



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกรอบระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคุณภาพระดับสากล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา นำไปสู่การบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างอาชีพอย่างมีคุณภาพ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เน้นหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธานมุ่งมั่น เป็นผู้นำการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการ พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ ทิศทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนบริหารและทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นโดยครอบคลุมด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	๕
๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	
๑.๒ พันธกิจ (Mission)	
๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes / Strategies)	
๑.๔ ค่านิยมหลัก : คุณค่าหลัก (Core Values) “RMUTP”	
๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑. ด้านการวางแผนบริหารอัตรากำลัง	๕
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๗
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๗
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๙
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๑๐
๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๑
๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	๑๓
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕
๓. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๗
๔. จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๕. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๙
๖. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	๒๐
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๑
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๒๑
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๒๒
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒๗
๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม	๒๗
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการรับการเปลี่ยนแปลง	๒๘
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนสังคม	๒๘
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๒๙
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓๐
๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๓๑
๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร	๓๓
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๖
๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๗
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๓๘
๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)	๔๐
๔.๔ การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๔
๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ(การฝึกอบรมและดูงาน)	๔๕
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔๗
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน	๔๘
๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๕๐
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕๐
๑) ด้านการให้คุณ	๕๐
๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๔๙

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๒) การสร้างขวัญกำลังใจ	๕๑
๒.๒ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๕๒
๒.๓ แผนการจัดสวัสดิการ	๕๓
๒.๔ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๕๕
๒.๕ แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๕๗
๒.๖ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๕๘
๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๙
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๖๑
๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖๑
๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๑
๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	๖๑
ภาคผนวก	๖๒
➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๒๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานหลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์การประเมินประกันคุณภาพระดับสถาบัน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามหลักธรรมาภิบาล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนด แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

โดยการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ จัดทำขึ้นโดยครอบคลุมแผนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามหลักธรรมาภิบาล และมีเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินการของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำข้อมูลมาประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ เพื่อให้การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้
- ๒.๓ เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ มีผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

๓.๓ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่ใช้ในการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้

๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณาความสอดคล้องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่

๑. ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒. นโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หลักคุณธรรม หลักกระจายอำนาจ หลักผลงาน หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และหลักสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

๑. ใช้สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. ใช้ในการประเมินการประกันคุณภาพภายใน ระดับสถาบัน ได้แก่ องค์กรประกอบที่ ๑ การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ ๑.๒ อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และตัวบ่งชี้ ๑.๓ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้ง องค์กรประกอบที่ ๕ การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน (กระบวนการ) ๕.๑.๖ การพัฒนาบุคลากร

๓. ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผน ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๓. กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

๔. นำเสนอแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย

๕. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๖. นำแผนไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้

๗. กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๘. จัดทำรายงานผลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร รวมทั้ง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการดำเนินงานได้ตามแผน

๙. รายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในปีถัดไป

๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ดังแสดงแผนภูมิ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในหน้าถัดไป

บทที่ ๒

การวิเคราะห์องค์กร

๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ราชมงคลพระนคร” มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีนวัตกรรม และการบูรณาการ “RMUTP University of Innovation and Integration

๑.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็น “นวัตกรรมบูรณาการ” ที่มีความรู้ มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว

๒) สร้างฐานข้อมูลคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยและต่อยอดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชน

๓) บริการวิชาการต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕) บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้นแบบ

๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes/ Strategies)

๑) มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม

๒) สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการรับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม

๑.๔ ค่านิยมหลัก : คุณค่าหลัก (Core Values) “RMUTP”

R = Responsibility มีความรับผิดชอบ

M = Unity ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

U = Maturity มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ

T = Technology มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

P = Professional ความเป็นมืออาชีพ

๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มีนโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หลักคุณธรรม หลักกระจายอำนาจ หลักผลงาน หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และหลักสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ งบประมาณ และความต้องการกำลังคนของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

๓. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การอบรมและพัฒนา เป็นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทวีศักยภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๖. ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งให้เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานผลักดันองค์กรให้เจริญ ก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และรองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ จึงได้ออกประกาศกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนบริหารอัตรากำลัง

การบริหารอัตรากำลังโดยวางแผนอัตรากำลังและทบทวนแผนอัตรากำลังทุก ๔ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง /เปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินการ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ และมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

๑.๓ จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน และสายวิชาการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๑.๔ มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑.๕ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

๑.๖ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่า จะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/ศูนย์ และคณะแล้วก็ตาม

๑.๗ นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัย กำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญโดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใส

แนวทางการดำเนินการ

๒.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกประเภท เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร

๒.๓ มอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรมีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรประกอบด้วย การบรรจุบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และแต่งตั้งผู้บริหาร ประกอบด้วย การแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา /หมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

แนวทางการดำเนินการ

๓.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษาต่อ และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

แนวทางการดำเนินการ

๔.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานจากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ การเสนอผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการลาศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ของบุคลากร มีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร พิจารณาสับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาการ โดยปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่กำหนดไว้

๔.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และสร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล การแจ้งความคืบหน้า การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

๔.๖ มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด

๔.๗ มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรมด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๕.๑ จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๕.๒ แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๕.๓ มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๕.๔ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕.๕ แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

๕.๖ บันทึกข้อมูลนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไปและรายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือนต่อมหาวิทยาลัย

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้คุณให้โทษ

๖.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ณ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือ พิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

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

๖.๑.๒ การดำเนินการจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณทำหน้าที่กำหนด แนวทางการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณและพิจารณาวินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อวางแผน เกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตามซึ่งมี กิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑.๑ การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนด เกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัย มีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๑.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร ทุกช่องทาง

๑.๔ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย ตลอดจนจัดทำรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ ให้บุคลากรทุกประเภท

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
- ๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ เพื่อบุคลากรจะได้เห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
- ๓) มีแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางในการจัดสวัสดิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงงบประมาณ และประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างแท้จริง และประชุมหารือร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย บุคลากร และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
- ๔) ประชาสัมพันธ์ประเภทสวัสดิการที่จะนำมาจัด พร้อมรายละเอียด เงื่อนไข วิธีการ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม
- ๕) จัดเก็บข้อมูลการจัดสวัสดิการในระบบ HRM รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ปีละ ๑ ครั้ง และรายงานผลการดำเนินการต่อมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน)

๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมี การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุคลากร เป็นต้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๔๓ คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๖๓๔ คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๕๐๙ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

๑) จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔) จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖) จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	ตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ ๒๕๖๖-๒๕๖๙				
				เพิ่มขึ้นในปี				
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๘	๖	-	๑	๑	-	
๒	สำนักงานอธิการบดี	๑๑	๓	๑	๒	๒	๓	
๓	กองกลาง	๒๕	๑๙	๑	๑	๒	๒	
๔	กองคลัง	๕๑	๓๗	๓	๓	๓	๕	
๕	กองนโยบายและแผน	๒๒	๑๘	๑	๑	๑	๑	
๖	กองบริหารงานบุคคล	๓๖	๓๐	๑	๑	๒	๒	
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๓๐	๑๙	๒	๓	๓	๓	
๘	กองวิเทศสัมพันธ์	๑๐	๕	๑	๑	๑	๒	
๙	กองสื่อสารองค์การ	๑๕	๖	๒	๒	๒	๓	
๑๐	กองศิลปวัฒนธรรม	๑๑	๔	๑	๒	๒	๒	
๑๑	สำนักประกันคุณภาพ	๘	๖	-	๑	๑	-	
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๒๙	๑๗	๒	๓	๓	๔	
๑๓	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖๓	๓๘	๖	๕	๖	๘	
๑๔	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๘	๒๐	๑	๒	๒	๓	
๑๕	สถาบันภาษา	๘	๑	๑	๒	๒	๒	
๑๖	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑๕	๗	๑	๒	๒	๓	
๑๗	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๒๖	-	๖	๖	๖	๘	
๑๘	ศูนย์การจัดการความรู้	๗	๔	๑	๑	๑	-	
๑๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๖	-	๑	๑	๒	๒	
๒๐	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๒๔	๘	๓	๓	๔	๖	
๒๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑๒	๖	๑	๑	๒	๒	
๒๒	กองนิติการ	๗	๓	๑	๑	๑	๑	
๒๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	๑๐	-	๒	๒	๒	๔	
๒๔	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๗	๕	-	๑	๑	-	
๒๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๘๕	๕๒	๘	๘	๘	๙	
๒๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๒๔	๘๖	๙	๙	๙	๑๑	
๒๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๗๕	๔๘	๖	๖	๗	๘	
๒๘	คณะบริหารธุรกิจ	๒๐๔	๑๑๓	๒๑	๒๑	๒๑	๒๘	
๒๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๐๕	๘๐	๖	๕	๖	๘	
๓๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๗๓	๑๔๑	๗	๘	๘	๙	
๓๑	คณะศิลปศาสตร์	๑๒๘	๙๙	๖	๗	๗	๙	
๓๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔๙	๔๖	๑	๑	๑	-	
๓๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๖๘	๕๐	๔	๔	๔	๖	
๓๔	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	๕	-	๑	๑	๑	๒	
รวม		๑,๔๘๕	๙๗๗	๑๐๘	๑๑๘	๑๒๖	๑๕๖	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐	๖๕.๗๙	๗.๒๗	๗.๙๕	๘.๔๘	๑๐.๕๑	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สัดส่วนของข้อมูลรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑,๔๘๕ อัตรา จำแนกตามความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

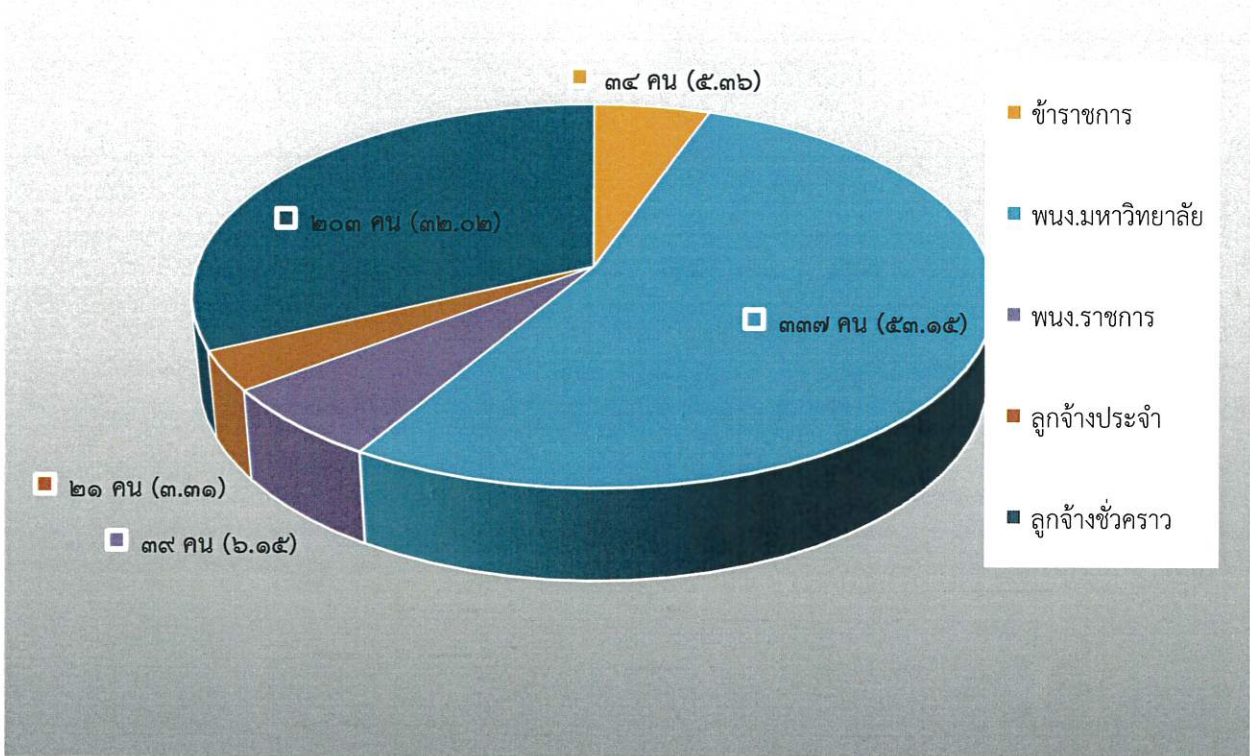
๑. ปีงบประมาณ	๒๕๖๕	จำนวน ๖๕๗ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๖๕.๗๙
๒. ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	จำนวน ๗๒๒ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๗๒.๒๗
๓. ปีงบประมาณ	๒๕๖๗	จำนวน ๗๔๕ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๗๔.๕
๔. ปีงบประมาณ	๒๕๖๘	จำนวน ๘๔๘ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๘๔.๘
๕. ปีงบประมาณ	๒๕๖๙	จำนวน ๑๐๕ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๕๑

๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒	๑๐	๓	๓	๖	๒๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	๑๕	๓	๕	๒๖	๕๒
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๔	๔	๑	๘	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ	๒	๑๙	๑	๕	๓๗	๖๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	๑๘	-	-	๕	๒๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑๘	๓	๒	๒๖	๔๙
คณะศิลปศาสตร์	๒	๑๒	๒	๑	๑๐	๒๗
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	๑๕	๑	๑	๔	๒๓
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑๒	๔	-	๔	๒๑
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑๓	๒	-	๕	๒๑
สถาบันภาษา	-	๑	-	-	๒	๓
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๗	-	-	๑	๘
สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๓๔	๒	-	๒๑	๕๙
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๓	๑๙	๓	-	๖	๓๑
สำนักงานอธิการบดี	-	๓	-	-	๓	๖
กองกลาง	๔	๑๑	๓	-	๗	๒๕
กองคลัง	๑	๓๐	๓	๑	๓	๓๘
กองนโยบายและแผน	๒	๒๐	-	๑	-	๒๓
กองบริหารงานบุคคล	๖	๑๙	๒	๑	๑	๒๙
กองพัฒนานักศึกษา	-	๑๕	๒	-	๒	๑๙
กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	๑	-	-	๒	๓
กองวิเทศสัมพันธ์	-	๕	-	-	๑	๖
กองศิลปวัฒนธรรม	-	๔	-	-	๕	๙
กองสื่อสารองค์กร	-	๖	-	-	๘	๑๔
กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	-	-	๑
กองนิติการ	-	๑	-	-	-	๑
สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๖	-	-	-	๖
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	๑	-	-	-	๑
สำนักประกันคุณภาพ	-	๖	-	-	-	๖
สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๑	๑
ศูนย์การจัดการความรู้	๑	๒	-	-	๑	๔
ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๓	๓
รวมทั้งหมด	๓๔	๓๓๗	๓๙	๒๑	๒๐๓	๖๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๕.๓๖	๕๓.๑๕	๖.๑๕	๓.๓๑	๓๒.๐๒	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

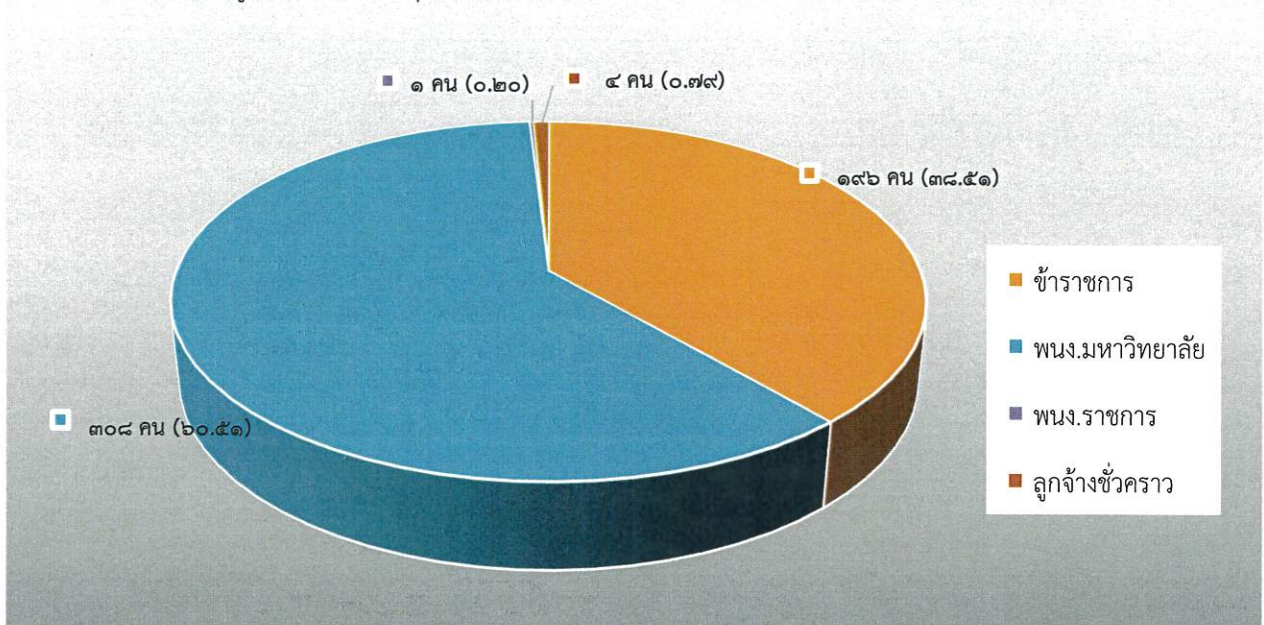
สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๖๓๔ คน เป็น ข้าราชการ ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๕ พนักงานราชการ ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๕ ลูกจ้างประจำ ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๑ และลูกจ้างชั่วคราว ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๒

๓. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวมทั้งหมด
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๓	๒๐	-	-	๑	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๔	๔๘	-	-	-	๖๒
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๗	๒๐	-	-	-	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ	๓๙	๔๐	-	-	๒	๘๑
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๗	๓๐	-	-	-	๕๗
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๓	๕๗	-	-	-	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์	๓๐	๔๘	๑	-	๑	๘๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๙	๑๘	-	-	-	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	๒๗	-	-	-	๓๑
รวมทั้งหมด	๑๙๖	๓๐๘	๑	๐	๔	๕๐๙
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๕๑	๖๐.๕๑	๐.๒๐	๐.๐๐	๐.๗๙	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



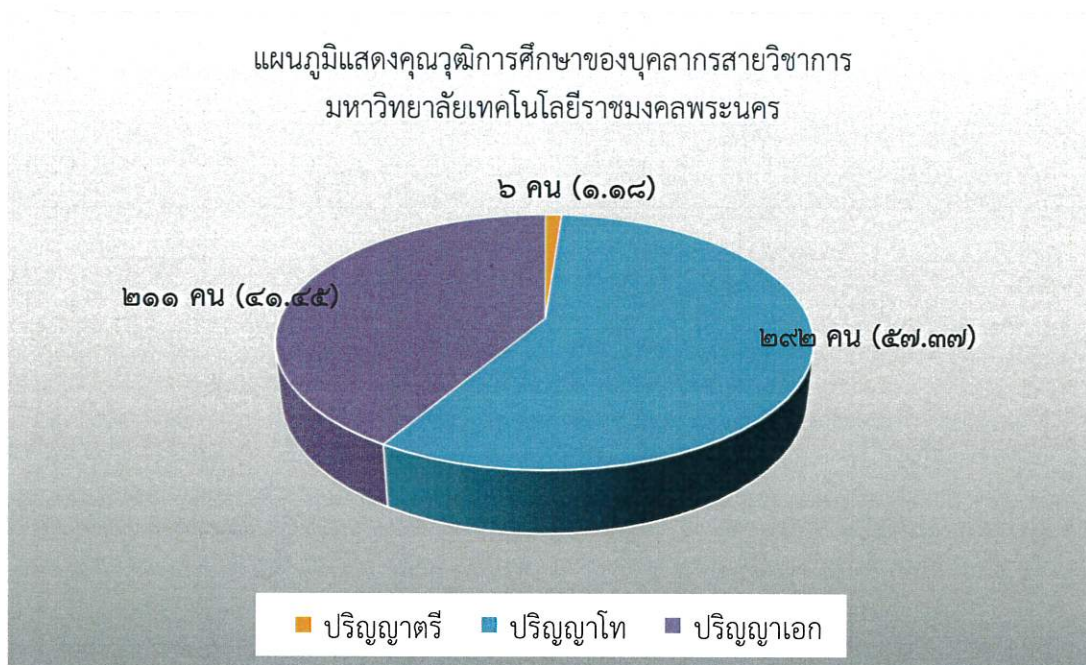
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๕๐๙ คน เป็น ข้าราชการ ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๘ พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๕ พนักงานราชการ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ และ ลูกจ้างชั่วคราว ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗

๔. จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๒๐	๑๓	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๐	๑๑	๖๒
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ		๑๘	๙	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ		๕๒	๒๙	๘๑
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๑๗	๔๐	๕๗
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๑	๕๘	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๕๓	๒๕	๘๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		๑๗	๑๔	๓๑
รวมทั้งหมด	๖	๒๙๒	๒๑๑	๕๐๙
คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๘	๕๗.๓๗	๔๑.๔๕	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

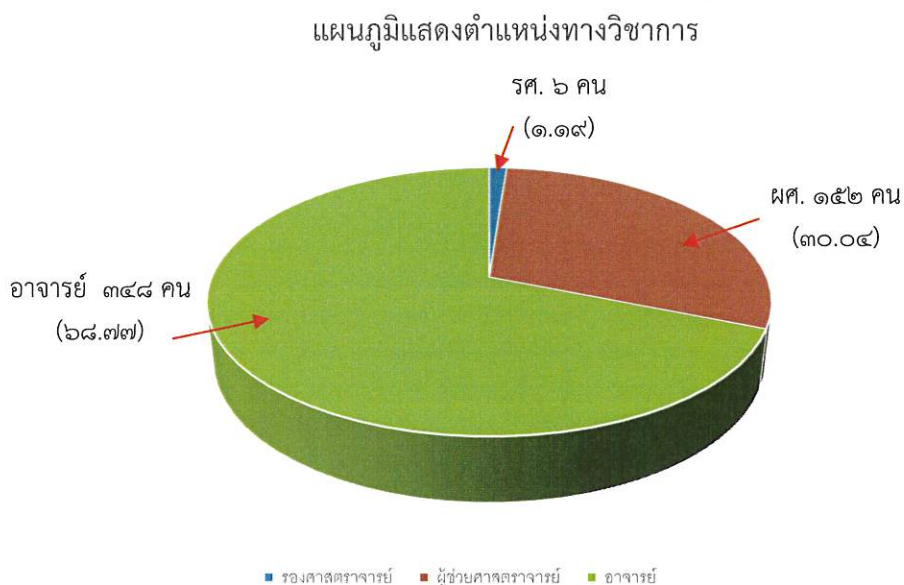
สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘ ระดับปริญญาโท ๒๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๗ และระดับปริญญาเอก ๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๕

๕. ตารางแสดงข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม		๘	๒๖	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒	๒๑	๓๙	๖๒
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๑๒	๑๔	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ		๒๘	๕๑	๗๙
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๒๒	๓๕	๕๗
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๓๑	๗๗	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์		๑๙	๖๐	๗๙
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๓	๒๓	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		๘	๒๓	๓๑
รวมทั้งหมด	๖	๑๕๒	๓๔๘	๕๐๖
ร้อยละ	๑.๑๙	๓๐.๐๔	๖๘.๗๗	๑๐๐

หมายเหตุ : ไม่นับรวมตำแหน่งอาจารย์ชาวต่างประเทศ
จำนวน ๓ ราย

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

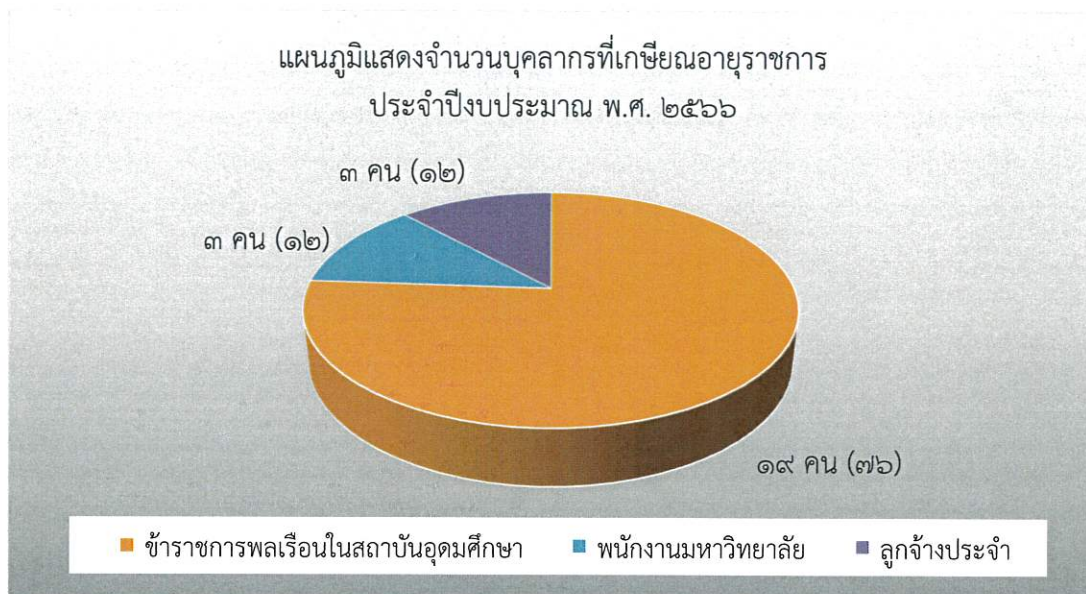


สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕๐๖ คน รองศาสตราจารย์ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๔ และอาจารย์ ๓๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๗

๖. จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ (ปีงบประมาณ)				รวมทั้งหมด
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	๒๑	๑๙	๑๖	๘	๖๔
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	๓	๒	๒	๘
พนักงานราชการ	๑	-		๑	๒
ลูกจ้างประจำ	๔	๓	๕	๒	๑๔
รวมทั้งหมด	๒๖	๒๕	๒๓	๑๓	๘๗
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๖๘	๒๘.๔๑	๒๖.๑๔	๑๔.๗๗	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒
- พนักงานราชการ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีตเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของมหาวิทยาลัย ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งของมหาวิทยาลัย และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถ ภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร รวมถึง การพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัยว่าปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของมหาวิทยาลัย ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๔.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก มหาวิทยาลัย ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลดีหรือเป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ปัจจัยใดที่สามารถก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

จากหลักการดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์มหาวิทยาลัยเพื่อค้นหาสมรรถนะและศักยภาพของมหาวิทยาลัย เป็นการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในตามหลักการ 7-S Model ของ McKinsey, VRIO (Value, Rareness, Imitation, Organization) และอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนต่าง ๆ รายงานผลการประเมินมหาวิทยาลัยเป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

• Structure (โครงสร้าง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีโครงสร้างการทำงานหรือโครงสร้างการจัดมหาวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ เหมาะสมดีหรือไม่

• Strategy (กลยุทธ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่

• System (ระบบ) ระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง

• Skill (ความชำนาญ) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่

• Staff (บุคลากร) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่

• Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่

• Shared Value (ค่านิยมร่วม) บุคลากรและมหาวิทยาลัยมีค่านิยมร่วมหรือไม่ อะไรบ้างที่ทำให้มหาวิทยาลัยเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์มหาวิทยาลัยสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามหลักการ PESTEL Model ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- P - Politics เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- E - Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- S - Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- T - Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- E - Environment เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่มีผลต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- L - legal เป็นการวิเคราะห์กฎระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่มีผลต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ SWOT

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในทุกๆ ประเด็น โดยนำมาเรียงความสำคัญจากน้ำหนักคะแนนมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นจุดแข็ง

ประเด็นจุดแข็งมี ๑๐ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ที่	น้ำหนักผลกระทบ	ประเด็นจุดแข็ง
๑	๕.๖๕ %	มทร.พระนคร มีทำเลที่ตั้งอยู่ในใจกลางพระนคร พื้นที่ศูนย์กลางด้านวัฒนธรรม ศูนย์กลางการปกครอง และชุมชนรายรอบ มีการคมนาคม และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในบางศูนย์สามารถสร้างคุณค่าในทำเลที่ตั้งได้หลากหลาย เป็นที่สนใจ สนใจของนักศึกษาไทย ต่างชาติ ในการเข้ามาศึกษาต่อทั้งในระดับหลักสูตรปริญญา และหลักสูตรอบรมระยะสั้น
๒	๔.๓๓ %	มทร.พระนคร มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิตตอบใจทั้งอุตสาหกรรมและรัฐบาล
๓	๔.๑๕ %	มทร.พระนคร มีชื่อเป็นจุดเด่น “ราชมงคล” เป็นชื่อพระราชทาน มีวัฒนธรรมความเป็นวังที่เข้มแข็ง และเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในระดับต้น ๆ ของประเทศ

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นจุดแข็ง
๔	๓.๘๐ %	มทร.พระนคร มีคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาวิชาชีพ เช่น บริหารธุรกิจ คหกรรมศาสตร์ สิ่งทอ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งมีสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ
๕	๓.๑๑ %	มทร.พระนคร มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีพื้นบ้าน หลากหลายสาขาวิชาแต่ละสาขาวิชามีอัตลักษณ์โดดเด่น มีคุณค่า ยิ่งใหญ่มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
๖	๓.๐๔ %	มทร.พระนคร มีศิษย์เก่าที่โดดเด่นหลากหลาย สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนา ในหลายๆ สาขาวิชา
๗	๒.๙๔ %	มทร.พระนคร มีการจัดการเรียนการสอน ๒ ระดับ คือ อนุปริญญา ปริญญา ที่เชื่อมต่อยอดได้ มีการเรียนการสอนระดับ ปวส. (Pre-University) เป็นจุดแข็งที่ดึงดูดผู้เรียนได้
๘	๒.๓๓ %	มทร.พระนคร ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เช่น ด้านวิศวกรรม เรียกได้ว่าเป็น “วิศวะมือเปื้อน” เพราะเน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะ ได้แก่ เครื่องจักร เครื่องกล เป็นต้น
๙	๒.๐๔ %	มทร.พระนคร มีแผนปฏิบัติการราชการ ตามมาตรา ๑๖ แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
๑๐	๑.๔๕ %	มทร.พระนคร มีการวิจัยเชิงวัฒนธรรมที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ต่อยอดผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

ประเด็นจุดอ่อน

ประเด็นจุดอ่อนมี ๑๐ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นจุดอ่อน
๑	๔.๐๔ %	มทร.พระนคร ขาดแผนการหารายได้นอกเหนือจากงบประมาณภาครัฐที่ชัดเจนทำให้ มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงยาก
๒	๓.๖๒ %	วิธีการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นการทำงานเชิงรับทำงานประจำ มากกว่างานเชิงรุกเชิงพัฒนา
๓	๓.๓๙ %	มทร.พระนคร มีกฎระเบียบข้อบังคับภายในจำนวนมากและซับซ้อน ทำให้บุคลากรสับสน ในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ไม่เอื้อต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก
๔	๓.๑๑ %	มทร.พระนคร ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่/คุ้มค่า จากพื้นที่ทำเลตั้งอยู่ในพื้นที่ศูนย์กลางด้าน วัฒนธรรมศูนย์กลางการปกครอง

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นจุดอ่อน
๕	๓.๐๐ %	มทร.พระนคร ไม่มีฐานข้อมูล (Database) ที่เป็นระบบ ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลภายในข้อมูล การจัดกระจาย การส่งต่อข้อมูลเป็นไปได้ช้า
๖	๒.๑๘ %	ระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในของ มทร.พระนคร ยังด้อยประสิทธิภาพ ยังมีการปกปิดข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
๗	๒.๐๖ %	มทร.พระนคร ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของ มทร.พระนคร
๘	๑.๙๑ %	มทร.พระนคร ยังขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ขาดการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ธรรมาภิบาล และ Head Hunter วัฒนธรรมการทำงานเป็นลักษณะทำตามต่อ ๆ กันมา
๙	๑.๘๖ %	ศูนย์ต่าง ๆ ของ มทร.พระนคร มีพื้นที่ที่จะให้นักศึกษาใช้ประโยชน์น้อยเกินไป
๑๐	๑.๕๕ %	มทร.พระนคร ยังมีการมอบหมายใช้คนไม่ตรงกับงาน มักจะมอบหมายคนที่รู้จักและใกล้ชิด

ประเด็นโอกาส

ประเด็นโอกาสมี ๙ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นโอกาส
๑	๑.๙๑ %	การเปลี่ยนแปลงความคิดของสังคมในการไม่สนใจปริญญา เป็นโอกาส มทร.พระนคร สร้างหลักสูตรระยะสั้นเพื่อ Reskill Upskill เพื่อตอบสนองสังคมได้
๒	๑.๘๘ %	ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว และ มทร.พระนครเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวิจัยให้ตอบ โจทย์ยุคแห่งเทคโนโลยีได้
๓	๑.๒๒ %	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกมหาวิทยาลัยเป็นอิสระ ออกนอกระบบเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับสามารถเลี้ยงตนเองได้ แนวคิดดังกล่าวเอื้อต่อการดำเนินงานของมทร. พระนคร ทั้งเรื่อง การบริหารจัดการและเรื่องการบริหารรายได้
๔	๑.๐๗ %	โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยเด็กวัยเรียนลดลงเป็นโอกาสให้ มทร.พระนคร พัฒนาหลักสูตร วิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อคุณภาพผู้สูงอายุและให้เหมาะสมกับทุกวัย มากขึ้น
๕	๑.๐๑ %	สังคมมีความต้องการแรงงานนักปฏิบัติด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และอาหารมาตรฐานเป็นโอกาส ให้ มทร.พระนคร เป็นสถาบันสำคัญที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในเรื่องนี้
๖	๐.๘๐ %	สภาพแวดล้อมรอบ มทร.พระนคร เช่น รถไฟฟ้า ตลาด ท่าเรือ คลอง ผู้ประกอบการ ความเป็น เมือง สถานที่ราชการสำคัญ สวนเฉลิมพระเกียรติรัชการที่ ๙ และอื่น ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นโอกาส
๗	๐.๗๓ %	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นพันธกิจของ มทร.พระนคร ที่จะตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ดังกล่าว
๘	๐.๑๗ %	ชุมชนให้ความร่วมมือ เต็มใจ และต้อนรับทีมงานของ มทร.พระนคร ที่ไปจัดทำโครงการในชุมชน ซึ่งเป็นลูกค้าเครือข่ายสำคัญ ทำให้ มทร.พระนคร สามารถพัฒนางานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
๙	๐.๐๒ %	การพัฒนาระบบรางและโลจิสติกส์ที่มีขนาดใหญ่ ในพื้นที่เมืองเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัย มีแนวทางดำเนินการมากขึ้น

ประเด็นภัยคุกคาม

ประเด็นภัยคุกคามมี ๑๐ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ที่	น้ำหนัก ผลกระทบ	ประเด็นคุกคาม
๑	๒.๐๒%	เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และนวัตกรรมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มทร.พระนคร มีทรัพยากรไม่เพียงพอที่จะตอบสนองได้เต็มที่รวมทั้งบุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน
๒	๑.๗๘%	นักศึกษารุ่นใหม่มีแนวคิดเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ที่ว่าการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเรียนใน มหาวิทยาลัย หรือความสำเร็จไม่ใช่ปริญญา ผู้เรียนมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น เช่น Youtube สื่อออนไลน์ อื่น ๆ เป็นต้น
๓	๑.๖๑%	การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ มีแนวโน้มลดลงไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
๔	๑.๕๕%	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ทำให้จำนวนนักศึกษาลดลงกระทบต่อรายได้ของ มทร.พระนคร
๕	๑.๕๒%	ประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยลักษณะเดียวกันมทร.พระนครมากมาย หลายมหาวิทยาลัย ทำให้มีการแข่งขันสูง
๖	๐.๗๗%	การเปลี่ยนแปลงแนวโน้มของอาชีพในอนาคตมีความรวดเร็วมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้ทัน
๗	๐.๕๘%	การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวโน้มหลัก (mega trend) ของโลกซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการศึกษาเช่นกัน ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยในปัจจุบันจะไม่พร้อมในแนวโน้มนี้
๘	๐.๒๒%	สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่ปกติ เช่น การชุมนุมประท้วงในจุดที่ตั้งใกล้ทำเนียบรัฐบาลขัดขวางการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
๙	๐.๑๖%	แนวโน้มภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น ทั่วโลกและในไทย ภัยธรรมชาติเหล่านี้ อาจส่งผลต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัยได้
๑๐	๐.๑๐%	การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ขัดขวางการปฏิบัติงานของ มทร.พระนคร และกระทบต่อการเรียนการสอน

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยจากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน สนับสนุนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Action Strategy) ตาม Agenda ดังนี้

Agenda	กลยุทธ์ในการดำเนินงาน (Action Strategy) ตาม Agenda
๑) การพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามวิถีใหม่ (New Normal) และการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digitalization) เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ๓. พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๔. พัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โดยมีโครงการสำคัญ (Flagship Projects) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิผล มิติการพัฒนาองค์กร วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ตามพันธกิจ โครงการสำคัญ และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๖)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
ประสิทธิผล	๑.๓ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	๑.๓.๑ จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับระดับชาติและหรือนานาชาติ	จำนวนรางวัล	๖	๒ Data Driven จัดทำและใช้ ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล/สถาบันวิจัยและพัฒนา (หน่วยงานปฏิบัติได้แก่ ทุกคณะและทุกหน่วยงานเทียบเท่าคณะ)	๑. โครงการการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานการสอนหรืองานวิจัยที่โดดเด่น
การพัฒนาองค์กร	๑.๖ เพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ทำงานด้วยความสุข ใช้ความเก่งและมีคุณธรรม	๑.๖.๑ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับ	๔	๒ Data Driven จัดทำและใช้ ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการ Happy University - โครงการพัฒนาระบบผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร - โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ - โครงการกีฬาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการบริการเปลี่ยนแปลง

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๖)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวป่งชี้	โครงการสำคัญ
การพัฒนาองค์การ	๒.๕ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๒.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าในสายงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๕๐	๓. Building Trust & Collaboration บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล & สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๖)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวป่งชี้	โครงการสำคัญ
การพัฒนาองค์การ	๓.๗ เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการให้บริการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน	๓.๗.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ	ร้อยละ	๘๐	๓. Building Trust & Collaboration บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล & สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการ One RMUTP “มัดแขนงไม้” - โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บทที่ ๔

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแนวทางการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การบริหารอัตรากำลังโดยวางแผนอัตรากำลังและทบทวนแผนอัตรากำลังทุก ๔ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง /เปลี่ยนประเภท ตำแหน่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรกำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ และมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรกำลังบุคลากร

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรกำลังบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

๓) จัดส่งแผนความต้องการอัตรกำลังบุคลากร สายสนับสนุน และสายวิชาการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๔) มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๕) มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรกำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติ

๖) มีการปรับปรุงกรอบอัตรกำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่ากำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรกำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/ศูนย์ และคณะแล้วก็ตาม

๗) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรกำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรกำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการจัดสรรอัตรกำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนอัตรา) ดังนี้

- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรอัตรา จำนวน ๒๖ อัตรา ทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วงเงินการจ้าง จำนวน ๒ เดือน มหาวิทยาลัยพิจารณาการจัดสรรอัตรกำลังตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ จำนวน ๒๖ อัตรา วงเงินการจ้าง จำนวน ๒ เดือน

- ประเภทพนักงานราชการ ได้รับจัดสรรอัตรา จำนวน ๑ อัตรา ทดแทนอัตราถูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรกำลังพนักงานราชการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ประเภทลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๔๔ อัตรา

แผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนอัตรา)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	-	-	-	๒๗	๓๓
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-	๒	๗	๑๔
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๑	๑	-	๓๒	๓๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	-	-	๑๑	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๕	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๑	๒๑
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๖	๖
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	-	-
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๓	๓
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๑๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	๑	๑
๒๐	กองกลาง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองคลัง	-	๑	-	-	๘	๙
๒๒	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๔	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๕	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๖	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๗	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๔	๔
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๔	๔
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	-	๗
รวม		๑๙	๗	๑	๓	๒๕๑	๒๗๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน X ๑๐๐

จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก และบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญโดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใส

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกประเภท เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร
 - ๓) มอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน
 - ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
- โดยมหาวิทยาลัยจัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้
- การสรรหาผู้บริหาร คือ การสรรหาผู้บริหารตำแหน่งที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - การสรรหาบุคลากร คือ การสรรหาบุคลากรจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการที่เป็นอัตราว่างและตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๑) แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน
๑	คณบดีคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑
๒	คณบดีคณะบริหารธุรกิจ	๑
๓	คณบดีคณะศิลปศาสตร์	๑
๔	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑
๕	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑
รวม		๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดีผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๒) แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	-	-	-	๒๗	๓๓
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-	๒	๗	๑๔
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๑	๑	-	๓๒	๓๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	-	-	๑๑	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๕	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๑	๒๑
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๖	๖
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	-	-	-	-	-
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๓	๓
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๑๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	๑	๑
๒๐	กองกลาง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองคลัง	-	๑	-	-	๘	๙
๒๒	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๔	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๕	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๖	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๗	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๔	๔
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๔	๔
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	-	๗
รวม		๑๙	๗	๑	๓	๒๔๑	๒๗๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรประกอบด้วย การบรรจุบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และแต่งตั้งผู้บริหาร ประกอบด้วย การแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา /หมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓) มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔) มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การบรรจุและการจ้างบุคลากร คือ การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการจากอัตราว่างที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างที่ผ่านการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- การแต่งตั้งผู้บริหาร คือ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก ที่ผ่านสรรหา และแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เสนอแต่งตั้งตามจำนวนที่กำหนดตามมติสภามหาวิทยาลัยและข้อบังคับมหาวิทยาลัย

๓.๑ แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖	-	-	-	๒๗	๓๓
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	-	-	-	๔๒	๔๔
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-	๒	๗	๑๔
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๑	๑	-	๓๒	๓๗
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	-	-	๑๑	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๕	๕
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๑	๒๑
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๖	๖
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	-	-	-	-	-
๑๗	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๓	๓
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๑๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	๑	๑
๒๐	กองกลาง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองคลัง	-	๑	-	-	๘	๙
๒๒	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๔	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๕	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๖	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๗	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๔	๔
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑	๑
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	๒	๒
๓๕	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	๕	-	-	-	๗
รวม		๑๑	๗	๑	๓	๒๔๑	๒๖๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน

๓.๒ แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน						
		แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร						
		คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๔	๔	-	๔	-	๑๓
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑	๔	๔	-	๗	-	๑๖
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑	๔	๔	-	๕	-	๑๔
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๓	๓	-	-	-	๗
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	๓	๓	-	-	-	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับและออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-
๑๖	วิทยาลัยการบริหารและรัฐ	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๕	๑๘	๑๘	๐	๑๖	๐	๕๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง

สูตรคำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน}} \times 100$

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการศึกษาอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการ ในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนางานในหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการประเมินและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่สอดคล้องกับองค์กรกลาง

๒) มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาผลการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติผลการประเมินและแต่งตั้ง

๓) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การแจ้งความคืบหน้า และการรายงานผล

๔) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อมหาวิทยาลัย

๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประมาณการจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดระดับตำแหน่งและหน่วยงานขอแจ้งความประสงค์ขอรับการประเมินบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่คาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน		
		ตำแหน่ง ประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
		ชำนาญงาน พิเศษ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๙	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๐	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑๐	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๒	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๘	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๘	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๔	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๓	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๑	-
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	-	๒	-
๑๔	กองกลาง	-	๑	-
๑๕	กองคลัง	-	๑	๑
๑๖	กองนโยบายและแผน	-	-	-
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	-	๕	-
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	-	๑	-
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	-	๔	-
๒๐	กองศิลปวัฒนธรรม	-	๒	-
๒๑	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-
๒๒	สำนักประกันคุณภาพ	-	๓	-
๒๓	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-
๒๔	ศูนย์การจัดการความรู้	-	๑	-
	รวม	๐	๘๗	๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามมาตรฐานที่ อว. กำหนด ตลอดจนเพื่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนการวิจัยการบริการวิชาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

๒) มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

๓) นำระบบฐานข้อมูลการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลการแจ้งความคืบหน้า และการรายงานผล

๔) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.)

๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๑	๑๑	๑๒	๒๒	๓๔.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๒.๙๔	๓๐.๓๕	๓๕.๒๙	๖๔.๗๑	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๓	๒๔	๒๗	๓๕	๖๒.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๔.๘๔	๓๘.๗๑	๔๓.๕๕	๕๖.๔๕	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๔	๑๕	๑๙	๘	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑๔.๘๑	๕๕.๕๖	๗๐.๓๗	๒๙.๖๓	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๑	๓๐	๓๑	๔๘	๗๙.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๒๗	๓๗.๙๗	๓๙.๒๔	๖๐.๗๖	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๑	๒๓	๒๔	๓๓	๕๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๗๕	๔๐.๓๕	๔๒.๑๑	๕๗.๘๙	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔	๓๗	๔๒	๖๘	๑๑๐.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๙๑	๓.๖๔	๓๓.๖๔	๓๘.๑๘	๖๑.๘๒	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๒๒	๒๒	๕๗	๗๙.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๗.๘๕	๒๗.๘๕๘๑	๗๒.๑๕	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๒	๔	๖	๒๑	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๗.๔๑	๑๔.๘๑	๒๒.๒๒	๗๗.๗๘	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๙	๙	๒๒	๓๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๙.๐๓	๒๙.๐๓	๗๐.๙๗	๑๐๐.๐๐
รวม	๑	๑๖	๑๗๕	๑๙๒	๓๑๔	๕๐๖.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๒๐	๓.๑๖	๓๔.๕๘	๓๗.๙๕	๖๒.๐๖	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

หมายเหตุ ไม่นับรวมตำแหน่งอาจารย์อาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน ๓ ราย

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการด้านการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา โดยปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่กำหนดไว้

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๔) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล การแจ้งความคืบหน้าการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

๕) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด

(๖) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เสนอของบประมาณเพื่อให้บุคลากรเตรียมการไปสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งหมด ๒๕ ทุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)
๑	ปริญญาโท	๓
๒	ปริญญาเอก	๒๒
	รวมจำนวน	๒๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่สอบผ่าน

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณที่สอบผ่าน พ.ศ. ๒๕๖๖ X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด

๒. การจัดสรรทุนการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย
- ๒) มีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาการจัดสรรทุนการศึกษาซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๓) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล การแจ้งความคืบหน้าการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร
- ๔) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด
- ๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษา เป็นจำนวน ๕๘ ทุน เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๗,๕๖๐,๑๙๗ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) เป็นจำนวนทุน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๔,๔๑๐,๑๙๗ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๗ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๕๓๓,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๖ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๘๗๗,๑๙๗ บาท

- ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖) 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

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวม จำนวนคน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงิน ที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)	๗	๒๖	๓๓	๕๓๓,๐๐๐	๓,๘๗๗,๑๙๗	๔,๔๑๐,๑๙๗
รวม	๗	๒๖	๓๓	๕๓๓,๐๐๐	๓,๘๗๗,๑๙๗	๔,๔๑๐,๑๙๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลการจัดสรรทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวม จำนวนคน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงิน ที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐
รวม	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิมและทุนใหม่
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวน คนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่ จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)	๗	๒๖	๓๓	๕๓๓,๐๐๐	๓,๘๗๗,๑๙๗	๔,๔๑๐,๑๙๗
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐
รวม	๑๐	๔๘	๕๘	๖๘๓,๐๐๐	๖,๘๗๗,๑๙๗	๗,๕๖๐,๑๙๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายวิชาการ อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๑
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๕	๑๕
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๔	๔
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๓	๓
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๔	๔
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๖	๖
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๙	๙
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๗	๗
	รวมจำนวน	-	๕๐	๕๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายสนับสนุน อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๑
๒	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	๑
๓	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	๑
๔	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒	-	๒
๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	๑
๖	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๑
๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑
๘	กองคลัง	๑	-	๑
๙	กองพัฒนานักศึกษา	๑	-	๑
๑๐	กองสื่อสารองค์กร	๑	-	๑
	รวมจำนวน	๑๐	๑	๑๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๒๐	๑๓	๓๔
(คิดเป็นร้อยละ)	๒.๙๔	๕๘.๘๒	๓๘.๒๓	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๐	๑๑	๖๒
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๖๑	๘๐.๖๕	๑๗.๗๔	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน		๑๘	๙	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๖.๖๗	๓๓.๓๓	๑๐๐
คณะบริหารธุรกิจ		๕๒	๒๙	๘๑
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๔.๒๐	๓๕.๘๐	๑๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๑๗	๔๐	๕๗
(คิดเป็นร้อยละ)		๒๙.๘๒	๗๐.๑๘	๑๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๑	๕๘	๑๑๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๙๑	๔๖.๓๖	๕๒.๗๓	๑๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๒	๕๓	๒๕	๘๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๒.๕๐	๖๖.๒๕	๓๑.๒๕	๑๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๕	๑๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		๑๗	๑๔	๓๑
(คิดเป็นร้อยละ)		๕๔.๘๕	๔๕.๑๖	๑๐๐
รวมจำนวน	๖	๒๙๒	๒๑๑	๕๐๙
(คิดเป็นร้อยละ)	๑.๑๘	๕๗.๓๗	๔๑.๔๕	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก X ๑๐๐

จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ(ฝึกอบรมและดูงาน)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มสมรรถนะ ทั้งด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้ง การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แนวทางการดำเนินงาน

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา โดยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศ ที่กำหนดไว้

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๔) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล การแจ้งความคืบหน้าการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

๕) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด

๖) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม และดูงาน รวมทั้ง การสนับสนุนการจัดโครงการฝึกอบรมและดูงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ โครงการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพย์สิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำเอกสาร PDPA ให้สอดคล้องกฎหมาย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและดูงานตามที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นผู้จัดโครงการ

ทั้งนี้ แผนการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ไว้คือ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ ไว้เท่ากับ ๘๐

แผนการพัฒนาคณาจารย์ด้านอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร สายวิชาการ (คน)	ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	จำนวน บุคลากร สาย สนับสนุน (คน)	ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	รวม บุคลากร ทั้งหมด (คน)	ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน			๖		๖	
๒	สำนักงานอธิการบดี			๖		๖	
๓	กองกลาง			๒๕		๒๕	
๔	กองคลัง			๓๘		๓๘	
๕	กองนโยบายและแผน			๒๓		๒๓	
๖	กองบริหารงานบุคคล			๒๙		๒๙	
๗	กองพัฒนานักศึกษา			๑๙		๑๙	
๘	กองวิเทศสัมพันธ์			๖		๖	
๙	กองสื่อสารองค์การ			๑๔		๑๔	
๑๐	กองศิลปวัฒนธรรม			๙		๙	
๑๑	สำนักประกันคุณภาพ			๖		๖	
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา			๒๑		๒๑	
๑๓	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			๕๙		๕๙	
๑๔	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน			๓๑		๓๑	
๑๕	สถาบันภาษา			๓		๓	
๑๖	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์			๘		๘	
๑๗	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ			๕		๕	
๑๘	ศูนย์การจัดทาความรู้			๔		๔	
๑๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ			๓		๓	
๒๐	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม			๑		๑	
๒๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์			๓		๓	
๒๒	กองนิติการ			๑		๑	
๒๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด			๑		๑	
๒๔	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			๑		๑	
๒๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๔	๘๐	๒๔		๕๘	
๒๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖๒		๕๒		๑๑๔	
๒๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗		๒๗		๕๔	
๒๘	คณะบริหารธุรกิจ	๘๑		๖๔		๑๔๕	
๒๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๗		๒๕		๘๒	
๓๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๐		๔๙		๑๕๙	
๓๑	คณะศิลปศาสตร์	๘๐		๒๗		๑๐๗	
๓๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗		๒๓		๕๐	
๓๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓๑		๒๑		๕๒	
๓๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-		-		-	
	รวม	๕๐๙		๖๓๔		๑,๑๔๓	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการอาชีพ X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นทางการด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานปัจจัยความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนา มหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๒) แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓) มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๔) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕) แจกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

๖) บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลHRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไปและรายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือนต่อมหาวิทยาลัย

แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	ผู้ต้องเข้ารับการประเมิน	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๓๐	๑๐๐.๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๔๕	๑๐๐.๐๐
๓	พนักงานราชการ	๔๐	๑๐๐.๐๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๒๑	๑๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น		๙๓๖	๑๐๐.๐๐

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ณ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) และรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

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

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ												
	จำนวนผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ		
		เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๕๑	๑๕	-	-	๓๐	-	-	๓	-	-	๓	-	-
คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	๘๘	๑๗	-	-	๖๓	-	-	๓	-	-	๕	-	-
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๔๖	๗	-	-	๓๙	-	-	๕	-	-	๑	-	-
คณะบริหารธุรกิจ	๑๐๖	๔๑	-	-	๕๙	-	-	๑	-	-	๕	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗๗	๒๙	-	-	๔๘	-	-	๐	-	-	๐	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๓๓	๕๓	-	-	๗๕	-	-	๓	-	-	๒	-	-
คณะศิลปศาสตร์	๙๖	๓๒	-	-	๖๐	-	-	๓	-	-	๑	-	-
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔๖	๑๑	-	-	๓๓	-	-	๑	-	-	๑	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔๘	๕	-	-	๓๙	-	-	๔	-	-	๐	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๖	๑	-	-	๑๓	-	-	๒	-	-	๐	-	-
สถาบันภาษา	๑	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๗	๐	-	-	๗	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๐	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๘	๒	-	-	๓๕	-	-	๒	-	-	๐	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๕	๓	-	-	๑๙	-	-	๓	-	-	๐	-	-
สำนักงานอธิการบดี	๓	๐	-	-	๓	-	-	๐	-	-	๐	-	-
กองกลาง	๑๘	๔	-	-	๑๑	-	-	๓	-	-	๐	-	-
กองคลัง	๓๕	๑	-	-	๓๐	-	-	๓	-	-	๑	-	-
กองนโยบายและแผน	๒๓	๒	-	-	๒๐	-	-	๐	-	-	๑	-	-
กองบริหารงานบุคคล	๒๘	๖	-	-	๑๙	-	-	๒	-	-	๑	-	-
กองพัฒนานักศึกษา	๑๗	๐	-	-	๑๕	-	-	๒	-	-	๐	-	-
กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-
กองวิเทศสัมพันธ์	๕	๐	-	-	๕	-	-	๐	-	-	๐	-	-
กองศิลปวัฒนธรรม	๔	๐	-	-	๔	-	-	๐	-	-	๐	-	-
กองสื่อสารองค์กร	๖	๐	-	-	๖	-	-	๐	-	-	๐	-	-
กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๑	๐	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๐	-	-
กองนิติการ	๑	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สำนักงานตรวจสอบภายใน	๖	๐	-	-	๖	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๑	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-
สำนักประกันคุณภาพ	๖	๐	-	-	๖	-	-	๐	-	-	๐	-	-
ศูนย์การจัดการความรู้	๓	๑	-	-	๒	-	-	๐	-	-	๐	-	-
รวมทั้งหมด	๙๓๖	๒๓๐	-	-	๖๔๕	-	-	๔๐	-	-	๒๑	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง x ๑๐๐
จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

๖. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) การให้ทุนให้โทษ

๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณทำหน้าที่กำหนดแนวทางการส่งเสริมกำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและพิจารณาวินิจฉัยการประพฤติดิจจรรยาบรรณ

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตาม ซึ่งมีกิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑.๑ การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดีโดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๑.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

๒) กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย ตลอดจนจัดทำรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

โดยมหาวิทยาลัยมีแผนเกี่ยวกับการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ ดังนี้

แผนการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนเรื่อง)

ช่องทางร้องเรียน	แผน
๑. เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย (http://www.rmutp.ac.th)	จำนวนเรื่องที่ร้องเรียนไม่เกิน ๒ เรื่อง
๒. กล่องรับเรื่องการร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณ ชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี	
๓. โทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๗๔๓	
๔. หนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ

หมายเหตุ การพิจารณาจากจำนวนเรื่องร้องเรียนใน ๑ ปีงบประมาณไม่เกินจำนวน ๒ เรื่อง

๒) การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ ให้บุคลากรทุกประเภท มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการดำเนินการ

๑) ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ เพื่อบุคลากรจะได้เห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

๓) มีแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางในการจัดสวัสดิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงงบประมาณ และประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างแท้จริง และประชุมหารือร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย บุคลากร และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๔) ประชาสัมพันธ์ประเภทสวัสดิการที่จะนำมาจัด พร้อมรายละเอียด เงื่อนไข วิธีการ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม

๕) จัดเก็บข้อมูลการจัดสวัสดิการในระบบ HRM รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ปีละ ๑ ครั้ง และรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน)

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้

- ๑) แผนการจัดสวัสดิการ
- ๒) แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
- ๓) แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
- ๔) แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
- ๕) แผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรที่ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้คุณแก่บุคลากรประเภทดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับที่	หน่วยงาน	ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๗	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๖	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๘	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๓๙	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒๖	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๑๑	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๕	-	-
๑๑	สถาบันภาษา	๒	-	-
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	-	-
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	-	-
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๑	-	-
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๖	-	-
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	๓	-	-
๑๗	กองกลาง	๗	-	-
๑๘	กองคลัง	๓	-	-
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	๑	-	-
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	๒	-	-
๒๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๒	-	-
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	๑	-	-
๒๓	กองศิลปวัฒนธรรม	๕	-	-
๒๔	กองสื่อสารองค์การ	๘	-	-
๒๕	ศูนย์การจัดการความรู้	๑	-	-
๒๖	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	-	-
๒๗	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	๑	-	-
รวมทั้งสิ้น		๒๐๗	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี x ๑๐๐

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด

๖.๓ แผนการจัดสวัสดิการ

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/บาท)

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศคณะกรรมการ สวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ ๑/๒๕๖๓ ๑/๒๕๖๔ และ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๕	๕,๐๐๐
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๑๐	๑๕,๐๐๐
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วย เหตุฉุกเฉินของตนเอง	จ่ายคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัยพิบัติ อัคคีภัย อุทกภัย หรือวาทภัย ตามสภาพความเสียหาย เป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความเสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	}	๒๐๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่ายตามสภาพจริง แต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท		
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาทภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท		
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกินคนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๓ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท	}	๑๐๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท		
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท		
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท		
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒	๓,๐๐๐
		ค่าซื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ กรณี สมาชิกถึงแก่กรรมเท่านั้น จ่ายตามจริงไม่เกิน งานละ ๕,๐๐๐ บาท	๑	๕,๐๐๐
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อคนต่อวัน	๒	๖๐๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศคณะกรรมการ สวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๒ ๑/๒๕๖๓ ๑/๒๕๖๔ และ ๒/๒๕๖๔	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๕	๑๐๕,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๒๕	๓๗,๕๐๐
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิกสวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลงทำ ประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและเข้ารับ การรักษาเป็นผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๕๐	๕๐,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการที่อยู่ ระหว่างการศึกษา	จ่าย ๑,๐๐๐ บาทต่อบุตร ที่อยู่ระหว่างศึกษา ในระดับชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี (ใบแรก) โดยบุตร ๑ คนสามารถขอรับสวัสดิการได้ปีเว้นปี	๑๖๐	๑๖๐,๐๐๐
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่เจ็บป่วยและ หยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท	}	๓๐,๐๐๐
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท		
๑๑	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวัน เกษียณอายุราชการ ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ ตามที่จ่ายจริงไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงานจ่ายตามจริง ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๕๐,๐๐๐
		ค่าพิธีสงฆ์จ่ายตามจริง ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑	๒๐,๐๐๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงินรางวัลที่มอบ แก่สมาชิกสวัสดิการในการจัดงานวันสถาปนา มหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐
๑๓	สนับสนุนค่าตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ที่ไม่สามารถเบิกค่าตรวจสุขภาพประจำปีได้ตาม ระเบียบกระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๕๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๑๔	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาเป็นกรณีไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่ สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สกุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๑๘,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น			๑,๒๐๐	๑,๕๒๙,๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๖.๔ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ดังนี้				
	กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐
	- คณบดี				
	- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก				
	- ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงานตรวจสอบภายใน/ สำนักประกันคุณภาพ/สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา				
	กลุ่มที่ ๒ กลุ่มบุคลากร สายวิชาการ โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
- ศาสตราจารย์					
- รองศาสตราจารย์					
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์					
- อาจารย์					
กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
- หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก					
- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ					
- ตำแหน่งประเภททั่วไปได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน					
กลุ่มที่ ๔ กลุ่มพนักงานราชการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
กลุ่มที่ ๕ กลุ่มลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
กลุ่มที่ ๖ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
๒	การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๒	๑๒	๑๒	-
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) (สาขาเลข ๑๐,๐๐๐)
	๔.๑ นักวิจัยดีเด่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์				
	๔.๑.๑ ด้านการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๒ ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๓ ด้านการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๔ ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๕ นักวิจัยดีเด่นด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
๔.๑.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐ (จากกองทุนเพื่อการวิจัย)	
๔.๒ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)
	๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม				
	๕.๑.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๑.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๑.๓ สาขาครุภูมิปัญญา	๑	๑	๑	-
๕.๒ สาขาสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๕,๐๐๐
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดี ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)
	สายวิชาการ	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
	สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
๘	การคัดเลือกผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)
	๙.๑ แบบให้เปล่า	๑	๑	๑	-
	๙.๒ แบบสร้างรายได้	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)
	๑๑.๑ ประเภทวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๑.๒ ประเภทส่งเสริมพัฒนาวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๑.๓ ประเภทระบบสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๓	การคัดเลือกผู้มีนวัตกรรมดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๔	การคัดเลือกบุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น “Star of Service Mind” ของมหาวิทยาลัย				(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร)
	๑๔.๑ ประเภทหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๔.๒ ประเภทหน่วยงานและวิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๔.๓ ประเภทหน่วยงานสถาบัน สำนัก กอง และศูนย์ (ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานอธิการบดี)	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	รวม	๖๕	๖๕	๖๕	๓๔๕,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๖.๕ แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรไว้เท่ากับ ๒ โครงการ/กิจกรรม

แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
๑. โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑
๒. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	โครงการ/กิจกรรม	๑
๓. โครงการกีฬาปรี ราชมงคล	โครงการ/กิจกรรม	๑

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๖ แผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ไว้เท่ากับ ๙ ระบบ

**แผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน/ร้อยละ)**

ระบบสารสนเทศที่ต้องการพัฒนา	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
๑. ระบบ Human Resource Management (HRM)	ระบบ	๑
๒. ระบบลาออนไลน์	ระบบ	๑
๓. ระบบรับสมัครงานออนไลน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ระบบ	๑
๔. ระบบฐานข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ระบบ	๑
๕. ระบบข้อมูลผู้ใช้สิทธิสวัสดิการสงเคราะห์	ระบบ	๑
๖. ระบบข้อมูลสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ระบบ	๑
๗. ระบบขอหนังสือรับรองเงินเดือน	ระบบ	๑
๘. ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน	ระบบ	๑
๙. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบ	๑
รวม	ระบบ	๙

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
				หน่วยนับ	ร้อยละ	
๑.	ด้านวางแผนจัดสรร อัตรากำลัง	๑.๑ แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตราที่ได้ จัดสรรตามแผนการจัดสรร อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๗๑ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$
๒.	ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	๒.๑ แผนการสรรหา คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๕ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/} \text{สำนักที่ดำเนินการสรรหา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/} \text{สำนักที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
		๒.๒ แผนการสรรหา บุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ที่ดำเนินการสรรหา	๒๗๑ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหา} \text{ตามแผน}}$
๓.	ด้านบรรจุการจ้างและ แต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ แผนการบรรจุ และจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุและการ จ้าง	๒๗๑ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง} \text{ตามแผน}}$
		๓.๒ แผนการแต่งตั้ง บุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	๕๗ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง} \text{ตำแหน่งผู้บริหาร} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง} \text{ตำแหน่งผู้บริหารตามแผน}}$
๔.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔.๑ แผนพัฒนา บุคลากร สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	๘๗ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ} \text{แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง} \text{ตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน}}$
		๔.๒ แผนพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	๑๙๒ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง} \text{ทางวิชาการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$
		๔.๓ แผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน	๒๕ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร} \text{(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖} \text{ที่สอบผ่าน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร} \text{(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งหมด}}$
		๔.๔ แผนพัฒนา อาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๑๑ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$
		๔.๕ แผนพัฒนา บุคลากรด้านอาชีพ (ฝึกอบรมและดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านอาชีพ หมายเหตุ : โดยกำหนดให้ บุคลากร ๑ คน ต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๔๓ (คน) ๕๐๙ (คน) ๖๓๔ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$

๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
				หน่วยนับ	ร้อยละ	
๕.	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	๕.๑ แผนการ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และ ค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๙๓๖ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
		๕.๒ แผนการเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	๙๓๖ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ}}$
๖.	ด้านการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ - การให้คุณให้โทษ - การสร้างขวัญกำลังใจ	๖.๑ แผนการ ดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครกำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง
		๖.๒ แผนการให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๒๐๗ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}}$
		๖.๓ แผนการจัด สวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการ กองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑,๒๐๐ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
		๖.๔ แผนการ คัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๖๕ (รางวัล)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}}$
		๖.๕ แผนการ พัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	ร้อยละของจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่มีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ
		๖.๖ แผนการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละของจำนวนระบบที่ ได้รับการพัฒนา	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา
รวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๑๘ แผน และ ๑๘ ตัวชี้วัด						

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เมื่อดำเนินการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัย จึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การประเมินผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีทั้งหมดจำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินผล ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยประเมินจากสูตรการคิดคำนวณของแต่ละตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๒) การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนไว้ร้อยละ ๘๐

สูตรการคิดคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุค่าเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนตัวชี้วัดของแผนทั้งหมด}}$$

๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖

.....

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๑๒๕๕ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาคนาจารย์ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและอาคารคลัง | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนารังสิต | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกายภาพ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองนิติการ | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบ้านหนังสือความชอบ | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้างานสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวเบญญาภา จีรัฐหิทธิคุณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการรวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๔. พิจารณาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๕. สนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับกรดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

/หน้าที่

หน้าที่

๖. ประสานงานการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๗. กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๘. สรุปรายงานการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๙. รายงานผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายคุณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร