



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในรอบระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล เป้าประสงค์ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของต้นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคุณภาพพระดีสากล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา นำไปสู่ การบริการวิชาการ 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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยจำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริการวิชาการและพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้รับการยอมรับจากประชาชนให้เป็นที่พึ่งทางเทคโนโลยีและการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมี

คุณภาพ

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีจำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ และในแต่ละยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ/แผนงาน ที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๔
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	๕
๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๑.๒ พันธกิจ (Mission) ๑.๓ เป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal)	๕
๑.๔ ค่านิยมหลัก (Core Values) ๑.๕ เอกลักษณ์ (Uniqueness) ๑.๖ อัตลักษณ์ (Identity)	
๑.๗ สุภาชิสากล ๑.๘ ปณิธาน (Determination)	
๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๗
๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๓
๑.) จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๔
๒.) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๖
๓.) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
๔.) จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๙
๕.) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๐
๖.) จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๒๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๔. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS	๒๒
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๒๒
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๒๓
บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๘
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๒๘
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตนเอง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียน การสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมี ทักษะวิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและ สิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การสอน)	
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๘
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๒๘
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล อย่างมีคุณภาพ	๒๙
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิตสาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)	
ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๒๙
ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒๙
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๐
๑. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓๐
๑.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓๐
๑.๒ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๓๒
๑.๓ ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร	๓๔
๑.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๗
๑.๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๗
๑.๔.๒ การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๓๙
๑.๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๔๓
๑.๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงาน	๔๕

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๑.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔๘
๑.๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๔๙
๑.๖ ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕๑
๑.๖.๑ การให้คุณให้โทษ	๕๑
๑.๖.๑.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๕๑
๑.๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ	๕๒
๑.๖.๒.๑ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๕๒
๑.๖.๒.๒ แผนการจัดสวัสดิการ	๕๔
๑.๖.๒.๓ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ ให้แก่มหาวิทยาลัย	๕๖
๑.๖.๒.๔ แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๕๘
๑.๖.๒.๕ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๕๘
๑.๗ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕๙
➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๕๙
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๙
ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๕๙
➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	๖๐
ด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ	
ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๖๐
ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๖๑
๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๒

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕	การติดตามและประเมินผล	๖๔
๕.๑	การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและทรัพยากรบุคคล	๖๔
๕.๒	การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๔
๕.๓	ผู้รับผิดชอบกำกับดูแลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖๕
๕.๔	การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	๖๕
ภาคผนวก		๖๖
	➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๒๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๖๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานหลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย การประเมินประกันคุณภาพระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามหลักธรรมาภิบาล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

โดยการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้ จัดทำขึ้นโดยครอบคลุมแผนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตนเอง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร) และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (การพัฒนาองค์กร) นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย การประเมินประกันคุณภาพระดับสถาบัน 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. ๒๕๖๕ ได้พิจารณาความสอดคล้องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่

๑. แผนปฏิบัติการราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของชน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร)

ตัวชี้วัด ๑.๑.๒ ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

ตัวชี้วัด ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

อย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (การพัฒนาองค์กร)

ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. นโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หลักคุณธรรม หลักกระจายอำนาจ หลักผลงาน หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และหลักสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

๑. ใช้สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

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

๓. ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

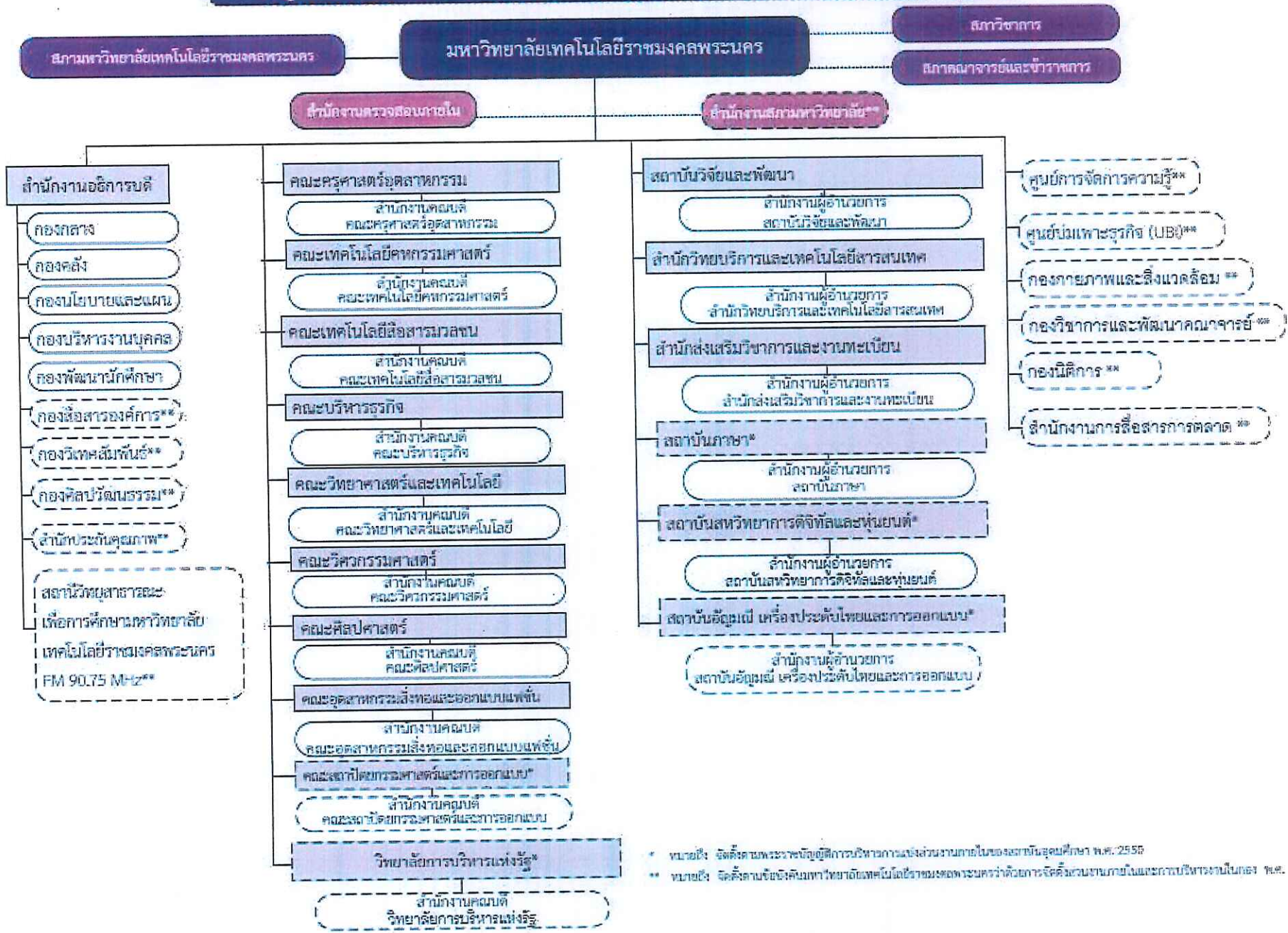
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
๔. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สำนัก/สถาบัน
๕. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
๖. จัดทำรายงานผลแผน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดำเนินงานได้ตามแผน
๗. รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ดังแสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในหน้าถัดไป

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



* หมายถึง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารการแบ่งส่วนราชการในของราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2550
 ** หมายถึง จัดตั้งตามมติของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการจัดตั้งหน่วยงานภายในและภาวะบริหารงานในกอง พ.ศ. 2557

บทที่ ๒

การวิเคราะห์องค์กร

๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยผู้สร้างแรงบันดาลใจพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบ ปฏิบัติเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีและเป็นที่พึ่งของสังคม A University that creates inspiration develops systematic thinking, produces excellent technology and serves the country

๑.๒ พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งผลิตบัณฑิตเป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลในวิชาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคมด้านบริการวิชาการ อนุรักษ์ ทำนุบำรุง

๑.๓ เป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal)

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำ ด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพระดับสากล RMUTP strives to be one of the powerful technological university, which produces internationally recognized hands-on graduates.

๑.๔ ค่านิยมหลัก (Core Values)

คิดอย่างสร้างสรรค์ ทำอย่างมืออาชีพ Think Creatively, Do Professionally

๑.๕ เอกลักษณ์ (Uniqueness)

มหาวิทยาลัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อแผ่นดิน An Innovative and Technological University for the Land

คำอธิบายเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยที่เน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความปลอดภัยของสิ่งมีชีวิต

๑.๖ อัตลักษณ์ (Identity)

บัณฑิตนักปฏิบัติ ใฝ่รู้ สู้งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีคุณธรรม Hands-on, Keeness, Determination, Technological Expertise, Integrity

คำอธิบายอัตลักษณ์

บัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่ได้รับการฝึกฝน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เฉพาะทางอย่างรอบด้าน สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ สร้างสรรค์ผลงาน มีความรับผิดชอบ มีความพยายามในการแก้ปัญหา และมีการปรับปรุงตนเองให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ใฝ่รู้ หมายถึง บัณฑิตที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

สู้งาน หมายถึง บัณฑิตที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

เชี่ยวชาญเทคโนโลยี หมายถึง บัณฑิตที่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

มีคุณธรรม หมายถึง บัณฑิตที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTP Identity)



๑.๗ สุภาชีสากล

ปัญญา โลกสมิ ปชโชโต

ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

Intelligence is the Light in the world

๑.๘ ปณิธาน (Determination)

R M U T P

R	: Responsibility	ความรับผิดชอบ
M	: Mastery	มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญ
U	: Unity	รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว
T	: Technology	พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อแผ่นดิน
P	: Personal Integrity	มีคุณธรรม

คำอธิบายปณิธาน

Responsibility	หมายถึง สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ
Mastery	หมายถึง มีคุณภาพในระดับเป็นที่พึงของสังคม
Unity	หมายถึง การทำงานเป็นทีม
Technology	หมายถึง คิดเป็นระบบทางวิทยาศาสตร์ สร้างนวัตกรรม เพื่อให้ประโยชน์แก่สังคม
Personal Integrity	หมายถึง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา จิตสาธารณะมีธรรมาภิบาล

๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มีนโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อธำรงรักษาคนดี 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 การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินการ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๑.๓ จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน และสายวิชาการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๑.๔ มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑.๕ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติ

๑.๖ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่าจะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/ศูนย์/สถานีวิจัยฯ 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

การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมัยใหม่ 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

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรมด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๕.๑ จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๕.๒ แจ้งเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๕.๓ มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๕.๔ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาก่อนการเสนอความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕.๕ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัด เป็นรายบุคคล

๕.๖ บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลHRM (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

๖.๑.๑.๑ มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๑.๑.๒ มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๖.๑.๑.๓ มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างหรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

๖.๑.๑.๔ มีการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย ในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำปี รวมถึงการพิจารณาให้ออกจากราชการ และการสิ้นสุดการจ้างต่อมหาวิทยาลัย 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 จรรยาบรรณและพิจารณาวินิจฉัยการประพฤติดิจจรรยาบรรณ

แนวทางการดำเนินการ

๖.๑.๒.๑ จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนเวลาของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับ ติดตามซึ่งมีกิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไข ข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัย มีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๒) การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ ภูมิศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๓) การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร ทุกช่องทาง

๖.๑.๒.๒ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ประเมินผล ความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย ตลอดจนจัดทำรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่ เหมาะสมต่อไป

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้ บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำคุณประโยชน์ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ ให้บุคลากรทุกประเภท

แนวทางการดำเนินการ

๖.๒.๑. ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับ สวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๖.๒.๒ สืบรวจความต้องการของบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ เพื่อบุคลากรจะได้เห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัย จัดให้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

๖.๒.๓ มีแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางในการจัดสวัสดิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงงบประมาณ และประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างแท้จริง และประชุมหารือร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย บุคลากร และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๖.๒.๔ ประชาสัมพันธ์ประเภทสวัสดิการที่จะนำมาจัด พร้อมรายละเอียด เงื่อนไข วิธีการ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม

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

๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๕๒ คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๖๔๑ คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๕๑๑ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

๑) จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

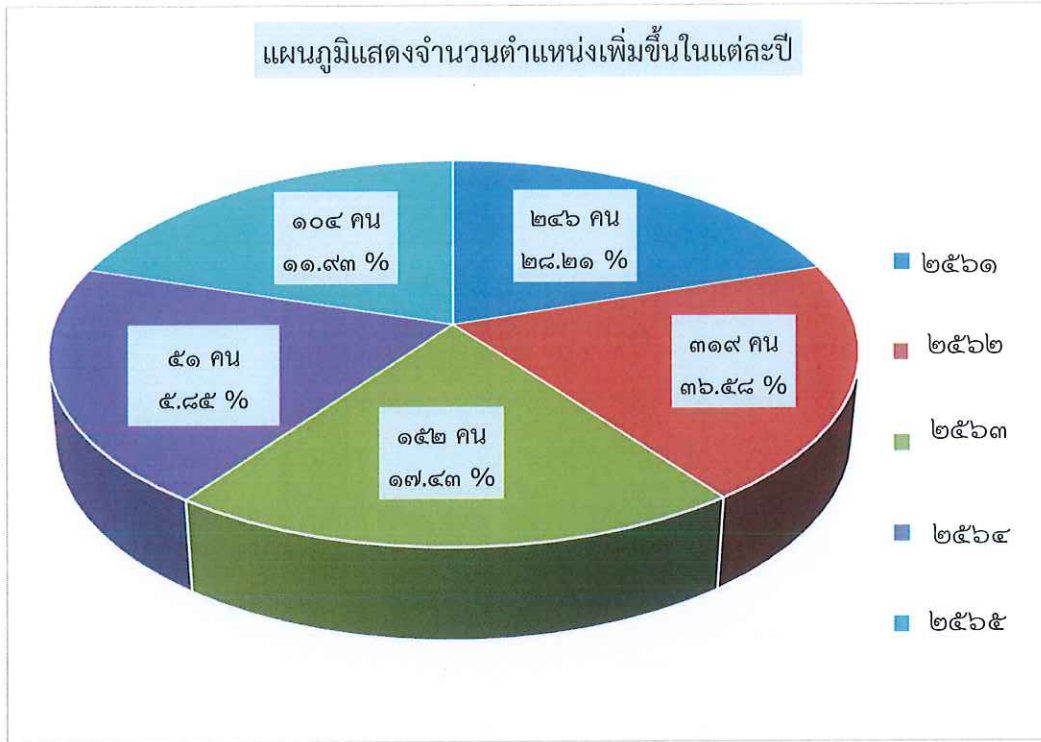
๔) จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖) จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน กรอบ อัตรากำลัง	ตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ ๒๕๖๑-๒๕๖๕				
			เพิ่มขึ้นในปี				
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๘	๒	๓	๒	๑	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	๑๔	๒	๓	๒	๔	๓
๓	กองกลาง	๑๙	๙	๙	-	๑	-
๔	กองคลัง	๕๕	๑๖	๒๒	๑๑	-	๕
๕	กองนโยบายและแผน	๒๔	๑๑	๑๓	-	-	-
๖	กองบริหารงานบุคคล	๔๐	๑๒	๑๖	๘	-	๔
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๓๖	๑๑	๑๔	๗	-	๔
๘	กองวิเทศสัมพันธ์	๑๐	๓	๔	๒	-	๑
๙	กองสื่อสารองค์กร	๒๐	๖	๘	๔	-	๒
๑๐	กองศิลปวัฒนธรรม	๑๑	๓	๔	๒	-	๒
๑๑	สำนักประกันคุณภาพ	๑๐	๓	๔	๒	-	๑
๑๒	สถานีวิทยุสาธารณะ	๙	๓	๔	๒	-	-
๑๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๔๐	๑๒	๑๖	๘	-	๔
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๘๐	๒๔	๓๒	๑๖	-	๘
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๙	๑๓	๑๖	-	-	-
๑๖	สถาบันภาษา	๑๓	๔	๕	๓	-	๑
๑๗	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑๕	๕	๖	๓	-	๑
๑๘	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๒๖	-	-	๑๕	-	๑๑
๑๙	ศูนย์การจัดกาความรู้	๗	๒	๓	๑	-	๑
๒๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๖	๒	๒	๑	-	๑
๒๑	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	๒๔	-	-	-	๙	๑๕
๒๒	กองวิชาการและพัฒนาคณะจารย์	๑๒	-	-	-	๗	๕
๒๓	กองนิติการ	๗	-	-	-	๓	๔
๒๔	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๒๕	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๗	-	-	-	๕	๒
๒๖	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๔๑	๑๒	๑๖	๘	๒	๓
๒๗	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔๑	๑๒	๑๖	๘	๒	๓
๒๘	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๓๕	๑๑	๑๔	๗	๑	๒
๒๙	คณะบริหารธุรกิจ	๔๕	๑๔	๑๘	๘	๕	-
๓๐	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓๐	๙	๑๒	๖	-	๓
๓๑	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔๕	๑๔	๑๘	๕	๘	-
๓๒	คณะศิลปศาสตร์	๓๘	๑๑	๑๕	๘	-	๔
๓๓	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๓๕	๑๑	๑๔	๗	-	๓
๓๔	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓๑	๙	๑๒	๖	๓	๑
รวม		๘๗๒	๒๔๖	๓๑๙	๑๕๒	๕๑	๑๐๔
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐	๒๘.๒๑	๓๖.๕๘	๑๗.๔๓	๕.๘๕	๑๑.๙๓



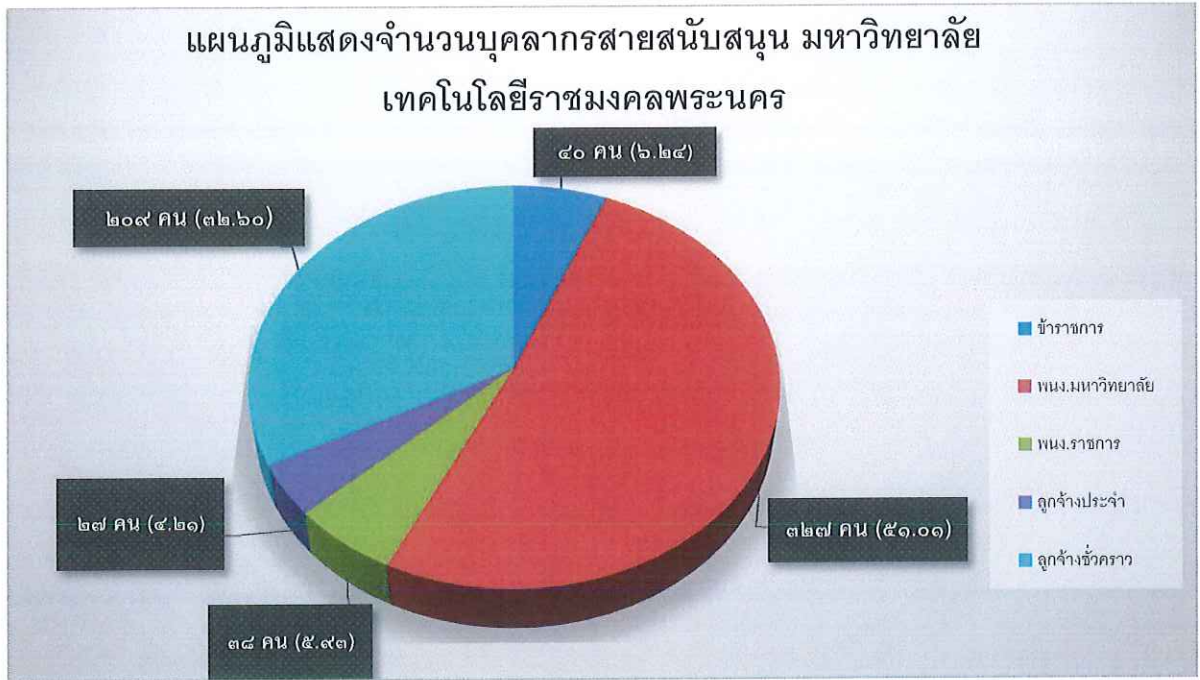
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สัดส่วนของข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จำนวน ๘๗๒ อัตรา จำแนกตามความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒๔๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๑
๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๕
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๓
๔. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๕๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๕
๕. ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๓

๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒	๑๐	๓	๓	๕	๒๓
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๔	๑๕	๓	๖	๒๖	๕๔
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๔	๓	๑	๙	๒๗
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๒	๒๐	๑	๓	๔๐	๓๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๑๘	-	๑	๓	๒๓
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๑๖	๔	๓	๓๐	๕๔
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒	๑๑	๒	๑	๙	๒๕
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	๑๕	๑	๑	๔	๒๕
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑๒	๔	-	๔	๒๑
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑๒	๒	-	๔	๑๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	๑	-	-	๑	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๓	-	-	๑	๔
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๓๑	๒	-	๒๒	๕๗
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๓	๑๓	๓	-	๔	๒๓
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	๓	-	-	๒	๕
๑๗	กองกลาง	๕	๑๑	๔	-	๑๐	๓๐
๑๘	กองคลัง	๒	๒๙	๓	๑	๓	๓๘
๑๙	กองนโยบายและแผน	๒	๑๘	-	๑	๑	๒๒
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	๖	๒๐	๒	๑	-	๒๙
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	๑	๑๕	๑	๑	๓	๒๑
๒๒	กองวิชาการและพัฒนาคนาจารย์	-	๑	-	-	๒	๓
๒๓	กองวิเทศสัมพันธ์	-	๕	-	-	๑	๖
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	-	๔	-	-	๕	๙
๒๕	กองสื่อสารองค์การ	-	๔	-	-	๓	๑๑
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๕	-	-	-	๕
๒๗	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	๒	-	-	-	๒
๒๘	สำนักประกันคุณภาพ	-	๖	-	-	-	๖
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	๑	๓	-	-	-	๔
๓๐	สถานีวิจัยสาธิตเพื่อการศึกษา	-	๒	-	-	๑	๓
๓๑	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๓	๓
	รวมทั้งหมด	๔๐	๓๒๗	๓๘	๒๗	๒๐๙	๖๔๑
	คิดเป็นร้อยละ	๖.๒๔	๕๑.๐๑	๕.๙๓	๔.๒๑	๓๒.๖๐	๑๐๐



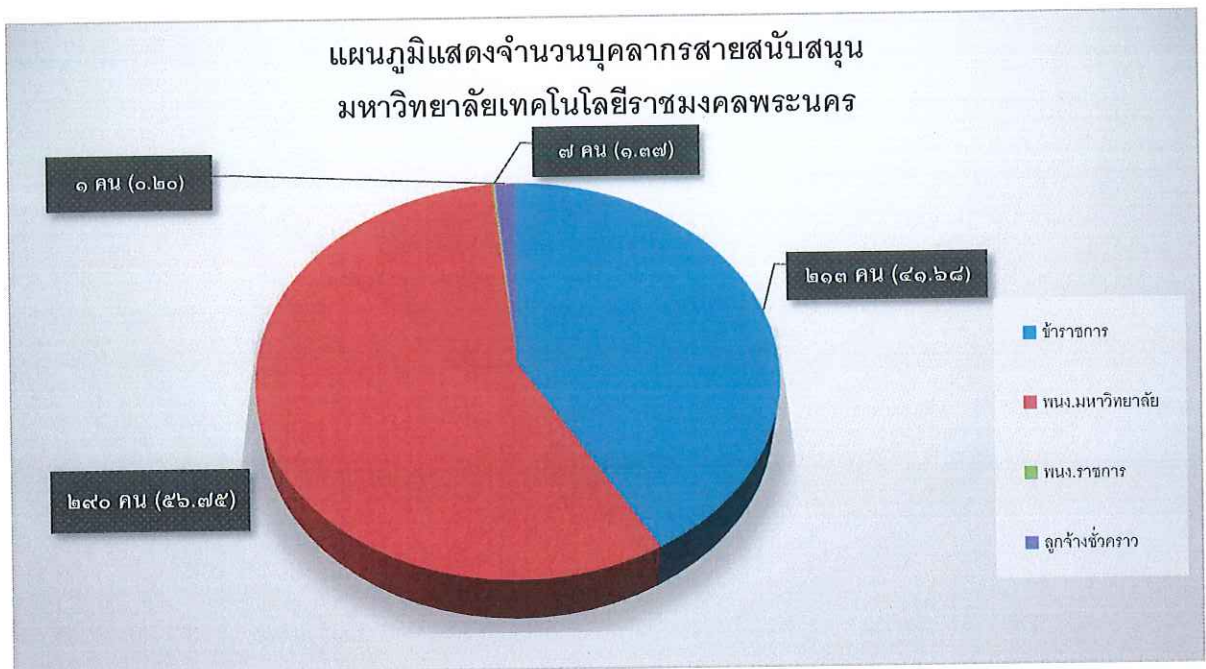
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๖๔๑ คน เป็น ข้าราชการ ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๑ พนักงานราชการ ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๓ ลูกจ้างประจำ ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๒ และลูกจ้างชั่วคราว ๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐

๓. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน
ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๓	๑๙	-	-	-	๓๒
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๐	๔๕	-	-	-	๖๕
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๗	๒๐	-	-	-	๒๗
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๔๑	๓๕	-	-	๒	๗๘
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓๒	๒๙	-	-	-	๖๑
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๖	๕๕	-	-	๒	๑๑๓
๗	คณะศิลปศาสตร์	๓๑	๔๖	๑	-	๒	๘๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	๙	๑๘	-	-	-	๒๗
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ	๔	๒๓	-	-	-	๒๗
๑๐	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๑	๑
	รวมทั้งหมด	๒๑๓	๒๙๐	๑	-	๗	๕๑๑
	คิดเป็นร้อยละ	๔๑.๖๘	๕๖.๗๕	๐.๒๐	-	๑.๓๗	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

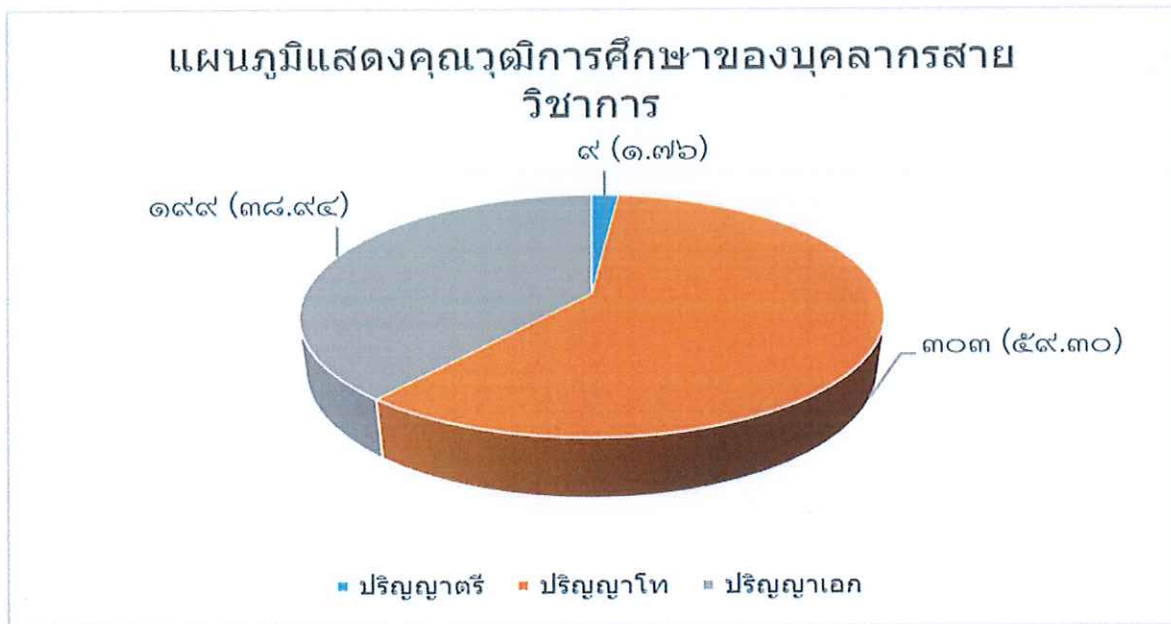


สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๕๑๑ คน เป็น ข้าราชการ ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๘ พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๕ พนักงานราชการ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ และลูกจ้างชั่วคราว ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗

๔. จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑๙	๑๒	๓๒
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๕๓	๑๑	๖๕
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๙	๘	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ	-	๕๑	๒๗	๗๘
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒๓	๓๘	๖๑
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๕๗	๕๔	๑๑๓
คณะศิลปศาสตร์	๓	๕๒	๒๕	๘๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๕	๑๒	๒๗
สถาบันภาษา	๑	-	-	๑
รวมทั้งหมด	๙	๓๐๓	๑๙๙	๕๑๑
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๖	๕๙.๓๐	๓๘.๙๔	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

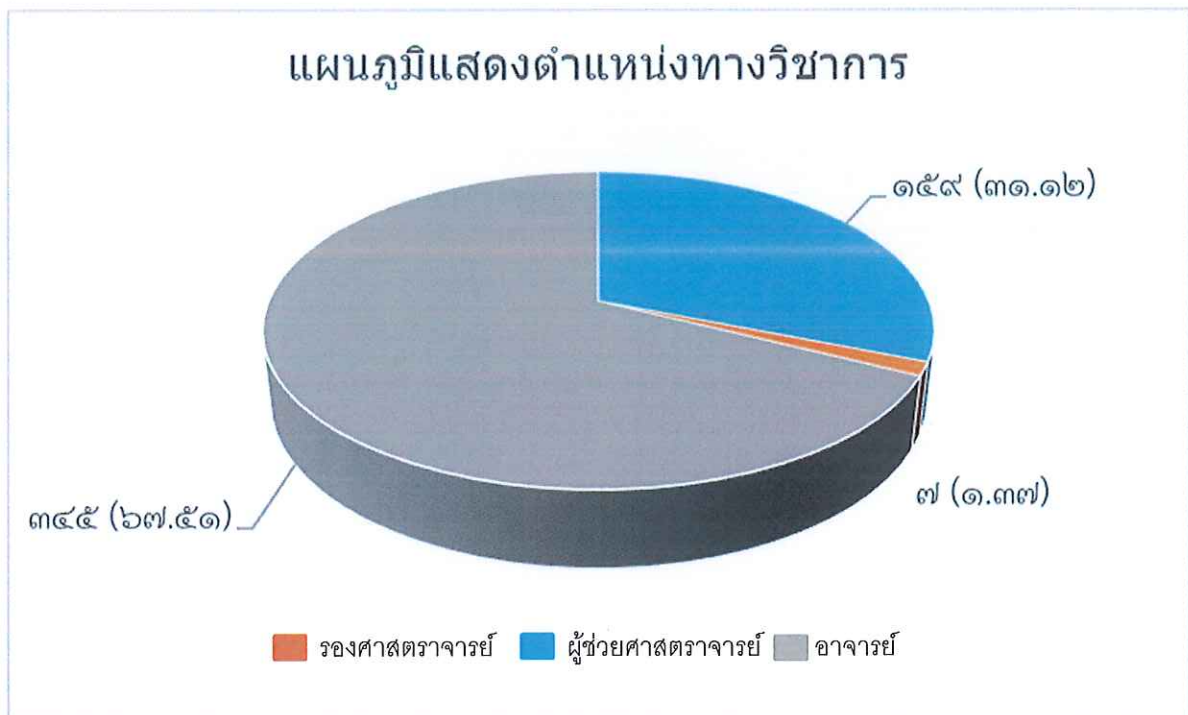


สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๖ ระดับปริญญาโท ๓๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๐ และระดับปริญญาเอก ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๔

๕. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวมทั้งหมด
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๘	๒๔	๓๒
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	๒๕	๓๗	๖๕
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	๑๒	๑๔	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ	-	๒๘	๕๐	๗๘
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒๕	๓๖	๖๑
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	๓๐	๘๐	๑๑๓
คณะศิลปศาสตร์	-	๑๙	๖๑	๘๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๔	๒๓	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๘	๑๙	๒๗
สถาบันภาษา	-	-	๑	๑
รวมทั้งหมด	๗	๑๕๙	๓๔๕	๕๑๑
คิดเป็นร้อยละ	๑.๓๗	๓๑.๑๒	๖๗.๕๑	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



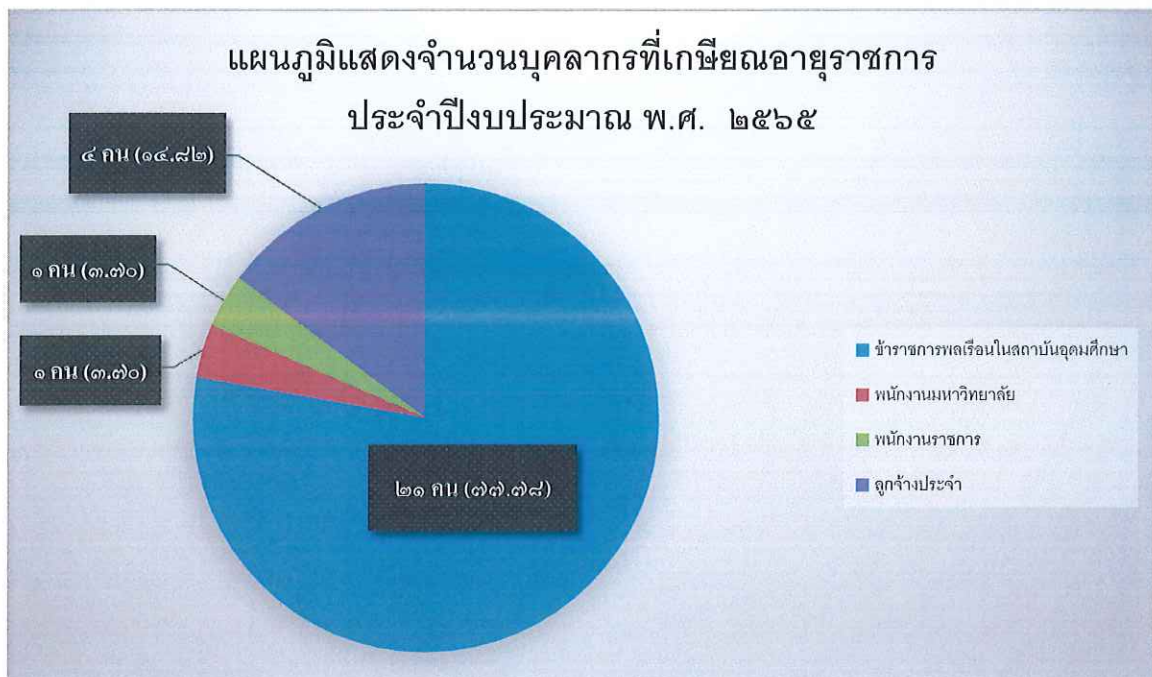
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕๑๑ คน รองศาสตราจารย์ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๒ และอาจารย์ ๓๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๑

๖. จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ (ปีงบประมาณ)				รวม ทั้งหมด
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	๑๙	๒๑	๑๙	๑๖	๗๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	๑	๓	๒	๗
พนักงานราชการ	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	๒	๔	๓	๕	๑๔
รวมทั้งหมด	๒๒	๒๗	๒๕	๒๓	๙๗
คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๖๘	๒๗.๘๔	๒๕.๗๗	๒๓.๗๑	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐
- พนักงานราชการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๒

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของมหาวิทยาลัย ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาจากจุดแข็งของมหาวิทยาลัย และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มันน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

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

- จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัยว่าปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของมหาวิทยาลัยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๔.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อม ทางสังคม 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 ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และสภาพแวดล้อมภายนอก(โอกาสและอุปสรรค) จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

รหัส	ประเด็น
S๑	มหาวิทยาลัยเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ
S๒	บัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต
S๓	มีคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบัณฑิตให้มีทักษะวิชาชีพนักปฏิบัติ
S๔	ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศูนย์เทเวศร์และศูนย์พัฒนศึกษาพระนครมีความได้เปรียบด้านการติดต่อประสานงานด้านการติดต่อประสานงานที่สามารถทำได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
W๑	แผนปฏิบัติราชการรายปีของมหาวิทยาลัย ไม่สามารถผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์
W๒	การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในด้อยประสิทธิภาพ
W๓	โครงสร้างการบริหารงานภายในมีความซับซ้อน เทอะทะ
W๔	มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ใช้สอยและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานตามพันธกิจไม่เพียงพอ
W๕	ระบบฐานข้อมูลต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยไม่เชื่อมต่อกัน ไม่สามารถสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
W๖	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และไม่เอื้อต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก
W๗	หลายหน่วยงานไม่ได้นำผลการประเมินคุณภาพมาใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) (ต่อ)

รหัส	ประเด็น
W๘	มหาวิทยาลัยมีจำนวนเครือข่ายและพันธมิตรกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และสมาคมวิชาชีพน้อย ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยมีส่วนร่วมจากภายนอกมีน้อย
W๙	การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ยังไม่ครอบคลุมทุกพันธกิจ
W๑๐	ขาดแผนการหารายได้นอกเหนือจากงบประมาณภาครัฐที่ชัดเจน ทำให้ขาดงบประมาณในการพัฒนาตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบางด้าน
W๑๑	ระบบการประเมินผลงานและการต่อสัญญาของบุคลากรยังด้อยประสิทธิภาพ
W๑๒	บุคลากรขาดจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัย มีวัฒนธรรมองค์กรอ่อนแอ (Weak Organization Culture)
W๑๓	ทัศนคติเชิงลบของบุคลากรทำให้การพัฒนาหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานล่าช้าหรือไม่มีคุณภาพ
W๑๔	การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเน้นการบริหารแบบรวมศูนย์ (centralization) ทำให้การแก้ปัญหาเร่งด่วนล่าช้า และไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายในศูนย์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
W๑๕	จำนวนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนไม่เหมาะสมต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย
W๑๖	ผู้บริหารทุกระดับขาดภาวะผู้นำและไม่ได้พัฒนาทักษะด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง
W๑๗	สมรรถนะของบุคลากรต่ำ ส่งผลกระทบต่อความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเชิงรุก

โอกาส (O) และภัยคุกคาม (T) ของมหาวิทยาลัย

รหัส	ประเด็น
O๑	องค์กรรัฐและเอกชนส่งเสริมด้านการงานวิจัยของสถาบันการศึกษา
O๒	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมด้านงานวิจัยและบริการวิชาการด้วยยุทธศาสตร์ชาติที่มีแผนบูรณาการ
O๓	ความต้องการกำลังคนด้านเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และบัณฑิตนักปฏิบัติเพื่อเป็นแรงงานฝีมือในการสร้าง ควบคุม และบำรุงรักษาเทคโนโลยีที่ทันสมัยของประเทศเพิ่มขึ้น
O๔	การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐
O๕	สกอ.ต้องการให้มหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ทำ Reprofitting
O๖	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอนาคต ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ผู้สูงอายุ ในด้านอาหาร ด้านสุขภาพ ด้านการประกอบอาชีพ และเทคโนโลยีการดูแลผู้สูงอายุ
O๗	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและโลกาภิวัตน์
O๘	เทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้า ทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบ E-Learning และ Active Learning ทำได้สะดวกขึ้น
O๙	การสื่อสารทาง social network และ online ช่วยอำนวยความสะดวกในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกสู่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย
T๑	การแข่งขันจากสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรซ้ำซ้อนกันสูงขึ้น
T๒	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ทำให้การแข่งขันมีความรุนแรงขึ้น
T๓	กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการบางฉบับไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและดำเนินงานเชิงพาณิชย์
T๔	การสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลงและไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

โอกาส (O) และภัยคุกคาม (T) ของมหาวิทยาลัย (ต่อ)

รหัส	ประเด็น
T๕	องค์กรวิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน
T๖	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้จำนวนนักศึกษาลดลง
T๗	ความผันผวนทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศสูง
T๘	ปัญหาสิ่งแวดล้อม (การใช้พลังงานและขยะ) และภัยพิบัติที่เกิดขึ้นบ่อยและรุนแรงขึ้น
T๙	โรคติดต่อมีความรุนแรงขึ้นและแพร่ระบาดรวดเร็วเป็นวงกว้างมากขึ้น
T๑๐	เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ประชากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่เท่าเทียมกัน

การวิเคราะห์กลยุทธ์และกำหนดยุทธศาสตร์หลัก (TOWS Strategic Alternatives Matrix)

TOWS Strategic Alternatives Matrix	จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
โอกาส Opportunities = O)	<p>SO</p> <p>S1 O3 O4 O5 O7 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ</p> <p>S2 O3 O4 O5 สร้างบัณฑิตที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดรับกับความต้องการกำลังคนในประเทศและสากล</p> <p>S3 O4 O5 ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบัณฑิตให้มีทักษะการปฏิบัติด้านอุตสาหกรรม ๔.๐</p> <p>S๓ O๑ พัฒนาผลงานวิจัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ</p> <p>S๓ O๒ ส่งเสริมโครงการบริการวิชาการเพื่อพัฒนารายได้ให้มหาวิทยาลัย</p> <p>S๓ O๒ ส่งเสริมอาจารย์ให้พัฒนาการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือหลักสูตรเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ผู้สูงอายุ</p> <p>S๓ O๘ ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพสูงขึ้น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S๔ O๒ O๙ พัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครให้เป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย</p>	<p>WO</p> <p>W๑ O๑ O๒ O๓ O๔ O๕ พัฒนางานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ในเชิงพาณิชย์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม และพัฒนาบัณฑิตตอบสนองความต้องการของประเทศ</p> <p>W๒ O๒ O๔ O๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ พร้อมเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐</p> <p>W๓ O๒ O๓ O๔ O๗ O๙ พัฒนาระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต</p> <p>W๔ O๔ O๙ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>W๕ O๔ O๙ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมต่อกัน และมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขัน</p> <p>W๖ O๒ O๔ O๕ O๗ พัฒนาระบบการเรียนการสอนของแต่ละคณะให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>W๗ O๔ O๕ O๗ O๙ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ด้วยกระบวนการ PDCA โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>

การวิเคราะห์กลยุทธ์และกำหนดยุทธศาสตร์หลัก (TOWS Strategic Alternatives Matrix) (ต่อ)

TOWS Strategic Alternatives Matrix	จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
		<p>WO (ต่อ)</p> <p>W๘ O๑ O๒ O๙ พัฒนาเครือข่ายและพันธมิตรกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>W๓ O๙ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ และพัฒนาระบบการตลาดเพื่อการแข่งขันทั้งในประเทศและนอกประเทศ โดยเพิ่มการประยุกต์ใช้การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบและช่องทางสื่อสารสมัยใหม่</p> <p>W๑๐ O๑ O๒ O๓ O๖ สร้างระบบการหารายได้ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและรายได้อื่นนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน</p> <p>W๑๑ O๔ O๕ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพ และการประเมินผลการทำงานระดับสากล</p> <p>W๑๒ O๗ O๙ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพ และการประเมินผลการทำงานระดับสากล</p> <p>W๑๒ O๗ O๙ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจมหาวิทยาลัยมากขึ้น</p> <p>W๑๓ O๗ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจมหาวิทยาลัยมากขึ้น</p> <p>W๑๔ O๗ O๙ ปรับโครงสร้างองค์กรพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>W๑๕ O๔ O๗ O๙ ปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการสื่อสารทาง social network และ online</p> <p>W๑๖ O๑ O๔ O๖ O๗ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทางกายและทางจิตสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>W๑๗ O๒ O๓ O๕ O๘ พัฒนาแผนบูรณาการเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติทักษะสูง(hands on) ตามความต้องการกำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อเป็นแรงงานฝีมือในการสร้าง ควบคุม และบำรุงรักษาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น โดยจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน</p>
	<p>ST</p> <p>S๑ T๑ T๒ T๕ T๖ เร่งปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ</p> <p>S๒ T๑ T๒ T๕ T๖ T๑๐ เร่งพัฒนาทรัพยากรสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย และให้มีมาตรฐานระดับสากล</p> <p>S๓ S๔ T๓ T๔ T๕ T๗ พัฒนารายได้นอกเหนือจากงบประมาณภาครัฐ เพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>WT</p> <p>W๑ T๑ T๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการแข่งขันทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>W๒ T๑ T๒ T๑๐ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ</p> <p>W๓ T๓ T๑๐ การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</p> <p>W๔ T๒ T๑๐ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐหรือเอกชน เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย</p>

การวิเคราะห์กลยุทธ์และกำหนดยุทธศาสตร์หลัก (TOWS Strategic Alternatives Matrix) (ต่อ)

TOWS Strategic Alternatives Matrix	จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
ภัยคุกคาม (Threats = T)	<p>SI (ต่อ)</p> <p>S๔ T๘ พัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อบรรเทาปัญหาสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติ เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน่วยงานราชการอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย</p>	<p>W๕ T๒ T๑๐ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>W๖ T๓ สร้างระบบการหารายได้อื่นนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจากภาครัฐ (จัดตั้งหน่วยงานที่ดำเนินงานเชิงพาณิชย์(สค.))</p> <p>W๗ T๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง</p> <p>W๘ T๑ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐหรือเอกชน เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>W๙ T๒ T๑๐ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ และพัฒนาระบบการตลาดเพื่อการแข่งขันทั้งในประเทศและนอกประเทศ โดยเพิ่มการประยุกต์ใช้การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบและช่องทางสื่อสารสมัยใหม่</p> <p>W๑๐ T๔ สร้างระบบการหารายได้อื่นนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจากภาครัฐ (จัดตั้งหน่วยงานที่ดำเนินงานเชิงพาณิชย์ (สอ.))</p> <p>W๑๑ T๑ T๑๐ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย</p> <p>W๑๒ T๓ T๑๐ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย</p>

บทที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐานแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และและการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนา และดำเนินงานกลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้ง บริบทของมหาวิทยาลัยจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไว้ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตน และ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีทักษะวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดลอมเพื่อการเรียนการสอน)

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ	๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์

ตัวชี้วัด : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน
๑.๑.๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ อย่างเป็นระบบ ๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ใหม่กับ หน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิตสาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

ตัวชี้วัด : ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

บทที่ ๔

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแนวทางการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

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

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๓. จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน และสายวิชาการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๔. มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๕. มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติ

๖. มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่าจะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/ศูนย์/สถานีวิจัยฯ และคณะแล้วก็ตาม

๗. นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนอัตรา) ดังนี้

- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรอัตราจำนวน ๒๓ อัตรา ทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ วงเงินการจ้าง จำนวน ๔ เดือน มหาวิทยาลัยพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ จำนวน ๒๓ อัตรา วงเงินการจ้าง จำนวน ๔ เดือน

- ประเภทลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๖๑ อัตรา

- ประเภทลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๖๒ อัตรา

แผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนอัตรา)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๒๘	๓๑
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๔๒	๔๒
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๓๕	๓๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๓	๒๓
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๗	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๒	๒
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๐
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๐
๑๙	กองกลาง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๖	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐
๒๘	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๓	๓
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๙	๔	-	-	-	๒๓
รวม		๑๙	๔	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน X ๑๐๐
จำนวนอัตรารวมตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง

๑.๒ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

๑.๒.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกประเภท เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร

๑.๒.๓ มอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน

๑.๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

โดยมหาวิทยาลัยจัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การสรรหาผู้บริหาร คือ การสรรหาผู้บริหารตำแหน่งที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- การสรรหาบุคลากร คือ การสรรหาบุคลากรจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการที่เป็นอัตราว่างและตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัยทำความเข้าใจกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	จำนวน
๑	คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ	๑
๒	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	๑
๓	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	๑
๔	คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑
	รวม	๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดีผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๒) แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๒๘	๓๑
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๔๒	๔๒
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๓๕	๓๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๓	๒๓
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๗	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๒	๒
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๐
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๐
๑๙	กองกลาง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๖	กองสื่อสารองค์การ	-	-	-	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐
๒๘	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๓	๓
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๙	๔	-	-	-	๒๓
รวม		๑๙	๔	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๑.๓ 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 หรือ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

แนวทางการดำเนินการ

๑.๓.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๑.๓.๓ มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๔ มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การบรรจุและการจ้างบุคลากร คือ การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการจากอัตราว่างที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างที่ผ่านการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- การแต่งตั้งผู้บริหาร คือ การแต่งตั้งบุคคลให้ตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก ที่ผ่านสรรหาและแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เสนอแต่งตั้งตามจำนวนที่กำหนดตามมติสภามหาวิทยาลัยและข้อบังคับมหาวิทยาลัย

๑) แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๑	๗	๘
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๒๘	๓๑
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	๙	๙
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	๔๒	๔๒
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	๓	๙	๑๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	๓	๓๕	๓๘
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๑๒	๑๒
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๖	๖
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๓	๒๓
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๗	๗
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	๒	๒
๑๗	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๐
๑๘	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๐
๑๙	กองกลาง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๒๐	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘
๒๑	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๒๒	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๒๓	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๒๔	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑	๑
๒๕	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	๖	๖
๒๖	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	๘	๘
๒๗	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	๐
๒๘	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓
๒๙	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	๕	๕
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	๓	๓
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
๓๓	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-
๓๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๙	๔	-	-	-	๒๓
รวม		๑๙	๔	-	๑๐	๒๕๑	๒๘๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน

๒) แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน						
		แต่งตั้งโดย สภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร					
		คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	รองคณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	ผู้ช่วย คณบดี/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนัก	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	ผู้อำนวยการ กอง/สถานี/ ศูนย์	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	๒	-	๓	-	๕
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	๔	๔	-	๗	-	๑๖
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๒	-	๓	-	๕
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	๑	-	๔	-	๕
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑	๑	-	๔	-	๕
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔	๔	-	๑๐	-	๑๙
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	๔	-	๔
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และออกแบบแฟชั่น	-	-	๔	-	๒	-	๖
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	๑	๔	๔	-	๓	-	๑๒
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๓	๓	-	-	-	๗
๑๑	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	๒	-	-	-	๓
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	-	๑	๒	-	-	-	๓
๑๓	สถาบันภาษา	-	๑	๒	-	-	-	๓
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัล และหุ่นยนต์	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับ และออกแบบ	-	-	๑	-	-	-	๑
๑๖	กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-
๒๐	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	กองวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	กองศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองสื่อสารองค์กร	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๑	๑
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	กองนิติการ	-	-	-	-	-	-	-
๓๒	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	สำนักงานการสื่อสารการตลาด	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๔	๑๙	๓๒	๐	๔๐	๑	๙๖

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน

๑.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนางานในหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการประเมินและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่สอดคล้องกับองค์กรกลาง

๒) มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาผลการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณานุมัติผลการประเมินและแต่งตั้ง

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 มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประมาณการจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดระดับตำแหน่งและหน่วยงาน ขอแจ้งความประสงค์ขอรับการประเมินบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่คาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน

๑.๔.๒ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) การศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการด้านการศึกษาของบุคลากร ดังนี้
แนวทางการดำเนินการ

(๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(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. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เสนอของบประมาณ เพื่อให้บุคลากรเตรียมการไปสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนทั้งหมด ๒๕ ทุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณที่สอบผ่าน พ.ศ. ๒๕๖๕}}{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด}} \times ๑๐๐$

๒) การจัดสรรทุนการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป

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. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษา เป็นจำนวน ๕๑ ทุน เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๖,๘๔๕,๐๑๐ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เป็นจำนวนทุน ๒๖ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๖๙๕,๐๑๐ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๕ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๒๕๙,๙๘๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๑ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓,๔๓๕,๐๓๐ บาท

- ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕) 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 ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวม จำนวนคน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงิน ที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	๕	๒๑	๒๖	๒๕๙,๙๘๐	๓,๔๓๕,๐๓๐	๓,๖๙๕,๐๑๐
รวม	๕	๒๑	๒๖	๒๕๙,๙๘๐	๓,๔๓๕,๐๓๐	๓,๖๙๕,๐๑๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ข้อมูลการจัดสรรทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวม จำนวนคน ตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงิน ที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	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 ๒๕๖๔

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิมและทุนใหม่
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวน คนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่ จัดสรรเป็น ทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	๕	๒๑	๒๖	๒๕๙,๙๘๐	๓,๔๓๕,๐๓๐	๓,๖๙๕,๐๑๐
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐
รวม	๘	๔๓	๕๑	๔๐๙,๙๘๐	๖,๔๓๕,๐๓๐	๖,๘๔๕,๐๑๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนสายวิชาการอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๑
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๓	๑๓
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๕	๕
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๒	๒
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๕	๕
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๕	๕
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๗	๗
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๑	๑
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๙	๙
	รวมจำนวน	-	๔๘	๔๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ		รวมจำนวนสายสนับสนุนอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๑
๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	-	๑
๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	-	๑
๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	๑
๕	กองคลัง	๑	-	๑
๖	กองสื่อสารองค์กร	๑	-	๑
	รวมจำนวน	๕	๑	๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๔.๓ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามมาตรฐานที่ อว. กำหนด ตลอดจนเพื่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

๒) มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาคำเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ 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. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ			อาจารย์	รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		
๑. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๘ ๒๕.๐๐	๒๔ ๗๕	๓๒ ๑๐๐.๐๐
๒. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๓ ๔.๖๒	๒๕ ๓๘.๔๖	๓๗ ๕๖.๙๒	๖๕ ๑๐๐.๐๐
๓. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๑ ๓.๗๐	๑๒ ๔๔.๔๔	๑๔ ๕๑.๘๕	๒๗ ๑๐๐.๐๐
๔. คณะบริหารธุรกิจ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๒๘ ๓๖.๘๔	๔๘ ๖๓.๑๖	๗๖ ๑๐๐.๐๐
๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๒๕ ๔๐.๙๘	๓๖ ๕๙.๐๒	๖๑ ๑๐๐.๐๐
๖. คณะวิศวกรรมศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๓ ๒.๗๐	๓๐ ๒๗.๐๓	๗๘ ๗๐.๒๗	๑๑๑ ๑๐๐.๐๐
๗. คณะศิลปศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๑๙ ๒๔.๖๘	๕๘ ๗๕.๓๒	๗๗ ๑๐๐.๐๐
๘. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๔ ๑๔.๘๑	๒๓ ๘๕.๑๙	๒๗ ๑๐๐.๐๐
๙. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (คิดเป็นร้อยละ)	๐ ๐.๐๐	๐ ๐.๐๐	๘ ๒๙.๖๓	๑๙ ๗๐.๓๗	๒๗ ๑๐๐.๐๐
รวม	๐	๗	๑๕๙	๓๓๗	๕๐๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๑.๓๙	๓๑.๖๑	๖๗.๐๐	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

หมายเหตุ ไม่นับรวมตำแหน่งอาจารย์ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๑ คน และอาจารย์ชาวต่างประเทศ
จำนวน ๗ คน

๑.๔.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและดูงาน

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

๑.๔.๔.๑ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ

แนวทางการดำเนินงาน

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการลาศึกษา 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. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบริหารทรัพย์สิน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและดูงานตามที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นผู้จัดโครงการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทั้งนี้ แผนการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ไว้คือ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ ไว้เท่ากับ ๗๐

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

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร ทั้งหมด (ร้อยละ)
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒๓	๑๐๐
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๕	๑๐๐
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๗	๑๐๐
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๐	๑๐๐
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๗	๑๐๐
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๔	๑๐๐
๗	คณะศิลปศาสตร์	๒๕	๑๐๐
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๕	๑๐๐
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๒๑	๑๐๐
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๙	๑๐๐
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๗	๑๐๐
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๗	๑๐๐
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	๕	๑๐๐
๑๔	กองกลาง	๓๐	๑๐๐
๑๕	กองคลัง	๓๘	๑๐๐
๑๖	กองนโยบายและแผน	๒๒	๑๐๐
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	๒๙	๑๐๐
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	๒๑	๑๐๐
๑๙	กองวิเทศสัมพันธ์	๖	๑๐๐
๒๐	กองสื่อสารองค์การ	๑๑	๑๐๐
๒๑	กองศิลปวัฒนธรรม	๙	๑๐๐
๒๒	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๕	๑๐๐
๒๓	สำนักประกันคุณภาพ	๖	๑๐๐
๒๔	ศูนย์การจัดการความรู้	๔	๑๐๐
๒๕	สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา	๓	๑๐๐
๒๖	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	๑๐๐
๒๗	สถาบันภาษา	๒	๑๐๐
๒๘	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๘	๑๐๐
๒๙	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	๑๐๐
รวม		๖๓๖	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

๑.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นทางการด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุปันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

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/ค่าตอบแทนในฐานะข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไปและรายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือนต่อมหาวิทยาลัย

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	ผู้ต้องเข้ารับการประเมิน	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๕๓	๑๐๐.๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๑๘	๑๐๐.๐๐
๓	พนักงานราชการ	๓๙	๑๐๐.๐๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๒๗	๑๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น		๙๓๗	๑๐๐.๐๐

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

แผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	ผู้ต้องเข้ารับการประเมิน	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๕๓	๑๐๐.๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๑๘	๑๐๐.๐๐
๓	พนักงานราชการ	๓๙	๑๐๐.๐๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๒๗	๑๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น		๙๓๗	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ณ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว 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. มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
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 ดังนี้

แผนการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ												
		จำนวน ผู้มีสิทธิ	ข้าราชการ			พนักงาน มหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ		
			เลื่อน	งด เลื่อน	เลิก จ้าง	เลื่อน	งด เลื่อน	เลิก จ้าง	เลื่อน	งด เลื่อน	เลิก จ้าง	เลื่อน	งด เลื่อน	เลิก จ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๕๐	๑๕	-	-	๒๙	-	-	๓	-	-	๓	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๙๓	๒๔	-	-	๖๐	-	-	๓	-	-	๖	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๔๕	๗	-	-	๓๘	-	-	๓	-	-	๑	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๑๐๖	๔๓	-	-	๕๕	-	-	๑	-	-	๗	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๘๑	๓๓	-	-	๔๗	-	-	-	-	-	๑	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๓๕	๕๗	-	-	๗๑	-	-	๔	-	-	๓	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๙๔	๓๓	-	-	๕๗	-	-	๓	-	-	๑	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔๘	๑๓	-	-	๓๓	-	-	๑	-	-	๑	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔๔	๕	-	-	๓๕	-	-	๔	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๕	๑	-	-	๑๒	-	-	๒	-	-	-	-	-
๑๑	สถาบันภาษา	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๗	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการ ออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๕	๒	-	-	๓๑	-	-	๒	-	-	-	-	-
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๒๓	๓	-	-	๑๗	-	-	๓	-	-	-	-	-
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	๓	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	กองกลาง	๒๐	๕	-	-	๑๑	-	-	๔	-	-	-	-	-
๑๘	กองคลัง	๓๖	๒	-	-	๓๐	-	-	๓	-	-	๑	-	-
๑๙	กองนโยบายและแผน	๒๑	๒	-	-	๑๘	-	-	-	-	-	๑	-	-
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	๒๙	๖	-	-	๒๐	-	-	๒	-	-	๑	-	-
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	๑๘	๑	-	-	๑๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	๕	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	๔	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	๔	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๕	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	สำนักประกันคุณภาพ	๖	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	๔	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	สถานีวิทยุสารณะเพื่อการศึกษา	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๙๓๗	๒๕๓	-	-	๖๑๘	-	-	๓๙	-	-	๒๗	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง x ๑๐๐

จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

๑.๖ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑.๖.๑ การให้ทุนให้โทษ

๑.๖.๑.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณทำหน้าที่กำหนดแนวทางการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและพิจารณาวินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตามซึ่งมีกิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 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. ๒๕๖๕ (จำนวนเรื่อง)

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ

หมายเหตุ การพิจารณาจากจำนวนเรื่องร้องเรียนใน ๑ ปีการศึกษาไม่เกินจำนวน ๒ เรื่อง

๑.๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ประจำปี ๒๕๖๕ 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 และรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน)

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้

๑) แผนการจัดสวัสดิการ

๒) แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

๑.๖.๒.๑ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรที่ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้คุณแก่บุคลากรประเภทดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)

ลำดับที่	หน่วยงาน	ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๕	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๖	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๙	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	๔๐	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓๒	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	๙	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๔	-	-
๑๑	สถาบันภาษา	๑	-	-
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	-	-
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	-	-
๑๔	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๒	-	-
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	-	-
๑๖	สำนักงานอธิการบดี	๑	-	-
๑๗	กองกลาง	๑๐	-	-
๑๘	กองคลัง	๓	-	-
๑๙	กองนโยบายและแผน	๑	-	-
๒๐	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-
๒๑	กองพัฒนานักศึกษา	๓	-	-
๒๒	กองวิเทศสัมพันธ์	๑	-	-
๒๓	กองสื่อสารองค์การ	๗	-	-
๒๔	กองศิลปวัฒนธรรม	๕	-	-
๒๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-
๒๖	สำนักประกันคุณภาพ	-	-	-
๒๗	ศูนย์การจัดการความรู้	-	-	-
๒๘	สถานีวิจัยสาธิตเพื่อการศึกษา	๑	-	-
๒๙	ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	๓	-	-
๓๐	กองวิชาการและพัฒนาคณาจารย์	๒	-	-
รวมทั้งสิ้น		๒๑๐	-	-

ตัวชี้วัด ร้อยละลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี x ๑๐๐

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด

๑.๖.๒.๒ แผนการจัดสวัสดิการ

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน/บาท)

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนเงิน	แผนการจัดสวัสดิการ	
			จำนวน	จำนวน (บาท)
๑	สมรส (ต่อคน)	๑,๐๐๐ บาท	๕	๕,๐๐๐
๒	คลอดบุตร (ต่อคน)	๑,๕๐๐ บาท	๑๐	๑๕,๐๐๐
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุฉุกเฉินของตนเอง (คณะกรรมการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป)	ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบ ภัยพิบัติ อัคคีภัย อุทกภัย หรือวาทภัย ตามสภาพความ เสียหาย เป็นเหตุให้ที่พัก อาศัยเกิดความเสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้	๑	๓๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัย		
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาทภัย		
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกินคนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๓ ปี	๑	๑๐๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ ไม่ถึง ๕ ปี		
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป		
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่		
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ		
		ค่าซื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไป ร่วมพิธีศพ กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม เท่านั้น		
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์		
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่ กรรม	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	๓๕	๑๐๕,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพใน นามมหาวิทยาลัยฯ	๒๕	๓๗,๕๐๐

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนเงิน	แผนการจัดสวัสดิการ	
			จำนวน	จำนวน (บาท)
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิกสวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลงทำประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน	ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี ปฏิทิน	๓๕	๓๕,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการที่อยู่ระหว่างการศึกษ	๑,๐๐๐ บาท ต่อบุตร	๑๓๐	๑๓๐,๐๐๐
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท		
๑๑	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวันเกษียณอายุราชการตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ตามที่จ่ายจริงไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงาน	๑	๑๕๐,๐๐๐
		ค่าพิธีสงฆ์	๑	๒๐,๐๐๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงินรางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการในการจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐
๑๓	สนับสนุนค่าตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรที่ไม่สามารถเบิกค่าตรวจสุขภาพประจำปีได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐
๑๔	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาเป็นกรณีไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สุนุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๑๘,๐๐๐
		จัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙		
รวมทั้งสิ้น			๑,๒๐๐	๑,๖๖๘,๘๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ กองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑.๖.๒.๓ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ - คณบดี - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงานตรวจสอบภายใน/ สำนักประกันคุณภาพ/สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการศึกษา	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๒ กลุ่มบุคลากร สายวิชาการ โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ - ศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - อาจารย์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ - หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก - ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ - ตำแหน่งประเภททั่วไปได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน พิเศษ ชำนาญงาน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	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	๑๐	๑๐	๑ ๐	-
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้ ๔.๑ นักวิจัยดีเด่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์ ได้แก่				(สาขาละ ๑๐,๐๐๐)
	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 ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๕			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
	๔.๑.๕ นักวิจัยดีเด่นด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๓.๒ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมดีเด่น ดังนี้				
	๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม				
	๕.๑.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๑.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๒ สาขาสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดีเด่น				
	๗.๑ บุคลากรสายวิชาการ	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
	๗.๒ บุคลากรสายสนับสนุน	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
๘	การคัดเลือกผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้				
	๘.๑ แบบให้เปล่า	๑	๑	๑	-
	๘.๒ แบบสร้างรายได้	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๑	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้าน การจัดการความรู้ ดังนี้				
	๑๑.๑ บุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ประเภทวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๑.๒ หน่วยงานดีเด่นด้านการจัดการความรู้				
	๑๑.๒.๑ ประเภทพัฒนาวิชาการ	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๑๑.๒.๒ ประเภทระบบสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๓	การคัดเลือกผู้มีนวัตกรรมทางด้านดิจิทัลดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๔	การคัดเลือกบุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น “Star of Service Mind” ของมหาวิทยาลัย	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐
	รวม	๖๒	๖๒	๖๒	๓๔๕,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑.๖.๒.๔ แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรไว้เท่ากับ ๒ โครงการ/กิจกรรม

แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

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

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
โครงการจัดทำประกันภัยการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	โครงการ/กิจกรรม	๑
โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑

ตัวชี้วัด ร้อยละของของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑.๖.๒.๕ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ไว้เท่ากับ ๘ ระบบ

แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (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 ร้อยละของของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

๑.๗ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอนการวิจัยการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีภารกิจที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพย่อมหมายถึงคุณภาพที่ดีของมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประเด็น ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนการสอน)

ตัวชี้วัดระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
			หน่วยนับ	ร้อยละ
๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๑.๑.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิแก่อาจารย์ประจำ ๑.๑.๒.๒ พัฒนาระบบการคัดเลือกอาจารย์ประจำ ที่สามารถคัดกรองผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ ๑.๑.๒.๓ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้แก่อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๑. จัดหาแหล่งข้อมูลด้านทุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. สร้างระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ ๓. สนับสนุนทรัพยากรให้อาจารย์มีความสะดวกในการพัฒนาตนเอง	๑๙๙ (คน)	๒๖

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก x ๑๐๐

จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

ตัวชี้วัดระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
			หน่วยนับ	ร้อยละ
๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๑.๑.๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๑.๑.๓.๒ พัฒนาระบบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้โปร่งใสและรวดเร็ว ๑.๑.๓.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์ใหม่และผู้ที่มีประสบการณ์	- จัดกิจกรรมให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - จัดทำระบบการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่คล่องตัว - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๕๐๓ (คน)	๒๕

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ x ๑๐๐

จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล
อย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีการพัฒนาระบบทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับ
ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ
การพัฒนาจิตสาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

ตัวชี้วัดระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
			หน่วยนับ	ร้อยละ
๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๕.๑.๑.๑ พัฒนา ระบบการจัดการ ทรัพยากรบุคคลโดย ใช้เทคโนโลยีที่มี ประสิทธิภาพ ๕.๑.๑.๒ พัฒนา สมรรถนะที่จำเป็น ต่อความก้าวหน้าใน วิชาชีพบุคลากร ๕.๑.๑.๓ ส่งเสริม ให้พัฒนาบุคลากรมี ความรู้ ความสามารถด้าน ดิจิทัลและ เทคโนโลยี	๑. จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. สร้างระบบ การสรรหา คัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง ๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและ การติดตามประเมินผล ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วน บุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้ เหมาะสมต่อภาระงาน และเอื้อต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและ สากล ๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ สร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร ๗. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีใหม่	๑,๑๕๒ (คน)	๗๐

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
โดยวัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร จากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน ๑ คน
ต้องได้รับการพัฒนาน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรทั้งหมด

ตัวชี้วัดระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กลยุทธ์	มาตรการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
			หน่วยนับ	ร้อยละ
๕.๑.๒ ร้อยละ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๕.๑.๒.๑ พัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สามารถจัดประสิทธิภาพ การทำงานได้อย่างเที่ยงตรง และมีความโปร่งใส ๕.๑.๒.๒ สนับสนุนการเพิ่ม สวัสดิการให้แก่บุคลากร ๕.๑.๒.๓ พัฒนา สภาพแวดล้อมและสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อ การทำงาน ๕.๑.๒.๔ พัฒนาระบบ สารสนเทศให้เพียงพอต่อ ความต้องการของบุคลากร	๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เที่ยงตรงและมีความโปร่งใส ๒. จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ บุคลากร ๓. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ๔. มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ๕. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากรให้มีทักษะด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๖. บูรณาการระหว่างการบริหารและ การบริหารจัดการเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล	- (คน)	๘๐

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ ๘๐ โดยมีการประเมินด้านเจตคติ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านระบบ/กลไก ขั้นตอนกระบวนการในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านระบบสารสนเทศ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ และด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

สูตรการคิดคำนวณ ผลรวมคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย x ๑๐๐
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
		หน่วยนับ	ร้อยละ	
๑. แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตรากำลัง จัดสรรตามแผนการจัดสรร อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๘๔ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังที่จัดสรรให้หน่วยงาน X ๑๐๐}}{\text{จำนวนอัตรากำลังตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$
๒. แผนการสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/ สำนัก	ร้อยละของตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการ สถาบัน/ สำนักที่ดำเนินการสรรหา	๔ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐}}{\text{จำนวนตำแหน่งคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
๓. แผนการสรรหา บุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ที่ดำเนินการสรรหา	๒๘๔ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐}}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
๔. แผนการบรรจุและจ้าง บุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง	๒๘๔ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}}$
๕. แผนการแต่งตั้ง บุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	๙๖ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร X ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน}}$
๖. แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	๑๗๕ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น X ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน}}$
๗. แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่สอบผ่าน	๒๕ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕}}{\text{ที่สอบผ่าน X ๑๐๐}}$ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕}}{\text{ทั้งหมด}}$
๘. แผนการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และ ค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๙๓๗ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน x ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
๙. แผนการเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	๙๓๗ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ}}$
๑๐. แผนการดำเนินการ ร้องเรียนจรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง
๑๑. แผนการให้ลูกจ้าง ชั่วคราวได้รับเงินรางวัล ประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๒๑๐ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี x ๑๐๐}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}}$
๑๒. แผนการจัดสวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการ กองทุน สวัสดิการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑,๒๐๐ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ x ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
๑๓. แผนการคัดเลือก บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๖๒ (รางวัล)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์}}{\text{ให้แก่มหาวิทยาลัย x ๑๐๐}}$ $\frac{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}}$

**สรุปตารางของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
		หน่วยนับ	ร้อยละ	
๑๔. แผนพัฒนาการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากร	ร้อยละของจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่มีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒ (โครงการ/ กิจกรรม)	๒	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
๑๕. แผนพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละของจำนวนระบบที่ ได้รับการพัฒนา	๙ (ระบบ)		จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

**สรุปตารางของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
			หน่วยนับ	ร้อยละ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการ ศึกษาให้มี คุณภาพ มาตรฐานสากล	๑.๑ คณาจารย์ พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ในวงการวิชาชีพ ของตนและเป็น ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ให้นักศึกษา	๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๑๑ (คน)	๒๖	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$
		๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	๕๐๓ (คน)	๒๕	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนา ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ องค์กรด้วยหลัก ธรรมาภิบาลอย่าง มีคุณภาพ	๕.๑ มีระบบการ พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากร ทำงานอย่างมี อาชีพพร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร หมายเหตุ : โดยวัดความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล โดยบุคลากรสาย วิชาการ/สายสนับสนุน จำนวน ๑ คน ต้องได้รับการพัฒนาอย่าง น้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๕๒ (คน) ๕๑๑ (คน) ๖๓๖ (คน)	๗๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	- (คน)	๘๐	$\frac{\text{ผลรวมค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด}}$

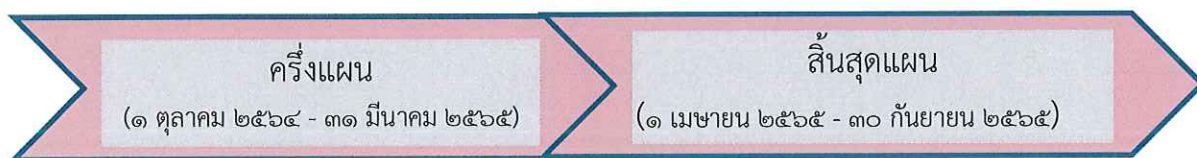
บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

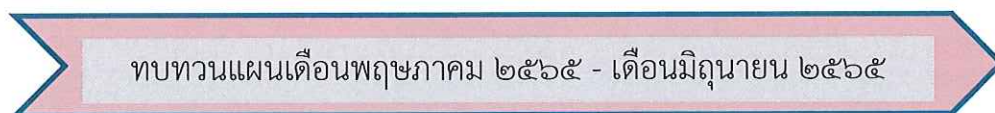
เมื่อดำเนินการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑.๑ กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



๕.๑.๒ การทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีทั้งหมดจำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินผล ดังนี้

๕.๒.๑ การประเมินผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยประเมินจากสูตรการคิดคำนวณของแต่ละตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๒.๒ การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนไว้ร้อยละ ๗๐

สูตรการคิดคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุค่าเป้าหมาย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตัวชี้วัดของแผนทั้งหมด}}$$

๕.๓ ผู้รับผิดชอบกำกับดูแลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กำกับดูแลด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรในส่วนของการฝึกอบรมดูงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และพัฒนาคณาจารย์กำกับดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรในส่วนของการพัฒนาคุณวุฒิและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสนอคณะกรรมการ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

๕.๔ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

.....

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๑๒๙๙ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

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

หน้าที่

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

/หน้าที่...

หน้าที่

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

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร