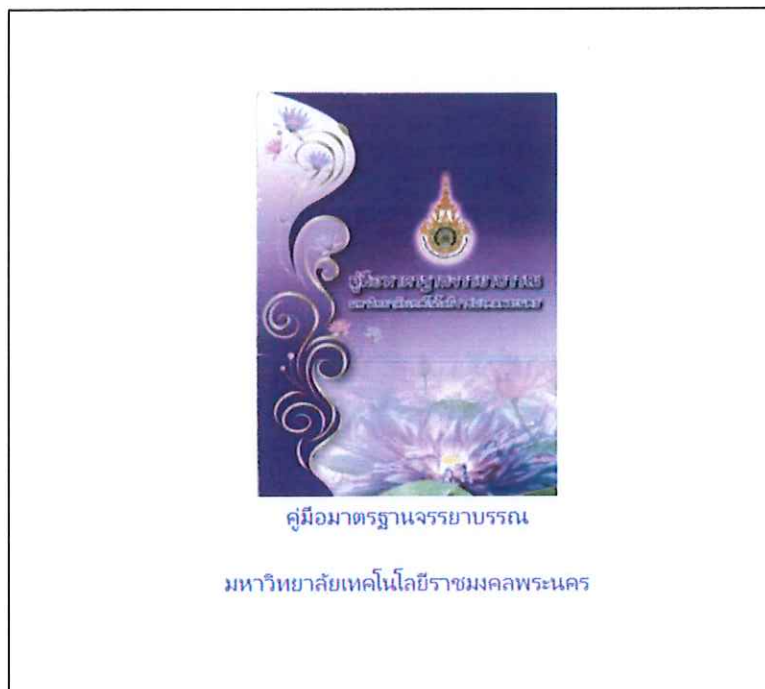
๖ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้ทุนให้โทษ

การดำเนินการจรรยาบรรณ

ตามที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานทางจรรยาบรรณกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยได้นำมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัยแจ้งเวียนหน่วยงานและลงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกันในรูปแบบข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจรรยาบรรณ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ และให้กำหนดแผนปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับ และตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดขึ้น ดังนี้



(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย)

๑) แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕														
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร														
ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๕									
		ค.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 หมายเหตุ เวียนแจ้งหนังสือให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและปฏิบัติถึงแนวทางการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง อาทิเช่น ค่าทิพภาคการศึกษาความถูกต้องฯลฯ ช้อยังกับจรรยาบรรณ เป็นต้น													งานวิจัยและนิตการ (กบ)
2	การนำจรรยาบรรณไปประกอบการประเมินเหตุการณ์การปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี หมายเหตุ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและ/ค่าตอบแทนประจำปี													งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กบ)
3	การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการรับฟังข้อปรับปรุงจรรยาบรรณจากหน่วยงานในสังกัด หมายเหตุ จัดทำหนังสือแจ้งทุกหน่วยงานเพื่อสำรวจการกระทำผิดจรรยาบรรณของบุคลากรในสังกัด หากมีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณต้องตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการให้เป็นไปตามกฎหมายและหาวิธีป้องกันมิให้เกิดการกระทำดังกล่าวขึ้นอีก													งานวิจัยและนิตการ (กบ)
4	การติดตาม ตรวจสอบข้อร้องเรียนการประพฤติผิดทางจรรยาบรรณจากเว็บไซต์ หมายเหตุ ตรวจสอบในระบบ HRMS ว่ามีการร้องเรียนจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากมีให้รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบและมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป													งานวิจัยและนิตการ (กบ)

แผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๕									
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
5	การดำเนินการทางจรรยาบรรณแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ หมายเหตุ กรณีมีการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย งานวิจัยและนิตการจะรายงานมหาวิทยาลัยพร้อมเสนอแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย													งานวิจัยและนิตการ (กบ)
6	การอบรม สัมมนาสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย" ประจำปี ๒๕๖๕ - โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงินบัญชี วัสดุ และบริหารทรัพย์สิน - โครงการปฐมนิเทศอาจารย์บรรจุใหม่ - โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๕													กองกลาง กองคลัง งานพัฒนาบุคลากร (กบ) งานพัฒนาบุคลากร (กบ) กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์
7	การพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ หมายเหตุ สรุปการดำเนินงานจรรยาบรรณตามแผนว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามจรรยาบรรณ หรือไม่อย่างไร หากมีเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาต่อไป													งานวิจัยและนิตการ (กบ)
8	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ หมายเหตุ เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกประเภทที่เป็นแบบอย่างที่ดี													งานสวัสดิการ (กบ)

๒) ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

๒.๑ อยู่ระหว่างดำเนินการกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานรอบเดือนตุลาคม ๑๕๖๔-มกราคม ๒๕๖๕

๒.๒ อยู่ระหว่างดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๒.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

มหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน ๔ ช่องทาง ดังนี้

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

(๒) ช่องทางการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี

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

(๔) ช่องทางการร้องเรียนเป็นหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย

ช่องทางที่ ๑ กองบริหารงานบุคคล ได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาอาจารย์พุดช่มชู้นักศึกษาที่ประเมินอาจารย์ว่าถ้าหากประเมินต่ำจะโดนฟ้องคดีอาญาต้องพุดเข้าข้างอาจารย์อย่างเดียว ไม่อย่างนั้นจะสอบไม่ผ่าน จำนวน ๑ เรื่อง ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑ ผู้ร้องเรียนเป็นนักศึกษา ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติตัวไม่เหมาะสมกับวิชาชีพของ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์

เรื่องดังกล่าวได้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

ระบบการกำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

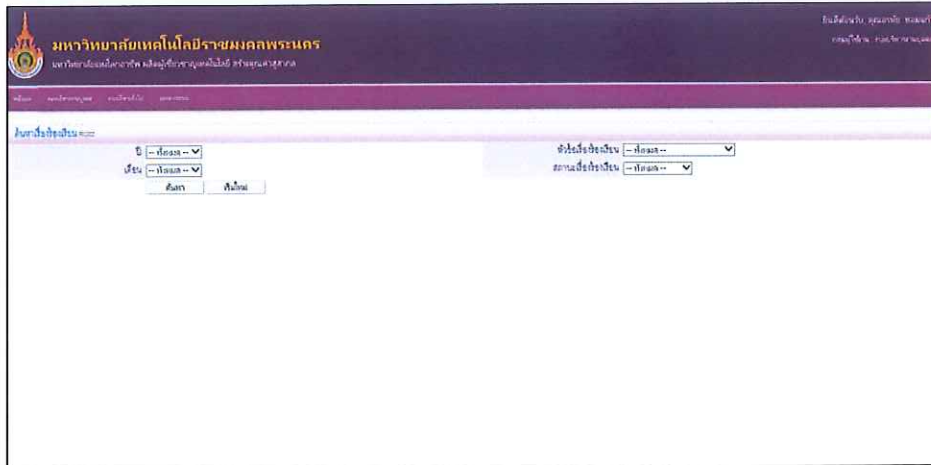
The screenshot shows the user interface of the RMAU system. At the top, there is a header with the university logo and name: "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" (Rajabhat Maharak). Below the header, there is a statistics box on the left and a login form on the right.

จำนวนผู้ใช้งานระบบ	
ขณะนี้ผู้ใช้งานระบบ	2 คน
ขณะนี้ผู้ใช้งานระบบ	9 คน
ขณะนี้ผู้ใช้งานระบบ	9 คน
จำนวนผู้ใช้งานระบบทั้งหมด	171,982 คน
กำลังโหลดระบบที่	๐ รายการจาก ๓๕๕๖

Buttons for user roles: ผู้ใช้งาน ERP, ผู้ใช้งาน HRM, ผู้ใช้งาน BPM.

Login form fields: ชื่อผู้ใช้งาน, รหัสผ่าน. Below the fields, it says: "กรุณามุ่งมั่นในการเข้าระบบและปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย" and "เข้าสู่ระบบ".

Footer text: "พัฒนาระบบ 2552 ... Copyright © 2013-2015 โดย บริษัท เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ... Version 2.1.11 ... รหัส 259 ก. สืบค้นระบบราชการจาก google.com: 16,200 ครั้งต่อวัน. © 2013-2015 โดย บริษัท เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 0-2031-6975"



ช่องทางที่ ๒ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี ทุกวัน ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด



(กล่องรับเรื่องร้องเรียนและข้อคิดเห็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ช่องทางที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางโทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) ไม่ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าวแต่อย่างใด

ช่องทางที่ ๔ กองบริหารงานบุคคลได้กำกับติดตามข้อมูลการร้องเรียนทางหนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนในช่องทางดังกล่าว

เรื่องที่ ๑ ผู้ร้องเรียนเป็นนักศึกษา ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติตัวไม่เหมาะสมกับวิชาชีพของอาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ (เป็นการร้องเรียนเพิ่มเติมจากช่องทางที่ ๑)

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ผลการดำเนินการ อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

สรุป จากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานในภาพรวม เป็นที่น่าพอใจว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

สูตรการคำนวณ

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	มีเรื่องร้องเรียน ๑ เรื่อง	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๒.๑ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยสรุป ดังนี้

๑) ก่อนเริ่มประเมินให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งรายการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินรับทราบโดยทั่วกันในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ และเดือนเมษายน ๒๕๖๕ หากมีการปรับปรุงรายการประเมินใหม่ จะต้องแจ้งรายการประเมินที่มีการปรับปรุงใหม่ให้ทราบด้วยในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ และเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งห้ามเปลี่ยนแปลงรายการประเมินหลังสี่เดือนของรอบการประเมิน

๒) ให้หัวหน้าหน่วยงานวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน ตามรายการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นรายบุคคลพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ในสัปดาห์แรกของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

๓) ส่งผลสรุปการประเมินการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในการให้เงินรางวัลหรือพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลการประเมินระดับต่าง ๆ โดยลูกจ้างชั่วคราว ผู้ใดมาทำงานสายเกินกว่าสิบแปดวันทำการในรอบปีงบประมาณ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นมหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองรอบการประเมินติดต่อกันให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง การพ้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเหตุอื่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง โดยแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้สำหรับการพิจารณาให้เงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยผลการดำเนินการจะนำมารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง โดยแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้สำหรับการพิจารณาให้เงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยผลการดำเนินการจะนำมารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตารางแสดงแผนการดำเนินการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔									
ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	แผน			จำนวน ผู้มีสิทธิ (คน)	ผล		
			ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง		ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม		๗	-	-	๕	๕	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		๓๐	-	-	๓๐	๒๔	๖	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน		๙	-	-	๙	๘	๑	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ		๔๔	-	-	๔๓	๓๔	๙	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๔	-	-	๗	๕	๒	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์		๓๘	-	-	๓๖	๓๒	๔	-
๗	คณะศิลปศาสตร์		๑๕	-	-	๑๓	๑๐	๓	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น		๕	-	-	๔	๔	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		๖	-	-	๔	๔	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา		๖	-	-	๔	๔	-	-
๑๑	สถาบันภาษา		๓	-	-	๒	๒	-	-
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์		๑	-	-	๑	๑	-	-
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ		๔	-	-	๕	๓	๒	-
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		๒๓	-	-	๒๒	๒๐	๒	-
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน		๙	-	-	๔	๔	-	-
๑๖	สำนักงานอธิการบดี		-	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองกลาง		๑๓	-	-	๑๑	๑๐	๑	-
๑๘	กองคลัง		๖	-	-	๔	๒	๒	-
๑๙	กองนโยบายและแผน		๒	-	-	๑	๑	-	-
๒๐	กองบริหารงานบุคคล		๑	-	-	-	-	-	-
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา		๕	-	-	๔	๓	๑	-
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์		๒	-	-	๑	๑	-	-
๒๓	กองสื่อสารองค์การ		๘	-	-	๗	๖	๑	-
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม		๕	-	-	๕	๔	๑	-
๒๕	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์		-	-	-	๒	๑	๑	-
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน		-	-	-	-	-	-	-
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ		-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ศูนย์การจัดการความรู้		-	-	-	-	-	-	-
๒๙	สถานวิเทศสัมพันธ์เพื่อการศึกษา		๓	-	-	๑	๑	-	-
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ		๓	-	-	๓	๒	๑	-
รวมทั้งสิ้น		๐	๒๕๒	๐	๐	๒๒๘	๑๙๑	๓๗	๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

จากผลการดำเนินการในรอบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี มีทั้งผู้ที่ได้รับเงินรางวัล และไม่ได้รับเงินรางวัล โดยกรณีผู้ที่จะไม่ได้รับเงินรางวัล ประกอบด้วย

๑. ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี (ร้อยละ ๖๐)
๓. ลา/สาย เกินเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๔. ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง
๕. มีการจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม

ตัวชี้วัด

ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}} \times 100 = \frac{191}{228} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๙๕	๘๓.๗๗	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

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

แผนการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

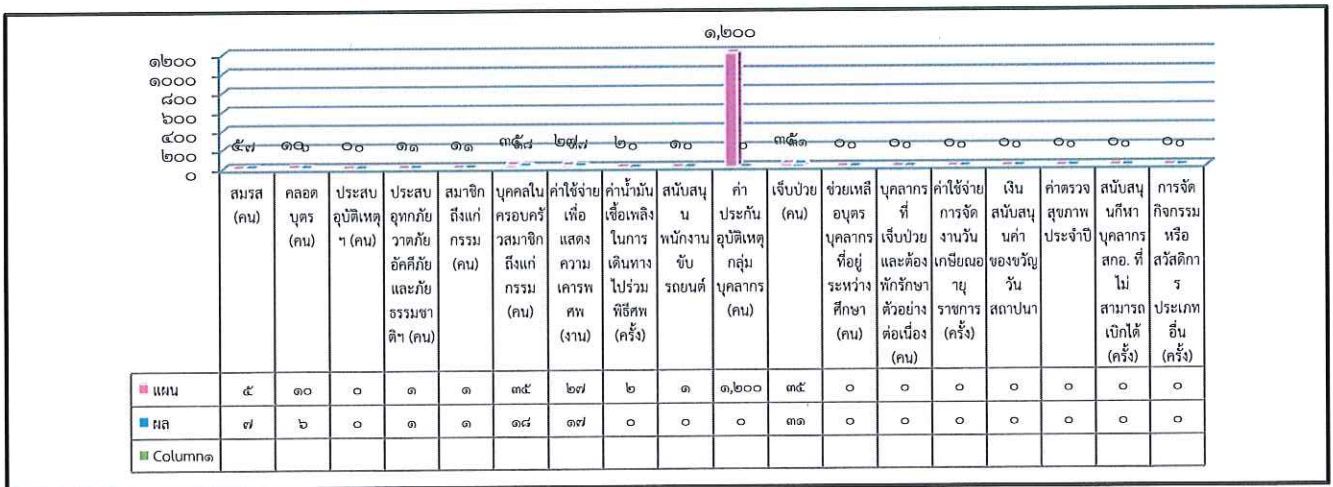
ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕		๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๕	๕,๐๐๐	๗	๗,๐๐๐
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๑๐	๑๕,๐๐๐	๗	๑๐,๕๐๐
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้ กระทำด้วยเหตุจงใจของตนเอง (คณะกรรมการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป)	จ่ายคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐	๐	๐
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัยพิบัติ อัคคีภัยอุทกภัย หรือวาทภัย ตามสภาพ ความเสียหายเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิด ความเสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้ จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐	๐	๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่าย ตามสภาพจริง แต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท			๐	๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาทภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ ไม่เกิน ครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท			๑	๓,๐๐๐
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๓ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐๐,๐๐๐	๐	๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท			๐	๐
		- ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ใน อัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท			๑	๕๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ใน อัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท			๐	๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕		๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
๕ (ต่อ)	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกิน ศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒	๓,๐๐๐	๑	๑,๕๐๐
		ค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไป ร่วมพิธีศพ กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม เท่านั้น จ่ายตามจริง ไม่เกินงานละ ๕,๐๐๐ บาท	๒	๑๐,๐๐๐	๐	๐
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อคนต่อวัน	๑	๓๐๐	๐	๐
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๕	๑๐๕,๐๐๐	๑๘	๕๔,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกิน ศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒๕	๓๗,๕๐๐	๑๖	๒๓,๙๐๐
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิก สวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความ ตกลงทำประกันอุบัติเหตุสำหรับ นักศึกษา (ปี ๖๔ ราคา ๓๐๐ บาท/ต่อคน)	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๐	๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและเข้า รับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๓๕	๓๕,๐๐๐	๓๕	๓๕,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการ ที่อยู่ระหว่างการศึกษ	จ่าย ๕๐๐ บาทต่อบุตร ที่อยู่ ระหว่างศึกษาในระดับชั้นอนุบาลถึง ปริญญาตรี (ใบแรก) โดยบุตร ๑ คน สามารถขอรับสวัสดิการได้ปีเว้นปี	๑๓๐	๑๓๐,๐๐๐	๐	๐
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่ เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่าง ต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถ เบิกจ่ายได้ ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐	๐	๐
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท			๐	๐
๑๑	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวัน เกษียณอายุราชการ ตามที่จ่ายจริงแต่ ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่าย ในการจัดพิธีสงฆ์ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน วงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงานจ่ายตามจริง ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๐
		ค่าพิธีสงฆ์จ่ายตามจริง ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑	๒๐,๐๐๐	๐	๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงิน รางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการใน การจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐	๐	๐
๑๓	สนับสนุนค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากร ที่ไม่สามารถเบิกค่า ตรวจสุขภาพประจำปีได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๐	๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับที่ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		ผลการจัดสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๖ เดือน)	
			๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕		๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕	
			จำนวน คน	จำนวนเงิน	จำนวน คน	จำนวนเงิน
๑๔	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการ ประเภทอื่น ที่คณะกรรมการ สวัสดิการฯ พิจารณาเป็นกรณี ไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬา ที่ไม่สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟสนุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๐
		จัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	๑,๒๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๐	๐
รวมทั้งสิ้น			๑,๒๐๐	๑,๖๖๘,๘๐๐	๘๑	๑๗๙,๔๐๐

หมายเหตุ ตามแผนการจัดสวัสดิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งหมด ๑,๒๐๐ คน โดยรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้มีมติการจัดสรรสวัสดิการไปแล้วเป็นจำนวน ๘๑ คน ทั้งนี้ จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูล ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๘๗ คน

**แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕)**



ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ	$\times 100 = \frac{81 \times 100}{1,187} = 6.82$
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	

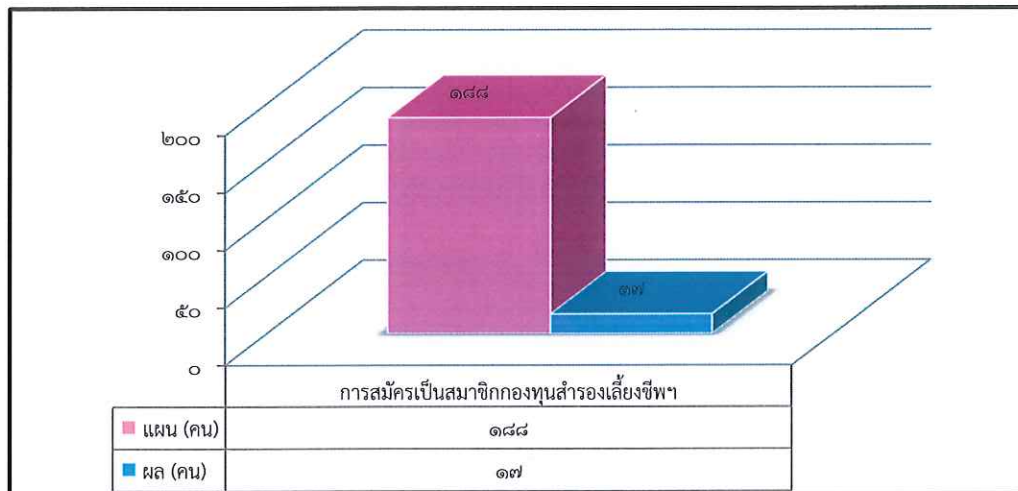
ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๑๐๐	๖.๘๒	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)			
พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งหมด	พนักงานมหาวิทยาลัย ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	การสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
		แผน	ผล
๖๔๗	๔๕๙	๑๘๘	๑๗

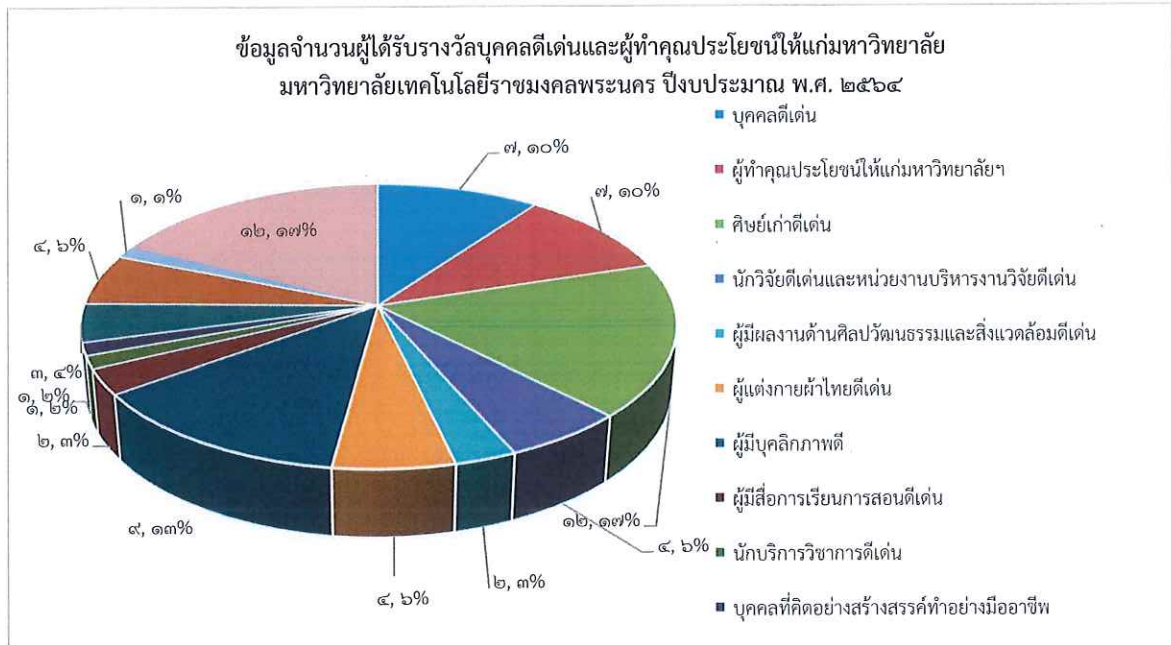
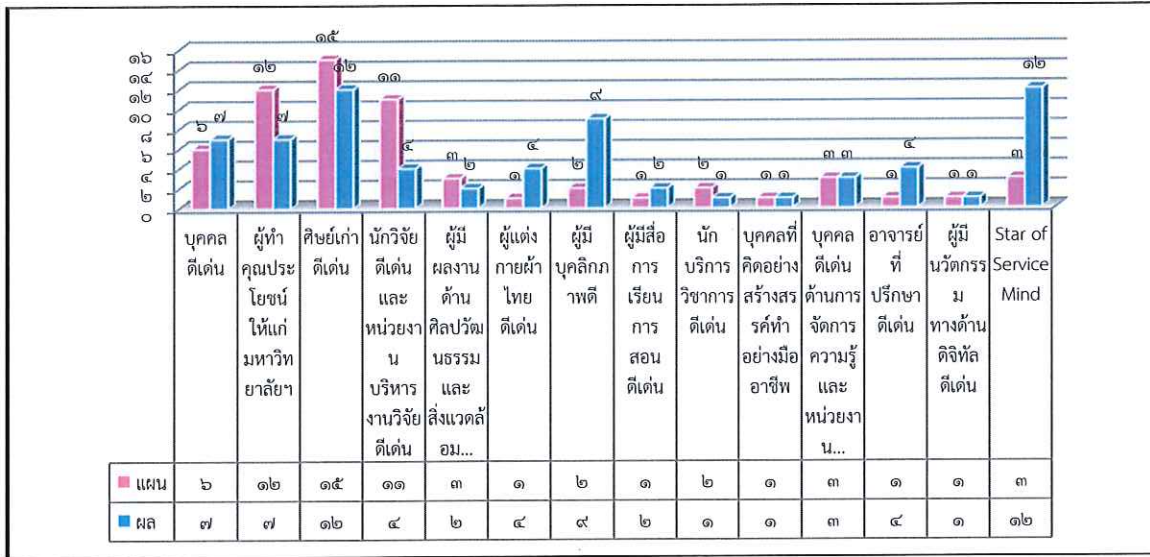
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการสมัครเป็นสมาชิก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕



ลำดับ ที่	บุคคลดีเด่นประเภทต่าง ๆ	จำนวนผู้ได้รับรางวัล (คน)	
		แผน	ผล
๕	เชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔		
	๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม		
	- สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑
	- สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์	๑	๑
๕.๒ ด้านสิ่งแวดล้อม	๑	-	
๖	ผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๒	๔
๗	ผู้มีบุคลิกภาพดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔		
	๗.๑ สายวิชาการ	๑	๔
	๗.๒ สายสนับสนุน	๑	๕
๘	ผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๒
๙	เชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔		
	๙.๑ แบบให้เปล่า	๑	๑
	๙.๒ นักบริการวิชาการดีเด่นแบบสร้างรายได้	๑	-
๑๐	บุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมีอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๑
๑๑	บุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้และหน่วยงานดีเด่นด้านการจัดการ ความรู้ ประจำปี ๒๕๖๔		
	๑๑.๑ บุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ประเภทวิชาการ	๑	๑
	๑๑.๒ หน่วยงานดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ประจำปี ๒๕๖๔		
	- ประเภทส่งเสริมพัฒนาวิชาการ	๑	๑
	- ประเภทระบบสนับสนุน	๑	๑
๑๒	อาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๔
๑๓	ผู้มีนวัตกรรมทางด้านดิจิทัลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	๑	๑
๑๔	บุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น “Star of Service Mind” ของมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๔		
	๑๔.๑ ประเภทหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	๑	๕
	๑๔.๒ ประเภทหน่วยงานและวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๑	๔
	๑๔.๓ ประเภทหน่วยงานสถาบัน สำนัก กองและศูนย์ (ที่ไม่ได้สังกัด สำนักงานอธิการบดี)	๑	๓
	รวม	๖๓	๖๙

หมายเหตุ - ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยประจำปี ๒๕๖๔ จะนำผลการคัดเลือก
บุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ มารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยประจำปี ๒๕๖๕ จะนำผลการคัดเลือก
บุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ มารายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบแผนและผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย}}{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}} \times 100 = \frac{๖๙ \times 100}{๖๒} = ๑๑๑.๒๙$$

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๕๐	๑๐๙.๕	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๖.๒.๔ การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มีการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)

แผน			ผล	
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ
โครงการจัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	โครงการ/กิจกรรม	๑	การฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) เข็มที่ ๒ วัคซีนแอสตราเซนเนกา	๑ โครงการ
โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑	การฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) เข็มที่ ๓ วัคซีนไฟเซอร์	๑ โครงการ
		๑	จัดการการตรวจ ATK ให้กับบุคลากรและนักศึกษา	๑ โครงการ
		๑	การจัดซื้อชุดตรวจ ATK ให้บุคลากร	๑ โครงการ

ตัวชี้วัด

แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
โครงการ/กิจกรรม	๒	๔	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๔.๒.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ดังนี้

ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)

แผน			ผล	
ระบบสารสนเทศที่ต้องการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	ระบบสารสนเทศที่พัฒนา	หน่วยนับ
๑. ระบบรับสมัครงานออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑	ระบบ	ระบบรับสมัครงานออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑ ระบบ
๒. ระบบข้อมูลผู้ใช้สิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	๑	ระบบ	ระบบฐานข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๑ ระบบ
๓. ระบบข้อมูลผู้ใช้สิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	๑	ระบบ	ระบบข้อมูลสิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	๑ ระบบ
๔. ระบบข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑	ระบบ	ระบบข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑ ระบบ
๕. ระบบขอหนังสือรับรองเงินเดือน	๑	ระบบ	ระบบขอหนังสือรับรองเงินเดือน	๑ ระบบ
๖. ระบบลาออนไลน์	๑	ระบบ	ระบบลาออนไลน์	๑ ระบบ
๗. ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน	๑	ระบบ	ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน	๑ ระบบ
๘. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	ระบบ	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ระบบ
๙. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑	ระบบ	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ ระบบ
รวม	๙	ระบบ	รวม	๙ ระบบ

ตัวชี้วัด

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ระบบ	๙	๙	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

ส่วนที่ ๒

รายงานผลการดำเนินการของแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาและดำเนินงาน กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้ง บริบทของมหาวิทยาลัยจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีทักษะ วิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดลอมเพื่อการเรียนการสอน)

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ	๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์

สูตรการคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	$X ๑๐๐ = \frac{๒๐๘}{๕๒๕} X ๑๐๐$
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๕๒๕

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๒๖	๓๙.๖๒	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ใหม่กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

สูตรการคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	X ๑๐๐ = ๑๖๘ X ๑๐๐
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๕๒๑

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๒๕	๓๒.๒๕	<input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับ
ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนา
บุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาธารณะและพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๕.๑.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ๒. สร้างระบบ การสรรหาคัดเลือกประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล ๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร

สูตรการคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ	$X ๑๐๐ = \frac{๓๗๔}{๑๐๐}$
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	๑,๑๘๖

ผลการดำเนินงาน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๗๐	๓๑.๕๓	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๕.๑.๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเที่ยงตรงและมีความโปร่งใส	๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงและมีความโปร่งใส
๕.๑.๒.๒ สนับสนุนการเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากร	๒. จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ๓. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน
๕.๑.๒.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน	๔. มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
๕.๑.๒.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	๕. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากรให้มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๖. บูรณาการระหว่างการให้บริการและการบริหารจัดการเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายเหตุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย และครอบคลุมทุกหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ

$\frac{\text{ผลรวมค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$
--

ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เทียบกับเป้าหมาย
ร้อยละ	๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)							
แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
		หน่วยนับ	ร้อยละ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
๑. แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตาม แผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๘๔ (คน)	๑๐๐	๒๖๑ (คน)	๙๑.๙๐		✓ อยู่ระหว่างดำเนินการ จัดสรรในรอบ ๑๒ เดือน
๒. แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/ สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักที่ ดำเนินการสรรหา	๔ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	๔ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	✓	
๓. แผนการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ ดำเนินการสรรหา	๒๘๔ (คน)	๘๐	๒๖๑ (คน)	๙๑.๙๐	✓	
๔. แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุและการจ้าง	๒๘๔ (คน)	๘๐	๒๕๖ (คน)	๙๐.๑๔	✓	
๕. แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	๙๖ (คน)	๘๐	๓๕ (คน)	๓๖.๕๖		✓ อยู่ระหว่างการสรรหา คณบดีคณะเทคโนโลยีค หกรรมศาสตร์และคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์
๖. แผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๑๗๕ (คน)	๕๐	๕๙ (คน)	๓๓.๗๑		✓
๗. แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ใน แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน	๒๕ (คน)	๓๐	- (คน)	อยู่ระหว่างดำเนินการ ไปสอบเพื่อเข้าศึกษา ต่อ	-	-
๘. แผนการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทนและ ค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙๓๗ (คน)	๑๐๐	- (คน)	อยู่ระหว่างดำเนินการ เพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-	-
๙. แผนการเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และ ค่าจ้าง	๙๓๗ (คน)	๙๕	- (คน)	อยู่ระหว่างดำเนินการ เพื่อประเมินผลการ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ของบุคลากร	-	-
๑๐. แผนการดำเนินการ ร้องเรียนจรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	๑ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	✓	
๑๑. แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	๒๒๘ (คน)	๙๕	๑๙๑ (คน)	๘๓.๗๗		✓
๑๒. แผนการจัดสวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการ กองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑,๑๘๗ (คน)	๑๐๐	๘๑ (คน)	๖.๘๒		✓ อยู่ระหว่างการจัด สวัสดิการในรอบ ๑๒ เดือน
๑๓. แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคล ดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๖๒ (รางวัล)	๕๐	๖๙ (รางวัล)	๑๐๙.๕๐	✓	
๑๔. แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๒ (โครงการ /กิจกรรม)	๒	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม	๔ (โครงการ/ กิจกรรม)	✓	
๑๕. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละของจำนวนระบบที่ได้รับ การพัฒนา	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	จำนวน ระบบที่ ได้รับการ พัฒนา	๙ (ระบบ)	✓	

ตารางสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผล			
			หน่วยนับ	ไม่บรรลุ	หน่วยนับ	ร้อยละ	บรรลุ	ไม่บรรลุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ มาตรฐานสากล	๑.๑ คณาจารย์ พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ในวงการศึกษาของ ตนเองและเป็นผู้สร้าง แรงบันดาลใจให้ นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๒๕ (คน)	๒๖	๒๐๘ (คน)	๓๙.๖๒	✓	
		๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	๕๒๑ (คน)	๒๕	๑๖๘ (คน)	๓๒.๒๕	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ องค์กรด้วยหลักธรร มาภิบาลอย่างมีคุณภาพ	๕.๑ มีระบบการ พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากร ทำงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับความ เปลี่ยนแปลงและมี คุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร หมายเหตุ : โดยวัดความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล โดยบุคลากร สายวิชาการ/สายสนับสนุน จำนวน ๑ คน ต้องได้รับการ พัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี	๑,๑๘๗ (คน)	๗๐	๓๗๔ (คน)	๓๑.๕๑		✓ อยู่ระหว่าง การรายงาน ผลของ แผนพัฒนา บุคลากร รายบุคคล รอบ ๖ เดือน (วันที่ ๓๑ มี.ค.๖๕)
		- บุคลากรสายวิชาการ	๕๒๕ (คน)		๑๘๗ (คน)	๓๕.๖๒		
		- บุคลากรสายสนับสนุน	๖๖๒ (คน)		๑๘๗ (คน)	๒๘.๒๕		
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	- (คน)	๘๐	- (คน)	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ส่วนที่ ๓

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มหาวิทยาลัยไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างอัตราใหม่
- ๒) บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานในเชิงรุก
- ๓) มีผู้ปฏิบัติงานน้อยและขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ๔) บุคลากรยังไม่มีสมาธิในเรื่องการประเมินค่างาน จึงทำให้ยังไม่มีสมาธิในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร
- ๕) มีการแบ่งงานภายในมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานทำให้ต้องกำหนดคนรับผิดชอบชิ้นต่ำในงานนั้นถึงแม้ปริมาณงานไม่ถึง
- ๖) เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมจะนับรวมระยะเวลาารอคอยงานทำให้เวลาสูงมากไม่สมเหตุสมผลส่วนใหญ่พบในงานสายสนับสนุน

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง
- ๓) ทบทวนและปรับระบบงานและวิธีการมอบหมายงานให้เหมาะสม

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับการสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยน้อย เนื่องจากขาดคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ
- ๒) ช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครยังเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ทั่วถึง

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับเกณฑ์คะแนนทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
- ๒) กองบริหารงานบุคคลประสานสถาบันภาษาเพื่อเปิดช่วงการทดสอบภาษาอังกฤษรองรับการสมัครงานให้มากยิ่งขึ้น
- ๓) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

บางคนไม่สามารถเสนอชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

แนวทางแก้ไข

กองบริหารงานบุคคลมีหนังสือแจ้งคณะล่วงหน้าก่อนการครบวาระการดำรงตำแหน่ง

๔. ด้านการพัฒนาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก
- ๒) อาจารย์ขาดความรู้ในการเขียนผลงานทางวิชาการ
- ๓) ก.พ.อ. มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและรายละเอียดค่อนข้างมากในการดำเนินการ

แนวทางแก้ไข

- ๑) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณงานวิจัย จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมนักประดิษฐ์คิดค้น สนับสนุนต่อยอดงานวิจัย ค้นหาแสวงหาความรู้ใหม่ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
- ๒) มหาวิทยาลัยเวียนแจ้งประกาศ และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน และการฝึกปฏิบัติการเขียนเอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการและคลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) ความเข้าใจต่อการใช้แบบประเมินสำหรับบุคลากรที่ได้รับการจ้างใหม่ และแบบประเมินที่ต้องปรับปรุงให้มีความสอดคล้องต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้แต่ละรอบการประเมินจะต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน
- ๒) ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะกลัวว่าผลการประเมินที่เป็นลบ จะทำให้พนักงานหมดกำลังใจ หรือผู้บังคับบัญชามีประเมินผลตามความเป็นจริง

แนวทางแก้ไข

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน
- ๒) มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้แบบประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ชี้แนะนำการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคลของหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลาด้วย

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหา อุปสรรค

๑) การร้องเรียน ไม่ระบุ ชื่อ ที่อยู่ เบอร์ติดต่อของผู้ร้องเรียน หรือระบุชื่อที่อยู่ เบอร์ติดต่อผู้ร้องเรียนที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อร้องเรียนได้

๒) การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

แนวทางแก้ไข

๑) เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับผู้ร้องเรียนให้มากขึ้น ควรจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบ

๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อที่จะจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการสวัสดิการนั้น จึงจะเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับผู้รับอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีประการหนึ่งคือ ควรเป็นสวัสดิการที่จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับมากที่สุด เพื่อผู้รับจะได้เห็นคุณค่าและมีประโยชน์ในการรับสวัสดิการอย่างแท้จริง

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๑๒๙๙ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและการคลัง | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาดิจิทัล | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกายภาพ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองนิติการ | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้างานสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวเบญญาภา วิรุฬห์ภิญโญ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางรวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๔. พิจารณาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๕. สนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

/หน้าที่...

หน้าที่

๖. ประสานงานการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๗. กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๘. สรุปรายงานการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๙. รายงานผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร