



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON



2025

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคุณภาพพระดับสากล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา นำไปสู่การบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างอาชีพอย่างมีคุณภาพ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม ด้วยการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เพื่อสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เน้นหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

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

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

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๓
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	๕
๑. ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	
๑.๒ พันธกิจ (Mission)	
๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes / Strategies)	
๑.๔ ค่านิยมหลัก : คุณค่าหลัก (Core Values) “RMUTP”	
๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๕
๒.๑ ด้านการวางแผนบริหารอัตรากำลัง	๖
๒.๒ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๗
๒.๓ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๘
๒.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๒.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๙
๒.๖ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๑๑
๒.๖.๑ ด้านการให้ทุน	๑๑
๒.๖.๑ การสร้างขวัญกำลังใจ	๑๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑๒
๓.๑. จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	๑๓
๓.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕
๓.๓ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๗
๓.๔ จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘
๓.๕ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๙
๓.๖ จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	๒๐
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๑
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๒๒
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๒๒
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒๘
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม	๒๘
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการรับการเปลี่ยนแปลง	๒๙
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนสังคม	๒๙
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๐
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓๐
- แผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๑
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๓๔
๒.๑ แผนการสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๔
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการสรรหาคนบติ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๕
๒.๒ แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๖
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๗
๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร	๓๘
๓.๑ แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร	๓๙
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๐
๓.๒ แผนการแต่งตั้งผู้บริหาร	๔๑
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการแต่งตั้งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๒
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔๓
๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔๓
- แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๔
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๕
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๔๖
- แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๗
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๔.๓ แผนการพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)	๕๐
๔.๓.๑ การศึกษาต่อ	๕๐
๔.๓.๒ การจัดสรรทุนการศึกษา	๕๑
- การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๔
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๕
๔.๕ การพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ (การฝึกอบรมและดูงาน)	๕๖
- แผนการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๗
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๘
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๖๐
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน	๖๐
- แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ	๖๑
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖๑
๕.๒ การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน	๖๒
- แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ	๖๓
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๖๕
๖.๑ ด้านการให้คุณให้โทษ	๖๕
๖.๑.๑ การดำเนินการจรรยาบรรณ	๖๕
- แผนการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	๖๕
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการดำเนินการจรรยาบรรณ	๖๖
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ	๖๗
๖.๒.๑ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี	๖๘
- แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	๖๘
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราว	๖๙
ได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๖.๒.๒ แผนการจัดสวัสดิการ	๗๐
- แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ	๗๓
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๖.๒.๓ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๗๔
- แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย	๗๔
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการคัดเลือก	๗๗
บุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๖.๒.๔ แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๗๗
- แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	๗๗
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาการเสริมสร้าง	๗๘
ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖.๒.๕ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	๘๑
- แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๑
- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๒
ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๓
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๘๕
๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘๕
๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๕
๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	๘๕
ภาคผนวก	๘๖
➤ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๑๑๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๘๗

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. ๒๕๖๘ นี้ จัดทำขึ้นโดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ และโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ระบุถึงงบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรมระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม 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. ๒๕๖๘ ได้พิจารณาความสอดคล้องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่

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

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

โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

๑. ใช้สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

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. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อ ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผน ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

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

๔. นำเสนอแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย

๕. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๖. นำแผนไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้

๗. กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๘. จัดทำรายงานผลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร รวมทั้ง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการดำเนินงานได้ตามแผน

๙. รายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในปีถัดไป

๖. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ดังแสดงแผนภูมิ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในหน้าถัดไป

The organizational chart of Rajabhat Nakhon Phanom University is structured as follows:

- สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม** (University Senate)
 - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม** (Rajabhat Nakhon Phanom University)
 - สำนักงานอธิการบดี** (Office of the President)
 - กองกลาง (General Affairs)
 - กองคลัง (Finance)
 - กองนโยบายและแผน (Policy and Planning)
 - กองบริหารงานบุคคล (Human Resource Management)
 - กองพัฒนานักศึกษา (Student Development)
 - คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม** (Faculty of Industrial Education)
 - สำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (Dean's Office, Faculty of Industrial Education)
 - คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์** (Faculty of Technology Engineering)
 - สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ (Dean's Office, Faculty of Technology Engineering)
 - คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน** (Faculty of Mass Communication Technology)
 - สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (Dean's Office, Faculty of Mass Communication Technology)
 - คณะบริหารธุรกิจ** (Faculty of Business Administration)
 - สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ (Dean's Office, Faculty of Business Administration)
 - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** (Faculty of Science and Technology)
 - สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Dean's Office, Faculty of Science and Technology)
 - คณะวิศวกรรมศาสตร์** (Faculty of Engineering)
 - สำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ (Dean's Office, Faculty of Engineering)
 - คณะศิลปศาสตร์** (Faculty of Arts)
 - สำนักงานคณบดี คณะศิลปศาสตร์ (Dean's Office, Faculty of Arts)
 - คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น** (Faculty of Textile and Fashion Design Industry)
 - สำนักงานคณบดี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น (Dean's Office, Faculty of Textile and Fashion Design Industry)
 - คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ*** (Faculty of Architecture and Design*)
 - สำนักงานคณบดี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (Dean's Office, Faculty of Architecture and Design*)
 - วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ*** (State Administration College*)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ (Director's Office, State Administration College*)
 - สภาวิชาการ** (Academic Council)
 - สภาคณาจารย์และข้าราชการ** (Faculty and Civil Servants Council)
 - สถาบันวิจัยและพัฒนา
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา (Director's Office, Research and Development Institute)
 - สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ** (Library and Information Technology Service Center)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Director's Office, Library and Information Technology Service Center)
 - สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน** (Center for Academic Promotion and Registration)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (Director's Office, Center for Academic Promotion and Registration)
 - สถาบันภาษา*** (Language Institute*)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันภาษา (Director's Office, Language Institute*)
 - สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์*** (Digital and Robotics Interdisciplinary Institute*)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์ (Director's Office, Digital and Robotics Interdisciplinary Institute*)
 - สถาบันอุดมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ*** (Jewelry and Thai Craft Design Institute*)
 - สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันอุดมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ (Director's Office, Jewelry and Thai Craft Design Institute*)

หมายเหตุ: * จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนภูมิภาค พ.ศ. 255 ประกาศคณะกรรมการการศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนราชการในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. ตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ 3/2566 เดือนมีนาคม 2566 ได้มีมติอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน จำนวน ๓๐๙ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๔

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 เป็นกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตราจ้าง 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 วิทยภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๖. ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งให้เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานผลักดันองค์กรให้เจริญ ก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย

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

๒.๑ ด้านการวางแผนบริหารอัตรากำลัง

การบริหารอัตรากำลังโดยวางแผนอัตรากำลังและทบทวนแผนอัตรากำลังทุก ๔ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง /เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยนําระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และมีการจัดบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร

๒) แต่งตั้งคณะทำงานและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๓) จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๔) มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๕) มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

๖) มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่าจะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/คณะ และวิทยาลัย แล้วก็ตาม

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

๒.๒ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกประเภทเพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร

๓) มอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรมีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒.๓ ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร และการบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีการกำกับติดตามการแต่งตั้งผู้บริหารก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- ๔) มีการรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๒.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

แนวทางการดำเนินการ

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

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ของบุคลากร มีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร พิจารณาส่งสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาการ โดยปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่กำหนดไว้

๓) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้ง การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕) นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) มาใช้เป็นระบบงาน พัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล การแจ้ง ความคืบหน้า การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

๖) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อ คณะกรรมการในแต่ละชุด

๗) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนของบุคลากรทุกประเภท ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

๑) จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๒) แจ้งเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓) มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๔) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย

๕) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

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

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

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/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)

๒.๖ ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒.๖.๑ ด้านการให้คุณ

- การดำเนินการจรรยาบรรณ

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

แนวทางการดำเนินการ

จัดทำปฏิทินงานประจำปี กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อวางแผนเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรมที่จะดำเนินงานในรอบปี รวมถึงการกำกับติดตามซึ่งมีกิจกรรมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

๑) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัย มีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากทุกหน่วยงานทุก ๔ เดือน

๒) การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๓) การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

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

๒.๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

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

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่ใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
- 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 ๔๙๖ คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๖๓๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗) โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

- ๑) จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑
- ๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ๓) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ๔) จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๖) จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

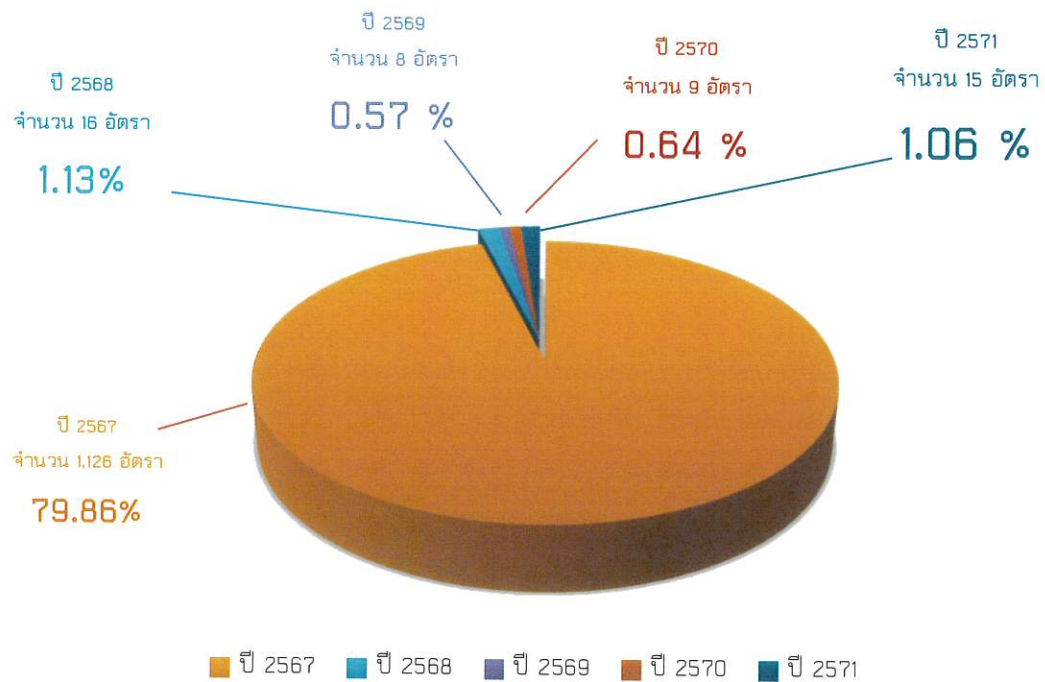
๓.๑ จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๒๕๖๘-๒๕๗๑				
				เพิ่มขึ้นในปี				
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๘	๖	-	-	-	-	
๒	สำนักงานอธิการบดี	๘	๓	-	-	-	-	
๓	กองกลาง	๖๓	๔๘	-	๑	๑	-	
๔	กองคลัง	๕๒	๔๐	-	-	-	๑	
๕	กองนโยบายและแผน	๔๙	๓๑	-	-	-	-	
๖	กองบริหารงานบุคคล	๓๙	๓๓	-	๒	-	-	
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๓๑	๒๔	-	-	-	-	
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๓๒	๒๖	-	-	-	-	
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖๓	๕๓	๑	-	๑	-	
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔๗	๔๔	-	-	-	๑	
๑๑	สถาบันภาษา	๘	๓	-	-	-	-	
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑๕	๖	-	-	-	-	
๑๓	สถาบันอำนวยการและเครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๑๘	๖	-	-	-	-	
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๘	๒	-	-	-	-	
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๖๘	๕๖	๒	๑	-	-	
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๒๔	๑๐๙	๑	-	๑	-	
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๗๕	๕๒	๑	-	-	-	
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๑๗๑	๑๓๗	๕	๑	๓	๓	
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๐๔	๗๙	๑	-	-	๒	
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๗๔	๑๕๘	๓	๑	๑	๓	
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๑๓๓	๑๐๕	๒	๒	๒	๓	
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๔๙	๕๐	-	-	-	๒	
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๗๑	๕๕	-	-	-	-	
รวม		๑,๔๑๐	๑,๑๒๖	๑๖	๘	๙	๑๕	
คิดเป็นร้อยละ		๑๐๐	๗๙.๘๖	๑.๑๓	๐.๕๗	๐.๖๔	๑.๐๖	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

หมายเหตุ : จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีมาจากอัตราทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

แผนภูมิแสดงจำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของข้อมูลรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ จำแนกตามความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

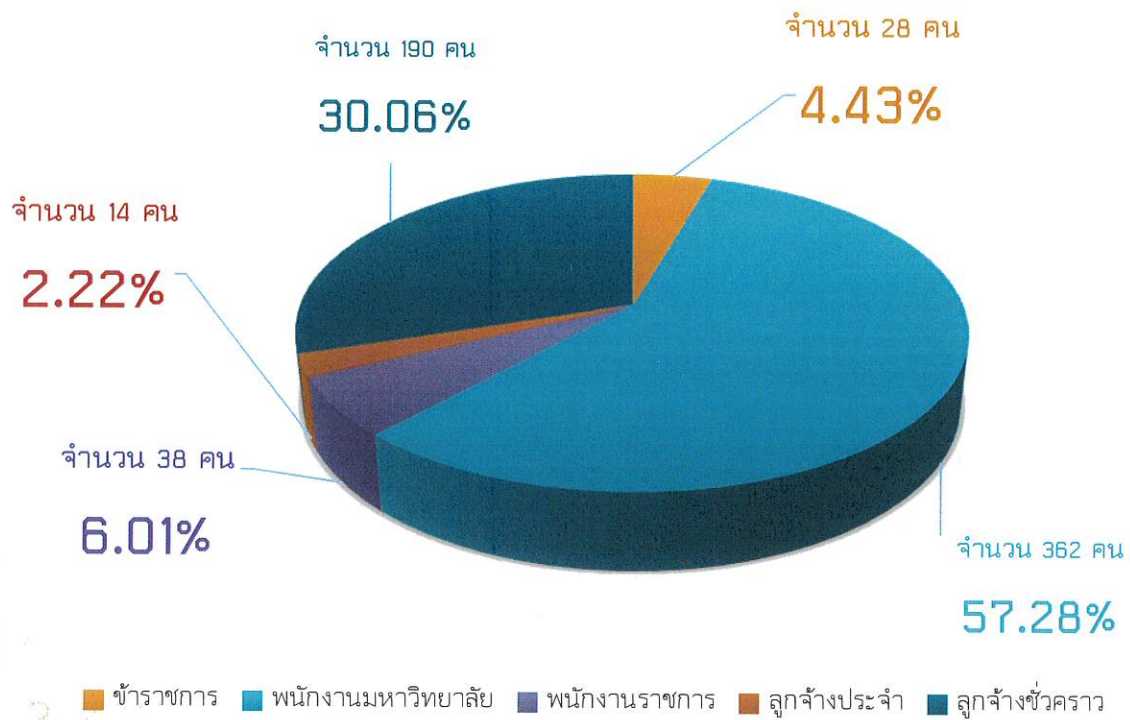
๑. ปีงบประมาณ	๒๕๖๗	จำนวน ๑,๑๒๖ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๗๙.๘๖
๒. ปีงบประมาณ	๒๕๖๘	จำนวน ๑๖ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๓
๓. ปีงบประมาณ	๒๕๖๙	จำนวน ๘ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๐.๕๗
๔. ปีงบประมาณ	๒๕๗๐	จำนวน ๙ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๐.๖๔
๕. ปีงบประมาณ	๒๕๗๑	จำนวน ๑๕ อัตรา	คิดเป็นร้อยละ	๑.๐๖

๓.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
สำนักงานตรวจสอบภายใน		๖				๖
สำนักงานอธิการบดี		๓				๓
กองกลาง	๒	๒๗	๔		๑๕	๔๘
กองบริหารงานบุคคล	๖	๒๓	๒	๑	๑	๓๓
กองคลัง	๑	๓๑	๓	๑	๔	๔๐
กองนโยบายและแผน	๑	๒๙		๑		๓๑
กองพัฒนานักศึกษา		๑๗	๒		๕	๒๔
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑๔	๑		๑๐	๒๖
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๓๔	๒		๑๖	๕๓
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	๒๘	๓		๙	๔๔
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑๐	๓	๓	๖	๒๓
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๓	๑๗	๓	๑	๒๕	๔๙
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑๔	๓	๑	๘	๒๗
คณะบริหารธุรกิจ	๒	๒๒	๑	๓	๓๗	๖๕
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๑๘			๕	๒๔
คณะวิศวกรรมศาสตร์		๒๑	๕	๒	๒๒	๕๐
คณะศิลปศาสตร์	๑	๑๓	๒		๙	๒๕
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒	๑๗		๑	๓	๒๓
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑๒	๔		๔	๒๑
สถาบันภาษา		๑			๒	๓
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์		๕			๑	๖
สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ					๖	๖
วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ					๒	๒
รวมทั้งหมด	๒๘	๓๖๒	๓๘	๑๔	๑๙๐	๖๓๒
คิดเป็นร้อยละ	๔.๔๓	๕๗.๒๘	๖.๐๑	๒.๒๒	๓๐.๐๖	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



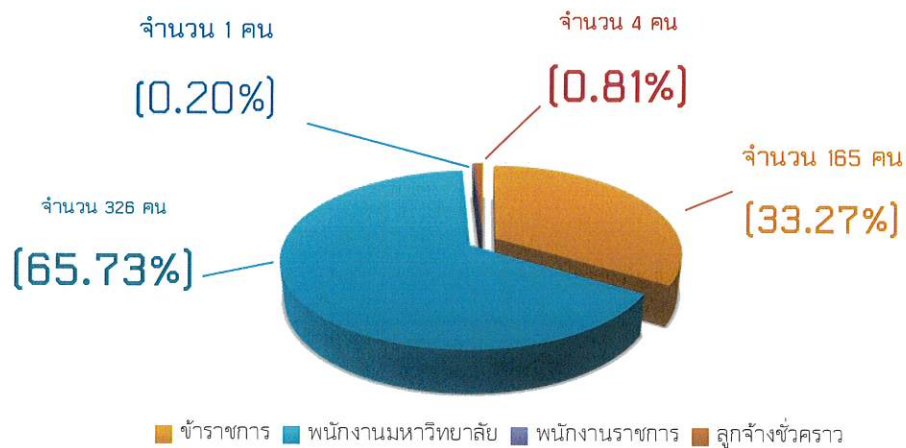
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๖๓๒ คน เป็น ข้าราชการ ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๘ พนักงานราชการ ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๑ ลูกจ้างประจำ ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๒ และลูกจ้างชั่วคราว ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๖

๓.๓ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงาน
ที่สังกัด และประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๒	๒๑			๓๓
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๐	๕๐			๖๐
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕	๒๑			๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	๒๙	๔๒		๑	๗๒
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๒	๓๓			๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔๙	๕๙			๑๐๘
คณะศิลปศาสตร์	๒๕	๕๑	๑	๓	๘๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๙	๑๘			๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	๓๑			๓๕
รวมทั้งหมด	๑๖๕	๓๒๖	๑	๔	๔๙๖
คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๒๗	๖๕.๗๓	๐.๒๐	๐.๘๑	๑๐๐

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



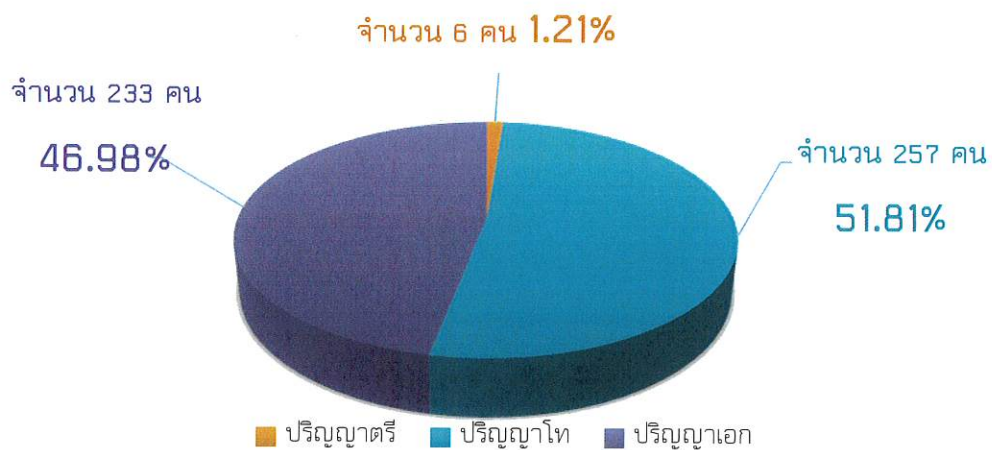
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๔๙๖ คน เป็น ข้าราชการ ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัย ๓๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๓ พนักงานราชการ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ และลูกจ้างชั่วคราว ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๑

๓.๔ จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑๗	๑๕	๓๓
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		๔๓	๑๗	๖๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน		๑๖	๑๐	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ		๔๖	๒๖	๗๒
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๑๔	๔๑	๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔๖	๖๑	๑๐๘
คณะศิลปศาสตร์	๓	๔๖	๓๑	๘๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		๑๕	๒๐	๓๕
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑๔	๑๒	๒๗
รวมทั้งหมด	๖	๒๕๗	๒๓๓	๔๙๖
รวมทั้งหมด	๑.๒๑	๕๑.๘๑	๔๖.๙๘	๑๐๐

แผนภูมิแสดงคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๑ ระดับปริญญาโท ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๑ และระดับปริญญาเอก ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๘

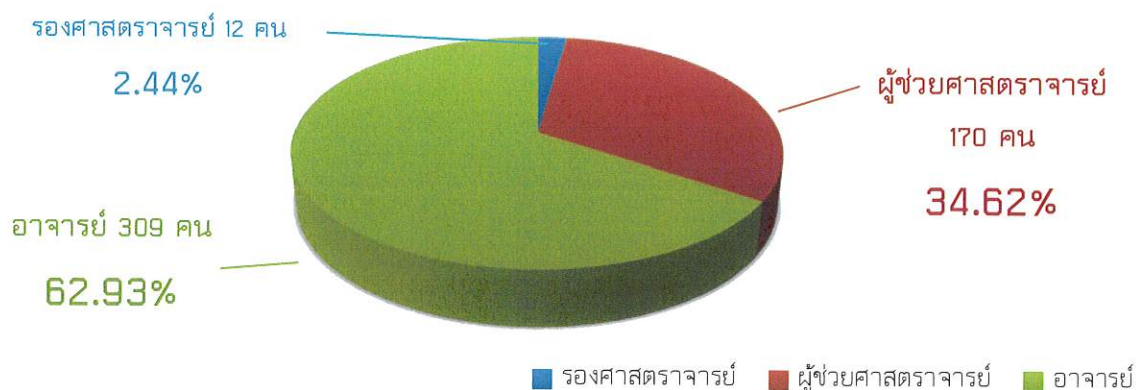
๓.๕ ตารางแสดงข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
	ตำแหน่งทางวิชาการ			อาจารย์	รวม ทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๑	๑๐	๒๒	๓๓
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑	๒๕	๓๔	๖๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	๑๕	๑๑	๒๖
คณะบริหารธุรกิจ	-	๑	๒๖	๔๔	๗๑
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๒	๒๔	๒๙	๕๕
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๕	๓๖	๖๗	๑๐๘
คณะศิลปศาสตร์	-	-	๒๐	๕๖	๗๖
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๒	๕	๒๐	๒๗
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	๙	๒๖	๓๕
รวม	-	๑๒	๑๗๐	๓๐๙	๔๙๑
(คิดเป็นร้อยละ)	-	๒.๔๔	๓๔.๖๒	๖๒.๙๓	๑๐๐

หมายเหตุ ไม่นับรวมบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ๕ ราย ได้แก่

๑. อาจารย์ชาวต่างประเทศ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๓ คน , คณะบริหารธุรกิจ จำนวน ๑ คน
๒. อาจารย์ประเภทพนักงานราชการ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๑ คน

แผนภูมิแสดงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



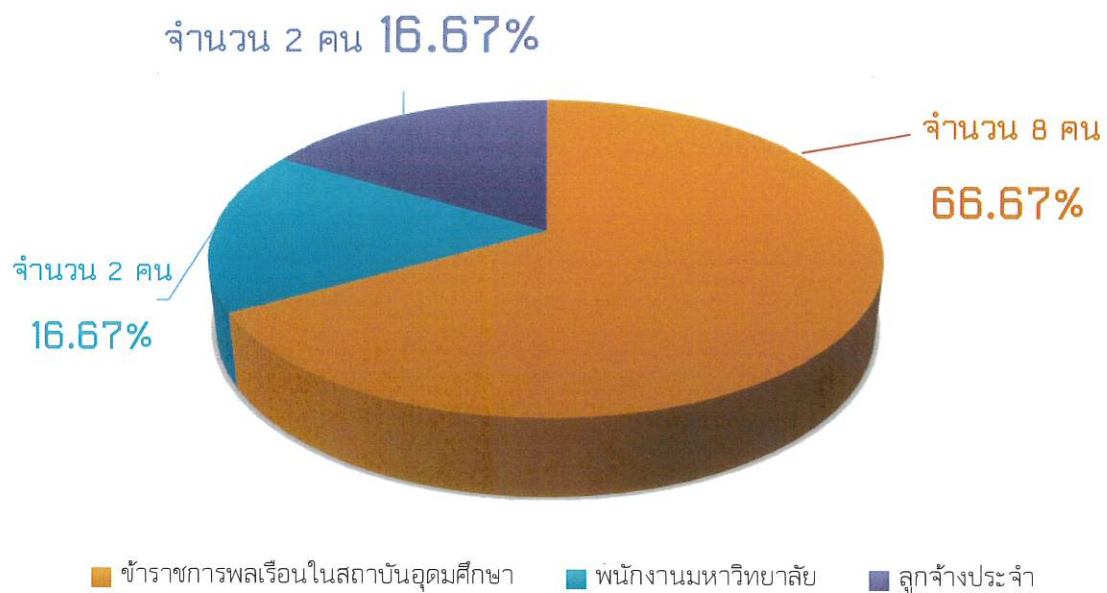
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๔๙๑ คน รองศาสตราจารย์ ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ และอาจารย์ ๓๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๓

๓.๖ จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกษียณ (ปีงบประมาณ)					รวม
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	ทั้งหมด
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑๖	๘	๙	๑๕	๑๕	๖๓
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓	๒	๒	๕	๓	๑๕
พนักงานราชการ	-	-	-	๑	๑	๒
ลูกจ้างประจำ	๕	๒	๒	๒	๑	๑๒
รวมทั้งหมด	๒๔	๑๒	๑๓	๒๓	๒๐	๙๒
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๐๙	๑๓.๐๔	๑๔.๑๓	๒๕	๒๑.๗๔	๑๐๐

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
- พนักงานราชการ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

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

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีตเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของมหาวิทยาลัย ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งของมหาวิทยาลัย 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 ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัยว่าปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของมหาวิทยาลัยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๔.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก มหาวิทยาลัยปัจจัยใดที่สามารถส่งผลดีหรือเป็นประโยชน์ 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 มีโครงสร้างการทำงานหรือโครงสร้างการจัดมหาวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ เหมาะสมดีหรือไม่
- Strategy (กลยุทธ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่
- System (ระบบ) ระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง
- Skill (ความชำนาญ) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่
- Staff (บุคลากร) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่
- Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่
- Shared Value (ค่านิยมร่วม) บุคลากรและมหาวิทยาลัยมีค่านิยมร่วมหรือไม่ อะไรบ้างที่ทำให้มหาวิทยาลัยเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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

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

ผลการวิเคราะห์ SWOT

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในทุกๆ ประเด็น โดยนำมาเรียงความสำคัญจากน้ำหนักคะแนนมากสูงสุดตามลำดับ 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 “วิศวะมือเปื้อน” เพราะเน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะ ได้แก่ เครื่องจักร เครื่องกล เป็นต้น
๔	มทร.พระนคร สามารถนำผลิตภัณฑ์จากชุมชนมาทำวิจัยเชิงลึก เกิดการค้นพบใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น การวิจัยสมุนไพรของชุมชน หรือ การดำเนินการที่ดีที่สุด (best practice) ในการทดสอบปรับปรุง ผลิตภัณฑ์ เพิ่มมูลค่า เช่น เพิ่มคุณภาพเชิงลึกของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น
๕	มทร.พระนครมีทำเลที่ตั้งอยู่ในใจกลางพระนคร พื้นที่ศูนย์กลางด้านวัฒนธรรม ศูนย์กลางการปกครอง และชุมชนรายรอบ มีการคมนาคม และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในบางศูนย์สามารถสร้างคุณค่าในทำเลที่ตั้งได้หลากหลาย เป็นที่สนใจของนักศึกษาได้
๖	มทร.พระนคร มีการวิจัยเชิงวัฒนธรรมที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ต่อยอดผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
๗	มทร.พระนคร มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน แต่ละสาขาวิชามีอัตลักษณ์โดดเด่น มีคุณค่ายิ่งใหญ่มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
๘	มทร.พระนคร มีชื่อเป็นจุดเด่น “ราชมงคล” เป็นชื่อพระราชทาน มีวัฒนธรรมความเป็นวังที่เข้มแข็งและเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในระดับต้น ๆ ของประเทศ

ประเด็นจุดอ่อน

ประเด็นจุดอ่อนมี ๑๔ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นจุดอ่อน
๑	มทร.พระนคร มีกฎระเบียบข้อบังคับภายในจำนวนมากและซับซ้อน ทำให้บุคลากรสับสนในการดำเนินงานปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ไม่เอื้อต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก
๒	มทร.พระนคร ขาดแผนการหารายได้นอกเหนือจากงบประมาณภาครัฐที่ชัดเจนทำให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงยาก
๓	วิธีการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นการทำงานเชิงรับ ทำงานประจำ มากกว่างานเชิงรุกเชิงพัฒนา
๔	การแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายใน ขาดประสิทธิภาพและไม่ได้ใช้ข้อมูลร่วมกันให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร
๕	มทร.พระนคร ไม่มีฐานข้อมูล (Database) ที่เป็นระบบ ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลภายในข้อมูลกระจัดกระจายการส่งต่อข้อมูลเป็นไปได้ช้า
๖	มทร.พระนคร ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของ มทร.พระนคร
๗	หน่วยงานสนับสนุนมากกว่าหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและไม่สร้างรายได้
๘	มทร.พระนคร มีผลงานวิจัยเผยแพร่่น้อย ควรมีการผลิตผลงานวิชาการ นวัตกรรมเพิ่มขึ้น
๙	ศูนย์ต่าง ๆ ของ มทร.พระนคร มีพื้นที่ที่จะให้นักศึกษาใช้ประโยชน์น้อยเกินไป
๑๐	บางสาขาวิชามีขนาดผู้เรียน (Class size) ใหญ่เกินมาตรฐาน ทำให้อุปกรณ์การศึกษาไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอประกอบกับอุปกรณ์จำนวนหนึ่งเก่า ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่ตรงมาตรฐาน ไม่ทันสมัย มทร.พระนคร ควรส่งเสริมให้ทุกคณะ มีห้องปฏิบัติขั้นสูงที่แสดงถึงควมมีศักยภาพด้านเทคโนโลยีในการผลิตบัณฑิตมืออาชีพ
๑๑	มทร.พระนคร ควรมีแผนการจัดภูมิทัศน์สำหรับสถานที่นั่งพัก และที่นั่งทำงานหลังเลิกเรียน ให้มีความสะดวก และสวยงาม เพื่อให้เป็นภาพที่ประทับใจของผู้ปกครองและนักศึกษาปัจจุบันที่ศึกษาอยู่
๑๒	มทร.พระนคร ยังไม่มีการต่อยอดของดีให้โดดเด่นเท่าที่ควร เช่น ศาสตร์ด้านการแพทย์และพยาบาลยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
๑๓	มทร.พระนคร ขาดห้องสมุดมาตรฐานระดับอุดมศึกษาที่มีแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและมีสื่อการเรียนรู้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ
๑๔	สภาพแวดล้อมรอบมทร.พระนคร เช่น รถไฟฟ้า ตลาด ท่าเรือ คลอง ผู้ประกอบการความเป็นเมือง สถานที่ ราชการสำคัญ สวนเฉลิมพระเกียรติรัชกาลที่ ๙ และอื่น ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว

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 และการวิจัยให้ตอบโจทย์ ยุคแห่งเทคโนโลยีได้
๓	สังคมมีความต้องการแรงงานนักปฏิบัติด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และอาหารมาตรฐาน เป็นโอกาสให้ มทร.พระนคร เป็นสถาบันสำคัญที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองตลาดแรงงาน ในเรื่องนี้
๔	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกมหาวิทยาลัยเป็นอิสระ ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับสามารถเลี้ยงตนเองได้ แนวคิดดังกล่าวเอื้อต่อการดำเนินงานของมทร.พระนคร ทั้งเรื่องการบริหารจัดการและเรื่องหารายได้
๕	โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยเด็กวัยเรียนลดลง เป็นโอกาส ให้ มทร.พระนคร พัฒนาหลักสูตร วิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อคุณภาพผู้สูงอายุและให้เหมาะสมกับทุกวัย มากขึ้น
๖	การพัฒนาระบบรางและโลจิสติกส์ที่มีขนาดใหญ่ ในพื้นที่เมืองเก่า เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัย มีแนวทางดำเนินการและสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
๗	ชุมชนในเขตอุตสาหกรรมและพระนครที่มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับสถานศึกษา 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

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม
๖	การเปลี่ยนแปลงแนวโน้มของอาชีพในอนาคตมีความรวดเร็วมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้ทัน
๗	แนวคิดในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเปลี่ยนไปจากการให้บริการการศึกษาสาธารณะมาเป็นหน่วยงานหารายได้ ทำให้ผู้สอนไม่มีเวลาในการสร้างองค์ความรู้หรือพัฒนาการสอนต่อผู้เรียน

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยจากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก 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 มิติประสิทธิภาพ มิติการพัฒนางาน องค์กร วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ตามพันธกิจ โครงการสำคัญ และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติที่สร้างมูลค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคม

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๗)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
ประสิทธิภาพ	๑.๓ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	๑.๓.๑ จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับ ระดับชาติและหรือนานาชาติ	จำนวนรางวัล	๘	๒ Data Driven จัดทำและใช้ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล/สถาบันวิจัยและพัฒนา (หน่วยงานปฏิบัติได้แก่ ทุกคณะและทุกหน่วยงานเทียบเท่าคณะ)	๑. โครงการการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือผลงานการสอนหรืองานวิจัยที่โดดเด่น
การพัฒนางานองค์กร	๑.๖ เพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ทำงานด้วยความสุข ใช้ความเก่ง และมีคุณธรรม	๑.๖.๑ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับ	๔	๒ Data Driven จัดทำและใช้ข้อมูลคุณภาพขับเคลื่อนการวิจัย สร้างนวัตกรรม & ยกระดับบริการทางวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการ Happy University - โครงการพัฒนาระบบผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร - โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ - โครงการกีฬาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติ	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๗)	กลยุทธ์ตามพันธกิจ	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวบ่งชี้	โครงการสำคัญ
การพัฒนาองค์การ	๒.๕ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๒.๕.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๔๐	๓. Building Trust & Collaboration บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล & สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	กองบริหารงานบุคคล (หน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ ทุกหน่วยงาน)	๑. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการ
		๒.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าในสายงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐			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	๙๐	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) ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน 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 แม้ว่าจะกำหนดอัตรากำลังไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/วิทยาลัย และคณะแล้วก็ตาม

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

เนื่องจาก พรบ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกาศใช้ไม่ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำนักงบประมาณจึงให้หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชชมงคลพระนคร 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
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนอัตรา)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
๓	กองกลาง	-	-	-	-	๒๐	๒๐
๔	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๓	๓
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	-	-	๒๐	๒๑
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑	-	-	๗	๙
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	-	-	-	๒๗	๒๘
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๙	๑๐
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๕	-	-	-	๔๑	๔๖
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	-	-	๘	๙
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	-	-	-	๒๓	๒๖
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๑	๑	-	-	๑๐	๑๒
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๓	๓
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๒๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑	-	-	-	-	๑
รวม		๑๔	๓	-	-	๒๒๓	๒๔๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราที่ได้จัดสรรตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงาน} \times 100}{\text{จำนวนอัตราตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสรรอัตรากำลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม/ประชุม	วัตถุประสงค์	จำนวน	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม/ชื่อ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลัง	เพื่อจัดสรรอัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัยให้กับหน่วยงาน	๑ ครั้ง/ปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
๒	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและติดตาม การจัดตั้งหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย	เพื่อกลั่นกรองเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ จัดตั้งหน่วยงานภายในของ มหาวิทยาลัย และดำเนินการ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของ เอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา จัดตั้งหน่วยงานภายในของ มหาวิทยาลัย	๒ ครั้ง/ปี	๓๗,๕๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
๓	ประชุมคณะกรรมการโครงการจัดตั้งสำนักการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)	เพื่อจัดตั้งสำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเสนอสภา มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ	๒ ครั้ง/ปี	๓๕,๔๘๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
๔	ประชุมคณะทำงานจัดทำคู่มือมาตรฐาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP)	เพื่อจัดทำแผนการดำเนินการจัดทำ คู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๒ ครั้ง/ปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
๕	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแบบบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	เพื่อจัดทำแผนการดำเนินการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และรวบรวมข้อมูลการจัดทำแบบ บรรยายลักษณะงาน (Job	๑ ครั้ง/ปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
๖	โครงการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น	เพื่อให้ผู้รับทราบรอบรู้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และให้ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการจัดทำโครงการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ ภารกิจ	๑ ครั้ง/ปี	๑๐๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสรรอัตรากำลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดย ย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการการ ประเมินค่างาน เพื่อกำหนด ระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการกำหนด ระดับตำแหน่ง และ เทคนิคการเขียน แบบประเมินค่างาน ให้ทุกหน่วยงาน สามารถดำเนินการ จัดทำกรประเมิน ค่างานเพื่อขอ กำหนดระดับ ตำแหน่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ งานของตำแหน่ง	๑๕,๖๐๐	๘๑,๐๐๐	๓,๔๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๕๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้า หน่วยงานและ หัวหน้ากลุ่ม/งาน ทุกหน่วยงาน จำนวน ๑๓๗ คน - วิทยากร ๓ คน - คณะกรรมการ ๑๐ คน	ช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ มทร. พระนคร

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนักและวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือ ประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญโดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใส

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทุกประเภท เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากร
- ๓) มอบอำนาจให้คณะและวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน
- ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรโดยกำหนดให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับตำแหน่ง ภาระงาน และภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

โดยมหาวิทยาลัยจัดทำแผนการสรรหาและสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การสรรหาผู้บริหาร คือ การสรรหาผู้บริหารตำแหน่งที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก และวิทยาลัย ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- การสรรหาบุคลากร คือ การสรรหาบุคลากรจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการที่เป็น อัตราว่างและตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขออนุมัติการจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	แผน (จำนวน)
๑	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑
๒	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑
๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑
รวม		๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งคณบดีผู้อำนวยความสะดวก สถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยความสะดวกสถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐
จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยความสะดวกสถาบัน/สำนัก ที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการสรรหาคณบดี ผู้อำนวยความสะดวกสถาบัน/สำนัก
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนปม. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยความสะดวก	เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรวบรวม รายชื่อผู้สมัครและผู้ได้รับการเสนอชื่อ และพิจารณาเลือกสรรเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผู้ที่เหมาะสมจำนวนไม่เกิน ๒ คน เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา	๓ ชุด	-	- กันยายน ๒๕๖๗ - มิถุนายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๒	ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑	เพื่อพิจารณากำหนดการดำเนินการ สรรหา ประกาศรับสมัคร ใบสมัคร แบบลงคะแนนกลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อเข้ารับการสรรหา	๓ ครั้ง	๑๖,๖๐๐	- พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘	คณะกรรมการสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยการ และงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๓	ดำเนินการรับสมัคร	เพื่อประชาสัมพันธ์และ รับสมัครบุคคลที่เข้ารับการ สรรหา	๓ ครั้ง	-	- พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๔	ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๒	เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร	๓ ครั้ง	๑๖,๖๐๐	- ธันวาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	คณะกรรมการสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยการ และงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๕	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา	เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการ สรรหา และแจ้งผู้มีรายชื่อนำมาเสนอ วิทยาลัย	๓ ครั้ง	-	- ธันวาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๖	ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๓	เพื่อดำเนินการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติ และคุณสมบัติเสนอต่อสภา มหาวิทยาลัย	๓ ครั้ง	๑๖,๖๐๐	- ธันวาคม ๒๕๖๗ - ตุลาคม ๒๕๖๘	คณะกรรมการสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยการ และงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๗	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา	เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการ สรรหา และแจ้งผู้มีรายชื่อนำมาเสนอ วิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย	๓ ครั้ง	-	- ธันวาคม ๒๕๖๗ - ตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๘	คณะกรรมการสรรหาคณบดี / ผู้อำนวยการ และงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๘	สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเลือกผู้สมควร แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	พิจารณาเลือกผู้สมควรแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง	๓ ครั้ง	-	- ภายใน ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ภายใน ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สภามหาวิทยาลัย
๙	ประกาศรายชื่อผู้สมควรแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง	เพื่อประกาศรายชื่อผู้สมควรแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้ดำรง ตำแหน่ง	๓ ครั้ง	-	- ภายใน ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ภายใน ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สภามหาวิทยาลัยและงานสรร หาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล

๒.๒ แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แผนการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-
๓	กองกลาง	-	-	-	-	๒๐	๒๐
๔	กองคลัง	-	-	-	-	๘	๘
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๓	๓
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	๕	๕
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	-	-	๒๐	๒๑
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	๙	๙
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑	-	-	๗	๙
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	-	-	-	๒๗	๒๘
๑๗	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	๙	๑๐
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๕	-	-	-	๔๑	๔๖
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	-	-	๘	๙
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	-	-	-	๒๓	๒๖
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๑	๑	-	-	๑๐	๑๒
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	-	-	๓	๓
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
รวม		๑๓	๓	๐	๐	๒๒๓	๒๓๖

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา X ๑๐๐
จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน

**โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนปม. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา	เพื่อพิจารณากำหนดแผนการดำเนินการ รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง กลุ่มงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ภาระ งานโดยสังเขป หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบแข่งขัน	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / มหาวิทยาลัย /หน่วยงานที่รับ มอบอำนาจ /
๒	ประกาศรับสมัคร	เพื่อประกาศรับสมัครตามแผนการ ดำเนินการ รายละเอียดเกี่ยวกับ ตำแหน่ง กลุ่มงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ภาระ งานโดยสังเขป หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบแข่งขันที่คณะกรรมการกำหนด	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / มหาวิทยาลัย /หน่วยงานที่รับ มอบอำนาจ /
๓	ดำเนินการรับสมัคร	ดำเนินการรับสมัครทางระบบรับสมัคร งานออนไลน์ https://recruit.rmutp.ac.th ตาม ระยะเวลาที่ประกาศรับสมัครกำหนด	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับมอบอำนาจ
๔	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน/ปฏิบัติ	เพื่อแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน/ ปฏิบัติ และรายละเอียดวัน เวลา สถานที่ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / มหาวิทยาลัย /หน่วยงานที่รับ มอบอำนาจ /
๕	ดำเนินการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ	ดำเนินการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติตาม รายละเอียดที่กำหนดในประกาศรับ สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ ข้อเขียน/ปฏิบัติ	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับมอบอำนาจ
๖	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสัมภาษณ์	เพื่อแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ และรายละเอียดวัน เวลา สถานที่ และ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / มหาวิทยาลัย /หน่วยงานที่รับ มอบอำนาจ /
๗	ดำเนินการสอบสัมภาษณ์	ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ตาม รายละเอียดที่กำหนดในประกาศรับ สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ สัมภาษณ์	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับมอบอำนาจ
๘	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อแจ้งรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและ เลือกสรร การเรียกตัว วันและเอกสาร การรายงานตัว	๕๐ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / มหาวิทยาลัย /หน่วยงานที่รับ มอบอำนาจ /

๓. ด้านการบรรจุ การจ้างและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรประกอบด้วย การบรรจุบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และแต่งตั้งผู้บริหาร ประกอบด้วย การแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย คณบดี และ ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก วิทยาลัย และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก วิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก วิทยาลัย หัวหน้าสาขาวิชา หมวดวิชาตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 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. ๒๕๖๘ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

- การบรรจุและการจ้างบุคลากร คือ การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการจากอัตราว่าง ที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลาง เพื่อขออนุมัติการจ้างที่ผ่านการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

- การแต่งตั้งผู้บริหาร คือ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนักและวิทยาลัย ที่ผ่านสรรหา และแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แผนการบรรจุและจ้างบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
		วิชาการ	สนับสนุน	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๐
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	๐
๓	กองกลาง	-	-	๕	-	๒๐	๒๕
๔	กองคลัง	-	-	๓	-	๘	๑๑
๕	กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	๓	๓
๖	กองบริหารงานบุคคล	-	-	๒	-	๑	๓
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	-	๒	-	๕	๗
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	๒	-	๑๑	๑๓
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๑	๒	-	๒๐	๒๓
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	๓	-	๙	๑๒
๑๑	สถาบันภาษา	-	-	-	-	๒	๒
๑๒	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	สถาบันอู่แก้ว เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	-	-	-	-	๖	๖
๑๔	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	-	-	-	-	๓	๓
๑๕	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑	๓	-	๗	๑๑
๑๖	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑	-	๓	-	๒๗	๓๑
๑๗	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๔	-	๙	๑๔
๑๘	คณะบริหารธุรกิจ	๕	-	๑	-	๔๑	๔๗
๑๙	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	-	-	๘	๙
๒๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๓	-	๕	-	๒๓	๓๑
๒๑	คณะศิลปศาสตร์	๑	๑	๓	-	๑๐	๑๕
๒๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	-	๑	-	๓	๔
๒๓	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	๔	-	๖	๑๐
รวม		๑๓	๓	๔๓	๐	๒๒๓	๒๘๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการบรรจุและจ้างบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	จัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย	เพื่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดทำสัญญาจ้างเมื่อผ่านการสรรหาและเลือกสรร และรายงานตัว	๑๖ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจ
๒	จัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานราชการ	เพื่อจ้างพนักงานราชการ โดยจัดทำสัญญาจ้างเมื่อผ่านการสรรหาและเลือกสรร และรายงานตัว และต่อสัญญาจ้างตามกรอบ ๔ ปี	 อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจ
๓	จัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราว	เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยจัดทำสัญญาจ้างเมื่อผ่านการสรรหาและเลือกสรร และรายงานตัว และต่อสัญญาจ้างตามปีงบประมาณ	๒๒๓ อัตรา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - สิงหาคม ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจ

๓.๒ แผนการแต่งตั้งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้
แผนการแต่งตั้งผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)

ลำดับที่	หน่วยงาน	แต่งตั้ง โดยสภา มหาวิทยาลัย	แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย			
		คณบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	รองคณบดี/ รอง ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	ผู้ช่วยคณบดี/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย	หัวหน้า สาขาวิชา/ หมวดวิชา	รวม
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๔	๔	๔	๑๓
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	-
๑๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-
๑๑	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-
๑๒	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-
๑๓	สถาบันภาษา	-	-	-	-	-
๑๔	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	-	-	-	-
๑๕	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับและออกแบบ	-	-	-	-	-
๑๖	วิทยาลัยการบริหารและรัฐ	-	-	-	-	-
รวม		๑	๔	๔	๔	๑๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งผู้บริหาร

สูตรคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการแต่งตั้งผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	กองบริหารงานบุคคล	ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารที่เกี่ยวข้องการเสนอขอแต่งตั้งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑๒ คน	-	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจ
๒	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชา	เสนออธิการบดีลงนามคำสั่ง และจัดส่งคำสั่งแต่งตั้งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชา	๑๒ คน	-	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล / หน่วยงานที่รับผิดชอบอำนาจ

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนางานในหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการประเมินและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่สอดคล้องกับองค์กรกลาง

๒) มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาผลการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณานุมัติผลการประเมินและแต่งตั้ง

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

๔) มีการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อมหาวิทยาลัย

๕) มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งประมาณการจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดระดับตำแหน่งและหน่วยงานขอแจ้งความประสงค์ขอรับการประเมินบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป ที่คาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง ประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
		ชำนาญงาน พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	-
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๑	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-
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	๑	๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนปม. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.	มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ	รับสมัครบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๒	กองบริหารงานบุคคลใช้สมัครบุคลากร	ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๓.	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ครั้งที่ ๑)	พิจารณาผู้สมัครเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ	๒ ครั้ง	๒๗,๘๖๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๔	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	พิจารณาประเมินองค์ประกอบ ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ความรู้ ความสามารถ ๓. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ๔. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ๕. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ๖. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ๗. ผลงาน	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เสนอมหาวิทยาลัยลงนามประกาศ	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๕	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ครั้งที่ ๒)	พิจารณาผลการประเมิน คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คณะและพิจารณาเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	๒ ครั้ง	๒๗,๘๖๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๖	ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	พิจารณาผลงานผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้คณะกรรมการพิจารณาประเมิน	๒ ครั้ง	๑๓,๘๑๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๗	ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ครั้งที่ ๓)	พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	๒ ครั้ง	๒๗,๘๖๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๘	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล	พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำ และอนุมัติแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนผู้สมัครเข้ารับการประเมินฯ	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล
๙	แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	กองบริหารงานบุคคลได้ทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เสนอมหาวิทยาลัยลงนาม	๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล

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 วิธีปฏิบัติให้สอดคล้อง กับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง 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
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)					
	ตำแหน่งทางวิชาการ				อาจารย์	รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รวม		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐	๑	๑๒	๑๓	๒๐	๓๓.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๐๓	๓๖.๓๖	๓๙.๓๙	๖๐.๖๑	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๐	๑	๒๕	๒๖	๓๔	๖๐.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๖๗	๔๑.๖๗	๔๓.๓๓	๕๖.๖๗	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๐	๐	๑๕	๑๕	๑๑	๒๖.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๕๗.๖๙	๕๗.๖๙	๔๒.๓๑	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ	๐	๑	๒๘	๒๙	๔๒	๗๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๑.๔๑	๓๙.๔๔	๔๐.๘๕	๕๙.๑๕	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๒	๒๕	๒๗	๒๘	๕๕.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๓.๖๔	๔๕.๔๕	๔๙.๐๙	๕๐.๙๑	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔	๓๙	๔๔	๖๔	๑๐๘.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๑	๓.๗๐	๓๖.๑๑	๔๐.๗๔	๕๖.๒๖	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๐	๐	๒๐	๒๐	๕๖	๗๖.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๖.๓๒	๒๖.๓๒	๗๓.๖๘	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๐	๒	๕	๗	๒๐	๒๗.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๗.๔๑	๑๘.๕๒	๒๕.๙๓	๗๔.๐๗	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๐	๐	๙	๙	๒๖	๓๕.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐	๐.๐๐	๒๕.๗๑	๒๕.๗๑	๗๔.๒๙	๑๐๐.๐๐
รวม	๑	๑๑	๑๗๘	๑๙๐	๓๐๑	๔๙๑.๐๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๒๐	๒.๒๔	๓๖.๒๕	๓๘.๗๐	๖๑.๓๐	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

หมายเหตุ ไม่นับรวมบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ๕ ราย ได้แก่

๑. อาจารย์ชาวต่างประเทศ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๓ คน , คณะบริหารธุรกิจ จำนวน ๑ คน
๒. อาจารย์ประเภทพนักงานราชการ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน ๑ คน

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ X ๑๐๐
จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย	เพื่อพิจารณาถ้อยแถลง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ คุณสมบัติ จำนวน ปริมาณของผลงานทางวิชาการ และการประเมินผลการสอน และตรวจสอบความถูกต้องและ ครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานที่ใช้ ประกอบการพิจารณาให้แต่งตั้ง ตำแหน่งทางวิชาการ	๑๒ ครั้ง	๑๘๓,๖๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๒	การประเมินผลการสอน	๑. ประเมินเอกสารการสอนและ ความสามารถในการสอน ๒. ประชุมเพื่อพิจารณาผล	- ๓๐ คน - ๓๐ ครั้ง	๑๓๕,๐๐๐ ๒๗๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๓	การประเมินผลงานทางวิชาการ	๑. ประเมินผลงานทางวิชาการ ๒. ประชุมเพื่อพิจารณาผล	- ๓๐ คน - ๓๐ ครั้ง	๕๖๖,๐๐๐ ๔๕๘,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๕	การประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	๕.๑ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕.๒ เพื่อพิจารณาความเห็นของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอ ต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ หรือไม่อนุมัติการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ๕.๓ เพื่อประเมินผลการสอนของผู้เสนอ ขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ หรือ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ประเมินผลการสอนได้ตามความ เหมาะสม	๑๒ ครั้ง	๓๙๓,๖๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล
๖	สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง	เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๑๒ ครั้ง	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วยนับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ เส้นทาง ความก้าวหน้า ของบุคลากร สายวิชาการ	เพื่อให้บุคลากร สายวิชาการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ กิจกรรมที่ ๑ การ จัดทำเอกสาร ประกอบการสอน และเอกสารคำสอน	๑๕,๖๐๐	๓๘,๑๐๐	๒๓,๓๐๐	๗๗,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๓๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑๐๐ คน - วิทยากร ๑๓ คน - คณะกรรมการ ๑๗ คน	ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ มทร. พระนคร
		กิจกรรมที่ ๒ การ จัดทำผลงานทาง วิชาการและคลินิกให้ คำปรึกษาวิชาการ	๓๙,๐๐๐	๖๘,๘๕๐	๑๕,๑๕๐	๑๒๓,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๘๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๖๐ คน - วิทยากร ๔ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน	ในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ ณ มทร. พระนคร
		รวม กิจกรรมที่ ๑ และกิจกรรมที่ ๒	๕๔,๖๐๐	๑๐๖,๙๕๐	๓๘,๔๕๐	๒๐๐,๐๐๐	บาท		

๔.๓ แผนการพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)

๔.๓.๑. การศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการด้านการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

แนวทางการดำเนินการ

๑) มีระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พิจารณาเรื่องการลาศึกษา 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. ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้เสนอของบประมาณเพื่อให้บุคลากรเตรียมการไปสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคลากร(ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวนทั้งหมด ๑๗ ทุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)
๑	ปริญญาโท	๔
๒	ปริญญาเอก	๑๓
	รวมจำนวน	๑๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

๔.๓.๒ 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. ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดสรรทุนการศึกษา เป็นจำนวน ๕๐ ทุน เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๘,๒๗๓,๖๒๗ บาท ดังนี้

- ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) เป็นจำนวนทุน ๓๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๗,๑๒๓,๔๒๗ บาท โดยแยกเป็นระดับปริญญาโท จำนวน ๒ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๘๙,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๓๑ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๗,๐๓๔,๔๒๗ บาท

- ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘) เป็นจำนวนทุน ๑๗ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑,๑๕๐,๒๐๐ บาท โดยเป็นทุนระดับปริญญาโท จำนวน ๔ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑๒๖,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๓ ทุน เป็นจำนวนเงิน ๑,๐๒๔,๒๐๐ บาท

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)	๒	๓๑	๓๓	๘๙,๐๐๐	๗,๐๓๔,๕๔๙	๗,๑๒๓,๕๔๙
รวม	๒	๓๑	๓๓	๘๙,๐๐๐	๗,๐๓๔,๕๔๙	๗,๑๒๓,๕๔๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลการจัดสรรทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘)

ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	๔	๑๓	๑๗	๑๒๖,๐๐๐	๑,๐๒๔,๒๐๐	๑,๑๕๐,๒๐๐
รวม	๔	๑๓	๑๗	๑๒๖,๐๐๐	๑,๐๒๔,๒๐๐	๑,๑๕๐,๒๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลการจัดสรรทุนผูกพันเดิมและทุนใหม่

ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนบาท)

ทุนที่จัดสรร	จำนวนคนตามแผน (คน)		รวมจำนวนคนตามแผน (คน)	จำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)		รวมจำนวนเงินที่จัดสรรเป็นทุนการศึกษา (บาท)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ทุนผูกพันเดิม (ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)	๒	๓๑	๓๓	๘๙,๐๐๐	๗,๐๓๔,๕๔๙	๗,๑๒๓,๕๔๙
ทุนใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	๔	๑๓	๑๗	๑๒๖,๐๐๐	๑,๐๒๔,๒๐๐	๑,๑๕๐,๒๐๐
รวม	๖	๔๔	๕๐	๒๑๕,๐๐๐	๘,๐๕๘,๗๔๙	๘,๒๗๓,๖๔๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายวิชาการ อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ	คาดว่าจะจบใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	๓	๓	๑
๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	๑๙	๑๙	๓
๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	๒	๒	-
๔	คณะบริหารธุรกิจ	-	๔	๔	-
๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	๓	๓	๒
๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๑	๑	-
๗	คณะศิลปศาสตร์	-	๗	๗	-
๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	-	๒	๒	-
๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	๕	๕	-
	รวมจำนวน	-	๔๖	๔๖	๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ระหว่างศึกษาต่อ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนผู้อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ		รวมจำนวน สายสนับสนุน อยู่ระหว่าง ศึกษาต่อ	คาดว่าจะจบใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
๑	คณะศิลปศาสตร์	๑	-	๑	-
๒	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑	๑	๒	๑
๓	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-
๔	กองกลาง	๑	-	๑	-
๕	กองบริหารงานบุคคล	๑	-	๑	-
๖	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑	๑	-
๗	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑	-
๘	สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๑	-
	รวมจำนวน	๗	๒	๙	๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

- การพัฒนาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน/ร้อยละ)

หน่วยงาน	คุณวุฒิ			รวมทั้งหมด
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑	๑๗	๑๕	๓๓
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๐๓	๕๑.๕๒	๔๕.๔๕	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		๔๓	๑๗	๖๐
(คิดเป็นร้อยละ)		๗๑.๖๗	๒๘.๓๓	๑๐๐.๐๐
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน		๑๖	๑๐	๒๖
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๑.๕๔	๓๘.๔๖	๑๐๐.๐๐
คณะบริหารธุรกิจ		๔๖	๒๖	๗๒
(คิดเป็นร้อยละ)		๖๓.๘๙	๓๖.๑๑	๑๐๐.๐๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		๑๔	๔๑	๕๕
(คิดเป็นร้อยละ)		๒๕.๔๕	๗๔.๕๕	๑๐๐.๐๐
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑	๔๖	๖๑	๑๐๘
(คิดเป็นร้อยละ)	๐.๙๓	๔๒.๕๙	๕๖.๔๘	๑๐๐.๐๐
คณะศิลปศาสตร์	๓	๔๖	๓๑	๘๐
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๗๕	๕๗.๕๐	๓๘.๗๕	๑๐๐.๐๐
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น		๑๕	๒๐	๓๕
(คิดเป็นร้อยละ)		๔๒.๘๖	๕๗.๑๔	๑๐๐.๐๐
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๑	๑๔	๑๒	๒๗
(คิดเป็นร้อยละ)	๓.๗๐	๕๑.๘๕	๔๔.๔๔	๑๐๐.๐๐
รวมทั้งหมด	๖	๒๕๗	๒๓๓	๔๙๖
คิดเป็นร้อยละ	๑.๒๑	๕๑.๘๑	๔๖.๙๘	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ)
และแผนการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมคณะกรรมการ ทุนการศึกษา มีกอบรม และดูงาน	เพื่อพิจารณาการ กำหนดนโยบายการ สนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากร เตรียมการไปสอบคัดเลือก เข้าศึกษาต่อ	๑ ครั้ง	-	เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗	งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล
๒	ประชุมคณะกรรมการ ทุนการศึกษา มีกอบรม และดูงาน	เพื่อพิจารณาแผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากร ไปศึกษาต่อตามแผน	๑ ครั้ง	-	เดือนกันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล
๓	ประชุมคณะกรรมการ กองทุนพัฒนาบุคลากร	เพื่อพิจารณาอนุมัติแผน การใช้จ่ายเงินกองทุน พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑ ครั้ง	-	เดือนตุลาคม ๒๕๖๗	งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล
๔	ประชุมคณะกรรมการ ทุนการศึกษา มีกอบรม และดูงาน	เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ ผู้ที่อยู่ในแผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ที่สอบผ่านการคัดเลือก ไปศึกษาต่อตามแผน พร้อมทั้งอนุมัติทุน การศึกษาต่อ	๖ ครั้ง	-	- เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ - เดือนเมษายน ๒๕๖๘ - เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ - เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘	งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล

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 พิจารณาเรื่องการลาศึกษา 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. ๒๕๖๘ 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 ๙๐

แผนการพัฒนาคณาจารย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน/ร้อยละ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายวิชาการ (คน)	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน (คน)	รวมบุคลากร ทั้งหมด (คน)
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	๖	๖
๒	สำนักงานอธิการบดี	-	๓	๓
๓	กองกลาง	-	๔๘	๔๘
๔	กองบริหารงานบุคคล	-	๓๓	๓๓
๕	กองคลัง	-	๔๐	๔๐
๖	กองนโยบายและแผน	-	๓๑	๓๑
๗	กองพัฒนานักศึกษา	-	๒๔	๒๔
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๒๖	๒๖
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๕๓	๕๓
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๔๔	๔๔
๑๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๓๓	๒๓	๕๖
๑๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๖๐	๔๙	๑๐๙
๑๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๒๖	๒๗	๕๓
๑๔	คณะบริหารธุรกิจ	๗๒	๖๕	๑๓๗
๑๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๕	๒๔	๗๙
๑๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๐๘	๕๐	๑๕๘
๑๗	คณะศิลปศาสตร์	๘๐	๒๕	๑๐๕
๑๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๒๗	๒๓	๕๐
๑๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	๓๕	๒๑	๕๖
๒๐	สถาบันภาษา	-	๓	๓
๒๑	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	-	๖	๘
๒๒	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	-	๖	๕
๒๓	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	-	๒	๒
	รวม	๔๙๖	๖๓๒	๑,๑๒๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด

ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการอาชีพ X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (หน่วยนับ)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนบรรณารักษ์ใหม่	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ และได้รับความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม	๑ ครั้ง	๑๐๐,๐๐๐	ในช่วงเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๗	งานพัฒนาศักยภาพ กองบริหารงานบุคคล
๒	โครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรกองบริหารงานบุคคล	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	๑ ครั้ง	๕๐,๐๐๐	เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘	งานพัฒนาศักยภาพ กองบริหารงานบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอาชีพของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากร สายสนับสนุน บรรจุใหม่	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ การบริหารจัดงาน ที่เกี่ยวข้อง ตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความรู้ ความเข้าใจใน กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สิทธิประโยชน์และ การจัดสวัสดิการ ต่างๆ เพื่อสร้าง เครือข่ายความ ร่วมมือที่ดีระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรม	๔๒,๐๐๐	๔๐,๘๐๐	๑๗,๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๗๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๔๗ คน - วิทยากร ๑๐ คน - คณะกรรมการ ๑๓ คน	ในช่วงเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ มทร. พระนคร
๒	โครงการ พัฒนา เสริมสร้าง สมรรถนะ บุคลากรกอง บริหารงาน บุคคล	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และเพิ่ม ทักษะในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและเพื่อ เสริมสร้างให้ บุคลากรเกิดความ รักความสามัคคี และการทำงานเป็น ทีม	๑๔,๔๐๐	๑๘,๘๕๐	๑๖,๗๕๐	๕๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๕๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย ๓๖ คน - วิทยากร ๒ คน - คณะกรรมการ ๑๗ คน	เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๘ มทร.พระนคร

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

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

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) จัดทำแผนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ๒) แจกเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
- ๓) มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
- ๔) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย
- ๕) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล
- ๖) บันทึกข้อมูลนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลHRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานข้อมูลสำหรับบุคลากรทุกประเภทต่อไปและรายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือนต่อมหาวิทยาลัย

**แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ
พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ดังนี้**

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	ผู้ต้องเข้ารับการประเมิน	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๑๙๓	๑๐๐
๒	พนักงานมหาวิทยาลัย	๖๗๖	๑๐๐
๓	พนักงานราชการ	๓๙	๑๐๐
๔	ลูกจ้างประจำ	๑๔	๑๐๐
รวมทั้งสิ้น		๙๒๒	๑๐๐

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สูตรการคิดคำนวณ

จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน x ๑๐๐

จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทั้งหมด

**โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน
และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (ทุน)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงาน และความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
๒	การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงข้อตกลง และแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	ปรับปรุงข้อตกลงแบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ณ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ 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 บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒) มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานดำเนินการส่งผลสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย
- ๓) มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือพิจารณาให้ออกจากราชการ และสิ้นสุดการจ้าง
- ๔) มีการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย ในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำปี รวมถึงการพิจารณาให้ออกจากราชการ และการสิ้นสุดการจ้างต่อมหาวิทยาลัย ปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน) และบันทึกข้อมูลในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ดังแสดงในหน้าถัดไป

แผนการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)

หน่วยงาน	แผน												
	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			จำนวนผู้มีสิทธิ
	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	เลื่อน	งดเลื่อน	เลิกจ้าง	
สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐	-	-	๖	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๖
สำนักงานอธิการบดี	๐	-	-	๓	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๓
กองกลาง	๒	-	-	๒๗	-	-	๔	-	-	๐	-	-	๓๓
กองบริหารงานบุคคล	๖	-	-	๒๓	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๓๒
กองคลัง	๑	-	-	๓๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๓๖
กองนโยบายและแผน	๑	-	-	๒๙	-	-	๐	-	-	๑	-	-	๓๑
กองพัฒนานักศึกษา	๐	-	-	๑๗	-	-	๒	-	-	๐	-	-	๑๙
สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	-	-	๑๔	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๑๖
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	-	๓๔	-	-	๒	-	-	๐	-	-	๓๗
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๔	-	-	๒๘	-	-	๓	-	-	๐	-	-	๓๕
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๑๓	-	-	๒๙	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๔๘
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๑๓	-	-	๖๖	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๘๓
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๖	-	-	๓๔	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๔๔
คณะบริหารธุรกิจ	๓๑	-	-	๖๓	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๙๘
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๓	-	-	๕๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๗๓
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔๙	-	-	๗๗	-	-	๕	-	-	๒	-	-	๑๓๓
คณะศิลปศาสตร์	๒๖	-	-	๖๔	-	-	๓	-	-	๐	-	-	๙๓
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๑๑	-	-	๓๓	-	-	๐	-	-	๑	-	-	๔๕
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๕	-	-	๔๒	-	-	๔	-	-	๐	-	-	๕๑
สถาบันภาษา	๐	-	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๑
สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๐	-	-	๕	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๕
สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทยและการออกแบบ	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐
วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐
รวมทั้งหมด	๑๙๓	-	-	๖๗๖	-	-	๓๙	-	-	๑๔	-	-	๙๒๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อ

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง x ๑๐๐

จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ได้รับการประเมินทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ข้าราชการ
พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	แนวทางการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	แจ้งเวียนหน่วยงานในดำเนินการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน	ให้หน่วยงานจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของ แต่ละปีงบประมาณ	๑. งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองบริหารงานบุคคล ๒. ทุกหน่วยงานในสังกัด มทร.พระนคร
๒	แจ้งเวียนหน่วยงานส่งสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมายังมหาวิทยาลัย	ให้หน่วยงานจัดส่งสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างมายังมหาวิทยาลัย เพื่อสรุปรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนของแต่ละหน่วยงาน	เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินและให้ดำเนินการภายในเดือน ดังนี้ ๑. ภายในเดือนพฤษภาคม ของทุกปี ๒. ภายในเดือนพฤศจิกายน ของทุกปี	๑. งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองบริหารงานบุคคล ๒. ทุกหน่วยงานในสังกัด มทร.พระนคร
๓	มหาวิทยาลัยอนุมัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง หรือให้ออกจากราชการและสิ้นสุดสัญญาจ้าง	มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว และสรุปจัดทำคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้างในแต่ละรอบการประเมิน กรณีผลการประเมินมีผลต่อการให้ออกจากราชการ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง	สรุปเสนออนุมัติคำสั่งในแต่ละรอบ ดังนี้ ๑. ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ของทุกปี ๒. ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ของทุกปี	งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองบริหารงานบุคคล
๔	รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย	รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานเสนอมหาวิทยาลัย รับทราบ กรณีมีผลการประเมินในแต่ละรอบมีผลต่อการให้ออกจากราชการหรือกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพื่อมหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป	ภายในรอบการประเมินของแต่ละปีงบประมาณ	งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองบริหารงานบุคคล

๖. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้คุณให้โทษ

๖.๑.๑ 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 ภูมิศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดีโดยออกหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๑.๓ การติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกช่องทาง

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

โดยมหาวิทยาลัยมีแผนเกี่ยวกับการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ ดังนี้

แผนการดำเนินการร้องเรียนจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนเรื่อง)

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณ

หมายเหตุ การพิจารณาจากจำนวนเรื่องร้องเรียนใน ๑ ปีงบประมาณไม่เกินจำนวน ๒ เรื่อง

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการดำเนินการจรรยาบรรณ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม/ประชุม	วัตถุประสงค์	จำนวน	จำนวนปม. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/ชื่อ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ	กำกับติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรในสังกัด	๓ ครั้ง/ปี	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ทุกไตรมาส ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งานวินัยและสวัสดิการ

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการดำเนินการจรรยาบรรณ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ	เพื่อเพิ่มความรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ ถูกต้องในการ ทำงานของบุคลากร และเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่องาน ในหน้าที่	๒๒,๐๐๐	๔๐,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๑๕๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร จำนวน ๑๓๐ คน - วิทยากร ๔ คน - คณะกรรมการ ๑๖ คน	มกราคม ๒๕๖๘ ณ มทร. พระนคร

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ประจำปี ๒๕๖๘ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ ให้บุคลากรทุกประเภท มีแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการดำเนินการ

- ๑) ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
- ๒) สำรวจความต้องการของบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ เพื่อบุคลากรจะได้เห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
- ๓) มีแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางในการจัดสวัสดิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงงบประมาณ และประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างแท้จริง และประชุมหารือร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย บุคลากร และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท
- ๔) ประชาสัมพันธ์ประเภทสวัสดิการที่จะนำมาจัด พร้อมรายละเอียด เงื่อนไข วิธีการ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม
- ๕) จัดเก็บข้อมูลการจัดสวัสดิการในระบบ HRM รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ปีละ ๑ ครั้ง และรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง (รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน)
โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้
 - ๑) แผนการจัดสวัสดิการ
 - ๒) แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
 - ๓) แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
 - ๔) แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
 - ๕) แผนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒.๑ แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรที่ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้คุณแก่บุคลากรประเภทดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

แผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)

ลำดับที่	หน่วยงาน	แผน		
		ได้รับ	ไม่ได้รับ	เลิกจ้าง
๑	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๐		
๒	สำนักงานอธิการบดี	๐	-	-
๓	กองกลาง	๑๕	-	-
๔	กองบริหารงานบุคคล	๑	-	-
๕	กองคลัง	๔	-	-
๖	กองนโยบายและแผน	๐		
๗	กองพัฒนานักศึกษา	๕	-	-
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑๐	-	-
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๖	-	-
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๙	-	-
๑๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๖	-	-
๑๒	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	๒๕	-	-
๑๓	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	๘	-	-
๑๔	คณะบริหารธุรกิจ	๓๘	-	-
๑๕	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	-
๑๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒๒	-	-
๑๗	คณะศิลปศาสตร์	๑๒	-	-
๑๘	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	๓	-	-
๑๙	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	๔	-	-
๒๐	สถาบันภาษา	๒	-	-
๒๑	สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์	๑	-	-
๒๒	สถาบันอัญมณี เครื่องประดับไทย และการออกแบบ	๖	-	-
๒๓	วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ	๒	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๙๔	-	-

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ร้อยละลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี

สูตรการคิดคำนวณ $\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี} \times 100}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}}$

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (คน)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	การให้เงินรางวัลประจำปี	เป็นขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้มีการพัฒนาตนเอง และมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัล จำนวน ๑๓๔ ราย	๑. ผู้ที่มีประณิการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดี (คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐) ให้ได้รับ เงินรางวัลเป็นจำนวน ๒,๕๐๐ บาท ๒. ผู้ที่มีประณิการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดี (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙.๙๙) ให้ได้รับเงิน รางวัลเป็นจำนวน ๑,๕๐๐ บาท	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๗	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ

๖.๒.๒ แผนการจัดสวัสดิการ

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แผนการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน/บาท)

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๖	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑	กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก	๑,๐๐๐ บาทต่อคน	๕	๕,๐๐๐
๒	กรณีคลอดบุตร	๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน (ไม่เกิน ๒ คน)	๕	๗,๕๐๐
๓	กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้ กระทำด้วยเหตุใจของตนเอง	จ่ายคนละไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๒๐,๐๐๐
๔	กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบภัยพิบัติ อัคคีภัยอุทกภัย หรือวาตภัย ตามสภาพความเสียหาย เป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความ เสียหายจ่ายสูงสุดไม่เกิน คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท	เสียหายทั้งหมดไม่อาจซ่อมแซมได้จ่าย ครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑	๓๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัยจ่ายตามสภาพจริง แต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๑๐,๐๐๐ บาท	๑	๑๐,๐๐๐
		เสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัย หรือวาตภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ไม่เกิน ครอบครัวละ ๕,๐๐๐ บาท	๓	๑๕,๐๐๐
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	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
		ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือพิธีศพ รายละ ๓,๐๐๐ บาท	๕	๑๕,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๕	๖,๐๐๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๖	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๕	กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม (ต่อ)	ค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ กรณี สมาชิกถึงแก่กรรมเท่านั้น จ่ายตามจริงไม่เกิน งานละ ๕,๐๐๐ บาท	๔	๒๐,๐๐๐
		จ่ายสนับสนุนพนักงานขับรถยนต์จำนวน ๓๐๐ บาท ต่อคนต่อวัน	๔	๑,๒๐๐
๖	กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือพิธีศพ รายละ ๓,๐๐๐ บาท	๓๐	๙๐,๐๐๐
		ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกินศพละ ๑,๕๐๐ บาท	๓๐	๔๕,๐๐๐
๗	จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิก สวัสดิการ	วงเงินเป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลงทำ ประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา	๑,๑๒๘	๓๖๐,๐๐๐
๘	กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วยและ เข้ารับการรักษาคือผู้ป่วยใน	จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน	๕๐	๕๐,๐๐๐
๙	เงินช่วยเหลือบุตรสมาชิกสวัสดิการที่ อยู่ระหว่างการศึกษา	จ่ายสมาชิกคนละ ๑,๐๐๐ บาท บุตรที่อยู่ระหว่าง ศึกษาในระดับชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี (ใบแรก) สมาชิกสวัสดิการยื่นขอรับเงินช่วยเหลือบุตรได้ ๑ ครั้งต่อปี	๒๕๐	๒๕๐,๐๐๐
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	สนับสนุนค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากรที่ไม่สามารถเบิกค่า ตรวจสุขภาพประจำปีได้ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง	คนละ ๕๐๐ บาท	๙๐๐	๔๕๐,๐๐๐
๑๕	สวัสดิการสำหรับสมาชิกผู้เป็นโสด	จ่ายคนละ ๑,๐๐๐ บาท	๒๐	๒๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	รายการจ่ายเงินตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการฯ ฉบับที่ ๑/๒๕๖๖	สวัสดิการที่ได้รับ	แผนการจัดสวัสดิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)	
			จำนวนคน	จำนวนเงิน
๑๖	สวัสดิการสำหรับสมาชิกผู้ไม่มีบุตร	จ่ายคนละ ๓,๐๐๐ บาท	๑๐	๓๐,๐๐๐
๑๗	กรณีสนับสนุนค่าฉีดวัคซีน	จ่ายตามจริงแต่ไม่เกิน ๕๐๐ บาท	๑,๑๒๘	๖๐๐,๐๐๐
๑๘	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำโลโก้ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	จ่ายตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินรายละ ๓,๐๐๐ บาท	๕	๑๕,๐๐๐
๑๙	การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการ ประเภทอื่น คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณา เป็นกรณีไป	สนับสนุนการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ค่าสมัครเข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่ไม่ สามารถเบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เช่น กอล์ฟ สกิกเกอร์ โบว์ลิ่ง)	๑	๒๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น			๑,๑๒๘	๖๙๐,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

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

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม/ประชุม	วัตถุประสงค์	จำนวน (ครั้ง)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/ข้อ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานมหาวิทยาลัย	เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ ขอบบังคับ และรายงานการดำเนินการ	๑	-	สิงหาคม ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๒	ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมทร. พระนคร	เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ ขอบบังคับ และรายงานผล-แผนการการจัดสวัสดิการ	๔	๒๔,๒๐๐	๔ ครั้งต่อปี	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๓	ประชุมการดำเนินโครงการกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย	๒	-	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๔	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดงานเกษียณ อายุราชการ	เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานเกษียณอายุราชการ	๒	-	มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๕	ประชุมคณะกรรมการอำนวยการเลือกกรรมการ สวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกกรรมการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	๒	-	ธันวาคม ๒๕๖๗ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๖	ประชุมคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในงาน วันสถาปนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๑	-	มกราคม ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล

๖.๒.๓ แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๘			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรับรางวัลบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทน/ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้ - คณบดี - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้บริหาร โดยคัดเลือกจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทน/ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้ - ผู้อำนวยการกอง/สำนักงานตรวจสอบภายใน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๓ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยคัดเลือกจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ - ศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ - ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๔ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ โดยคัดเลือกจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๕ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยคัดเลือกจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ - ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ - ตำแหน่งประเภททั่วไปได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษและชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๘			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๑ (ต่อ)	กลุ่มที่ ๖ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยคัดเลือกจากข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการและปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๗ กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
	กลุ่มที่ ๘ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐
๒	การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-
๓	การคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	๑๕	๑๕	๑๕	-
๔	การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นและหน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น ดังนี้ ๔.๑ นักวิจัยดีเด่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์ ๔.๑.๑ ด้านการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก ๔.๑.๒ ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัย ๔.๑.๓ ด้านการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ ๔.๑.๔ ด้านการนำผลงานวิจัยและหรือผลงานสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์ ๔.๑.๕ นักวิจัยดีเด่นด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ๔.๑.๖ นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น ๔.๒ หน่วยงานบริหารงานวิจัยดีเด่น	๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑	๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑	๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑	(จากกองทุน พัฒนา บุคลากร) (สาขาละ ๑๐,๐๐๐) ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ (จากกองทุน เพื่อการวิจัย) ๑๐,๐๐๐
๕	การคัดเลือกเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมดีเด่น ดังนี้ ๕.๑ ด้านศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๑ สาขานุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๒ สาขาศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ๕.๑.๓ สาขาครูภูมิปัญญา ๕.๒ สาขาสีสิ่งแวดล้อม	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	(จากกองทุน พัฒนาบุคลากร) ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐
๖	การคัดเลือกผู้แต่งกายผ้าไทยดีเด่น สายวิชาการ สายสนับสนุน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	(จากกองทุน พัฒนา บุคลากร) ๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐

ลำดับ ที่	ประเภทบุคคล/หน่วยงานดีเด่น	ประจำปี ๒๕๖๘			
		จำนวน (คน/ หน่วยงาน)	ประเภทรางวัล		
			โล่	ประกาศ เกียรติคุณ	เงินสนับสนุน
๗	การคัดเลือกผู้มีบุคลิกภาพดี ดังนี้ สายวิชาการ สายสนับสนุน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐
๘	การคัดเลือกผู้มีสื่อการเรียนการสอนดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๙	การคัดเลือกเชิดชูเกียรตินักบริการวิชาการดีเด่น ดังนี้ ๙.๑ แบบให้เปล่า ๙.๒ แบบสร้างรายได้	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) - ๑๐,๐๐๐
๑๐	การคัดเลือกบุคคลที่คิดอย่างสร้างสรรค์ทำอย่างมืออาชีพ	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๑	การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านการจัดการความรู้ ดังนี้ ๑๑.๑ ประเภทวิชาการ ๑๑.๒ ประเภทส่งเสริมพัฒนาวิชาการ ๑๑.๓ ประเภทระบบสนับสนุน	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐
๑๒	การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น	๑	๑	๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐
๑๓	การคัดเลือกผู้มีนวัตกรรมดีเด่น สายวิชาการ สายสนับสนุน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐
๑๔	การคัดเลือกบุคลากรผู้ให้บริการดีเด่น “Star of Service Mind” ของ มหาวิทยาลัย ๑๔.๑ ประเภทหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ๑๔.๒ ประเภทหน่วยงานและวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ ๑๔.๓ ประเภทหน่วยงานสถาบัน สำนัก กองและศูนย์ (ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานอธิการบดี)	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	(จากกองทุนพัฒนา บุคลากร) ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐
	รวม	๗๖	๗๖	๗๖	๓๘๐,๐๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรทั้งหมด

**โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและ
ผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม/ประชุม	วัตถุประสงค์	จำนวน (ครั้ง)	จำนวนงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/ชื่อ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ การคัดเลือก เพื่อเสนอชื่อไปยัง กระทรวงศึกษาธิการ	๒	-	มกราคม ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๒	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำคุณประโยชน์	เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ การคัดเลือก เพื่อเข้ารับรางวัลในงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	-	มิถุนายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๓	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรับรางวัลบุคคลดีเด่น	เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ การคัดเลือก เพื่อเข้ารับรางวัลในงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	-	มิถุนายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
๔	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ ให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ การคัดเลือก เพื่อเข้ารับรางวัลในงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	๒	-	มิถุนายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล

๖.๒.๔ แผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรไว้เท่ากับ ๕ โครงการ/กิจกรรม

แผนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน/ร้อยละ)

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
๑. โครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร กองบริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	๑
๒. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร สายวิชาการ	โครงการ/กิจกรรม	๑
๓. โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	โครงการ/กิจกรรม	๑
๔. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	โครงการ/กิจกรรม	๑
๕. โครงการกีฬาปริ ราชมงคล	โครงการ/กิจกรรม	๑

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน	จำนวนงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติได้รับบำเหน็จ ความชอบ	เพื่อเป็นการถวายพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว และเป็นเกียรติแก่ผู้ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราช อัฐิยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งกฎ ไทย ประจำปี	จำนวนทั้งหมด ๗๕ คน	๕๖,๘๑๐ บาท	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘ ณ มท.พระนคร	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
๒	โครงการกีฬาปรีชาวมงคล	เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์สุขภาพที่ดีของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในกลุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยอาศัยกีฬา เป็นสื่อ	จำนวนทั้งหมด ๔๔ คน	๔๔,๐๐๐ บาท	ในช่วงเดือน มิ.ย. - ก.ค. ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ
๓	โครงการกีฬามหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย	เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์สุขภาพที่ดีของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรต่างมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นการ ประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยโดยอาศัยกีฬาเป็นสื่อ	จำนวนทั้งหมด ๓๐ คน	๑,๑๗๔,๗๐๐ บาท	ในช่วงเดือน พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ
๔	โครงการสนับสนุนเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากร มีพฤติกรรมในการสร้างเสริมสุขภาพดี ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ให้บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการดูแล สุขภาพร่วมกัน และสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมสร้าง สุขภาพที่ดีในที่ทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจและ สร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด ๔๑๕ คน	๒๐๐,๐๐๐ บาท	ในช่วงเดือน กันยายน ๒๕๖๘	งานสวัสดิการ

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัดโครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑	โครงการ กิจกรรมยก ย่องเชิดชู เกียรติผู้ได้รับ บำเหน็จ ความชอบ	เพื่อเป็นการถวายพระ เกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเป็น เกียรติแก่ผู้ได้รับ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อัน เป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราช อิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศ ยิ่งมงกุฎไทย ประจำปี		๑๗,๖๒๕	๓๙,๑๘๕	๕๖,๘๑๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๗๕ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ได้รับ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยา ภรณ์ จำนวน ๓๐ คน - ผู้บริหาร และ หัวหน้าหน่วยงาน จำนวน ๒๐ คน - คณะกรรมการ ดำเนินโครงการ จำนวน ๒๐ คน - เจ้าหน้าที่ดูแล สถานที่/พนักงาน ขับรถยนต์ จำนวน ๔ คน	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘ ณ มทร. พระนคร
๒.	โครงการ กีฬาปริ ราช มงคล	เพื่อส่งเสริมการสร้างเสริม สุขภาพที่ดีของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างบุคลากรในกลุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลโดยอาศัยกีฬา เป็นสื่อ	๗,๐๐๐	๓๗๒,๘๔๐	๖๔,๑๖๐	๔๔๔,๐๐๐	บาท	จำนวนทั้งหมด ๔๔ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของ มหาวิทยาลัย จำนวน ๔๐ คน - พนักงานขับรถ ๔ คน	ในช่วงเดือน มิ.ย. - ก.ค. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ความ สำคัญ	ผลผลิต / ชื่อ โครงการ	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	จำแนกงบประมาณตามค่าใช้จ่าย					เป้าหมายการดำเนินงาน	
			ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม (บาท)	หน่วย นับ	จำนวน	วันที่ ดำเนินการ จัด โครงการ
ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๓.	โครงการกีฬา บุคลากร มหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย	เพื่อส่งเสริมการสร้าง เสริมสุขภาพที่ดีของ บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย สร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรต่าง มหาวิทยาลัย และเพื่อ เป็นการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยโดยอาศัย กีฬาเป็นสื่อ		๑,๐๗๔,๗๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๗๔,๗๐๐	บาท	จำนวน ทั้งหมด ๙๐ คน - กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร ของ มหาวิทยาลัย จำนวน ๘๕ คน - พนักงานขับ รถ ๕ คน	ในช่วง เดือน พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๘
๔.	โครงการ สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ เสริมสร้างสุข ภาวะที่ดีใน การปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ความรู้ด้านการดูแล สุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ส่งเสริม สุขภาพให้บุคลากร มี พฤติกรรมในการ สร้างเสริมสุขภาพดีทั้ง ทางร่างกาย และจิตใจ ให้บุคลากรได้มีโอกา สแลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ด้านการ ดูแลสุขภาพร่วมกัน และสร้างเครือข่ายใน การเสริมสร้างสุขภาพ ที่ดีในที่ทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน	๑๕,๗๐๐	๑๘๑,๖๐๐	๒,๗๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บาท	จำนวน บุคลากรของ มหาวิทยาลัย ทั้งหมด ๔๙๕ คน ผู้เข้าร่วม โครงการ ๗ คน	ในช่วง เดือน กันยายน ๒๕๖๘

๖.๒.๕ แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร ไว้เท่ากับ ๑๑ ระบบ

แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (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 (e-saraban)	ระบบ	๑
๑๐. ระบบปฏิทินกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (e-calendar rmutp)	ระบบ	๑
๑๑. ระบบพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (idp-rmutp)	ระบบ	๑
รวม	ระบบ	๑๑

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

สูตรการคิดคำนวณ จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ขั้นตอน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	จำนวน (ทุน)	จำนวนงบ. (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการบริหารระบบงาน BPM และ HRM	๑. บำรุงรักษาระบบงานการวางแผน และการบริหารงบประมาณ (BPM) และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ให้มีความเสถียรภาพ พร้อมใช้งาน ๒. ให้บุคลากรใช้งานระบบได้สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	๒๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
๒	การให้เงินรางวัลประจำปี	เป็นขวัญเป็นกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้มีการพัฒนาตนเอง และมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัล จำนวน ๑๓๔ ราย	๑. ผู้ที่มีประณิการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับ ดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐) ให้ได้รับเงินรางวัลเป็นจำนวน ๒,๕๐๐ บาท ๒. ผู้ที่มีประณิการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับ ดี (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙.๙๙) ให้ได้รับเงินรางวัลเป็นจำนวน ๑,๕๐๐ บาท	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๗	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
๓	ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ เช่น การจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ การจัดทำหนังสือ รับรองการทำงานของบุคลากร การจัดทำบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดทำคำสั่งการได้รับเงินประจำ ตำแหน่งทางบริหาร/ทางวิชาการ การขออนุญาตการลา ไปต่างประเทศ การลาของผู้นิเทศมหาวิทยาลัย	เพื่อดำเนินการตามประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ของมหาวิทยาลัย	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ
๔	การขอรับบำเหน็จบำนาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญ ให้แก่ผู้รับบำนาญ ผู้รับ บำเหน็จบำนาญรายเดือน และผู้ที่มีภาระการ ประจำปีงบประมาณ	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
ลำดับ ที่	แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนในแต่ละด้าน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สูตรการคิดคำนวณ
				หน่วยนับ	ร้อยละ	
๑.	ด้านวางแผนจัดสรร อัตรากำลัง	๑.๑ แผนการบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละของอัตรากำลัง จัดสรรตามแผนการจัดสรร อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๔๐ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังที่จัดสรรให้หน่วยงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอัตรากำลังตามแผนการจัดสรรอัตรากำลัง}}$
๒.	ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	๒.๑ แผนการสรรหา คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักและ วิทยาลัย	ร้อยละของตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก ที่ดำเนินการสรรหา	๓ (ตำแหน่ง)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ดำเนินการสรรหา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
		๒.๒ แผนการสรรหา บุคลากร	ร้อยละของจำนวนตำแหน่ง ที่ดำเนินการสรรหา	๒๓๙ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาตามแผน}}$
๓.	ด้านบรรจุการจ้างและ แต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ แผนการบรรจุ และจ้างบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและการจ้าง	๓๒ (คน)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้าง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและการจ้างตามแผน}}$
		๓.๒ แผนการแต่งตั้ง ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	๒๓๙ (คน)	๕๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร}}$
๔.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	*๔.๑ แผนพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	๑ (คน) จะมีการ เปิดรับ สมัครอีก ครั้งในปี ๒๕๖๘	๕๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามแผน}}$
		*๔.๒ แผนพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	๑๙๐ (คน)	๓๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$
		*๔.๓ แผนพัฒนา บุคลากร (ศึกษาต่อ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - แผนพัฒนาอาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๙๖ (คน)	๓๐	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด}}$
		๔.๔ แผนพัฒนา บุคลากรด้านอาชีพ (ฝึกอบรมและดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านอาชีพ หมายเหตุ : โดย กำหนดให้บุคลากร ๑ คน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ ๑ ปี - บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	๑,๑๒๘ (คน) ๔๙๖ (คน) ๖๓๒ (คน)	๘๕	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอาชีพ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ต่อ)

ตารางสรุปของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
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 (ผู้ได้รับทุน)	๙๒๒ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ถูกประเมินการปฏิบัติงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทั้งหมด}}$
		๕.๒. แผนการเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทนและ ค่าจ้างข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ เลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และค่าจ้าง *หมายเหตุ : ไม่นับรวม บุคลากรที่ลาไปศึกษาต่อ (ผู้ได้รับทุน)	๙๒๒ (คน)	๙๕	$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนและค่าจ้าง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ได้รับการประเมินทั้งหมด}}$
๖.	ด้านการให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ	๖.๑ แผนการ ดำเนินการร้องเรียน จรรยาบรรณ	จำนวนเรื่องร้องเรียน จรรยาบรรณ	ไม่เกิน ๒ (เรื่อง)	-	หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครกำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เรื่อง
	- การสร้างขวัญกำลังใจ	๖.๒ แผนการให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับเงินรางวัลประจำปี	๑๙๔ (คน)	๗๐	$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัลประจำปี} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด}}$
		๖.๓ แผนการจัด สวัสดิการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการ กองทุน สวัสดิการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล พระนคร	๑,๑๒๘ (คน)	๑๐๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการกองทุนสวัสดิการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
		๖.๔ แผนการ คัดเลือกบุคคลดีเด่น และผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้ที่ได้รับรางวัล บุคคลดีเด่นและผู้ทำ คุณประโยชน์ให้แก่ มหาวิทยาลัย	๗๖ (รางวัล)	๘๐	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับผู้ที่ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ ให้แก่มหาวิทยาลัย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนรางวัลทั้งหมด}}$
		๖.๕ แผนการ พัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๕ (โครงการ/ กิจกรรม)	-	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ
		๖.๖ แผนการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	จำนวนระบบที่ได้รับ การพัฒนา	๑๑ (ระบบ)	-	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา
รวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๑๘ แผน และ ๑๘ ตัวชี้วัด						

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เมื่อดำเนินการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัย จึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของ ผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้



๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘



๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จ ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การประเมินผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินผล ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยประเมินจากสูตรการคิดคำนวณของแต่ละ ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ๒) การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนไว้ร้อยละ ๘๐

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



๕.๓ การรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘
- ๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๘

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๖๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารจัดการและการดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องและ
เป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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

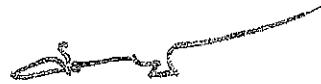
๑. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๒. กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับนโยบายและแนวทาง
รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๔. พิจารณาแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย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

/หน้าที่...

หน้าที่

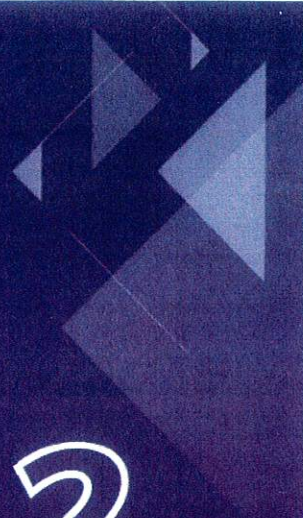
๖. ประสานงานการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๗. กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๘. สรุปรายงานการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
๙. รายงานผลการดำเนินงานของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



2025

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร