



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดย
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในรอบระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปผู้บริหาร

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

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

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

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๔
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	๕
๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๕
๑.๒ พันธกิจ (Mission)	๕
๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes / Strategies)	๕
๑.๔ ค่านิยมหลัก : คุณค่าหลัก (Core Values) “RMUTP”	๕
๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑. ด้านการวางแผนบริหารอัตรากำลัง	๕
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๗
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๗
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๙
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๑๐
๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๑
๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๑๓
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕
๓. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๗
๔. จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๕. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๙
๖. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	๒๐
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๑
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๒๑
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๒๒
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒๗
๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม	๒๗
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการรับการเปลี่ยนแปลง	๒๘
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนสังคม	๒๘
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๒๙
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๒๙
๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๓๒
๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร	๓๔
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๙
๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๙
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๔๐
๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)	๔๘
๔.๔ การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๕๒
๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ(การฝึกอบรมและดูงาน)	๕๓
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕๖
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน	๕๖
๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน	๕๗
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕๙
๑) ด้านการให้คุณ	๕๙
๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๕๙

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๒) การสร้างขวัญกำลังใจ	๖๑
๖.๒ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๖๒
๖.๓ แผนการจัดสวัสดิการ	๖๓
๖.๔ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๖๕
๖.๕ แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๖๘
๖.๖ แผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๖๘
๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๑
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๗๓
๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๓
๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๓
๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	๗๓
ภาคผนวก	๗๔
➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๑๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๗๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

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

โดยการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นี้ จัดทำขึ้นโดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ระบุถึงงบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรมระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม โดยเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามหลักธรรมาภิบาล และมีเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินการของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำข้อมูลมาประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

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. ๒๕๖๗ ได้พิจารณาความสอดคล้องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่

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

๒. เป็นไปตามนโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หลักคุณธรรม หลักกระจายอำนาจ หลักผลงาน หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และหลักสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

๑. ใช้สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. ใช้ในการประเมินการประกันคุณภาพภายในระดับสถาบัน 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. ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อ ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผน ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

๔. นำเสนอแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนฯ

๕. นำแผนไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้

๖. กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๗. จัดทำรายงานผลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้ง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการดำเนินงานได้ตามแผน

๘. รายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในปีถัดไป

๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ดังแสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในหน้าถัดไป

บทที่ ๒

การวิเคราะห์องค์กร

๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

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

๑.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็น “นวัตกรรมบูรณาการ” ที่มีความรู้ มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว

๒) สร้างฐานข้อมูลคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยและต่อยอดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชน

๓) บริการวิชาการต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕) บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้นแบบ

๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes/ Strategies)

๑) มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม

๒) สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการบริการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม

๑.๔ ค่านิยมหลัก : คุณค่าหลัก (Core Values) “RMUTP”

R = Responsibility มีความรับผิดชอบ

M = Unity ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

U = Maturity มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ

T = Technology มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

P = Professional ความเป็นมืออาชีพ

๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ งบประมาณ และความต้องการกำลังคนของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

๓. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การอบรมและพัฒนา เป็นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทวีศักยภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๖. ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งให้เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานผลักดันองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย

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 จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และมีการจัดบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๑.๓ จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๑.๔ มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑.๕ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

๑.๖ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่า จะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/คณะ และวิทยาลัย แล้วก็ตาม

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

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง 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 การบรรจุบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยพนักงานราชการ และแต่งตั้งผู้บริหาร ประกอบด้วย การแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา /หมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

แนวทางการดำเนินการ

๓.๑ มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

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

๔.๒ มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา 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 รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และสร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

๔.๖ มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด

๔.๗ มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

๕.๑ จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๕.๒ แจ้งเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๕.๓ มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๕.๔ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาก่อนและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕.๕ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

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

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้คุณให้โทษ

๖.๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

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

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

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

๖.๑.๒ การดำเนินการจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณทำหน้าที่กำหนดแนวทางการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และพิจารณาวินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อวางแผน เกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตามซึ่งมี กิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑.๑ การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนด เกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัย มีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๑.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

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

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

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

แนวทางการดำเนินการ

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

๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๒๘ คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๔๙๘ คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๖๓๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗) โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

๑) จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔) จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๖) จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

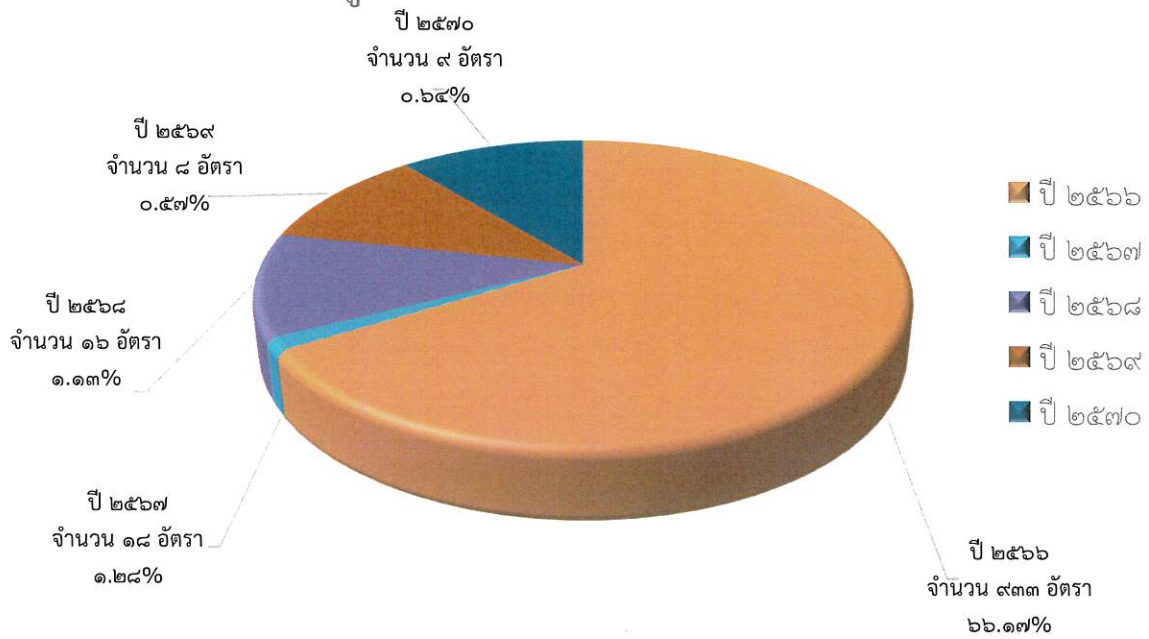
๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	ตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐				
				เพิ่มขึ้นในปี				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๘	๖	-	-	-	-	
๒	สำนักงานอธิการบดี	๘	๓	-	-	-	-	
๓	กองกลาง	๖๓	๓๔	๒	-	๑	๑	
๔	กองคลัง	๕๒	๓๕	-	-	-	-	
๕	กองนโยบายและแผน	๔๙	๓๐	-	-	-	-	
๖	กองบริหารงานบุคคล	๓๙	๓๑	-	-	๒	-	
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๓๑	๑๙	-	-	-	-	
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๓๒	๑๖	-	-	-	-	
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖๓	๓๘	-	๑	-	๑	
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔๗	๓๕	-	-	-	-	
๑๑	สถาบันภาษา	๘	๑	-	-	-	-	
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑๕	๗	-	-	-	-	
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๑๘	-	-	-	-	-	
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๘	-	-	-	-	-	
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๖๘	๔๙	-	๒	๑	-	
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๒๔	๘๕	๓	๑	-	๑	
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๗๕	๔๓	๑	๑	-	-	
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๑๗๑	๑๐๑	๕	๕	๑	๓	
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๐๕	๗๕	๔	๑	-	-	
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๗๔	๑๓๗	-	๓	๑	๑	
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๑๓๓	๙๓	๔	๒	๒	๒	
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๕๙	๕๖	-	-	-	-	
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๗๑	๔๙	-	-	-	-	
รวม		๑,๔๑๐	๙๓๓	๑๘	๑๖	๘	๙	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐	๖๖.๑๗	๑.๒๘	๑.๑๓	๐.๕๗	๐.๖๔	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ : จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีมาจากอัตราทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

แผนภูมิแสดงจำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของข้อมูลรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จำแนกตามความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

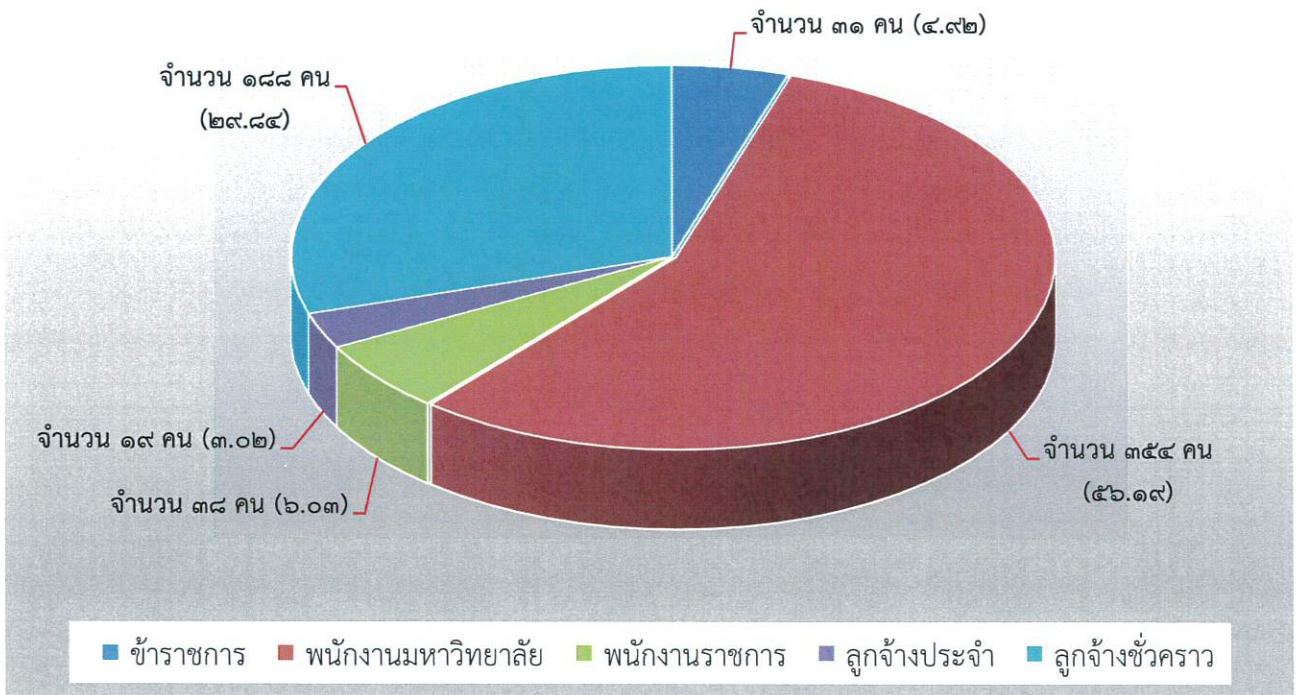
๑. ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	จำนวน ๙๓๓ อัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	๖๖.๑๗
๒. ปีงบประมาณ	๒๕๖๗	จำนวน ๑๘ อัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	๑.๒๘
๓. ปีงบประมาณ	๒๕๖๘	จำนวน ๑๖ อัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๓
๔. ปีงบประมาณ	๒๕๖๙	จำนวน ๘ อัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	๐.๕๗
๕. ปีงบประมาณ	๒๕๗๐	จำนวน ๙ อัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	๐.๖๔

๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๖	-	-	-	๖
สำนักงานอธิการบดี	-	๓	-	-	-	๓
กองกลาง	๒	๒๕	๔	-	๑๘	๔๙
กองบริหารงานบุคคล	๖	๒๓	๑	๑	-	๓๑
กองคลัง	๑	๓๒	๓	๑	๔	๔๑
กองนโยบายและแผน	๑	๒๗	-	๑	๑	๓๐
กองพัฒนานักศึกษา	-	๑๗	๒	-	๑	๒๐
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑๔	๒	-	๗	๒๔
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๓๓	๒	-	๑๘	๕๕
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	๒๘	๒	-	๘	๔๒
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒	๑๐	๓	๓	๖	๒๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	๑๖	๓	๕	๒๖	๕๓
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑๔	๓	๑	๗	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	๒	๒๒	๑	๔	๓๗	๖๖
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๑๗	-	-	๕	๒๓
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๒๐	๕	๒	๒๒	๔๙
คณะศิลปศาสตร์	๒	๑๒	๒	-	๙	๒๕
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	๑๕	๑	๑	๔	๒๓
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑๒	๔	-	๕	๒๒
สถาบันภาษา	-	๑	-	-	๒	๓
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๗	-	-	๑	๘
สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	-	-	-	-	๕	๕
วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๒	๒
รวมทั้งหมด	๓๑	๓๕๔	๓๘	๑๘	๑๘๘	๖๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๔.๙๒	๕๖.๑๙	๖.๐๓	๓.๐๒	๒๙.๘๔	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



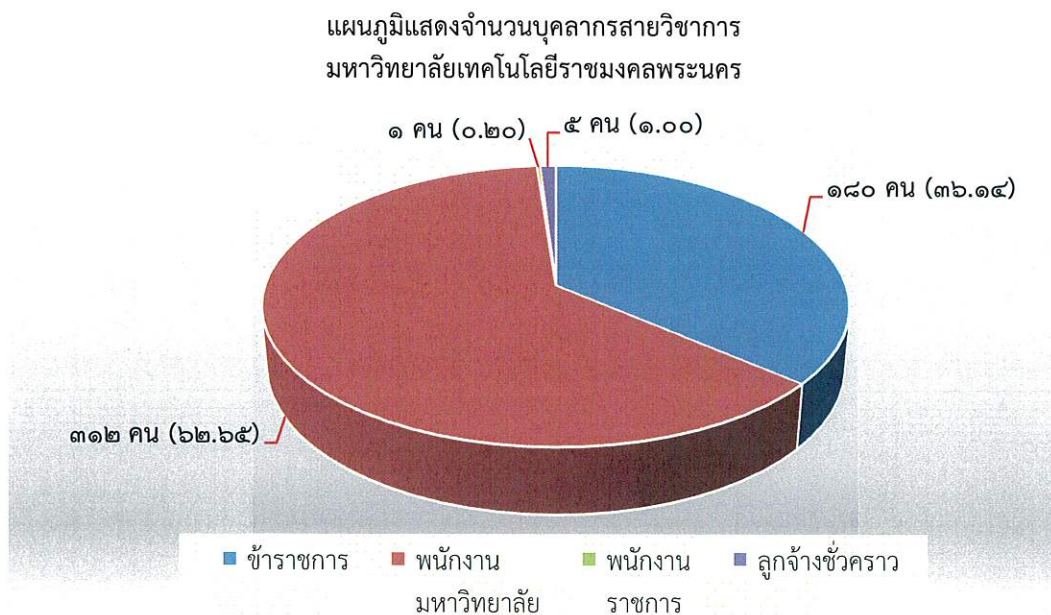
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๖๓๐ คน เป็น ข้าราชการ ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๙ พนักงานราชการ ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๓ ลูกจ้างประจำ ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๒ และลูกจ้างชั่วคราว ๑๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๔

๓. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน
ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๓	๒๐	-	๑	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๑	๔๗	-	-	๕๘
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๖	๒๐	-	-	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	๓๕	๔๑	-	๑	๗๗
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๔	๓๑	-	-	๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๒	๕๘	-	-	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์	๒๖	๔๘	๑	๓	๗๘
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๙	๑๘	-	-	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	๒๙	-	-	๓๓
รวมทั้งหมด	๑๘๐	๓๑๒	๑	๕	๔๙๘
คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๑๔	๖๒.๖๕	๐.๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖



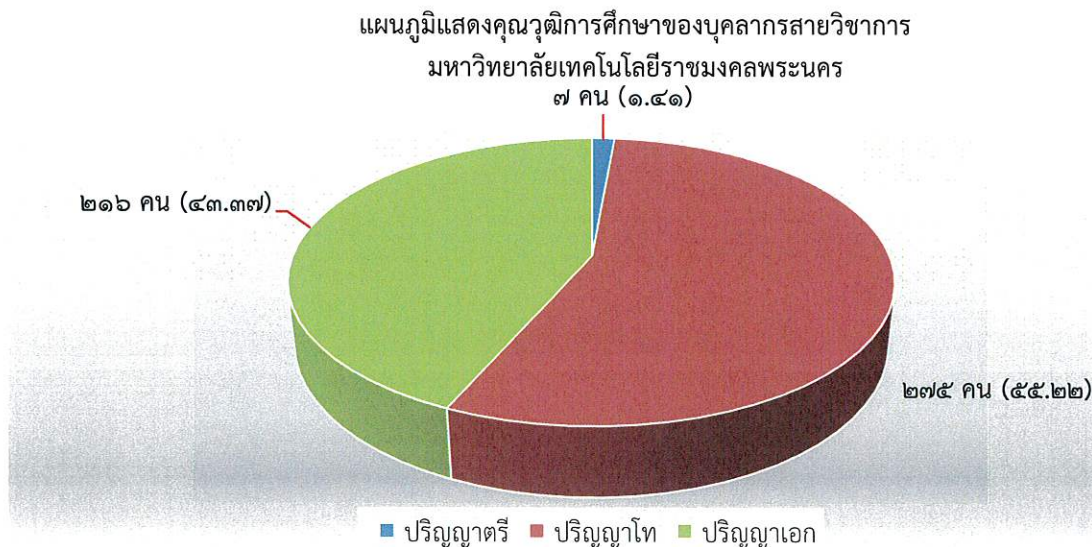
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๔๙๘ คน เป็น ข้าราชการ ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๕ พนักงานราชการ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ และลูกจ้างชั่วคราว ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๐

๔. จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒	๑๙	๑๓	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๔๖	๑๒	๕๘
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๖	๑๐	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	-	๔๗	๓๐	๗๗
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๕	๔๐	๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๐	๕๙	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์	๓	๔๙	๒๖	๗๘
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๙	๑๔	๓๓
รวมทั้งหมด	๗	๒๗๕	๒๑๖	๔๙๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๑	๕๕.๒๒	๔๓.๓๗	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๑ ระดับปริญญาโท ๒๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๒ และระดับปริญญาเอก ๒๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๗

๕. จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน	แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
	ตำแหน่งทางวิชาการ			อาจารย์	รวมทั้ง ทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	๑๑	๒๓	๓๔
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑	๒๒	๓๓	๕๖
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒	๑๐	๑๔	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	-	๑	๒๔	๕๑	๗๖
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒	๒๑	๓๒	๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๓	๓๔	๗๓	๑๑๐
คณะศิลปศาสตร์	-	-	๑๙	๕๕	๗๔
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๒	๔	๒๑	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๐	๙	๒๔	๓๓
รวม	-	๑๖	๑๖๖	๓๑๐	๔๙๒
(คิดเป็นร้อยละ)	-	๓.๒๕	๓๓.๗๔	๖๓.๐๑	๑๐๐

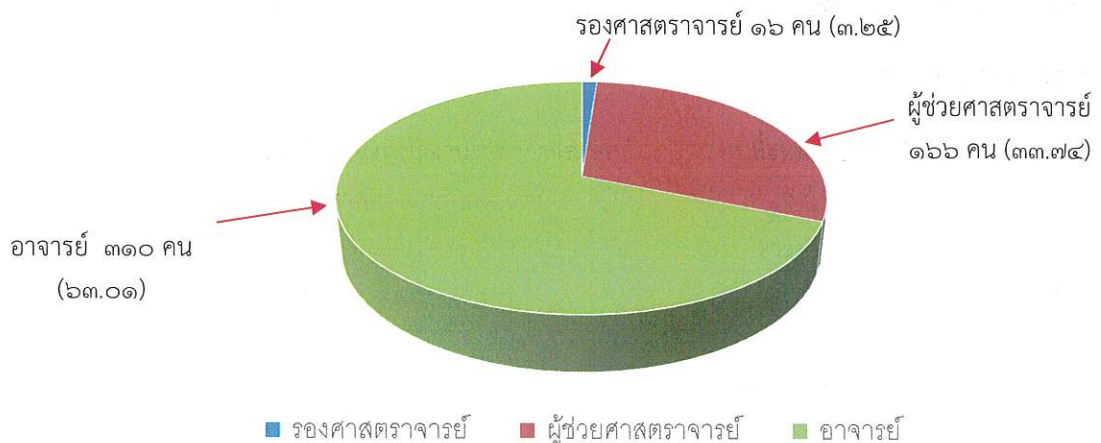
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

หมายเหตุ ไม่นับรวมบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ๖ ราย ได้แก่

๑. ตำแหน่งพนักงานราชการ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๑ ราย

๒. ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน ๑ ราย และอาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน ๔ ราย ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน ๑ ราย และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๓ ราย

แผนภูมิแสดงตำแหน่งทางวิชาการ

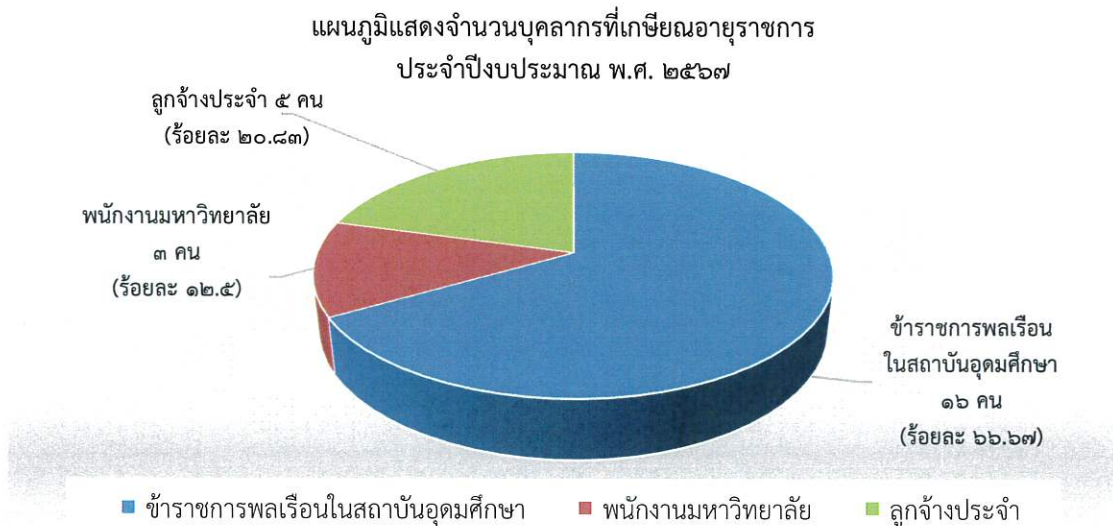


สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๔๙๒ คน รองศาสตราจารย์ ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๔ และอาจารย์ ๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐๑

๖. จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ (ปีงบประมาณ)				รวมทั้งหมด
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๙	๑๖	๘	๙	๕๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓	๓	๒	๒	๑๐
พนักงานราชการ	-	-	๑	-	๑
ลูกจ้างประจำ	๓	๕	๒	๒	๑๒
รวมทั้งหมด	๒๕	๒๔	๑๓	๑๓	๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๓๓	๓๒.๐๐	๑๗.๓๓	๑๗.๓๓	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

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

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีตเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

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

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

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

- จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยว่าปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของมหาวิทยาลัยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๔.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก มหาวิทยาลัย ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลดีหรือเป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัยปัจจัยใดที่สามารถก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

จากหลักการดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

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

• Structure (โครงสร้าง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีโครงสร้างการทำงานหรือโครงสร้างการจัดมหวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ เหมาะสมดีหรือไม่

• Strategy (กลยุทธ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่

• System (ระบบ) ระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง

• Skill (ความชำนาญ) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่

• Staff (บุคลากร) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่

• Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่

• Shared Value (ค่านิยมร่วม) บุคลากรและมหาวิทยาลัยมีค่านิยมร่วมหรือไม่ อะไรบ้างที่ทำให้มหาวิทยาลัยเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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

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

ผลการวิเคราะห์ SWOT

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในทุกๆ ประเด็น โดยนำมาเรียงความสำคัญจากน้ำหนักคะแนนมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นจุดแข็ง

ประเด็นจุดแข็งมี ๘ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นจุดแข็ง
๑	มทร.พระนคร มีคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ซึ่งมีสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ
๒	มทร.พระนคร มีศิษย์เก่าที่โดดเด่นหลากหลาย สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาในหลาย ๆ สาขาวิชา
๓	มทร.พระนคร ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เช่น ด้านวิศวกรรม เรียกได้ว่าเป็น “วิศว่มือเป็อน” เพราะเน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะ ได้แก่ เครื่องจักร เครื่องกล เป็นต้น
๔	มทร.พระนคร สามารถนำผลิตภัณฑ์จากชุมชนมาทำวิจัยเชิงลึก เกิดการค้นพบใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น การวิจัยสมุนไพรของชุมชน หรือ การดำเนินการที่ดีที่สุด (best practice) ในการทดสอบปรับปรุง ผลิตภัณฑ์ เพิ่มมูลค่า เช่น เพิ่มคุณภาพเชิงลึกของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

ลำดับที่	ประเด็นจุดแข็ง
๕	มทร.พระนครมีทำเลที่ตั้งอยู่ในใจกลางพระนคร พื้นที่ศูนย์กลางด้านวัฒนธรรม ศูนย์กลาง การปกครอง และชุมชนรายรอบ มีการคมนาคม และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในบางศูนย์สามารถ สร้างคุณค่าในทำเลที่ตั้งได้หลากหลาย เป็นที่สนใจของนักศึกษาได้
๖	มทร.พระนคร มีการวิจัยเชิงวัฒนธรรมที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ต่อยอดผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
๗	มทร.พระนคร มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน แต่ละสาขาวิชามีอัตลักษณ์โดดเด่น มีคุณค่ายิ่งใหญ่มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
๘	มทร.พระนคร มีชื่อเป็นจุดเด่น “ราชมงคล” เป็นชื่อพระราชทาน มีวัฒนธรรมความเป็นวัง ที่เข้มแข็งและเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในระดับต้น ๆ ของประเทศ

ประเด็นจุดอ่อน

ประเด็นจุดอ่อนมี ๑๔ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นจุดอ่อน
๑	มทร.พระนคร มีกฎระเบียบข้อบังคับภายในจำนวนมากและซับซ้อน ทำให้บุคลากรสับสน ในการดำเนินงานปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ไม่เอื้อต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก
๒	มทร.พระนคร ขาดแผนการหารายได้นอกเหนือจากงบประมาณภาครัฐที่ชัดเจนทำให้มหาวิทยาลัย เปลี่ยนแปลงยาก
๓	วิธีการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นการทำงานเชิงรับ ทำงานประจำ มากกว่างานเชิงรุกเชิง พัฒนา
๔	การแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายใน ขาดประสิทธิภาพและไม่ได้ใช้ข้อมูลร่วมกันให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร
๕	มทร.พระนคร ไม่มีฐานข้อมูล (Database) ที่เป็นระบบ ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลภายในข้อมูล กระจุกกระจายการส่งต่อข้อมูลเป็นไปไม่ได้ซ้ำ
๖	มทร.พระนคร ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของ มทร.พระนคร
๗	หน่วยงานสนับสนุนมากกว่าหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและไม่สร้างรายได้
๘	มทร.พระนคร มีผลงานวิจัยเผยแพร่ น้อย ควรมีการผลิตผลงานวิชาการ นวัตกรรมเพิ่มขึ้น
๙	ศูนย์ต่าง ๆ ของ มทร.พระนคร มีพื้นที่ที่จะให้นักศึกษาใช้ประโยชน์น้อยเกินไป
๑๐	บางสาขาวิชา มีขนาดผู้เรียน (Class size) ใหญ่เกินมาตรฐาน ทำให้อุปกรณ์การศึกษาไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอประกอบกับอุปกรณ์จำนวนหนึ่งเก่า ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่ตรงมาตรฐาน ไม่ทันสมัย มทร.พระนคร ควรส่งเสริมให้ทุกคณะ มีห้องปฏิบัติขั้นสูงที่แสดงถึงความมีศักยภาพด้านเทคโนโลยี ในการผลิตบัณฑิตมีอาชีพ

ลำดับที่	ประเด็นจุดอ่อน
๑๑	มทร.พระนคร ควรมีแผนการจัดภูมิทัศน์สำหรับสถานที่นั่งพัก และที่นั่งทำงานหลังเลิกเรียน ให้มีความสะดวก และสวยงาม เพื่อให้เป็นภาพที่ประทับใจของผู้ปกครองและนักศึกษาปัจจุบัน ที่ศึกษาอยู่
๑๒	มทร.พระนคร ยังไม่มีการต่อยอดของดีให้โดดเด่นเท่าที่ควร เช่น ศาสตร์ด้านการแพทย์และพยาบาล ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
๑๓	มทร.พระนคร ขาดห้องสมุดมาตรฐานระดับอุดมศึกษาที่มีแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและมีสื่อการเรียนรู้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ
๑๔	สภาพแวดล้อมรอบมทร.พระนคร เช่น รถไฟฟ้า ตลาด ท่าเรือ คลอง ผู้ประกอบการความเป็นเมือง สถานที่ราชการสำคัญ สวนเฉลิมพระเกียรติรัชกาลที่ ๙ และอื่น ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว

ประเด็นโอกาส

ประเด็นโอกาสมี ๗ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ที่	ประเด็นโอกาส
๑	การเปลี่ยนแปลงความคิดของสังคมในการไม่สนใจปริญญา เป็นโอกาสให้ มทร.พระนคร สร้างหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับและเพิ่มทักษะ (Reskill and Upskill) เพื่อตอบสนองสังคมได้
๒	ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว และ มทร.พระนคร เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการวิจัยให้ตอบโจทย์ยุคแห่งเทคโนโลยีได้
๓	สังคมมีความต้องการแรงงานนักปฏิบัติด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และอาหารมาตรฐาน เป็นโอกาสให้ มทร.พระนคร เป็นสถาบันสำคัญที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองตลาดแรงงาน ในเรื่องนี้
๔	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกมหาวิทยาลัยเป็นอิสระ ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับสามารถเลี้ยงตนเองได้ แนวคิดดังกล่าวเอื้อต่อการดำเนินงานของมทร.พระนคร ทั้งเรื่องการบริหารจัดการและเรื่องหารายได้
๕	โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยเด็กวัยเรียนลดลง เป็นโอกาสให้ มทร.พระนคร พัฒนาหลักสูตร วิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อคุณภาพผู้สูงอายุและให้เหมาะสมกับทุกวัยมากขึ้น
๖	การพัฒนาบรรณารักษ์และโลจิสติกส์ที่มีขนาดใหญ่ ในพื้นที่เมืองเก่า เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัย มีแนวทางดำเนินการและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
๗	ชุมชนในเขตดุสิตและพระนครที่มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับสถานศึกษา ในการทำกิจกรรมต่างๆ

ประเด็นภัยคุกคาม

ประเด็นภัยคุกคามมี ๗ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นคุกคาม
๑	การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ มีแนวโน้มลดลงไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
๒	Learning Style ของคนยุคใหม่เปลี่ยนไปความรู้หาได้จากสื่อสังคม ค่านิยม เช่น Google, YouTube หรือ Moocs ในการสำเร็จระดับปริญญาตรีลดลง
๓	ประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยลักษณะเดียวกันกับ มทร.พระนคร มากมายหลายมหาวิทยาลัย ทำให้มีการแข่งขันสูง
๔	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ทำให้จำนวนนักศึกษาลดลงกระทบต่อรายได้ของ มทร.พระนคร
๕	เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และนวัตกรรมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มทร.พระนคร มีทรัพยากรไม่เพียงพอที่จะตอบสนองได้เต็มที่รวมทั้งบุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน
๖	การเปลี่ยนแปลงแนวโน้มของอาชีพในอนาคตมีความรวดเร็วมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้ทัน
๗	แนวคิดในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเปลี่ยนไปจากการให้บริการการศึกษาสาธารณะมาเป็นหน่วยงานหารายได้ ทำให้ผู้สอนไม่มีเวลาในการสร้างองค์ความรู้หรือพัฒนาการสอนต่อผู้เรียน

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยจากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน สนับสนุนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Action Strategy) ตาม Agenda ดังนี้

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๗)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
ประสิทธิผล	๑.๓ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	๑.๓.๑ จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับ ระดับชาติและหรือนานาชาติ	จำนวนรางวัล	๗	๒ Data Driven จัดทำและใช้ ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล/สถาบันวิจัยและพัฒนา (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกคณะและทุกหน่วยงานเทียบเท่าคณะ)	๑. โครงการการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือผลงานการสอนหรืองานวิจัยที่โดดเด่น
การพัฒนาองค์กร	๑.๖ เพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ทำงานด้วยความสุข ใช้ความเก่งและมีคุณธรรม	๑.๖.๑ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับ	๔	๒ Data Driven จัดทำและใช้ ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการ Happy University - โครงการพัฒนาระบบผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร - โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ - โครงการกึ่งหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยตอรับบริการเปลี่ยนแปลง

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๗)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
การพัฒนาองค์การ	๒.๕ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๒.๕.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๓๕	๓. Building Trust & Collaboration บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล & สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการ
		๒.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าในสายงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๕๕			๒. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๗)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
การพัฒนาองค์การ	๓.๗ เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการให้บริการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน	๓.๗.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ	ร้อยละ	๘๐	๓. Building Trust & Collaboration บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล & สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการ One RMUTP “มัดแขนงไม้” - โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บทที่ ๔

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแนวทางการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

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

แนวทางการดำเนินการ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ และมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๑.๓ จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๑.๔ มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑.๕ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

๑.๖ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่า จะกำหนดอัตรากำลังไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/วิทยาลัย และคณะแล้วก็ตาม

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

เนื่องจาก พรบ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกาศใช้ไม่ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำนักงบประมาณจึงให้หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตามจำนวนอัตราที่ข้าราชการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ดังนี้

- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรอัตรา จำนวน ๑๘ อัตรา ทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ประเภทลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๓๕ อัตรา

แผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนอัตรา)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
๓	กองกลาง	-	๒	-	-	๒๖	๒๘
๔	กองคลัง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๐	๒๐
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๒	๖	๘
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	-	-	-	๒๗	๓๐
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๙	๑๐
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๔	-	-	-	๔๒	๔๖
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๑	-	-	๘	๑๒
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	๒๕	๒๕
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๔	-	-	-	๑๑	๑๕
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
รวม		๑๕	๓	-	๒	๒๓๓	๒๕๓

ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน X ๑๐๐
จำนวนอัตรารวมตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสรรอัตรากำลัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการการ ประเมินค่างาน เพื่อกำหนด ระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	เพื่อให้ผู้เข้า รับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการ กำหนดระดับ ตำแหน่ง และ เทคนิคการ เขียนแบบ ประเมินค่า งาน ให้ทุก หน่วยงาน สามารถ ดำเนินการ จัดทำการ ประเมินค่า งานเพื่อขอ กำหนดระดับ ตำแหน่งเป็น มาตรฐาน เดียวกัน และ สอดคล้องกับ งานของ ตำแหน่ง	๑๕,๖๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๓๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้า หน่วยงานและ หัวหน้ากลุ่ม/งาน ทุกหน่วยงาน จำนวน ๑๑๕ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๐ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ช่วงเดือน มกราคม ๒๕๖๗ โรงแรมใน กรุงเทพ ๑ วัน

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก และบุคลากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใส

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกประเภท เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร

๓) มอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

โดยมหาวิทยาลัยจัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การสรรหาผู้บริหาร คือ การสรรหาผู้บริหารตำแหน่งที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- การสรรหาบุคลากร คือ การสรรหาบุคลากรจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการที่เป็น อัตราว่างและตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๑ แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักและวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนตำแหน่ง)

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดีผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา

๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑
๒	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑
๓	สถาบันภาษา	๑
๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑
๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๑
๖	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๑
รวม		๖

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๒) แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
๓	กองกลาง	-	๒	-	-	๒๖	๒๘
๔	กองคลัง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๐	๒๐
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๒	๖	๘
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	-	-	-	๒๗	๓๐
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๙	๑๐
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๔	-	-	-	๔๒	๔๖
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๑	-	-	๘	๑๒
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	๒๕	๒๕
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๔	-	-	-	๑๑	๑๕
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
รวม		๑๕	๓	-	๒	๒๓๓	๒๕๓

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓) มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔) มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การแต่งตั้งผู้บริหาร คือ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนักและวิทยาลัย ที่ผ่านสรรหา และแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- การบรรจุและการจ้างบุคลากร คือ การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการจากอัตราว่าง ที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลาง เพื่อขออนุมัติการจ้างที่ผ่านการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ แผนการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน				
		แต่งตั้งโดยสภา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร			
		คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	รองคณบดี/ รองผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	ผู้ช่วยคณบดี/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๔	๔	๖	๑๕
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๔	๔	๖	๑๕
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-
๑๓	สถาบันภาษา	๑	๓	๓	-	๗
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	๓	๓	-	๗
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับและออกแบบ	๑	๓	๓	-	๗
๑๖	วิทยาลัยการบริหารและรัฐ	๑	๑	๑	-	๓
	รวม	๖	๑๘	๑๘	๑๒	๕๔

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย

สูตรคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัยตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดย ย่อ)	จำนวนงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการพัฒนา ผู้บริหารและ เตรียมผู้บริหาร	กลุ่มที่ ๑ คณะ ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทัศนคติของ ผู้บริหารและเพิ่ม ศักยภาพในการ ทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน และเพื่อสามารถ รับมือต่อการ เปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัย และ สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นได้	๑๓๐,๐๐๐	๔๓,๒๖๐	๒๔,๑๐๐	๑๙๗,๓๖๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๖๙ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะ ผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการบดี รอง อธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน / สำนัก / กอง / วิทยาลัย จำนวน ๔๔ คน - วิทยากร ๕ คน - คณะกรรมการ ๑๗ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ในช่วง เดือน เมษายน ๒๕๖๗ มท. พระนคร ๒ วัน
		กลุ่มที่ ๒ เตรียมผู้บริหาร สายวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทัศนคติของ ผู้บริหารและเพิ่ม ศักยภาพในการ ทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน และเพื่อสามารถ รับมือต่อการ เปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัย และ สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นได้	๑๓๐,๐๐๐	๖๒,๗๐๐	๒๓,๙๐๐	๒๑๖,๖๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๐๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ เตรียม ผู้บริหารสาย วิชาการ ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ๘๐ คน - วิทยากร ๕ คน - คณะกรรมการ ๑๗ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ในช่วง เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗ มท. พระนคร ๒ วัน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการพัฒนา ผู้บริหารและ เตรียมผู้บริหาร	รุ่นที่ ๓ เตรียมผู้บริหาร สายสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทัศนคติของ ผู้บริหารและเพิ่ม ศักยภาพในการ ทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน และเพื่อสามารถ รับมือต่อการ เปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัย และ สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นได้	๑๓๐,๐๐๐	๖๒,๗๐๐	๒๓,๙๐๐	๒๑๖,๖๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๐๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ เตรียม ผู้บริหารสาย สนับสนุน ประกอบด้วย หัวหน้า สำนักงาน คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ๘๐ คน - วิทยากร ๕ คน - คณะกรรมการ ๑๗ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ในช่วง เดือน เมษายน ๒๕๖๗ มทร. พระนคร ๒ วัน

๓.๒ แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
๓	กองกลาง	-	๒	-	-	๒๖	๒๘
๔	กองคลัง	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๒	๒
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๑๐	๑๐
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	๒๐	๒๐
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	๒	๖	๘
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	-	-	-	๒๗	๓๐
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๙	๑๐
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๔	-	-	-	๔๒	๔๖
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓	๑	-	-	๘	๑๒
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	๒๕	๒๕
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๔	-	-	-	๑๑	๑๕
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๔	๔
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
รวม		๑๕	๓	-	๒	๒๓๓	๒๕๓

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการ ในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนางานในหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการประเมินและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่สอดคล้องกับองค์กรกลาง

๒) มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาผลการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติผลการประเมินและแต่งตั้ง

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

๔) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อมหาวิทยาลัย

๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งประมาณการจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดระดับตำแหน่งและหน่วยงานขอแจ้งความประสงค์ขอรับการประเมินบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่คาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผน		
		ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
		ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑๐	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๒	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๘	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-
๑๓	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-
๑๔	กองกลาง	-	-	-
๑๕	กองคลัง	-	-	-
๑๖	กองนโยบายและแผน	-	-	-
๑๗	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-
๑๘	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-
๑๙	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-
	รวม	๐	๓๐	๐

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเทคนิค การเป็นผู้ ประเมินผลงาน และจริยธรรม และ จรรยาบรรณทาง วิชาชีพ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลงาน แบบประเมิน ประเภทต่าง ๆ หลักการประเมินผล งานของผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง สูงขึ้นของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ เพื่อสร้างมาตรฐาน ของการผู้ ประเมินผลงานของ ผู้ขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๕,๖๐๐	๔๕,๑๐๐	๑๙,๓๐๐	๘๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๖๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการพล เรือนใน สถาบันอุดมศึกษา และพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และชำนาญการ พิเศษ จำนวน ๔๘ คน - วิทยากร ๑ คน - คณะกรรมการ ๑๓ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ช่วงเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗ มทร. พระนคร ๒ วัน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ เส้นทาง ความก้าว หน้าของ บุคลากร สาย สนับสนุน	กิจกรรมที่ ๑ เทคนิคการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการ กำหนดระดับตำแหน่ง และเทคนิคการ เขียนแบบประเมินค่างาน ให้ทุกหน่วยงาน สามารถดำเนินการจัดทำการประเมินค่า งานเพื่อขอ กำหนดระดับตำแหน่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับงาน ของตำแหน่ง และให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินในการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ	๑๐๐,๘๐๐	๑๕๒,๓๐๐	๓๔,๘๐๐	๒๘๗,๙๐๐	บาท	กิจกรรมที่ ๑ จำนวนทั้งหมด ๖๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน ๕๐ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๑ คน - พนักงานขับรถ ๒ คน	โครงการ เส้นทาง ความก้าว หน้าของ บุคลากร สาย สนับสนุน
		กิจกรรมที่ ๒ เทคนิคการจัดทำงาน วิเคราะห์ /สังเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการ กำหนดระดับตำแหน่ง และเทคนิคการ เขียนแบบประเมินค่างาน ให้ทุกหน่วยงาน สามารถดำเนินการจัดทำการประเมินค่า งานเพื่อขอ กำหนดระดับตำแหน่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับงาน ของตำแหน่ง และให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินในการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ	๑๐๐,๘๐๐	๑๕๒,๓๐๐	๓๔,๘๐๐	๒๘๗,๙๐๐	บาท	กิจกรรมที่ ๒ จำนวนทั้งหมด ๖๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน ๕๐ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๑ คน - พนักงานขับรถ ๒ คน	

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ เส้นทาง ความก้าวหน้า ของ บุคลากร สาย สนับสนุน	กิจกรรมที่ ๓ เทคนิคการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการ กำหนดระดับตำแหน่ง และเทคนิคการ เขียนแบบประเมินค่างาน ให้ทุกหน่วยงาน สามารถดำเนินการจัดทำการประเมินค่า งานเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับงาน ของตำแหน่ง และให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินในการ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ	๓๓,๖๐๐	๕๙,๖๐๐	๓๑,๐๐๐	๑๒๔,๒๐๐	บาท	กิจกรรมที่ ๓ จำนวนทั้งหมด ๖๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน ๕๐ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๑ คน - พนักงานขับรถ ๒ คน	
		รวม ทั้ง ๓ กิจกรรม				๗๐๐,๐๐๐	บาท		

๔.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามมาตรฐานที่ อว. กำหนด ตลอดจนเพื่อการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนการวิจัยการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

๒) มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ และพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย พิจารณานุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

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

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

๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการ

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๑	๑๑	๑๒	๒๑	๓๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๐๓	๓๓.๓๓	๓๖.๓๖	๖๓.๖๔	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๑	๒๓	๒๔	๓๔	๕๘
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๗๒	๓๙.๖๖	๔๑.๓๘	๕๘.๖๒	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๒	๑๕	๑๗	๙	๒๖
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๗.๖๙	๕๗.๖๙	๖๕.๓๘	๓๔.๖๒	๑๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๑	๒๗	๒๘	๔๘	๗๖
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๓๒	๓๕.๕๓	๓๖.๘๔	๖๓.๑๖	๑๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๒	๒๔	๒๖	๒๙	๕๕
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๖๔	๔๓.๖๔	๔๗.๒๗	๕๒.๗๓	๑๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๐	๗	๓๔	๔๑	๖๙	๑๑๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๖.๓๖	๓๐.๙๑	๓๗.๒๗	๖๒.๗๓	๑๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๑๙	๑๙	๕๕	๗๔
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๕.๖๘	๒๕.๖๘	๗๔.๓๒	๑๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๒	๔	๖	๒๑	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๗.๔๑	๑๔.๘๑	๒๒.๒๒	๗๗.๗๘	๑๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๙	๙	๒๔	๓๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๗.๒๗	๒๗.๒๗	๗๒.๗๓	๑๐๐
รวม	๐	๑๖	๑๖๖	๑๘๒	๓๑๐	๔๙๒
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๐๐	๓.๒๕	๓๓.๗๔	๓๖.๙๙	๖๓.๐๑	๑๐๐

หมายเหตุ ไม่นับรวมบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ๖ ราย ได้แก่

๑. ตำแหน่งพนักงานราชการ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๑ ราย

๒. ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน ๑ ราย และอาจารย์ชาวต่างประเทศ

จำนวน ๔ ราย ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน ๑ ราย และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๓ ราย

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ เส้นทาง ความก้าวหน้า ของบุคลากร สายวิชาการ	กิจกรรมที่ ๑ การจัดทำเอกสาร ประกอบการสอนและเอกสาร คำสอน กลุ่มที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร สายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	๓๑,๒๐๐	๓๐,๖๐๐	๒๐,๔๐๐	๘๒,๒๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๘๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๖๐ คน - วิทยากร ๔ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน	ในช่วง เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
		กลุ่มที่ ๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ บุคลากร สายวิชาการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	๓๑,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๗๖,๒๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๘๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๖๐ คน - วิทยากร ๔ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน	ในช่วง เดือน ตุลาคม มทร. พระนคร ๑ วัน
		กลุ่มที่ ๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ บุคลากร สายวิชาการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	๓๑,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๗๖,๒๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๘๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๖๐ คน - วิทยากร ๔ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน	ในช่วง เดือน ตุลาคม มทร. พระนคร ๑ วัน
		รวม กิจกรรมที่ ๑				๒๓๔,๖๐๐	บาท		

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ เส้นทาง ความก้าวหน้า ของบุคลากร สายวิชาการ	กิจกรรมที่ ๒ การจัดทำ ผลงานทางวิชาการและ คลินิกให้คำปรึกษาวิชาการ กลุ่มที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ บุคลากร สายวิชาการ มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	๑๑๗,๐๐๐	๒๔๑,๐๕๐	๕๔,๙๕๐	๔๑๓,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๓๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๑๐๐ คน - คณะกรรมการ กลั่นกรองของ คณะ ๑๕ คน - วิทยากร ๕ คน - คณะกรรมการ ๑๒ คน - พนักงานขับ รถยนต์ ๓ คน	ในช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน โรงแรมใน กรุงเทพ ๓ วัน
		กลุ่มที่ ๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ บุคลากร สายวิชาการ มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	๑๑๗,๐๐๐	๒๔๑,๐๕๐	๕๔,๙๕๐	๔๑๓,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๓๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๑๐๐ คน - คณะกรรมการ กลั่นกรองของ คณะ ๑๕ คน - วิทยากร ๕ คน - คณะกรรมการ ๑๒ คน - พนักงานขับ รถยนต์ ๓ คน	ในช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน โรงแรมใน กรุงเทพ ๓ วัน
		รวม กิจกรรมที่ ๒				๘๒๖,๐๐๐	บาท		
		รวม ทั้ง ๒ กิจกรรม				๑,๐๖๐,๖๐๐	บาท		

๔.๓ การพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการด้านการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา โดยปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่กำหนดไว้

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

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

๕) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการในแต่ละชุด

๖) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เสนอของบประมาณเพื่อให้บุคลากรเตรียมการไปสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งหมด ๑๗ ทุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)
๑	ปริญญาโท	๓
๒	ปริญญาเอก	๑๔
	รวมจำนวน	๑๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่สอบผ่าน

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณที่สอบผ่าน พ.ศ. ๒๕๖๗ X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งหมด

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. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษา เป็นจำนวน ๖๒ ทุน เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๙,๒๔๔,๘๐๐ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) เป็นจำนวนทุน ๓๗ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๖,๐๙๔,๘๐๐ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๗ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๓๔๖,๓๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๓๐ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๕,๗๔๘,๕๐๐ บาท

- ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)	๗	๓๐	๓๗	๓๔๖,๓๐๐	๕,๗๔๘,๕๐๐	๖,๐๙๔,๘๐๐
รวม	๗	๓๐	๓๗	๓๔๖,๓๐๐	๕,๗๔๘,๕๐๐	๖,๐๙๔,๘๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อมูลการจัดสรรทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	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 ๒๕๖๖

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิมและทุนใหม่
ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)	๗	๓๐	๓๗	๓๔๖,๓๐๐	๕,๗๔๘,๕๐๐	๖,๐๙๔,๘๐๐
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	๓	๒๒	๒๕	๑๕๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๑๕๐,๐๐๐
รวม	๑๐	๕๒	๖๒	๔๙๖,๓๐๐	๘,๗๔๘,๕๐๐	๙,๒๔๔,๘๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายวิชาการ อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ	คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษาในปี งบประมาณ 2567
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๖	๖	๑
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๗	๑๗	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๓	๓	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๔	๔	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๕	๕	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๔	๔	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๗	๗	๑
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๓	๓	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๙	๙	๓
	รวมจำนวน	-	๕๘	๕๘	๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายสนับสนุน อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ	คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษาในปี งบประมาณ 2567
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
๑	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	๑	-
๒	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	-	๑	-
๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	๑	-
๔	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๑	-
๕	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-
๖	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑	-
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๑	-	๑	-
๘	กองกลาง	๑	-	๑	-
	รวมจำนวน	๗	๑	๘	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๒	๑๘	๑๔	๓๔
(คิดเป็นร้อยละ)	๕.๘๘	๕๒.๙๔	๔๑.๑๘	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๔๖	๑๒	๕๘
(คิดเป็นร้อยละ)		๗๙.๓๑	๒๐.๖๙	๑๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๑๖	๑๐	๒๖
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๑.๕๔	๓๘.๔๖	๑๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	-	๔๗	๓๐	๗๗
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๑.๐๔	๓๘.๙๖	๑๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๑๕	๔๐	๕๕
(คิดเป็นร้อยละ)		๒๗.๒๗	๗๒.๗๓	๑๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๕๐	๕๙	๑๑๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๙๑	๔๕.๔๕	๕๓.๖๔	๑๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๓	๔๘	๒๗	๗๘
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๘๕	๖๑.๕๔	๓๔.๖๑	๑๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๑๖	๑๗	๓๓
(คิดเป็นร้อยละ)		๔๘.๔๘	๕๑.๕๒	๑๐๐
รวมทั้งหมด	๗	๒๗๐	๒๒๑	๔๙๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๑	๕๔.๒๒	๔๔.๓๗	๑๐๐

ตัวชี้วัด ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก X ๑๐๐

จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ(ฝึกอบรมและดูงาน)

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

แนวทางการดำเนินงาน

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา โดยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับประกาศ 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. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โครงการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ โครงการความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ โครงการพัฒนาผู้บริหารและเตรียมผู้บริหาร โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน โครงการกีฬาปรี ราชมงคล เป็นต้น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและดูงานตามที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นผู้จัดโครงการ

ทั้งนี้ แผนการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ไว้คือ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ ไว้เท่ากับ ๘๐

แผนการพัฒนาคณาจารย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร สายวิชาการ (คน)	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน (คน)	รวมบุคลากร ทั้งหมด (คน)
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๖	๖
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	๓	๓
๓	กองกลาง	-	๔๙	๔๙
๔	กองบริหารงานบุคคล	-	๓๑	๓๑
๕	กองคลัง	-	๔๑	๔๑
๖	กองนโยบายและแผน	-	๓๐	๓๐
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	๒๐	๒๐
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๒๔	๒๔
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๕๕	๕๕
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๔๒	๔๒
๑๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๔	๒๔	๕๘
๑๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๕๘	๕๓	๑๑๑
๑๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๖	๒๖	๕๒
๑๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๗	๖๖	๑๔๓
๑๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๕	๒๓	๗๘
๑๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๑๐	๔๙	๑๕๙
๑๗	คณะศิลปศาสตร์	๗๘	๒๕	๑๐๓
๑๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗	๒๓	๕๐
๑๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๓๓	๒๒	๕๕
๒๐	สถาบันภาษา	-	๓	๓
๒๑	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๘	๘
๒๒	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	-	๕	๕
๒๓	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	๒	๒
	รวม	๔๙๘	๖๓๐	๑,๑๒๘

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการอาชีพ X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ ปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้าน วิชาการและการ พัฒนาคุณภาพ ตระหนักถึงความ รับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ และเพื่อให้ ผู้เข้าอบรมได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัด สวัสดิการต่างๆ และเพื่อสร้าง เครือข่ายความ ร่วมมือที่ดีระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรม	๕๗,๖๐๐	๑๔๖,๓๐๐	๔๖,๑๐๐	๒๕๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๗๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๕๐ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๘ คน	ในช่วงเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน โรงแรมใน กรุงเทพ ๓ วัน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนา มหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของ มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๒) แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงาน ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน

๓) มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๔) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕) แจกจ่ายผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัด เป็นรายบุคคล

๖) บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลHRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บ เป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไปและรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือนต่อมหาวิทยาลัย

แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	ผู้ต้องเข้ารับการประเมิน	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๒๑๑	๑๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๕๖	๑๐๐
๓	พนักงานราชการ	๓๙	๑๐๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๑๙	๑๐๐
รวมทั้งสิ้น		๙๒๕	๑๐๐

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ณ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปี ถัดไป) และรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.) ของทุกปี

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐาน ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง

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

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	แผน												จำนวนผู้มีสิทธิ
	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			
	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	
สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐	-	-	๖	-	-	๐	-	-	-	-	-	๖
สำนักงานอธิการบดี	๐	-	-	๓	-	-	๐	-	-	-	-	-	๓
กองกลาง	๒	-	-	๒๕	-	-	๓	-	-	-	-	-	๓๐
กองบริหารงานบุคคล	๖	-	-	๒๓	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๓๒
กองคลัง	๑	-	-	๓๒	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๓๗
กองนโยบายและแผน	๑	-	-	๒๗	-	-	๐	-	-	๑	-	-	๒๙
กองพัฒนานักศึกษา	๐	-	-	๑๗	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑๙
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	-	-	๑๔	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑๗
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	-	-	๓๓	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓๗
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	-	-	๒๘	-	-	๓	-	-	-	-	-	๓๕
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๕	-	-	๒๙	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๕๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๔	-	-	๖๑	-	-	๓	-	-	๕	-	-	๘๓
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗	-	-	๓๔	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๔๖
คณะบริหารธุรกิจ	๓๗	-	-	๖๒	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑๐๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๕	-	-	๔๘	-	-	๐	-	-	-	-	-	๗๓
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๕๒	-	-	๗๕	-	-	๓	-	-	๒	-	-	๑๓๒
คณะศิลปศาสตร์	๒๘	-	-	๖๐	-	-	๓	-	-	-	-	-	๙๑
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑๑	-	-	๓๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔๕
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๕	-	-	๓๙	-	-	๔	-	-	-	-	-	๔๘
สถาบันภาษา	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	-	-	-	๑
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๐	-	-	๗	-	-	๐	-	-	-	-	-	๗
สถาบันอำนวยการบริหารและกิจการ	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	-	-	-	๐
วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๐	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
รวมทั้งสิ้น	๒๑๑	-	-	๖๕๖	-	-	๒๒	-	-	๑๙	-	-	๙๒๕

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อ

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง x ๑๐๐
จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) การให้คุณให้โทษ

๖.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ

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

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับรูปแบบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตาม ซึ่งมีกิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑.๑ การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดีโดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๑.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

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

โดยมหาวิทยาลัยมีแผนเกี่ยวกับการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ ดังนี้

แผนการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนเรื่อง)

ช่องทางร้องเรียน	แผน
๑. เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย (http://www.rmutp.ac.th)	จำนวนเรื่องที่ร้องเรียนไม่เกิน ๒ เรื่อง
๒. กล่องรับเรื่องร้องเรียน (ตู้แดง) บริเวณ ชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี	
๓. โทรศัพท์สายตรง (งานวินัยและนิติการ) โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๓๔๓	
๔. หนังสือทางระบบสารบรรณของมหาวิทยาลัย	

ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ

หมายเหตุ การพิจารณาจากจำนวนเรื่องร้องเรียนใน ๑ ปีงบประมาณไม่เกินจำนวน ๒ เรื่อง

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการดำเนินการจรรยาบรรณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ	เพื่อเพิ่มความรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ ถูกต้องในการ ทำงานของบุคลากร และเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่องาน ในหน้าที่	๑๖,๒๕๐	๙๐,๗๐๐	๓๓,๐๕๐	๑๔๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๗๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร จำนวน ๑๕๐ คน - วิทยากร ๑ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน - พนักงานขับรถ ๓ คน	ช่วงไตร มาสที่ ๒ ๒๕๖๗ โรงแรมใน กรุงเทพ ๑ วัน

๒) การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ประจำปี ๒๕๖๗ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ ให้บุคลากรทุกประเภท มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
 - ๒) สืบหาความต้องการของบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วย 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. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้
- ๑) แผนการจัดสวัสดิการ
 - ๒) แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
 - ๓) แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
 - ๔) แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
 - ๕) แผนการพัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรที่ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้คุณแก่บุคลากรประเภทดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)

ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน		
		ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-
๒	กองกลาง	๑๗	-	-
๓	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-
๔	กองคลัง	๑	-	-
๕	กองนโยบายและแผน	๑	-	-
๖	กองพัฒนานักศึกษา	๑	-	-
๗	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๕	-	-
๘	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๘	-	-
๙	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๖	-	-
๑๐	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๔	-	-
๑๑	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๔	-	-
๑๒	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๖	-	-
๑๓	คณะบริหารธุรกิจ	๓๕	-	-
๑๔	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔	-	-
๑๕	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๙	-	-
๑๖	คณะศิลปศาสตร์	๘	-	-
๑๗	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔	-	-
๑๘	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๕	-	-
๑๙	สถาบันภาษา	๑	-	-
๒๐	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	-	-
๒๑	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๕	-	-
๒๒	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	๑	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๖๖	-	-

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน

ตัวชี้วัด ร้อยละลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี x ๑๐๐

จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด

๒.๓ แผนการจัดสวัสดิการ

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/บาท)

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๖	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๕	๕,๐๐๐
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๑๐	๑๕,๐๐๐
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้ กระทำด้วยเหตุจงใจของตนเอง	จ่ายคนละ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัยพิบัติ อัคคีภัยอุทกภัย หรือวาทภัย ตาม สภาพความเสียหาย เป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความ เสียหาย จ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่ายตามสภาพจริง แต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาทภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท	๓	๙,๐๐๐
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม สูงสุดไม่เกิน คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ และมีระยะเวลา การปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๓ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับ ผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๕๐,๐๐๐
		ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐๐,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๔	๖,๐๐๐
		ค่าซื้อเพลิงที่โช้ในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ กรณี สมาชิกถึงแก่กรรมเท่านั้น จ่ายตามจริงไม่เกิน งานละ ๕,๐๐๐ บาท	๒	๑๐,๐๐๐
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อคนต่อวัน	๒	๖๐๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๖	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๕	๑๐๕,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๓๕	๕๒,๕๐๐
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิก สวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลงทำ ประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา	๑,๒๐๐	๓๖๐,๐๐๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและ เข้ารับ การรักษาเป็นผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๕๐	๕๐,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการ ที่อยู่ระหว่างการศึกษ	จ่าย ๑,๐๐๐ บาทต่อบุตร ที่อยู่ระหว่างศึกษา ในระดับชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี (ใบแรก) โดยบุตร ๑ คนสามารถขอรับสวัสดิการได้ปีเว้นปี	๑๖๐	๑๖๐,๐๐๐
๑๐	เงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่ เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่าง ต่อเนื่อง ในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท และต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท	๑	๑๕,๐๐๐
		ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันทำการขึ้นไป จ่ายเพิ่มอีก ๑๕,๐๐๐ บาท	๑	๑๕,๐๐๐
๑๑	สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน	ให้กู้เงินคนละ ๕,๐๐๐ บาท	๖๐	๓๐๐,๐๐๐
๑๒	เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงาน วันเกษียณอายุราชการ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท และ ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ตามที่จ่าย จริงไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท	ค่าจัดงานจ่ายตามจริง ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๕๐,๐๐๐
		ค่าพิธีสงฆ์จ่ายตามจริง ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑	๒๐,๐๐๐
๑๓	เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือ เงิน รางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการใน การจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย	ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง	๑	๕๐,๐๐๐
๑๔	สนับสนุนค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากรที่ไม่สามารถเบิกค่า ตรวจสอบสุขภาพประจำปีได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๙๐๐	๔๕๐,๐๐๐
๑๕	สวัสดิการสำหรับสมาชิกผู้เป็นโสด	จ่ายคนละ ๑,๐๐๐ บาท	๒๐	๒๐,๐๐๐
๑๖	สวัสดิการสำหรับสมาชิกที่ไม่มีบุตร	จ่ายคนละ ๓,๐๐๐ บาท	๑๐	๓๐,๐๐๐
๑๗	กรณีสนับสนุนค่าฉีดวัคซีน	จ่ายตามจริงแต่ไม่เกิน ๕๐๐ บาท	๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐
๑๘	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการ ประเภทอื่น คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณา เป็นกรณีไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่ สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สนุกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๒๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น			๓,๐๑๐	๒,๓๔๓,๑๐๐

สูตรการคิดคำนวณ

$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒.๔ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๗			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรับรางวัลบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทน/ ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้ - คณบดี - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทน/ ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้ - ผู้อำนวยการกอง/สำนักงานตรวจสอบภายใน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ - ศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มที่ ๔ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ กลุ่มที่ ๕ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ - ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ - ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน พิเศษและชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๗			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑ (ต่อ)	กลุ่มที่ ๖ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยคัดเลือกจาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติการและปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๗ กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๘ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๒	การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) (สาขาละ ๑๐,๐๐๐)
	๔.๑ นักวิจัยดีเด่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์				
	๔.๑.๑ ด้านการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๒ ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๓ ด้านการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๔ ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
	๔.๑.๕ นักวิจัยดีเด่นด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐
๔.๑.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐ (จากกองทุนเพื่อการ วิจัย)	
๔.๒ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมดีเด่น ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร)
	๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม				
	๕.๑.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๑.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	๕.๑.๓ สาขาครุภูมิปัญญา	๑	๑	๑	-
๕.๒ สาขาสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น				(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร)
	สายวิชาการ	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
	สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดี ดังนี้				(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร)
	สายวิชาการ	๑	๑	๑	๕,๐๐๐
	สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๕,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๗			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๘	การคัดเลือกผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้ ๙.๑ แบบให้เปล่า ๙.๒ แบบสร้างรายได้	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) -
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ดังนี้ ๑๑.๑ ประเภทวิชาการ ๑๑.๒ ประเภทส่งเสริมพัฒนาวิชาการ ๑๑.๓ ประเภทระบบสนับสนุน	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๓	การคัดเลือกผู้มีนวัตกรรมดีเด่น สายวิชาการ สายสนับสนุน	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๑๔	การคัดเลือกบุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น “Star of Service Mind” ของมหาวิทยาลัย ๑๔.๑ ประเภทหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ๑๔.๒ ประเภทหน่วยงานและวิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ ๑๔.๓ ประเภทหน่วยงานสถาบัน สำนัก กองและศูนย์ (ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานอธิการบดี)	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
		๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	รวม	๗๖	๗๖	๗๖	๓๘๐,๐๐๐

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรทั้งหมด

๖.๕ แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาก่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาก่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรไว้เท่ากับ ๒ โครงการ/กิจกรรม

แผนการพัฒนาก่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

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

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๖ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ไว้เท่ากับ ๙ ระบบ

แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน/ร้อยละ)

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

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน (คน)	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑.	โครงการกีฬา บุคลากร มหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย	เพื่อส่งเสริมการสร้าง เสริมสุขภาพที่ดีของ บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย สร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรต่าง มหาวิทยาลัย และเพื่อ เป็นการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยโดยอาศัย กีฬาเป็นสื่อ		๗๘๗,๗๐๐	๙๐,๐๐๐	๘๗๗,๗๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๖๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของ มหาวิทยาลัย จำนวน ๖๐ คน - พนักงานขับรถ ๕ คน	ในช่วงเดือน พ.ศ. - มี.ย. ๒๕๖๗ ณ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
๒.	โครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างสุข ภาวะที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ความรู้ด้านการดูแล สุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ส่งเสริม สุขภาพให้บุคลากร มี พฤติกรรมในการสร้าง เสริมสุขภาพดีทั้งทาง ร่างกาย และจิตใจ ให้ บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ด้านการ ดูแลสุขภาพร่วมกัน และสร้างเครือข่ายใน การเสริมสร้างสุขภาพที่ ดี ในที่ทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน ซึ่งจะส่งผล ให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ	๑๕,๗๐๐	๑๘๑,๖๐๐	๑๒,๗๐๐	๒๑๐,๐๐๐	บาท	จำนวนบุคลากร ของมหาวิทยาลัย ทั้งหมด ๔๙๕ คน ผู้เข้าร่วม โครงการ ๗ คน	ในช่วงเดือน กันยายน ๒๕๖๗

๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
				หน่วยนับ	ร้อยละ	
๑.	ด้านวางแผนจัดสรร อัตรากำลัง	๑.๑ แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตราที่ได้ จัดสรรตามแผนการจัดสรร อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕๓ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน X } ๑๐๐}{\text{จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$
๒.	ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	๒.๑ แผนการสรรหา คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักและ วิทยาลัย	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๖ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา X } ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
		๒.๒ แผนการสรรหา บุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ที่ดำเนินการสรรหา	๒๕๓ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X } ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
๓.	ด้านบรรจุการจ้างและ แต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ แผนการแต่งตั้ง คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักและ วิทยาลัย	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้ง คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และวิทยาลัย	๕๔ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัยX } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักและวิทยาลัยตามแผน}}$
		๓.๒ แผนการบรรจุ และจ้างบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุและ การจ้าง	๒๕๓ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}}$
๔.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	*๔.๑ แผนพัฒนา บุคลากร สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	๓๐ (คน)	๕๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น x } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน}}$
		*๔.๒ แผนพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	๔๙๒ (คน)	๓๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ x } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$
		๔.๓ แผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ ในแผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่สอบผ่าน	๑๗ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ที่สอบผ่าน X } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งหมด}}$
		*๔.๔ แผนพัฒนา อาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๙๘ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกX } ๑๐๐}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$
		๔.๕ แผนพัฒนา บุคลากรด้านอาชีพ (ฝึกอบรมและดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านอาชีพ หมายเหตุ : โดยกำหนดให้ บุคลากร ๑ คน ต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๒๘ (คน) ๖๓๐ (คน) ๔๙๘ (คน)	๘๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพX } ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$

๒. ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
				หน่วยนับ	ร้อยละ	
๕.	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	๕.๑ แผนการ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน *หมายเหตุ : ไม่นับรวม บุคลากรที่ลาไปศึกษาต่อ (ผู้ที่รับทุน)	๙๒๕ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน}}{100}$ จำนวนบุคลากรทั้งหมด
		๕.๒ แผนการเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทนและ ค่าจ้างข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง *หมายเหตุ : ไม่นับรวม บุคลากรที่ลาไปศึกษาต่อ (ผู้ที่รับทุน)	๙๒๕ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง}}{100}$ จำนวนข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ
๖.	ด้านการให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ - การให้ทุนให้โทษ - การสร้างขวัญกำลังใจ	๖.๑ แผนการ ดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครกำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง
		๖.๒ แผนการให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๑๖๖ (คน)	๗๐	$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}} \times 100$
		๖.๓ แผนการจัด สวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการ กองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๑,๒๐๐ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$
		๖.๔ แผนการ คัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๗๒ (รางวัล)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย}}{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}} \times 100$
		๖.๕ แผนการ พัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	๓ (โครงการ/ กิจกรรม)	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ
		๖.๖ แผนการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	จำนวนระบบที่ได้รับ การพัฒนา	๙ (ระบบ)	๙ (ระบบ)	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา
รวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๑๘ แผน และ ๑๘ ตัวชี้วัด						

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เมื่อดำเนินการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัย จึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การประเมินผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีทั้งหมดจำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินผล ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยประเมินจากสูตรการคิดคำนวณของแต่ละตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒) การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนไว้ร้อยละ ๘๐

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

๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗

.....

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๖๖๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและ
เป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล | รองประธานกรรมการ |
| ๓. หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้างานวินัยและนิติการ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้างานสวัสดิการ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวเบญญาภา วิรุฬห์ภิญโญ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับนโยบายและแนวทาง
รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๔. พิจารณาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๕. สนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

/หน้าที่...

หน้าที่

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

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร