# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
# มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
# ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

โดย

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

# คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา ๔ ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล เป้าประสงค์ ๑.๑ คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัย และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อ ขับเคลื่อนต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในขมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **คำนำ** | |
| **สารบัญ** | |
| **บทสรุปผู้บริหาร** | |
| **บทที่ 1 บทนำ** | |
| หลักการและเหตุผล | 1 |
| วัตถุประสงค์ | 1 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 1 |
| กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 2 |
| กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 2 |
| แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 3 |
| **บทที่ 2 การวิเคราะห์องค์กร** | |
| ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 4 |
| วิสัยทัศน์ | 4 |
| ปรัชญา | 4 |
| ปณิธาน | 4 |
| อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ | 4 |
| พันธกิจ | 4 |
| ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร | 5 |
| ตารางที่ 1 จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561-2564 | 6 |
| ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร | 8 |
| ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร | 9 |
| ตารางที่ 4 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด | 10 |
| ตารางที่ 5 จำนวนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ | 12 |
| ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 | 13 |
| การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS | 14 |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน | 14 |
| การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก | 15 |

# สารบัญ

หน้า


| | | |
|---|---|---|
| | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) | 15 |
| | การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS | 16 |
| | ผลการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix | 17 |
| **บทที่ 3** | **แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร** | |
| | ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | 19 |
| | แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 22 |
| **บทที่ 4** | **การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ** | |
| | การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ | 41 |
| **บทที่ 5** | **การติดตามและประเมินผล** | 59 |
| **ภาคผนวก** | | |

# บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อเป็นสถาบันการศึกษา ที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีคุณภาพระดับสากล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา นำไปสู่ การบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างอาชีพอย่างมีคุณภาพ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เพื่อสัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) เน้นหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธานมุ่งมั่น เป็นผู้นำการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการ พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ คู่คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล ประกอบกับ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ ทิศทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ๒ ประเด็น สำหรับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล**

**เป้าประสงค์ที่ ๑.๑** คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมี ทักษะวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การสอน)

**การวัดผลสำเร็จเชิงกลยุทธ์**

๑) ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล

๒) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

๓) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ**

**เป้าประสงค์ที่ ๒.๑** มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน) การ

**วัดผลสำเร็จเชิงกลยุทธ์**

๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ

๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัล

โดยแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ/แผนงาน ที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

# บทที่ ๑
# บทนำ

**หลักการและเหตุผล**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีจิตใจมีอารมณ์ มีสติปัญญา มีความรู้สึก มีความสามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลราคาเพิ่มได้ โดยคุณสามารถเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ จึงนับได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กรซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรและผลักดันองค์กรให้บรรลุผลตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้นองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพยังส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการแข่งขันเช่นปัจจุบันนี้ทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดำเนินการสนับสนุนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการของ มหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

๓) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อวิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑) มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

๒) มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๔) มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการรายปี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลพระนคร และสอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกันกับแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทาขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สาหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงานที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

**กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว และตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน

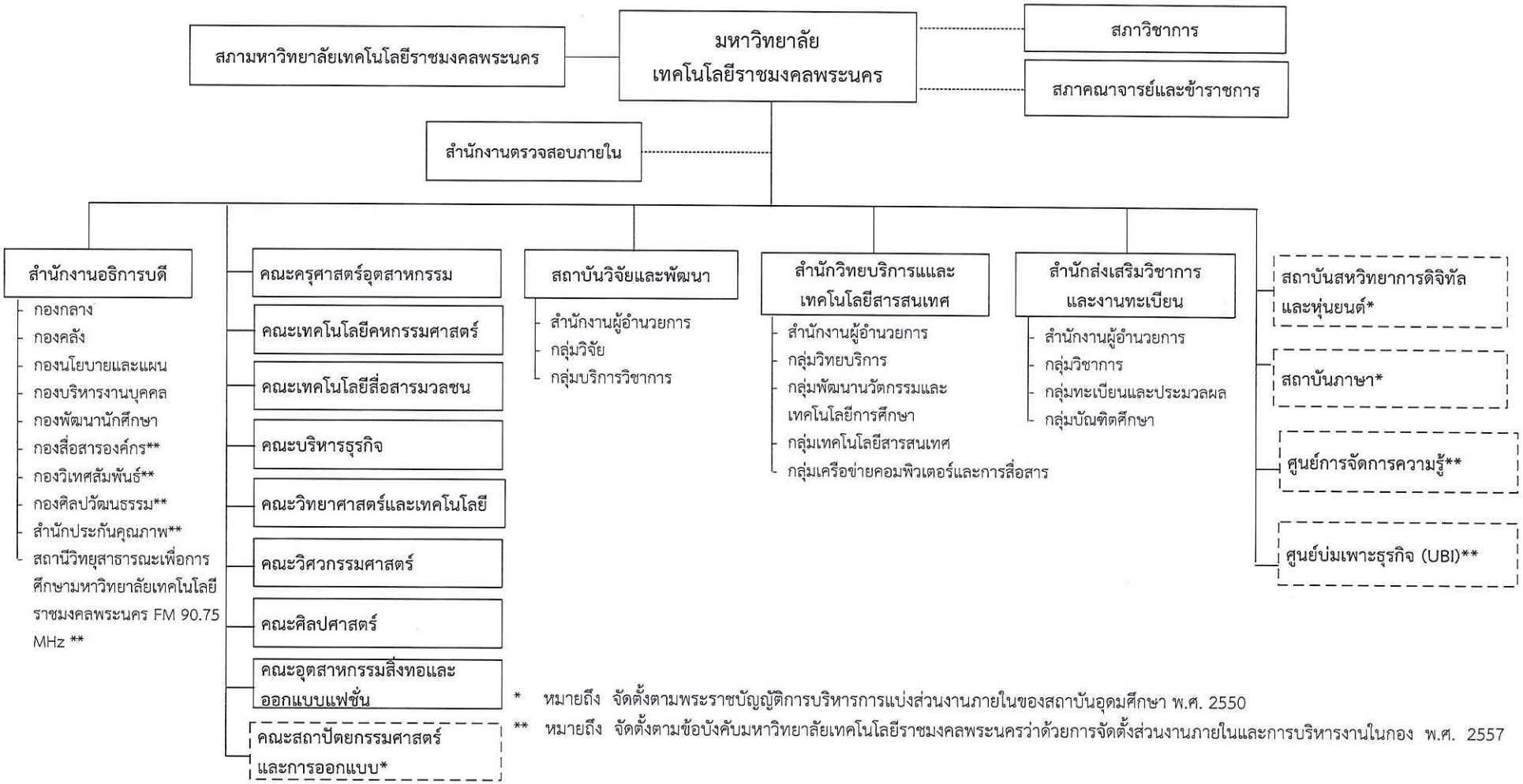
๔. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทาเป็นโครงการ/กิจกรรมไปยังคณะ สานัก/สถาบัน

๕. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน

๖. จัดทำรายงานผลแผน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ดาเนินงานได้ตามแผน

๗. รายงานให้ผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




* หมายถึง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารการแบ่งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550

** หมายถึง จัดตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานภายในและการบริหารงานในกอง พ.ศ. 2557

# บทที่ ๒
# การวิเคราะห์องค์กร

**ทิศทางองค์กรของมหาวิทยาลัยวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

**วิสัยทัศน์ (Vision)**

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

**ปรัชญา (Philosophy)**

สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่โลกอาชีพ (RMUTP produces technological specialists with their decencies to serve diverse career.)

**ปณิธาน (Determination)**

R M U T P

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

**อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTP Identity)**

**พันธกิจ (Mission)**

มหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งผลิตบัณฑิตเป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคมด้านบริการวิชาการ อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

**ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร**

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทาง การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทางานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดาเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษากับบุคลากร เป็นต้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๔๒ คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน ๕๕๖ คน และสายสนับสนุน จำนวน ๖๘๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ) ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ข้อมูลจำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๒) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

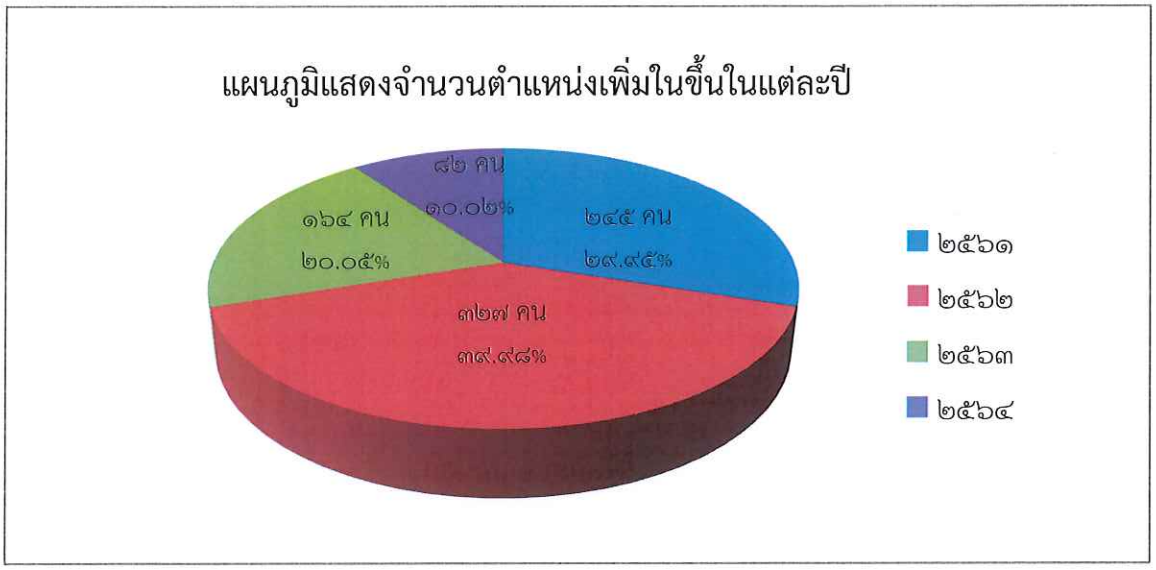
๓) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยที่สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา

๔) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

๕) ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

ตารางที่ ๑ จำนวนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | จำนวนอัตรากำลัง | ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เพิ่มขึ้นในปี | | | |
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ |
| ๑ | สำนักงานตรวจสอบภายใน | ๘ | ๒ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒ | สำนักงานอธิการบดี | ๘ | ๒ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓ | กองกลาง | ๒๙ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| ๔ | กองคลัง | ๕๔ | ๑๖ | ๒๒ | ๑๑ | ๕ |
| ๕ | กองนโยบายและแผน | ๓๘ | ๑๑ | ๑๕ | ๘ | ๔ |
| ๖ | กองบริหารงานบุคคล | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๗ | กองพัฒนานักศึกษา | ๓๖ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๘ | กองวิเทศสัมพันธ์ | ๑๐ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๙ | กองสื่อสารองค์กร | ๒๐ | ๖ | ๘ | ๔ | ๒ |
| ๑๐ | กองศิลปวัฒนธรรม | ๑๑ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๑ | สำนักประกันคุณภาพ | ๑๐ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๒ | สถานีวิทยุฯ | ๙ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๓ | สถาบันวิจัยและพัฒนา | ๔๐ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๑๔ | สำนักวิทยบริการฯ | ๘๐ | ๒๔ | ๓๒ | ๑๖ | ๘ |
| ๑๕ | สำนักส่งเสริมวิชาการฯ | ๔๒ | ๑๓ | ๑๗ | ๘ | ๔ |
| ๑๖ | สถาบันภาษา | ๑๓ | ๔ | ๕ | ๓ | ๑ |
| ๑๗ | สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลฯ | ๑๕ | ๕ | ๖ | ๓ | ๒ |
| ๑๘ | ศูนย์การจัดการความรู้ | ๗ | ๒ | ๓ | ๑ | ๑ |
| ๑๙ | ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ | ๖ | ๒ | ๒ | ๑ | ๑ |
| ๒๐ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๒๑ | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๒๒ | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ๓๕ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๒๓ | คณะบริหารธุรกิจ | ๔๕ | ๑๔ | ๑๘ | ๙ | ๕ |
| ๒๔ | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๓๐ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| ๒๕ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๔๕ | ๑๔ | ๑๘ | ๙ | ๕ |
| ๒๖ | คณะศิลปศาสตร์ | ๓๘ | ๑๑ | ๑๕ | ๘ | ๔ |
| ๒๗ | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ | ๓๕ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๒๘ | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ | ๓๑ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| รวม | | ๘๑๘ | ๒๔๕ | ๓๒๗ | ๑๖๔ | ๘๒ |
| คิดเป็นร้อยละ | | ๑๐๐ | ๒๙.๙๕ | ๓๙.๙๘ | ๒๐.๐๕ | ๑๐.๐๒ |




สัดส่วนขอข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ จำนวน ๘๑๘ อัตรา จำแนกตามความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒๔๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๕

๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓๒๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๘

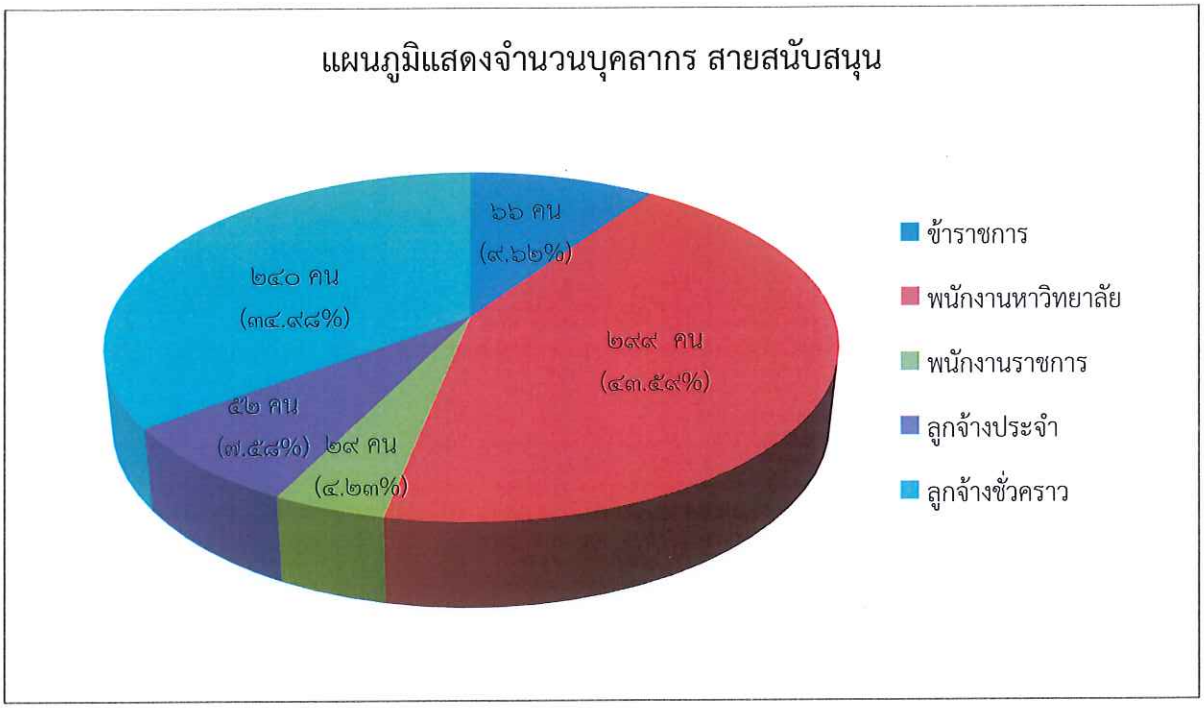
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๖๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๕

๔. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๘๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๒

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

| หน่วยงาน | ประเภทบุคลากร | | | | | รวมทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๒ | ๑๐ | ๑ | ๗ | ๑๐ | ๓๐ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๕ | ๑๕ | ๓ | ๗ | ๒๖ | ๕๖ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | - | ๑๔ | ๑ | ๓ | ๙ | ๒๗ |
| คณะบริหารธุรกิจ | ๔ | ๒๑ | ๑ | ๑๑ | ๓๗ | ๗๔ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๓ | ๑๖ | - | ๒ | ๑๐ | ๓๑ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๓ | ๑๕ | ๔ | ๑๐ | ๓๒ | ๖๔ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๒ | ๑๒ | ๒ | ๒ | ๑๐ | ๒๘ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ | ๔ | ๑๓ | - | ๑ | ๙ | ๒๗ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ | ๑ | ๑๑ | ๔ | ๑ | ๗ | ๒๔ |
| สถาบันวิจัยและพัฒนา | ๑ | ๑๒ | ๑ | - | ๖ | ๒๐ |
| สำนักวิทยบริการฯ | ๕ | ๓๐ | ๒ | - | ๒๗ | ๖๔ |
| สำนักส่งเสริมวิชาการฯ | ๕ | ๑๕ | ๑ | ๒ | ๙ | ๓๒ |
| สถาบันภาษา | - | - | - | - | ๓ | ๓ |
| สำนักงานอธิการบดี | - | ๓ | - | - | - | ๓ |
| กองกลาง | ๗ | ๑๑ | ๓ | ๑ | ๑๕ | ๓๗ |
| กองคลัง | ๖ | ๒๕ | ๓ | ๑ | ๒ | ๓๗ |
| กองนโยบายและแผน | ๔ | ๑๕ | - | ๒ | ๑ | ๒๒ |
| กองบริหารงานบุคคล | ๘ | ๑๙ | ๒ | ๑ | - | ๓๐ |
| กองพัฒนานักศึกษา | ๒ | ๑๕ | ๑ | ๑ | ๕ | ๒๔ |
| กองวิเทศสัมพันธ์ | - | ๕ | - | - | ๒ | ๗ |
| กองสื่อสารองค์กร | - | ๔ | - | - | ๘ | ๑๒ |
| กองศิลปวัฒนธรรม | - | ๔ | - | - | ๕ | ๙ |
| สำนักงานตรวจสอบภายใน | ๓ | ๔ | - | - | - | ๗ |
| สำนักประกันคุณภาพ | - | ๖ | - | - | - | ๖ |
| ศูนย์การจัดการความรู้ | ๑ | ๒ | - | - | ๑ | ๔ |
| สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา | - | ๒ | - | - | ๓ | ๕ |
| ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ | - | - | - | - | ๓ | ๓ |
| **รวมทั้งหมด** | **๖๖** | **๒๙๙** | **๒๙** | **๕๒** | **๒๔๐** | **๖๘๖** |
| **คิดเป็นร้อยละ** | **๙.๖๒** | **๔๓.๕๙** | **๔.๒๓** | **๗.๕๘** | **๓๔.๙๘** | **๑๐๐** |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

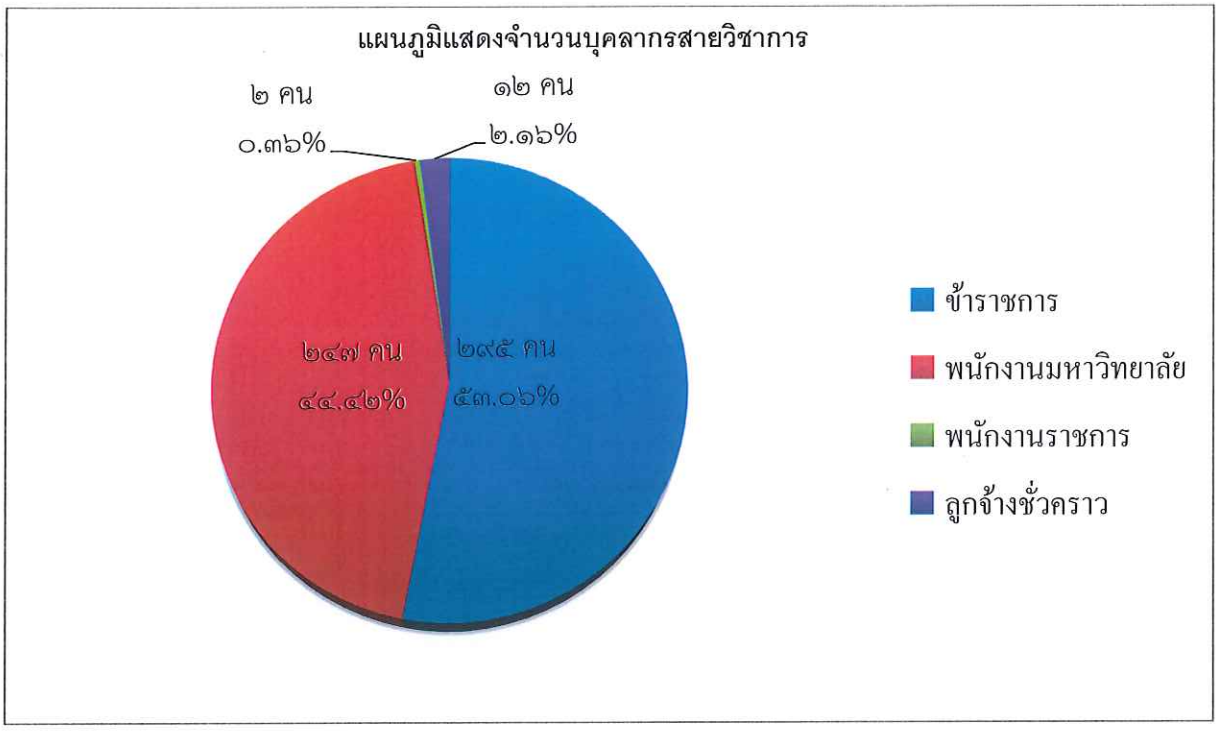



สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๖๘๖ คน เป็น ข้าราชการ ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๙ พนักงานราชการ ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๓ ลูกจ้างประจำ ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘ และลูกจ้างชั่วคราว ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๘

**ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร**

| หน่วยงาน | ประเภทบุคลากร | | | | รวมทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|---|
| | ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๒๑ | ๑๕ | ๑ | - | ๓๗ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๓๒ | ๓๖ | - | ๔ | ๗๒ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ๘ | ๒๐ | - | ๑ | ๒๙ |
| คณะบริหารธุรกิจ | ๕๖ | ๓๐ | - | ๓ | ๘๙ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๓๙ | ๒๗ | - | - | ๖๖ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๗๖ | ๔๑ | - | ๑ | ๑๑๘ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๔๖ | ๓๙ | ๑ | ๓ | ๘๙ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น | ๑๓ | ๑๗ | - | - | ๓๐ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ | ๔ | ๒๒ | - | - | ๒๖ |
| **รวมทั้งหมด** | **๒๙๕** | **๒๔๗** | **๒** | **๑๒** | **๕๕๖** |
| **คิดเป็นร้อยละ** | **๕๓.๐๖** | **๔๔.๔๒** | **๐.๓๖** | **๒.๑๖** | **๑๐๐** |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

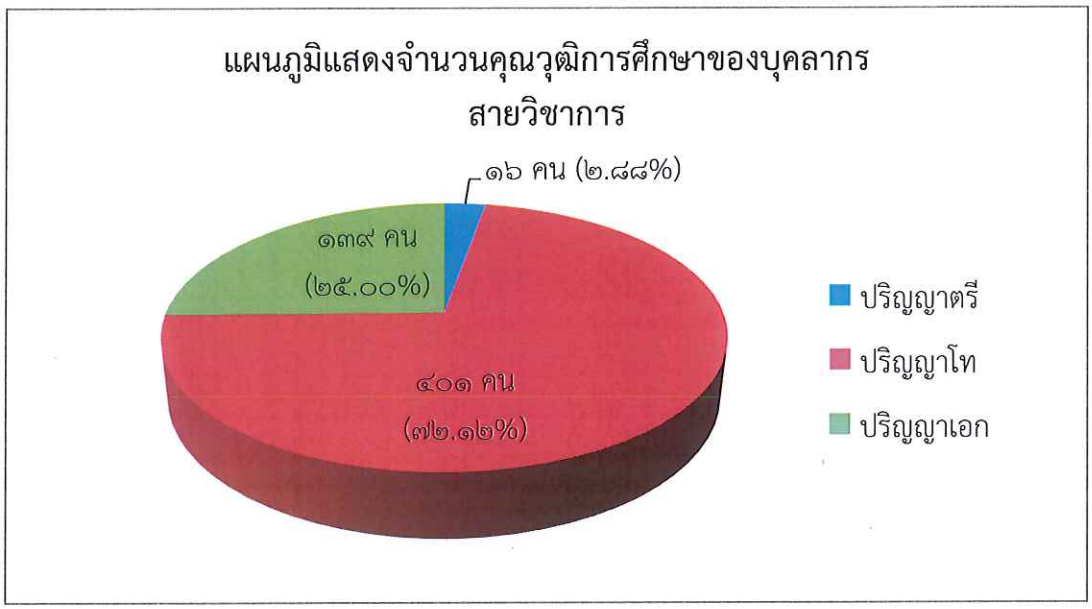



สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร จำนวน ๕๕๖ คน เป็น ข้าราชการ ๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๒ พนักงานราชการ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๖ และลูกจ้างชั่วคราว ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๖

**ตารางที่ ๔ จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด**

| หน่วยงาน | คุณวุฒิ | | | รวมทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|
| | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๓ | ๒๗ | ๘ | ๓๘ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๔ | ๖๐ | ๘ | ๗๒ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | - | ๒๑ | ๗ | ๒๘ |
| คณะบริหารธุรกิจ | - | ๖๙ | ๒๐ | ๘๙ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | ๔๑ | ๒๕ | ๖๖ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๖ | ๗๗ | ๓๕ | ๑๑๘ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๒ | ๖๖ | ๒๑ | ๘๙ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น | ๑ | ๒๑ | ๘ | ๓๐ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ | - | ๑๙ | ๗ | ๒๖ |
| **รวมทั้งหมด** | **๑๖** | **๔๐๑** | **๑๓๙** | **๕๕๖** |
| **คิดเป็นร้อยละ** | **๒.๘๘** | **๗๒.๑๒** | **๒๕.๐๐** | **๑๐๐** |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

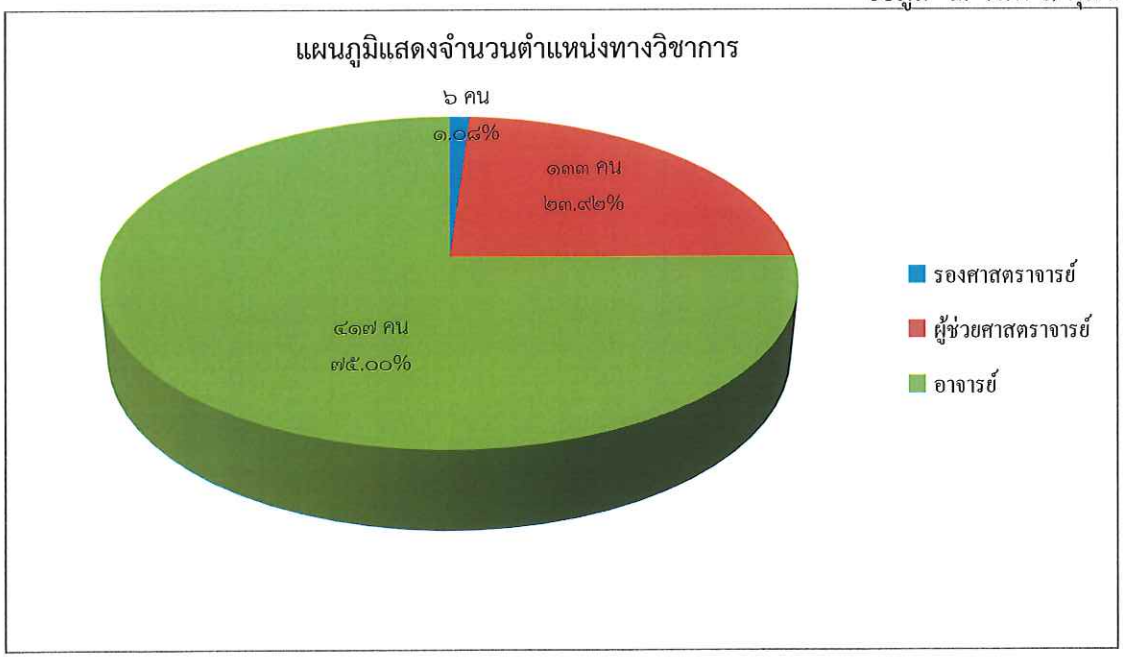



สัดส่วนสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๘ ระดับปริญญาโท ๔๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๒ และระดับปริญญาเอก ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

ตารางที่ ๕ จำนวนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| หน่วยงาน | ตำแหน่งวิชาการ | | | รวมทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|
| | รองศาสตราจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | อาจารย์ | |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | - | ๘ | ๒๙ | ๓๗ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๒ | ๑๘ | ๕๒ | ๗๒ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ๑ | ๒ | ๒๖ | ๒๙ |
| คณะบริหารธุรกิจ | - | ๒๖ | ๖๓ | ๘๙ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | ๒๑ | ๔๕ | ๖๖ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๒ | ๒๙ | ๘๗ | ๑๑๘ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๑ | ๒๐ | ๖๘ | ๘๙ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น | - | ๖ | ๒๔ | ๓๐ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ | - | ๓ | ๒๓ | ๒๖ |
| **รวมทั้งหมด** | ๖ | ๑๓๓ | ๔๑๗ | ๕๕๖ |
| **คิดเป็นร้อยละ** | ๑.๐๘ | ๒๓.๙๒ | ๗๕.๐๐ | ๑๐๐ |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

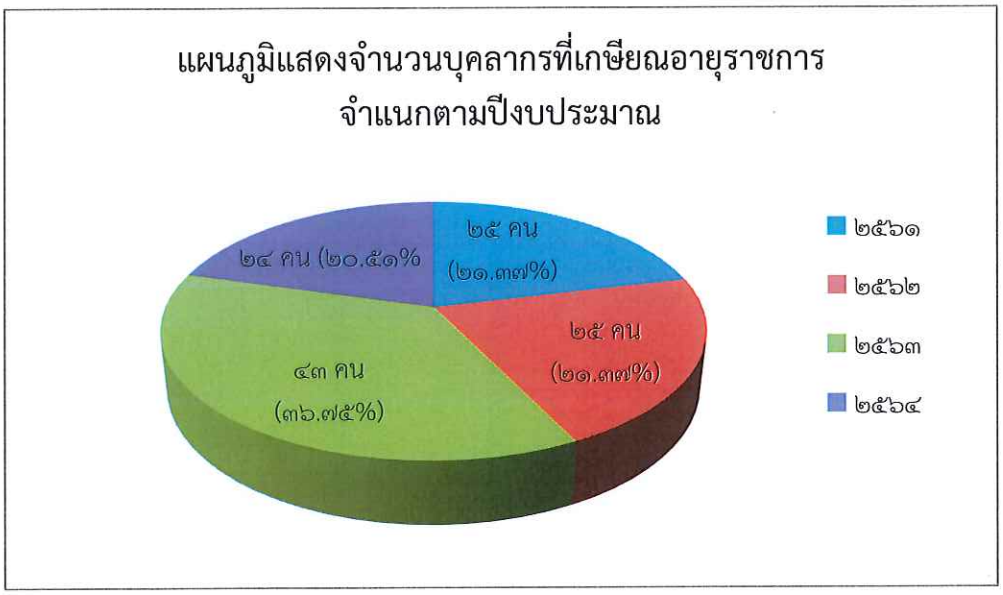



สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕๕๖ คน รองศาสตราจารย์ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๒ และอาจารย์ ๔๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

ตารางที่ ๖ จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

| ประเภทบุคลากร | ปีที่เกษียณ (ปีงบประมาณ) | | | | รวมทั้งหมด |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | ๒๔ | ๑๘ | ๒๙ | ๒๑ | ๙๒ |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๓ |
| พนักงานราชการ | - | - | ๑ | - | ๑ |
| ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๖ | ๑๒ | ๒ | ๒๑ |
| **รวมทั้งหมด** | **๒๕** | **๒๕** | **๔๓** | **๒๔** | **๑๑๗** |
| **คิดเป็นร้อยละ** | **๒๑.๓๗** | **๒๑.๓๗** | **๓๖.๗๕** | **๒๐.๕๑** | **๑๐๐** |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐




สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ จำแนกตามปีงบประมาณ

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๗
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๗
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๕
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๑

**การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS**

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดย การวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดาเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สานักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จาเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนาแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดาเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดาเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของมหาวิทยาลัย ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งของมหาวิทยาลัย และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทาง สภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มีน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้ง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน**

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถ ภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการ ประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งขององค์กร
- จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (W-Weanesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ ที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัยว่าปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของมหาวิทยาลัยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

**การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก**

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อม ทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย
- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัยปัจจัยใดที่สามารถก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระทบดังกล่าวได้

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ ๙

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)**

| จุดแข็ง (S) | จุดอ่อน (W) |
|---|---|
| S1 บุคลากรมีศักยภาพสูงตรงตามภาระงาน | W1 บุคลากรบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี |
| S2 มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน | W2 บุคลากรขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ |
| S3 มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ | W3 บุคลากรบางส่วนขาดการใฝ่รู้เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน |
| S4 สามารถบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดอย่างคุ้มค่า | W4 หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนมากถูกกำหนดโดยองค์กรกลาง |
| S5 มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย | W5 มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ |
| S6 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น | |
| S7 บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | |
| S8 มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ | |
| S9 มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเพียงพอ | |

| โอกาส (O) | อุปสรรค (T) |
|---|---|
| O1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อภาระงานที่ปฏิบัติ และให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี | T1 หน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ บางส่วนไม่ปฏิบัติ หรือไม่เข้าใจตามเกณฑ์ที่กำหนด |
| O2 ภาระงานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย | T2 บทบัญญัติในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลบางประการไม่เหมาะสมกับสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน |
| O3 มีบุคลากรและหน่วยงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง | T3 การติดต่อประสานงานบางหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนองและแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน |
| O4 ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย | T4 ขาดผู้บริหารมืออาชีพ |
| O5 Digital University | T5 มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคล |
| O6 นโยบายภาครัฐสนับสนุนด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทำให้การทำงานคล่องตัว | |

**การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS**

จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จากนั้นจะกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ดังตารางข้างล่าง

ผลการวิเคราะห์ประเด็นยุทศาสตร์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

| ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก | จุดแข็ง (S)<br>S1 บุคลากรมีศักยภาพสูง ตรงตามภาระงาน<br>S2 มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน<br>S3 มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ<br>S4 สามารถบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดอย่างคุ้มค่า<br>S5 มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย<br>S6 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น<br>S7 บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน<br>S8 มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ<br>S9 มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเพียงพอ | จุดอ่อน (w)<br>W1 บุคลากรบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี<br>W2 บุคลากรขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ<br>W3 บุคลากรบางส่วนขาดการใฝ่รู้เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน<br>W4 หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนมากถูกกำหนดโดยองค์กรกลาง W5 มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ |
|---|---|---|
| โอกาส (O)<br>O1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อภาระงานที่ปฏิบัติและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี<br>O2 ภาระงานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย<br>O3 มีบุคลากรและหน่วยงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง<br>O4 ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย<br>O5 Digital University<br>O6.นโยบายภาครัฐสนับสนุนด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทำให้การทำงานคล่องตัว<br>O7 นโยบายภาครัฐสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร | กลยุทธ์ SO<br>(S1 O3) ส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง<br>(S2 O1) ส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่าย<br>(S9 O7) ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพแข็งแรง | กลยุทธ์ WO<br>(W1 O5) พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี<br>(W2 O4) พัฒนาบุคลากรด้านภาษาอังกฤษ<br>(W3 O2) พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ<br>(W4 O6) เตรียมความพร้อมด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดองค์กรในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ<br>(W5 O6) พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล |

| | | |
|---|---|---|
| **อุปสรรค** (T)<br>T1 หน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ บางส่วนไม่ปฏิบัติหรือไม่เข้าใจตามเกณฑ์ที่กำหนด<br>T2 บทบัญญัติในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลบางประการไม่เหมาะสมกับสถานภาพในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน<br>T3 การติดต่อประสานงานบางหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนองและแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน<br>T4 ขาดผู้บริหารมืออาชีพ<br>T5 มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคล | **กลยุทธ์ ST**<br>(S8 T1) พัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การบริหารงานบุคคล<br>(S8 T4) พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ | **กลยุทธ์ WT**<br>(W3 T5) พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของการบริหารงานบุคคล |

# บทที่ ๓
# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔
# มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ข้อมูลพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เป้าประสงค์ และและการแปลงยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนา และดำเนินงาน กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้งบริบทของมหาวิทยาลัยจึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ไว้ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล**

**เป้าประสงค์ที่ ๑.๑** คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (การพัฒนาองค์กร หรือ การพัฒนา การจัดการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ผู้สอนมี ทักษะวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การสอน)

**ตัวชี้วัด** : ๑.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| ๑.กำหนดลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย<br>๒. พัฒนาคณาจารย์ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอน โดยสนับสนุนคณาจารย์ที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนดีเด่นให้เป็นอาจารย์ต้นแบบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ<br>๓. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอนที่ทันสมัย | ๑. จัดทำลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง<br>๒. การพัฒนาอาจารย์ให้มีลักษณะเป็นอาจารย์ที่พึงประสงค์<br>๓. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการทำงานของอาจารย์<br>๔. กิจกรรมพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ<br>๕. พัฒนาระบบประเมินอาจารย์ต้นแบบ<br>๖. โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอน<br>๗. พัฒนาระบบ Education Technology<br>๘. พัฒนาระบบ Online Classroom<br>๙. พัฒนาระบบ Education Technology |

**ตัวชี้วัด** : ๑.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ | ๑. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์<br>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน |

**ตัวชี้วัด** : ๑.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | ๑. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>๓. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ**

**เป้าประสงค์ที่ ๒.๑** มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนาองค์กร หรือ พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาจิต สาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)

**ตัวชี้วัด :** ๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย | ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)<br>๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือกประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง<br>๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล |

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| | ๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล<br>๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน<br>๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร |

**ตัวชี้วัด** : ๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ |
|---|---|
| พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย | ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)<br>๒. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง<br>๓. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล<br>๔. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล<br>๕. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน<br>๖. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2564

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัดด้านการบริหาร ระยะ 5 ปี (ตามเล่มพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 12) | ค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ปี งปม. พ.ศ.2561 | ปี งปม. พ.ศ.2562 | ปี งปม. พ.ศ.2563 | ปี งปม. พ.ศ.2564 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา | 1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล | 40 | 50 | 60 | 70 |
| | | 1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก | 20 | 22 | 24 | 26 |
| | | 1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ | 25 | 25 | 30 | 30 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ | 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 2.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ<br>- สายวิชาการ<br>- สายสนับสนุน | 60 | 70 | 80 | 85 |
| | | 2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัล<br>- สายสนับสนุน | 50 | 50 | 60 | 70 |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล | 1. จัดทำลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง<br>2. การพัฒนาอาจารย์ให้มีลักษณะเป็นอาจารย์ที่พึงประสงค์<br>3. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการทำงานของอาจารย์<br>4. กิจกรรมพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ<br>5. พัฒนาระบบประเมินอาจารย์ต้นแบบ<br>6. โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอน<br>7. พัฒนาระบบ Education Technology<br>8. พัฒนาระบบ Online Classroom<br>9. พัฒนาระบบ Education Technology | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา | 1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12(พ.ศ.2560-2564) | 1. โครงการจัดทำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ มทร.พระนคร<br>2. โครงการพัฒนาอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย<br>3) โครงการพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัล | ร้อยละ | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล (ต่อ) | 10. พัฒนาระบบผู้ช่วยสอน (Teaching Assistant : TA) โดยพัฒนาระบบรับสมัครและคัดเลือกผู้ช่วยสอน รวมทั้งกำหนดภาระงานและค่าตอบแทนผู้ช่วยสอน | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12(พ.ศ.2560-2564) | 1. โครงการจัดทำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ มทร.พระนคร<br>2. โครงการพัฒนาอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย<br>3) โครงการพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัล | ร้อยละ | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านดิจิทัล (ต่อ) | | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่สอนด้วยสื่อการสอนดิจิทัล (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12(พ.ศ.2560-2564) | 1. โครงการจัดทำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ มทร.พระนคร<br>2. โครงการพัฒนาอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย<br>3) โครงการพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัล | ร้อยละ | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 40 | 50 | 60 | 70 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น | 1. การให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์<br>2. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>3. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา | 1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1.โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ | ร้อยละ | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ) | | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1.โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ | ร้อยละ | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 1. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ต่อ) | | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1.โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ | ร้อยละ | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 20 | 22 | 24 | 26 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 2.ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น | 1. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>2. ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ<br>3. สนับสนุนให้คณาจารย์ฝึกอบรมองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตน | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา | 1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1. โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านดารเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ<br>2. โดครงการพัฒนาแบบประเมินอาจารย์ด้านการสอน (Teacher Evaluation and AssessmentX | ร้อยละ | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 2.ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (ต่อ) | | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1. โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านดารเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ<br>2. โดครงการพัฒนาแบบประเมินอาจารย์ด้านการสอน (Teacher Evaluation and AssessmentX | ร้อยละ | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 2.ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (ต่อ) | | 1.1 คณาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพของตนและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา (ต่อ) | 1.1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1. โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านดารเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ<br>2. โดครงการพัฒนาแบบประเมินอาจารย์ด้านการสอน (Teacher Evaluation and AssessmentX | ร้อยละ | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 25 | 25 | 30 | 30 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)<br>2. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง<br>3. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและการติดตามประเมินผล<br>4. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล<br>5. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพโดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน<br>6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (ต่อ) | | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย (ต่อ) | 1.พัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (ต่อ) | | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายวิชาการ (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | หน่วยนับ | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)<br>2. สร้างระบบการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง<br>3. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และการติดตามประเมินผล<br>4. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้เหมาะสมต่อภาระงานและเอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานระดับชาติและสากล<br>5. พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน<br>6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากร | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1. โครงการปรับโครงสร้างองค์กร และบทบาทภารกิจของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก/สถาบัน<br>2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายสนับสนุน | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | หน่วยนับ | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย (ต่อ) | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ) | | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | 1. โครงการปรับโครงสร้างองค์กร และบทบาทภารกิจของหน่วยงานระดับคณะ สำนัก/สถาบัน<br>2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายสนับสนุน | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สถาบันภาษา |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สำนักงานตรวจสอบภายใน |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สำนักงานอธิการบดี |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองกลาง |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองคลัง |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทางการดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | หน่วยนับ | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 3.พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย (ต่อ) | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ) | | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | | ร้อยละ | 60 | 70 | 80 | 85 | กองนโยบายและแผน |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองบริหารงานบุคคล |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองพัฒนานักศึกษา |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองวิเทศสัมพันธ์ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองสื่อสารองค์กร |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | กองศิลปวัฒนธรรม |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สำนักประกันคุณภาพ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | ศูนย์การจัดการความรู้ |
| | | | | | | | 60 | 70 | 80 | 85 | ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทาง การดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล | 1. พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล เช่น<br>- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีดิจิทัลระบบการบริหารจัดการ<br>- โครงการด้านพัฒนางานวิชาการด้านการสร้างนวัตกรรมการสอนยุคดิจิต<br>- โครงการการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์เพื่อรองรับการเรียนรู้ทศวรรษที่ 21<br>- โครงการอบรมสู่การปรับเปลี่ยนและเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาในยุค 4.0<br>5. พัฒนาตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จากผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสอนงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน<br>(ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT | ร้อยละ | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะบริหารธุรกิจ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะศิลปศาสตร์ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทางการดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล (ต่อ) | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล (ต่อ) | ในการปฏิบัติงาน 6. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิตอลที่หน่วยงานภายในและภายนอกเป็นผู้จัด | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT | ร้อยละ | 50 | 50 | 60 | 70 | สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สถาบันภาษา |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลและหุ่นยนต์ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สำนักงานตรวจสอบภายใน |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สำนักงานอธิการบดี |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองกลาง |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองคลัง |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| กลยุทธ์ที่ | มาตรการ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แนวทางการดำเนินงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตามแผน | | | | หน่วยงาน |
| | | | | | | | ปี พ.ศ.2561 | ปี พ.ศ.2562 | ปี พ.ศ.2563 | ปี พ.ศ.2564 | |
| 6.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาด้านดิจิทัล (ต่อ) | 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านดิจิทัล (ต่อ) | | 5.1 มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ) | 5.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลสายสนับสนุน (ค่าเป้าหมายสอดคล้องตามแผนการพัฒนามทร.พระนคร ระยะที่12 (พ.ศ.2560-2564)) | โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT | ร้อยละ | 50 | 50 | 60 | 70 | กองนโยบายและแผน |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองบริหารงานบุคคล |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองพัฒนานักศึกษา |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองวิเทศสัมพันธ์ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองสื่อสารองค์กร |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | กองศิลปวัฒนธรรม |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สำนักประกันคุณภาพ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | ศูนย์การจัดการความรู้ |
| | | | | | | | 50 | 50 | 60 | 70 | ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ |

# บทที่ ๔
# การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแนวทางการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไปสู่ปฏิบัติ โดยแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ดังนี้

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

**แนวทางการดำเนินการ**

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานและวางแผนกระบวนการทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๑.๓ จัดส่งแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน และสายวิชาการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเสนอ ครม. พิจารณาจัดสรรงบประมาณ

๑.๔ มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการวิเคราะห์การประเมินค่างานฯ เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑.๕ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังให้บุคลากร ทุกประเภทในมหาวิทยาลัย โดยแจ้งเวียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

๑.๖ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยการเปลี่ยนตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรา แม้ว่าจะกำหนดอัตราลงไปตามหน่วยงานต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสถาบัน/สำนัก/กอง/สำนักงาน/ศูนย์/สถานีวิทยุฯ และคณะแล้วก็ตาม โดยหากพบในภายหลังว่า บางหน่วยงานมีอัตรากำลังเกินภาระงานและอาจไม่มีความจำเป็นต้องมีอัตรากำลังในส่วนนั้น และหรือระบบงานมีการเปลี่ยนแปลงทำให้บางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง โดยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งได้ ภายในจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้

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

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ดังนี้

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | จำนวนอัตรากำลัง | ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เพิ่มในปี | | | |
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ |
| ๑ | สำนักงานตรวจสอบภายใน | ๘ | ๒ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒ | สำนักงานอธิการบดี | ๘ | ๒ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓ | กองกลาง | ๒๙ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| ๔ | กองคลัง | ๕๔ | ๑๖ | ๒๒ | ๑๑ | ๕ |
| ๕ | กองนโยบายและแผน | ๓๘ | ๑๑ | ๑๕ | ๘ | ๔ |
| ๖ | กองบริหารงานบุคคล | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๗ | กองพัฒนานักศึกษา | ๓๖ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๘ | กองวิเทศสัมพันธ์ | ๑๐ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๙ | กองสื่อสารองค์กร | ๒๐ | ๖ | ๘ | ๔ | ๒ |
| ๑๐ | กองศิลปวัฒนธรรม | ๑๑ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๑ | สำนักประกันคุณภาพ | ๑๐ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๒ | สถานีวิทยุฯ | ๙ | ๓ | ๔ | ๒ | ๑ |
| ๑๓ | สถาบันวิจัยและพัฒนา | ๔๐ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๑๔ | สำนักวิทยบริการฯ | ๘๐ | ๒๔ | ๓๒ | ๑๖ | ๘ |
| ๑๕ | สำนักส่งเสริมวิชาการฯ | ๔๒ | ๑๓ | ๑๗ | ๘ | ๔ |
| ๑๖ | สถาบันภาษา | ๑๓ | ๔ | ๕ | ๓ | ๑ |
| ๑๗ | สถาบันสหวิทยาการดิจิทัลฯ | ๑๕ | ๕ | ๖ | ๓ | ๒ |
| ๑๘ | ศูนย์การจัดการความรู้ | ๗ | ๒ | ๓ | ๑ | ๑ |
| ๑๙ | ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ | ๖ | ๒ | ๒ | ๑ | ๑ |
| ๒๐ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๒๑ | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๔๑ | ๑๒ | ๑๖ | ๘ | ๔ |
| ๒๒ | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ๓๕ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๒๓ | คณะบริหารธุรกิจ | ๔๕ | ๑๔ | ๑๘ | ๙ | ๕ |
| ๒๔ | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๓๐ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| ๒๕ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๔๕ | ๑๔ | ๑๘ | ๙ | ๕ |

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | จำนวนอัตรากำลัง | ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เพิ่มในปี | | | |
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ |
| ๒๖ | คณะศิลปศาสตร์ | ๓๘ | ๑๑ | ๑๕ | ๘ | ๔ |
| ๒๗ | คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ | ๓๕ | ๑๑ | ๑๔ | ๗ | ๔ |
| ๒๘ | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ | ๓๑ | ๙ | ๑๒ | ๖ | ๓ |
| รวม | | ๘๑๘ | ๒๔๕ | ๓๒๗ | ๑๖๔ | ๘๒ |

๒. **การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง** ดำเนินการสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการการสถาบัน / สำนัก พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานราชการศักยภาพสูง และลูกจ้างชั่วคราว และมีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางและมหาวิทยาลัยกำหนด ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

**แนวทางการดำเนินการ**

๒.๑ จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานราชการศักยภาพสูง และลูกจ้างชั่วคราว และสรรหาผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการการสถาบัน / สำนัก ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี สำหรับการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้คณะเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรทดแทน

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาโดยกำหนดให้มีให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาหรืองานที่ประกาศรับสมัครเป็นกรรมการ เพื่อให้สามารถสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๒.๓ ดำเนินการสรรหาผู้บริหาร การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร และการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยหนังสือเวียนแจ้ง ประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ ประกาศทางเว็บไซต์และสื่อสังคมอื่นๆ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๒.๔ นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการสรรหาบุคลากร เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงาน

๒.๕ มีการกำกับติดตามหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราและยังไม่ได้มีการบรรจุบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยทุก ๖ เดือน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

๓. **การพัฒนาบุคลากร** ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ดูงาน ทั้งใน และต่างประเทศ มีหลักเกณฑ์ในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการและการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย

สนับสนุน โดยแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ และแผนพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ เพื่อให้บุคลากรพัฒนามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

**แนวทางการดำเนินการ**

๓.๑. จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิอาจารย์ เป็นรายคณะ เพื่อเร่งรัดและผลักดันให้บุคลากรพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิของอาจารย์ ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และมาตรฐานที่ สกอ. กำหนด

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเมินคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน เพื่อกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกแนวทางการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน พิจารณาอนุมัติจัดสรรทุน และติดตามผลการศึกษาของผู้ได้รับทุน

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยจัดโครงการ / กิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะ และเทคนิคในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่ง

๓.๔ สร้างแรงจูงใจในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยให้เงินสนับสนุนสำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๓.๕ นำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) เพื่อใช้การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และข้อมูลทุนการศึกษา การศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานและมีระบบการแจ้งความคืบหน้าการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเก็บข้อมูล และกำกับติดตามการดำเนินงานการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

๓.๖ มีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**จากแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ** และการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกคณะรับนโยบายและค่าเป้าหมายจากมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ดังแสดงในตารางหน้าถัดไป

# ตารางแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔
## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| หน่วยงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ศ. | รศ. | ผศ. | อ. | รวม | ศ. | รศ. | ผศ. | อ. | รวม | ศ. | รศ. | ผศ. | อ. | รวม | ศ. | รศ. | ผศ. | อ. | รวม |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๑ | ๗ | ๒๐ | ๑๐ | ๓๘ | ๑ | ๘ | ๒๐ | ๙ | ๓๘ | ๑ | ๘ | ๒๒ | ๗ | ๓๘ | ๑ | ๘ | ๒๓ | ๖ | ๓๘ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๒.๖๓ | ๑๘.๔๒ | ๕๒.๖๓ | ๒๖.๓๒ | ๑๐๐.๐๐ | ๒.๖๓ | ๒๑.๐๕ | ๕๒.๖๓ | ๒๓.๖๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๒.๖๓ | ๒๑.๐๕ | ๕๗.๘๙ | ๑๘.๔๒ | ๑๐๐.๐๐ | ๒.๖๓ | ๒๑.๐๕ | ๖๐.๕๓ | ๑๕.๗๙ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๑ | ๒๐ | ๓๘ | ๑๘ | ๗๗ | ๑ | ๒๒ | ๓๗ | ๑๗ | ๗๗ | ๑ | ๒๒ | ๓๖ | ๑๘ | ๗๗ | ๑ | ๒๔ | ๓๓ | ๑๙ | ๗๗ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๑.๓๐ | ๒๕.๙๗ | ๔๙.๓๕ | ๒๓.๓๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๓๐ | ๒๘.๕๗ | ๔๘.๐๕ | ๒๒.๐๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๓๐ | ๒๘.๕๗ | ๔๖.๗๕ | ๒๓.๓๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๓๐ | ๓๑.๑๗ | ๔๒.๘๖ | ๒๔.๖๘ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ๑ | ๒ | ๒๒ | ๔ | ๒๙ | ๑ | ๒ | ๒๕ | ๑ | ๒๙ | ๑ | ๒ | ๒๕ | ๑ | ๒๙ | ๑ | ๒ | ๒๕ | ๑ | ๒๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๓.๔๕ | ๖.๙๐ | ๗๕.๘๖ | ๑๓.๗๙ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๔๕ | ๖.๙๐ | ๘๖.๒๑ | ๓.๔๕ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๔๕ | ๖.๙๐ | ๘๖.๒๑ | ๓.๔๕ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๔๕ | ๖.๙๐ | ๘๖.๒๑ | ๓.๔๕ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะบริหารธุรกิจ | ๐ | ๓๐ | ๔๑ | ๒๐ | ๙๑ | ๐ | ๓๐ | ๔๔ | ๑๗ | ๙๑ | ๐ | ๓๐ | ๔๓ | ๑๘ | ๙๑ | ๐ | ๓๐ | ๔๒ | ๑๙ | ๙๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๐๐ | ๓๒.๙๗ | ๔๕.๐๕ | ๒๑.๙๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๓๒.๙๗ | ๔๘.๓๕ | ๑๘.๖๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๓๒.๙๗ | ๔๗.๒๕ | ๑๙.๗๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๓๒.๙๗ | ๔๖.๑๕ | ๒๐.๘๘ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ๐ | ๑๕ | ๕๐ | ๔ | ๖๙ | ๐ | ๑๗ | ๔๘ | ๔ | ๖๙ | ๐ | ๑๘ | ๔๗ | ๔ | ๖๙ | ๐ | ๒๐ | ๔๓ | ๖ | ๖๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๐๐ | ๒๑.๗๔ | ๗๒.๔๖ | ๕.๘๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๔.๖๔ | ๖๙.๕๗ | ๕.๘๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๖.๐๙ | ๖๘.๑๒ | ๕.๘๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๘.๙๙ | ๖๒.๓๒ | ๘.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๐ | ๒๙ | ๗๐ | ๒๑ | ๑๒๐ | ๒ | ๒๘ | ๗๖ | ๑๔ | ๑๒๐ | ๒ | ๓๑ | ๗๑ | ๑๖ | ๑๒๐ | ๒ | ๓๑ | ๗๔ | ๑๓ | ๑๒๐ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๐๐ | ๒๔.๑๗ | ๕๘.๓๓ | ๑๗.๕๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๖๗ | ๒๓.๓๓ | ๖๓.๓๓ | ๑๑.๖๗ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๖๗ | ๒๕.๘๓ | ๕๙.๑๗ | ๑๓.๓๓ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๖๗ | ๒๕.๘๓ | ๖๑.๖๗ | ๑๐.๘๓ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๑ | ๒๑ | ๕๑ | ๑๖ | ๘๙ | ๑ | ๒๒ | ๕๐ | ๑๖ | ๘๙ | ๑ | ๒๑ | ๕๑ | ๑๖ | ๘๙ | ๑ | ๒๑ | ๕๓ | ๑๔ | ๘๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๑.๑๒ | ๒๓.๖๐ | ๕๗.๓๐ | ๑๗.๙๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๑๒ | ๒๔.๗๒ | ๕๖.๑๘ | ๑๗.๙๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๑๒ | ๒๓.๖๐ | ๕๗.๓๐ | ๑๗.๙๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๑๒ | ๒๓.๖๐ | ๕๙.๕๕ | ๑๕.๗๓ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ | ๐ | ๖ | ๑๕ | ๑๑ | ๓๒ | ๐ | ๗ | ๑๖ | ๙ | ๓๒ | ๐ | ๘ | ๑๘ | ๖ | ๓๒ | ๐ | ๘ | ๑๙ | ๕ | ๓๒ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๐๐ | ๑๘.๗๕ | ๔๖.๘๘ | ๓๔.๓๘ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๑.๘๘ | ๕๐.๐๐ | ๒๘.๑๓ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๕.๐๐ | ๕๖.๒๕ | ๑๘.๗๕ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๒๕.๐๐ | ๕๙.๓๘ | ๑๕.๖๓ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ | ๐ | ๒ | ๑๖ | ๘ | ๒๖ | ๐ | ๒ | ๑๙ | ๕ | ๒๖ | ๐ | ๓ | ๒๐ | ๓ | ๒๖ | ๐ | ๓ | ๒๑ | ๒ | ๒๖ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๐๐ | ๗.๖๙ | ๖๑.๕๔ | ๓๐.๗๗ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๗.๖๙ | ๗๓.๐๘ | ๑๙.๒๓ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๑๑.๕๔ | ๗๖.๙๒ | ๑๑.๕๔ | ๑๐๐.๐๐ | ๐.๐๐ | ๑๑.๕๔ | ๘๐.๗๗ | ๗.๖๙ | ๑๐๐.๐๐ |
| รวม | ๔ | ๑๓๒ | ๓๒๓ | ๑๑๒ | ๕๗๑ | ๖ | ๑๓๘ | ๓๓๕ | ๙๒ | ๕๗๑ | ๖ | ๑๔๓ | ๓๓๓ | ๘๙ | ๕๗๑ | ๖ | ๑๔๗ | ๓๓๓ | ๘๕ | ๕๗๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐.๗๐ | ๒๓.๑๒ | ๕๖.๕๗ | ๑๙.๖๑ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๕ | ๒๔.๑๗ | ๕๘.๖๗ | ๑๖.๑๑ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๕ | ๒๕.๐๔ | ๕๘.๓๒ | ๑๕.๕๙ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๕ | ๒๕.๗๔ | ๕๘.๓๒ | ๑๔.๘๙ | ๑๐๐.๐๐ |

**หมายเหตุ**

๑. ไม่นับรวมตำแหน่งอาจารย์ชาวต่างประเทศ

๒. วิธีการคำนวณ คำนวณจากข้อมูลบุคลากรที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ ลบด้วยจำนวนผู้เกษียณอายุราชการระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ บวกอัตราทดแทนจำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ในตำแหน่งวิชาการบวกด้วยจำนวนผู้ที่คาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

## ตารางแผนพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔
## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| หน่วยงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ป.ตรี | ป.โท | ป.เอก | รวม | ป.ตรี | ป.โท | ป.เอก | รวม | ป.ตรี | ป.โท | ป.เอก | รวม | ป.ตรี | ป.โท | ป.เอก | รวม |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ๓ | ๒๗ | ๘ | ๓๘ | ๒ | ๒๗ | ๙ | ๓๘ | ๒ | ๒๓ | ๑๓ | ๓๘ | ๒ | ๒๒ | ๑๔ | ๓๘ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๘.๐๐ | ๗๑.๐๐ | ๒๑.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๕.๐๐ | ๗๑.๐๐ | ๒๔.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๕.๐๐ | ๖๑.๐๐ | ๓๔.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๕.๐๐ | ๕๘.๐๐ | ๓๗.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ๔ | ๖๔ | ๙ | ๗๗ | ๑ | ๖๗ | ๙ | ๗๗ | ๑ | ๖๖ | ๑๐ | ๗๗ | ๑ | ๖๖ | ๑๐ | ๗๗ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๕.๒๐ | ๘๓.๑๐ | ๑๑.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๓๐ | ๘๗.๐๐ | ๑๑.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๐ | ๘๖.๐๐ | ๑๓.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๐ | ๘๖.๐๐ | ๑๓.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | - | ๒๒ | ๗ | ๒๙ | - | ๒๒ | ๗ | ๒๙ | - | ๒๐ | ๙ | ๒๙ | - | ๒๐ | ๙ | ๒๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๗๖.๐๐ | ๒๔.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๗๖.๐๐ | ๒๔.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๖๙.๐๐ | ๓๑.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๖๙.๐๐ | ๓๑.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะบริหารธุรกิจ | - | ๗๐ | ๒๑ | ๙๑ | - | ๗๐ | ๒๑ | ๙๑ | - | ๖๕ | ๒๖ | ๙๑ | - | ๖๑ | ๓๐ | ๙๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๗๗.๐๐ | ๒๓.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๗๗.๐๐ | ๒๓.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๗๑.๐๐ | ๒๙.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๖๗.๐๐ | ๓๓.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | - | ๔๓ | ๒๖ | ๖๙ | - | ๔๒ | ๒๗ | ๖๙ | - | ๓๙ | ๓๐ | ๖๙ | - | ๓๕ | ๓๔ | ๖๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๖๒.๓๐ | ๓๗.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๖๑.๐๐ | ๓๙.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๕๖.๕๐ | ๔๓.๕๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๕๐.๗๐ | ๔๙.๓๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ๖ | ๗๘ | ๓๖ | ๑๒๐ | ๖ | ๗๑ | ๔๓ | ๑๒๐ | ๔ | ๖๖ | ๕๐ | ๑๒๐ | ๔ | ๖๖ | ๕๐ | ๑๒๐ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๕.๐๐ | ๖๕.๐๐ | ๓๐.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๕.๐๐ | ๕๙.๐๐ | ๓๖.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๓๐ | ๕๕.๐๐ | ๔๑.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๓๐ | ๕๕.๐๐ | ๔๑.๗๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะศิลปศาสตร์ | ๒ | ๖๖ | ๒๑ | ๘๙ | ๒ | ๖๔ | ๒๓ | ๘๙ | ๑ | ๖๒ | ๒๖ | ๘๙ | ๑ | ๖๕ | ๒๓ | ๘๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๒.๐๐ | ๗๔.๐๐ | ๒๔.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๒.๐๐ | ๗๒.๐๐ | ๒๖.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๐ | ๗๐.๐๐ | ๒๙.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๐๐ | ๗๓.๐๐ | ๒๖.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ | ๑ | ๒๒ | ๙ | ๓๒ | ๑ | ๒๐ | ๑๑ | ๓๒ | ๑ | ๑๘ | ๑๓ | ๓๒ | ๑ | ๑๘ | ๑๓ | ๓๒ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๓.๑๐ | ๖๘.๘๐ | ๒๘.๑๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๑๐ | ๖๒.๕๐ | ๓๔.๔๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๓๐ | ๕๖.๓๐ | ๔๐.๖๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๓.๑๐ | ๕๖.๓๐ | ๔๐.๖๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ | - | ๑๙ | ๗ | ๒๖ | - | ๑๙ | ๗ | ๒๖ | - | ๑๙ | ๗ | ๒๖ | - | ๑๖ | ๑๐ | ๒๖ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๗๓.๐๐ | ๒๗.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๗๓.๐๐ | ๒๗.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๗๓.๐๐ | ๒๗.๐๐ | ๑๐๐.๐๐ | - | ๖๑.๕๐ | ๓๘.๕๐ | ๑๐๐.๐๐ |
| รวม | ๑๖ | ๔๑๑ | ๑๔๔ | ๕๗๑ | ๑๒ | ๔๐๒ | ๑๕๗ | ๕๗๑ | ๙ | ๓๗๘ | ๑๘๔ | ๕๗๑ | ๙ | ๓๖๙ | ๑๙๓ | ๕๗๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๒.๘๐ | ๗๑.๙๘ | ๒๕.๒๒ | ๑๐๐.๐๐ | ๒.๑๐ | ๗๐.๔๐ | ๒๗.๕๐ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๕๘ | ๖๖.๒๐ | ๓๒.๒๒ | ๑๐๐.๐๐ | ๑.๕๘ | ๖๔.๖๒ | ๓๓.๘๐ | ๑๐๐.๐๐ |

**หมายเหตุ** 1. ไม่นับรวมนักเรียนทุนบุคคลภายนอก

2. วิธีการคำนวณมาจากข้อมูลบุคลากรที่มีอยู่ ณ วันที่ 11 กันยายน 2560 ลบด้วยจำนวนผู้เกษียณอายุราชการระหว่างปีงบประมาณ 2561-2564 บวกอัตราทดแทนจำนวนผู้เกษียณอายุราชการในคุณวุฒิระดับปริญญาโท บวกด้วยจำนวนผู้ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564

๔. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และประเมินผลการปฏิบัติของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก อย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จร่วมกันจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

**แนวทางการดำเนินการ**

**๔.๑** ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน / ค่าตอบแทน

๔.๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่บุคลากรทุกประเภทในสังกัด ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีแบบประเมิน ดังนี้

๑) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย (องค์ประกอบที่ ๑) สำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน

๒) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย (องค์ประกอบที่ ๒) สำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน

๓) แบบรายงานการปฏิบัติงานตามภาระงาน สำหรับสายวิชาการ

๔) แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

๔.๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๑.๓ แจ้งเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานทราบโดยทั่วกัน รวมถึงปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยแต่ละหน่วยงานจะมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินให้กับผู้รับการประเมินรับทราบเป็นรายบุคคล

๔.๑.๔ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน นำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย หากกรณีไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน จะต้องนำเสนอคณะกรรมเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนดังกล่าว ยกเว้นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางกำหนดและแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานรับทราบ เพื่อแจ้งบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล

๔.๑.๕ บันทึกข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในระบบสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง และนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) ของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการเบิกจ่าย และเก็บเป็นประวัติการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนในฐานข้อมูลต่อไป

๔..๑.๖ แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยกำหนดการประเมินฯ เมื่อสิ้นปีการศึกษา ปีละ ๑ ครั้ง

โดยมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าจ้าง สำหรับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

| กำหนดการ | รายการ |
|---|---|
| เดือนเมษายน และ เดือนตุลาคม ของทุกปี | ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน |
| เดือนพฤศจิกายน - เดือนมีนาคม ของทุกปี | ระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการหน่วยงาน |
| สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปี | ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล |
| สัปดาห์ที่ ๒ - ๓ ของเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปี | ส่งผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนต่อไป |

**<u>๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก</u>**

๔.๒.๑ มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยกำหนดการประเมินฯ เมื่อสิ้นปีการศึกษา ปีละ ๑ ครั้ง

๔.๒.๒ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เพื่อทำหน้าที่ประมวลผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ประจำปีการศึกษา เพื่อให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ได้ทบทวนการบริหารงานที่ผ่านมา ได้ทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารงาน และได้ทราบแนวทางการพัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนได้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๔.๒.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก แบบ ๓๖๐ องศา ดังนี้

๑) อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก กรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

๒) บุคลากรของหน่วยงานทุกคนกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผ่านระบบออนไลน์ในเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล www.hrm.offpre.rmutp.ac.th ยกเว้นตำแหน่งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีลักษณะงานไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในการจ้าง

๓) ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๔) เยี่ยมชมหน่วยงาน สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

๔.๒.๔ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พิจารณาและสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก นำเสนออธิการบดี และสภามหาวิทยาลัยฯ พร้อมข้อเสนอแนะ

๔.๒.๕ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จัดทำแผน Improvement Plan ตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงานและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ในปีการศึกษาถัดไป

๕. **สวัสดิการและผลตอบแทน** กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยมีคณะกรรมการในแต่ละชุดเป็นผู้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแผนดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นและผู้ทำคุณประโยชน์ ประจำปี ๒๕๖๒ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกฯ อนุกรรมการฯ และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ

แนวทางการดำเนินการ

๕.๑ ศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น และจำนวนบุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการแต่ละประเภท รวมถึงงบประมาณที่จะใช้ในภาพรวมของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๕.๒ สำรวจความต้องการของงบุคลากรและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการด้วยโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ เพื่อบุคลากรจะได้เห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพื่อพิจารณากำหนดทิศทางในการจัดสวัสดิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงงบประมาณ และประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างแท้จริง

๕.๔ ประชุมหารือร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย บุคลากร และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท

๕.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายสวัสดิการที่จะนำมาจัด พร้อมรายละเอียด เงื่อนไขวิธีการ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม

มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีดังต่อไปนี้

| ลำดับที่ | รายการจ่าย | หลักเกณฑ์/วิธีการจ่าย |
|---|---|---|
| ๑ | กรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก จ่าย ๑,๐๐๐ บาทต่อคน | ๑. เป็นสมาชิกสวัสดิการในวันที่ได้จดทะเบียนสมรสตามกฎหมาย สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกสวัสดิการด้วยกัน ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ยื่นขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์ (ได้รับคนละ ๑,๐๐๐ บาท)<br>๒. ให้ยื่นแบบคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์แนบท้ายประกาศนี้ ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่จดทะเบียนสมรส |
| ๒ | กรณีคลอดบุตร จ่าย ๑,๕๐๐ บาท ต่อบุตร ๑ คน แต่รวมแล้ว ไม่เกิน ๒ คน | ๑. เป็นสมาชิกสวัสดิการในวันที่คลอดบุตร/ภรรยาของสมาชิกสวัสดิการ<br>๒. ให้ยื่นแบบคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์แนบท้ายประกาศนี้ ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่คลอดบุตร |
| ๓ | กรณีประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุจูงใจของตนเอง จ่ายคนละไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (คณะกรรมการจะพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป) | เป็นสมาชิกสวัสดิการและให้ยื่นหลักฐาน ดังนี้<br>๑. สำเนาใบรับรองแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลสมาชิกสวัสดิการ ซึ่งระบุสาเหตุการบาดเจ็บ และระยะเวลาที่ต้องเข้ารับการรักษาเป็นคนไข้ในอยู่ในสถานพยาบาล<br>๒. สำเนาใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาล<br>๓. ให้หน่วยงานยื่นเรื่องขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์ดังกล่าวภายใน ๑ ปี |
| ๔ | กรณีสมาชิกสวัสดิการประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยพิบัติตามสภาพความเสียหายเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความเสียหายให้จ่าย ดังนี้<br>๔.๑ ที่อยู่อาศัยหรือทรัพย์สินอื่นเสียหายทั้งหมดโดยไม่อาจซ่อมแซมได้ จ่ายครอบครัวละ ๓๐,๐๐๐ บาท<br>๔.๒ ที่อยู่อาศัยหรือทรัพย์สินอื่นเสียหายบางส่วนสำหรับอัคคีภัย จ่ายตามสภาพจริง แต่ไม่เกินครอบครัวละ ๕,๐๐๐ บาท<br>๔.๓ ที่อยู่อาศัยหรือทรัพย์สินอื่นเสียหายบางส่วนสำหรับอุทกภัยหรือวาตภัย จ่ายตามสภาพจริงแต่ไม่เกินครอบครัวละ ๓,๐๐๐ บาท | เป็นสมาชิกสวัสดิการและให้ยื่นเอกสารดังนี้<br>๑. บันทึกประจำวันตำรวจ<br>๒. ภาพถ่ายที่พักอาศัยที่เกิดเหตุ<br>๓. แบบคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์กรณีประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยพิบัติ ตามสภาพความเสียหายเป็นเหตุให้ที่อยู่อาศัยเกิดความเสียหาย ตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑/๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |

| ลำดับที่ | รายการจ่าย | หลักเกณฑ์/วิธีการจ่าย |
|---|---|---|
| ๕ | กรณีสมาชิกสวัสดิการ ถึงแก่กรรม จ่ายดังนี้<br>๕.๑ ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๓ ปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท<br>๕.๒ ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท<br>๕.๓ ถึงแก่กรรมอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท<br>๕.๔ ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้รับผลประโยชน์ ในอัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท<br>๕.๕ ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ จ่ายไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาทต่องาน<br>๕.๖ ค่าเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางไปร่วมพิธี จ่ายตามจริงไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาทต่องาน | ดำเนินการตามแบบคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์ (กรณีถึงแก่กรรม) ตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑/๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| ๖ | กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม จ่าย ดังนี้<br>๖.๑ จ่ายศพละ ๓,๐๐๐ บาท<br>๖.๒ ค่าใช้จ่ายแสดงความเคารพศพในนามมหาวิทยาลัยฯ ไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาทต่องาน | เป็นสมาชิกสวัสดิการและให้ยื่นคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์กรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม ตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑/๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |

| ลำดับที่ | รายการจ่าย | หลักเกณฑ์/วิธีการจ่าย |
|---|---|---|
| ๗ | กรณีจัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิกสวัสดิการ วงเงินการจ่าย<br>ค่าประกันอุบัติเหตุต่อคน ให้เป็นไปตามที่บริษัทได้ทำความตกลง<br>ทำประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษา | มหาวิทยาลัยจะดำเนินการจ่ายให้แก่บริษัทที่ตกลงทำประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษาพร้อมกับสมาชิกสวัสดิการด้วย ทั้งนี้ รวมถึงสมาชิกสวัสดิการที่ได้รับการจ้างภายหลังวันที่ที่มหาวิทยาลัยส่งรายชื่อไปยังบริษัทแล้ว |
| ๘ | จ่ายค่าตรวจสุขภาพประจำปีโดยการเหมาจ่ายตามโปรแกรมและอัตราที่โรงพยาบาลเรียกเก็บแต่ไม่เกินคนละ ๕๐๐ บาท | มหาวิทยาลัยจะดำเนินการจ่ายให้แก่สถานพยาบาลที่มาให้บริการแก่สมาชิกสวัสดิการที่ไม่สามารถเบิกค่าตรวจสุขภาพได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง โดยโรงพยาบาลจะเรียกเก็บค่าบริการมายังมหาวิทยาลัยภายหลังจากสมาชิกสวัสดิการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีแล้ว ซึ่งเป็นการจัดการตรวจสุขภาพที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เบิกได้ ๑ คนต่อครั้ง ต่อปี |
| ๙ | กรณีสมาชิกสวัสดิการเจ็บป่วย และเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยในให้จ่ายครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปีปฏิทิน | เป็นสมาชิกสวัสดิการและให้ยื่นคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วยตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑/๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| ๑๐ | จ่ายเงินช่วยเหลือแก่บุตรสมาชิกสวัสดิการที่อยู่ระหว่างการศึกษา<br>จำนวน ๕๐๐ บาท | ๑.ให้ช่วยเหลือบุตรสมาชิกสวัสดิการที่อยู่ระหว่างการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรีใบแรก) จำนวน ๕๐๐ บาท โดยสมาชิกที่มีบุตร ๑ คน สามารถขอรับสิทธิได้ปีเว้นปี และสมาชิกที่มีบุตรตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป สามารถขอรับสิทธิได้ทุกปี ปีละ ๑ คน<br>๒.หากสมาชิกสวัสดิการที่เป็นคู่สมรสกันให้ได้รับเงินเพียง ๑ สิทธิ เท่านั้น<br>๓.ให้แนบสำเนาทะเบียนบ้านของบุตรที่จะขอรับเงินช่วยเหลือข้างต้น<br>๔.ให้หน่วยงานรวบรวมรายชื่อผู้ประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือบุตรที่อยู่ระหว่างการศึกษาภายในเดือนกันยายนของทุกปี หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวถือว่าสละสิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือข้างต้น |

| ลำดับที่ | รายการจ่าย | หลักเกณฑ์/วิธีการจ่าย |
|---|---|---|
| ๑๑ | จ่ายเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสวัสดิการที่เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง<br>จ่ายไม่เกิน ๒ ครั้ง แต่ไม่เกินวงเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท ดังนี้<br>๑๑.๑ ลาป่วยเกิน ๖๐ วัน แต่ไม่เกิน ๑๒๐ วัน จ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท<br>๑๑.๒ ลาป่วยตั้งแต่ ๑๒๐ วันขึ้นไปจ่าย ๓๐,๐๐๐ บาท<br>๑๑.๓ เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง | ให้ยื่นคำขอรับเงินสวัสดิการสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่องแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ให้ยื่นคำขอได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่สมาชิกสวัสดิการลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว |
| ๑๒ | สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน รายละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท | ๑. เป็นสมาชิกสวัสดิการที่ได้รับบรรจุหรือจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยมีเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และต้องมีเงินคงเหลือสุทธิไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน<br>๒. ผู้มีอำนาจอนุมัติเงินกู้ฉุกเฉิน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน และรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่า<br>๓. ให้มีผู้ค้ำประกันเงินกู้ฉุกเฉิน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน โดยผู้ค้ำประกันคนหนึ่งจะค้ำประกันผู้กู้ในเวลาเดียวกันได้ไม่เกิน ๒ คน<br>๔. ให้ยื่นคำแบบคำขอกู้เงินฉุกเฉิน ตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๑/๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| ๑๓ | เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวันเกษียณอายุราชการ ตามที่จ่ายจริง ไม่เกินวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ ในงานดังกล่าว ตามที่จ่ายจริง ไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท | สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวันเกษียณอายุราชการที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้จากทางราชการ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่มีความจำเป็นและเหมาะสมในการจัดงาน ตามที่จ่ายจริง ไม่เกินวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีสงฆ์ในงานดังกล่าว ตามที่จ่ายจริง ไม่เกินวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท โดยดำเนินการตามระเบียบพัสดุ |

| ลำดับที่ | รายการจ่าย | หลักเกณฑ์/วิธีการจ่าย |
|---|---|---|
| ๑๔ | เงินสนับสนุนค่าของขวัญ หรือเงินรางวัลที่มอบแก่สมาชิกสวัสดิการในการจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย ไม่เกินวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง | สนับสนุนเมื่อมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีโครงการหรือกิจกรรมในการจัดงานวันสถาปนามหาวิทยาลัย ในรายการที่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากทางราชการได้ โดยดำเนินการตามระเบียบพัสดุ |

โดยมหาวิทยาลัยมีแผนในการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๒ แสดงในตารางหน้าถัดไป

## แผนการจัดสวัสดิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| ลำดับที่ | รายการ | จำนวนเงิน | แผนการจัดสวัสดิการ | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ | |
| | | | จำนวน | จำนวน (บาท) | จำนวน | จำนวน (บาท) | จำนวน | จำนวน (บาท) | จำนวน | จำนวน (บาท) |
| ๑ | สมรส (ต่อคน) | ๑,๐๐๐ | ๑๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๕ | ๑๕,๐๐๐ | ๒๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๕ | ๒๕,๐๐๐ |
| ๒ | คลอดบุตร (ต่อคน) | ๑,๕๐๐ | ๒๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๒๕ | ๓๗,๕๐๐ | ๓๐ | ๔๕,๐๐๐ | ๓๐ | ๔๕,๐๐๐ |
| ๓ | เจ็บป่วย (ไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปีปฏิทิน/ต่อคน) | ๑,๐๐๐ | ๒๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๕ | ๒๕,๐๐๐ | ๓๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๕ | ๓๕,๐๐๐ |
| ๔ | ประสบอุบัติเหตุสาหัสโดยไม่ได้กระทำด้วยเหตุจูงใจของตนเอง (ต่อคน) | ๑๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๐,๐๐๐ | ๒ | ๒๐,๐๐๐ | ๓ | ๓๐,๐๐๐ | ๔ | ๔๐,๐๐๐ |
| ๕ | ถึงแก่กรรม | | | - | | - | | - | | - |
| | ๕.๑ สมาชิกถึงแก่กรรม (ต่อคน) | ๕๐,๐๐๐ | ๑ | ๕๐,๐๐๐ | ๒ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๓ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๔ | ๒๐๐,๐๐๐ |
| | ๕.๒ บุคคลในครอบครัวสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อคน) | ๓,๐๐๐ | ๑๒ | ๓๖,๐๐๐ | ๑๔ | ๔๒,๐๐๐ | ๑๖ | ๔๘,๐๐๐ | ๑๘ | ๕๔,๐๐๐ |
| | ๕.๓ ค่าใช้จ่ายเพื่อแสดงความเคารพศพ (ต่องาน) | ๑,๕๐๐ | ๑๓ | ๑๙,๕๐๐ | ๑๖ | ๒๔,๐๐๐ | ๑๙ | ๒๘,๕๐๐ | ๒๒ | ๓๓,๐๐๐ |
| | ๕.๔ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธีกรณีสมาชิกสวัสดิการถึงแก่กรรม (ต่อครั้ง) | ๕,๐๐๐ | ๕ | ๒๕,๐๐๐ | ๗ | ๓๕,๐๐๐ | ๙ | ๔๕,๐๐๐ | ๑๑ | ๕๕,๐๐๐ |
| ๖ | ประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และภัยธรรมชาติเป็นเหตุให้ที่พักอาศัยเกิดความเสียหาย (ต่อคน) | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ |
| ๗ | ช่วยเหลือบุคลากรที่เจ็บป่วยและต้องพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง (ต่อคน) | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ | ๑ | ๓๐,๐๐๐ |
| ๘ | ช่วยเหลือบุตรบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษา (ต่อคน) | ๕๐๐ | ๕๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๕๕๐ | ๒๗๕,๐๐๐ | ๖๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๖๕๐ | ๓๒๕,๐๐๐ |
| ๙ | สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดงานวันเกษียณอายุราชการ (ต่อครั้ง) | ๑๒๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๒๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๒๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๒๐,๐๐๐ | ๑ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๐ | ค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มบุคลากร (ต่อคน) | ๒๐๐ | ๑,๓๐๐ | ๒๖๐,๐๐๐ | ๑,๓๕๐ | ๒๗๐,๐๐๐ | ๑,๔๐๐ | ๒๘๐,๐๐๐ | ๑,๔๕๐ | ๒๙๐,๐๐๐ |
| ๑๑ | ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (ต่อคน) | ๕๐๐ | ๘๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | ๘๕๐ | ๔๒๕,๐๐๐ | ๙๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | ๙๕๐ | ๔๗๕,๐๐๐ |
| ๑๒ | การจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่น เช่น โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพสำหรับบุคลากร กีฬาบุคลากร สกอ. (ต่อครั้ง) | ๖๕,๐๐๐ | ๑ | ๖๕,๐๐๐ | ๑ | ๖๕,๐๐๐ | ๑ | ๖๕,๐๐๐ | ๑ | ๖๕,๐๐๐ |
| | รวม | | | ๑,๓๕๕,๕๐๐ | | ๑,๕๑๓,๕๐๐ | | ๑,๖๗๑,๕๐๐ | | ๑,๘๒๒,๐๐๐ |

๖. **การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย** ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ และได้กำหนดแผนปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนการส่งเสริม กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

**แนวทางการดำเนินการ**

๖.๑ กำหนดนโยบายและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยได้นำมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย แจ้งเวียนทุกหน่วยงานและลงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ให้บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยมีคณะกรรมการจรรยาบรรณกำหนดแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณ และมอบให้กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยให้หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนจรรยาบรรณ ดังนี้

๖.๑.๑ มีการเสนอชื่อบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นเข้าร่วมโครงการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ

๖.๑.๒ นำข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ข้อมูลการลา การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่างปี ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๑.๓ กำกับ ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นรายไตรมาส (๓ ไตรมาส)

๖.๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดี โดยออกหนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้แจ้งบุคลากรทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๖.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ ซึ่งมีหน้าที่ กำหนด ส่งเสริม กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และสรุปรายงานผลการดำเนินการทางจรรยาบรรณต่อสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจรรยาบรรณ โดยได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอเพื่อกำหนดแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริม และเผยแพร่ และวางแนวทางการติดตาม สอดส่องให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนจรรยาบรรณ ซึ่งแผนปฏิบัติการดำเนินงานตามจรรยาบรรณ มีทั้งกิจกรรมหรือโครงการในด้านการให้รางวัลสนับสนุนบุคลากรดีเด่น การอบรม สัมมนา การเผยแพร่ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับทักษะ ประสบการณ์ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงแนวทางปฏิบัติตามคำพิพากษาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่บุคลากร เพื่อลดความตึงเครียดจากการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน การนำข้อประพฤติทางจรรยาบรรณมาเป็นเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประกอบ การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผอ. สถาบัน/สำนัก และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากร และการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ

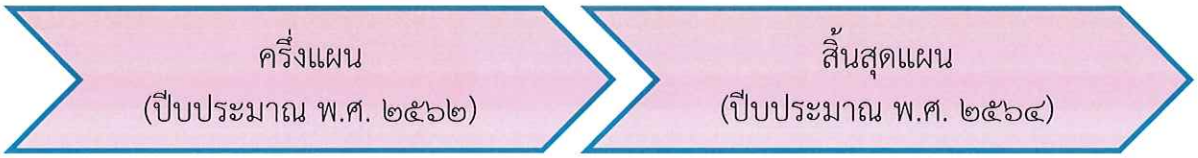
๖.๔ การติดตาม ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีหนังสือติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทุกหน่วยงาน เป็นรายไตรมาส (๓ ไตรมาส) ตลอดจนมีการจัดทำรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณทราบ

# บทที่ ๕
# การติดตามและประเมินผล

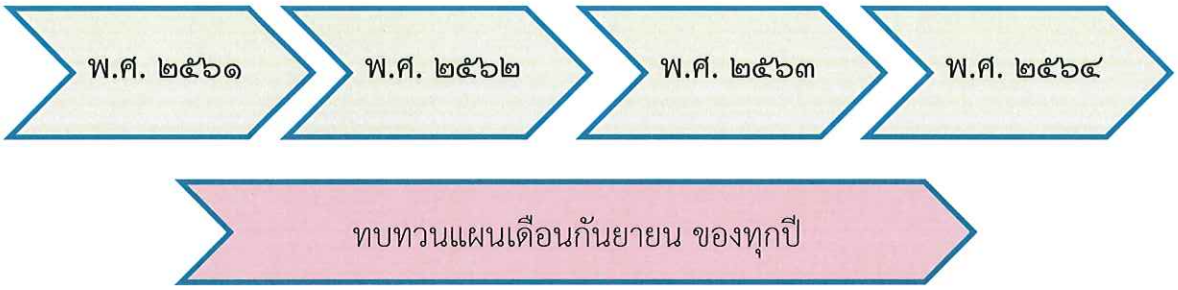
เมื่อมีการนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ สู่การปฏิบัติผ่านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจาปีแล้ว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดาเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนาไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดาเนินงาน

๕.๑.๑ กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๔ ปี




๕.๑.๒ การทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๔ ปี



๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ตัวชี้วัดสำเร็จของการดาเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๔ ปี

| ชื่อตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | |
|---|---|---|
| | ครึ่งแผน | สิ้นสุดแผน |
| ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๔ ปี | ระดับ ๒ | ระดับ ๔ |
| **เกณฑ์การวัด** | | |
| ระดับ ๑ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๕๐ –๕๙.๙๙<br>ระดับ ๒ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๖๐ – ๖๙.๙๙<br>ระดับ ๓ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๗๐ – ๗๙.๙๙<br>ระดับ ๔ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๘๐ – ๘๙.๙๙<br>ระดับ ๕ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๙๐ – ๙๙.๙๙ | **สูตรในการคำนวณ**<br><br>จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย X ๑๐๐<br>จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด | |

๖.๓ กองบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒) ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

.....

# ภาคผนวก

คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ ๑๐๔๗ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

---

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ ๔๔๒ / ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๑ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประสานงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะ สถาบัน สำนัก และกองต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติ พันธกิจตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

<u>คณะกรรมการกำหนดนโยบาย</u>

| | |
|---|---|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกายภาพ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | กรรมการ |
| ๕. คณบดีทุกคณะ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

<u>คณะทำงาน</u>

| | |
|---|---|
| ๗. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการสภามหาวิทยาลัย | ประธานคณะทำงาน |
| ๘. รองคณบดีฝ่ายบริหารทุกคณะ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้รับผิดชอบงานด้านแผนพัฒนาบุคลากรทุกคณะ | คณะทำงาน |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๖. หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๗. หัวหน้างานพัฒนาบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. นางสาวดวงพันธ์ ภักดีไทย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๒. พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๓. กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๔. ประสานงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะ สถาบัน สำนัก และกองต่างๆ

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(รองศาสตราจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กองบริหารงานบุคคล โทร. ๖๐๖๕

**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๑๗/ ๙๔๔ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๑

**เรื่อง** แจ้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

เรียน ทุกหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้ทางเว็บไซต์ https://www.rmutp.ac.th/

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(รองศาสตราจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร