





แผนบริหารและพัฒนابุคลากร พ.ศ. 2559

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
มีนาคม 2559

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559 เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559) จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559 ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับทุกหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยต่อไป

คณะผู้จัดทำ

มีนาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
- ความเป็นมา	1
- วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
- ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	2 – 4
- ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	4 - 13
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2558	
- ประเด็นยุทธศาสตร์	14
- เป้าประสงค์	14
- กลยุทธ์	14 - 15
- การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	16
- ตารางประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ / กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ	17 - 25
ภาคผนวก	
- การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	27
พ.ศ. 2555 – 2559 (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2557)	

บทนำ

1. ความเป็นมา

ในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนักวิชาการและผู้บริหารของหลาย ๆ องค์กร ต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ไปกับการบริหาร “คน” เพราะเชื่อว่าสังคมเศรษฐกิจของยุคนี้จำเป็นต้องแข่งขันกันที่ระดับทุนความรู้ขององค์กร (Knowledge Economy) ในองค์กรภาครัฐก็ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทุนมนุษย์เช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าภาคราชการจะมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคเอกชนในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ 6 ข้อ คือ บัณฑิตเป็นที่ยอมรับในบริษัท / องค์กรข้ามชาติ เพิ่มมูลค่างานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ เพิ่มมูลค่างานวิชาการเชิงสร้างสรรค์ บริหารงานเป็นที่ยอมรับ สืบสานศิลปวัฒนธรรมให้ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การบริหารและพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 2.1 เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
- 2.2 เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- 2.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.1 ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 ซึ่งเกิดจากการยกฐานะของวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง คือ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ และวิทยาเขตพระนครใต้ รวมกันเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” เพื่อปฏิบัติการกิจตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา 2 ด้าน ดังนี้

1.1.1 มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านกายภาพ
- 2) ด้านวิชาการ
- 3) ด้านการเงิน
- 4) ด้านการบริหารจัดการ

1.1.2 มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการผลิตบัณฑิต
- 2) ด้านการวิจัย
- 3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
- 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (Vision)

“ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์”

1.3 พันธกิจของมหาวิทยาลัย (Mission)

- 1.3.1 ผลิตบัณฑิตที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการปฏิบัติ และมีคุณธรรม
- 1.3.2 มุ่งเน้นงานวิจัยและนวัตกรรมจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- 1.3.3 บริการวิชาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสู่อาเซียน
- 1.3.4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- 1.3.5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 1.3.6 มุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

1.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานจัดการศึกษา และหน่วยงานสนับสนุน ดังนี้

1.4.1 หน่วยงานจัดการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- 3) คณะบริหารธุรกิจ
- 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 6) คณะศิลปศาสตร์
- 7) คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- 8) โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ

1.4.2 หน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย

- 1) สถาบัน / สำนัก
 - (1) สถาบันวิจัยและพัฒนา
 - (2) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 - (3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) สำนักงานอธิการบดี
 - (1) กองกลาง
 - (2) กองคลัง
 - (3) กองนโยบายและแผน
 - (4) กองบริหารงานบุคคล
 - (5) กองพัฒนานักศึกษา
- 3) หน่วยตรวจสอบภายใน

- 4) หน่วยงานจัดตั้งภายใน
- (1) สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา
 - (2) สำนักงานสภากิจศึกษา
 - (3) โครงการจัดตั้งสำนักงานบริหารสินทรัพย์
 - (4) ศูนย์ประชาสัมพันธ์
 - (5) งานวิเทศสัมพันธ์
 - (6) โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากร
 - (7) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

- 2.1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน
- 2.2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน
- 2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา
- 2.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ
- 2.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ
- 2.6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ
- 2.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ
- 2.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ
- 2.9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

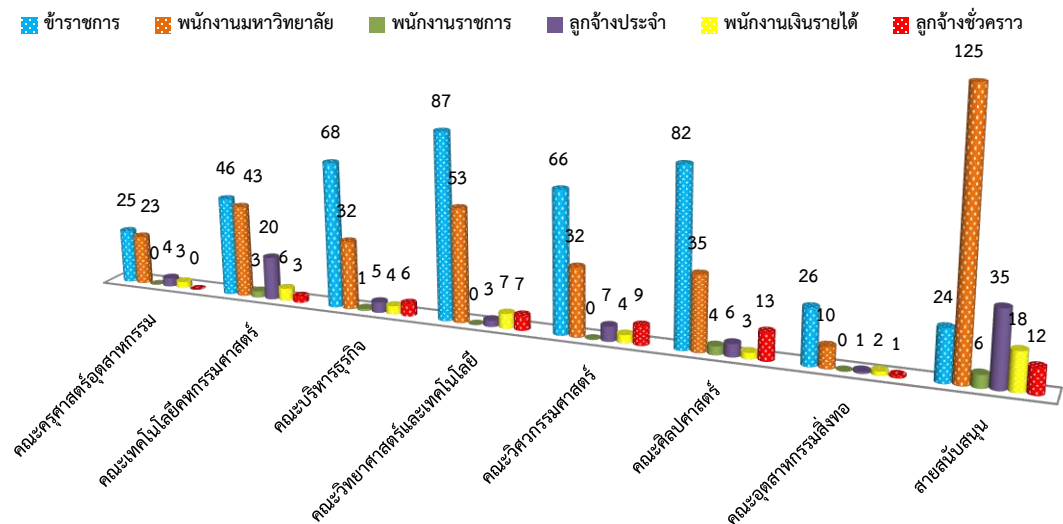
ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินรายได้	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	25	23	-	4	3	-	55
คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	46	43	3	20	6	3	121
คณะบริหารธุรกิจ	68	32	1	5	4	6	116
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	87	53	-	3	7	7	157
คณะวิศวกรรมศาสตร์	66	32	-	7	4	9	118
คณะศิลปศาสตร์	82	35	4	6	3	13	143
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	26	10	-	1	2	1	40
สายสนับสนุน	24	125	6	35	18	12	220
รวม	424	353	14	81	47	51	970

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 970 คน แยกเป็นข้าราชการ จำนวน 424 คน (ร้อยละ 43.71) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 353 คน (ร้อยละ 36.39) พนักงานราชการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 1.44) ลูกจ้างประจำ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 8.35) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 47 คน (ร้อยละ 4.85) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 51 คน (ร้อยละ 5.26)

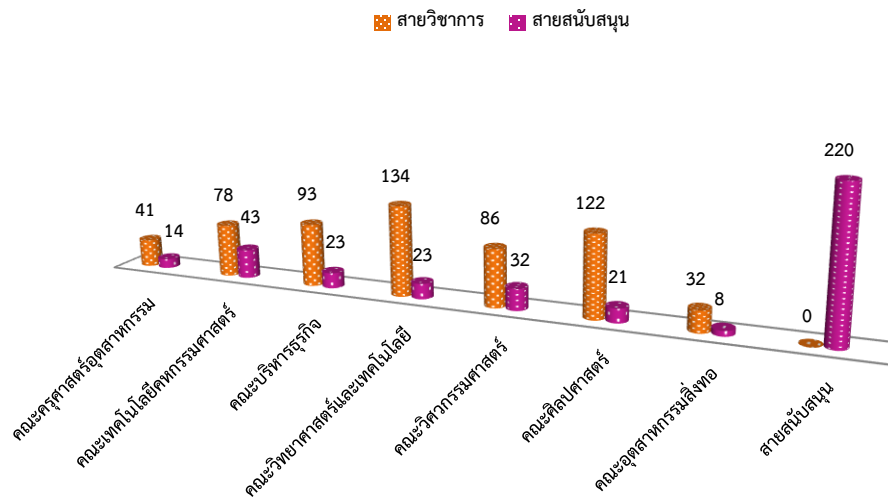
ตารางที่ 2

จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	41	14	55
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	78	43	121
คณะบริหารธุรกิจ	93	23	116
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	134	23	157
คณะวิศวกรรมศาสตร์	86	32	118
คณะศิลปศาสตร์	122	21	143
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	32	8	40
หน่วยงานสนับสนุน	0	220	220
รวม	586	384	970

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน



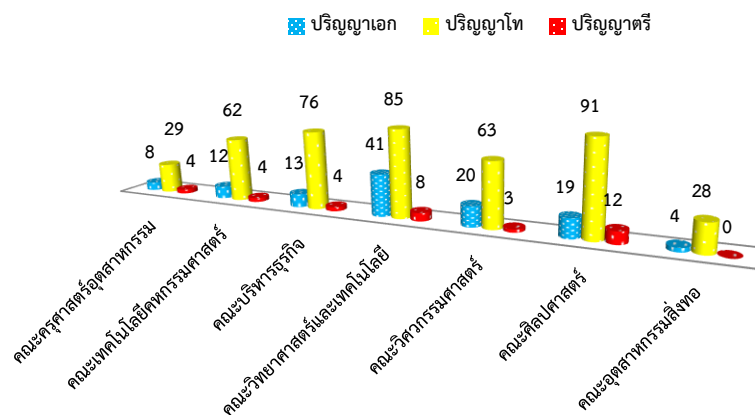
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น 970 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 586 คน (ร้อยละ 60.41) และสายสนับสนุน จำนวน 384 คน (ร้อยละ 39.59) ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานสายวิชาการ จำนวน 7 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนจำนวน 14 หน่วยงาน ประกอบด้วยสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา โครงการจัดตั้งสำนักงานบริหารสินทรัพย์ ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา						รวม
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	8	19.51	29	70.73	4	9.76	41
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	12	15.38	62	79.49	4	5.13	78
คณะบริหารธุรกิจ	13	13.98	76	81.72	4	4.30	93
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41	30.60	85	63.43	8	5.97	134
คณะวิศวกรรมศาสตร์	20	23.26	63	73.26	3	3.48	86
คณะศิลปศาสตร์	19	15.57	91	74.59	12	9.83	122
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	4	12.50	28	87.5	0	0	32
รวม	117	19.97	434	74.06	35	5.97	586

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 586 คน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 117 คน (ร้อยละ 19.97) ระดับปริญญาโท จำนวน 434 คน (ร้อยละ 74.06) และระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 5.97) หน่วยงานที่มีบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอกมากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 และหน่วยงานที่มีบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 บุคลากรทุกหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40

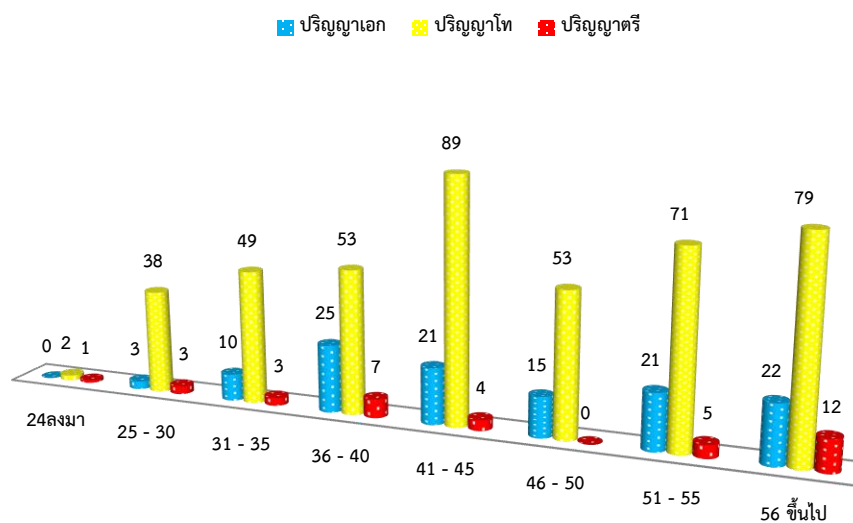
ตารางที่ 4

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 ขึ้นไป		
ปริญญาเอก	-	3	10	25	21	15	21	22	117	19.97
ปริญญาโท	2	38	49	53	89	53	71	79	434	74.06
ปริญญาตรี	1	3	3	7	4	-	5	12	35	5.97
รวม	3	44	62	85	114	68	97	113	586	100
ร้อยละ	0.51	7.51	10.58	14.51	19.45	11.60	16.56	19.28	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 586 คน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 117 คน (ร้อยละ 19.97) ระดับปริญญาโท จำนวน 434 คน (ร้อยละ 74.06) และระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 5.97) ซึ่งคุณวุฒิปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40

บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาโท และอยู่ในช่วงอายุ 25 - 45 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอก โดยการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้ศึกษาต่อเพื่อให้อาจารย์ประจำสถาบันมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

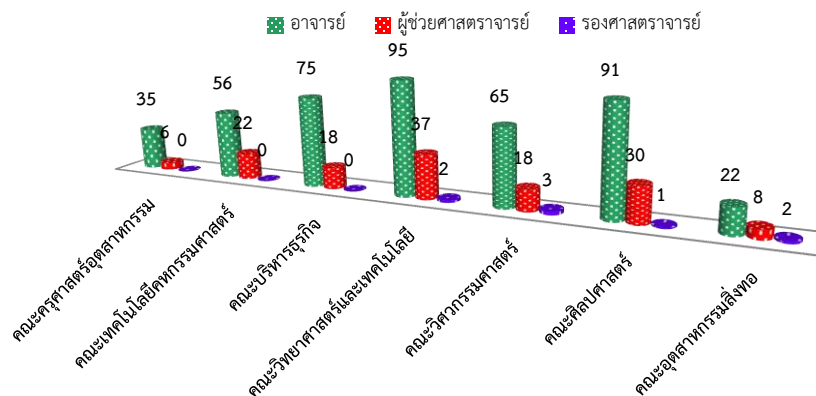
ตารางที่ 5

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	35	6	0	0	6	14.63	41
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	56	22	0	0	22	28.21	78
คณะบริหารธุรกิจ	75	18	0	0	18	19.35	93
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	95	37	2	0	39	29.10	134
คณะวิศวกรรมศาสตร์	65	18	3	0	21	24.42	86
คณะศิลปศาสตร์	91	30	1	0	31	25.41	122
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	22	8	2	0	10	31.25	32
รวม	439	139	8	0	147	25.08	586

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ



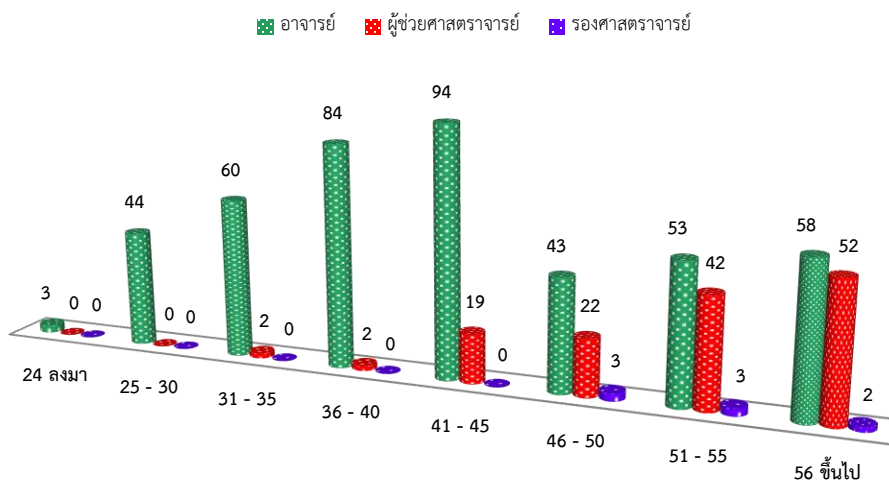
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 586 คน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 439 คน (ร้อยละ 74.91) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 139 คน (ร้อยละ 23.72) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.37) หน่วยงานที่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 29.10) หน่วยงานที่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการน้อยที่สุด คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 14.63) บุคลากรทุกหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 ขึ้นไป		
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.00
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	3	3	2	8	1.37
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	2	2	19	22	42	52	139	23.72
อาจารย์	3	44	60	84	94	43	53	58	439	74.91
รวม	3	44	62	86	113	68	98	112	586	100
ร้อยละ	0.51	7.52	10.58	14.68	19.28	11.60	16.72	19.11	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 586 คน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 439 คน (ร้อยละ 74.91) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 139 คน (ร้อยละ 23.72) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.37) มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์) รวมกันจำนวน 147 คน (ร้อยละ 25.08) ซึ่งอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60

บุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และอยู่ในช่วงอายุ 25 – 55 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มสัดส่วนอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ

จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ														
ปีงบประมาณ	หน่วยงาน							รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
	คอ.	คศ.	บธ.	วท.	วศ.	ศศ.	อท.		ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.
2559	4	5	4	4	2	8	0	27	6	19	2	16	10	1
2560	2	2	4	9	1	3	2	23	1	16	6	10	13	0
2561	2	6	6	5	2	8	1	30	7	21	2	18	12	0
2562	1	2	7	4	1	11	0	26	3	20	3	15	10	1
2563	1	2	4	2	2	4	0	15	3	12	0	8	7	0
รวม	10	17	25	24	8	34	3	121	20	88	13	67	52	2

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

หมายเหตุ

- คอ. = คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 คศ. = คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 บธ. = คณะบริหารธุรกิจ
 วท. = คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 วศ. = คณะวิศวกรรมศาสตร์
 ศศ. = คณะศิลปศาสตร์
 อท. = คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ในระหว่างปีงบประมาณ 2559 – 2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะมีบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 121 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 67 คน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 52 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 20 คน ปริญญาโท จำนวน 88 คน ปริญญาเอก จำนวน 13 คน จะพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกลดลง ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการและ คุณวุฒิปริญญาเอกให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

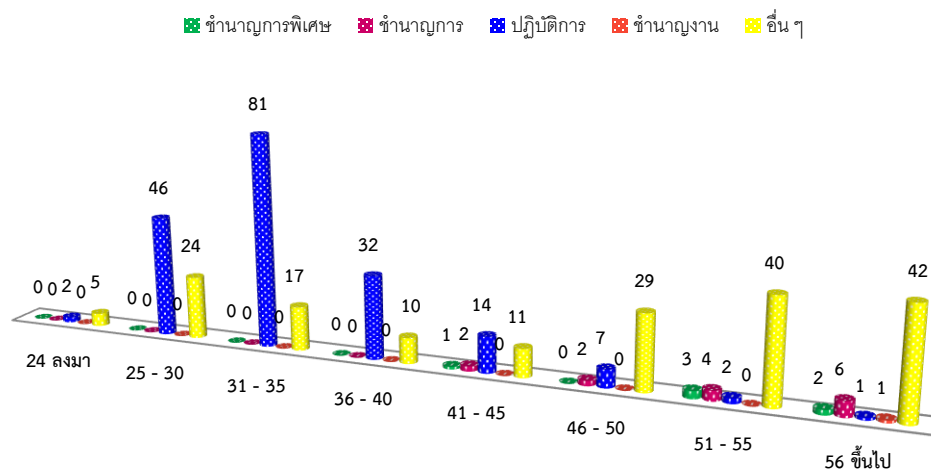
ตารางที่ 8

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ

ระดับ	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 ขึ้นไป		
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	1	-	3	2	6	1.56
ชำนาญการ	-	-	-	-	2	2	4	6	14	3.65
ปฏิบัติการ	2	46	81	32	14	7	2	1	185	48.18
ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0.26
อื่น ๆ	5	24	17	10	11	29	40	42	178	46.35
รวม	7	70	98	42	28	38	49	52	384	100
ร้อยละ	1.82	18.23	25.52	10.94	7.29	9.90	12.76	13.54	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 384 คน บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 185 คน (ร้อยละ 48.18) และอยู่ในช่วงอายุ 25 – 50 ปี บุคลากรสายสนับสนุน ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

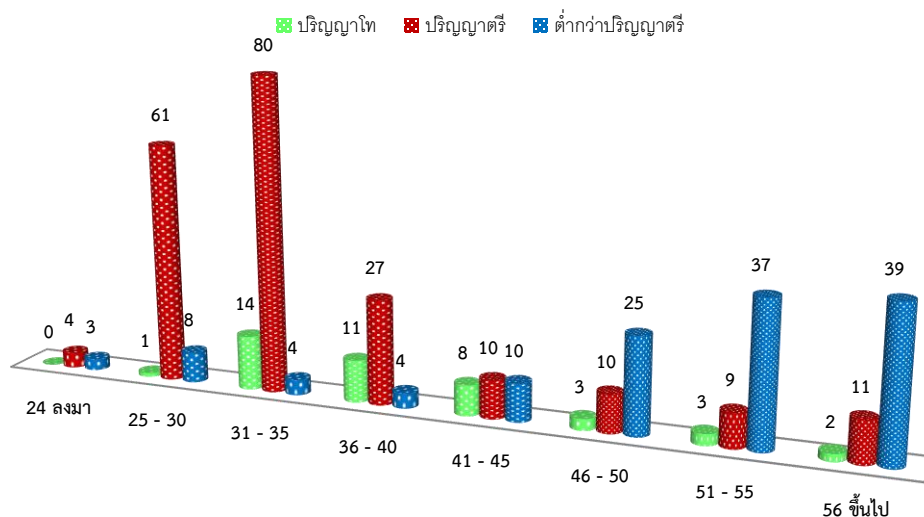
ตารางที่ 9

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 ขึ้นไป		
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปริญญาโท	-	1	14	11	8	3	3	2	42	10.94
ปริญญาตรี	4	61	80	27	10	10	9	11	212	55.21
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	8	4	4	10	25	37	39	130	33.85
รวม	7	70	98	42	28	38	49	52	384	100
ร้อยละ	1.82	18.23	25.52	10.94	7.29	9.90	12.76	13.54	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 384 คน แบ่งเป็นระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 10.94) ระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน (ร้อยละ 55.21) และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 33.85) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี และอยู่ในช่วงอายุ 25 - 40 ปี ซึ่งสมควรได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมให้มีความ เชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ทรัพยากรที่มีค่าซึ่งอยู่ในมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และความคิดต่าง ๆ มนุษย์แต่ละคนจะมีทรัพยากรดังกล่าวในระดับที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์จะนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพ องค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลนำความสามารถที่มีอยู่ในตัวมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวกและทำอย่างเป็นระบบ ภายใต้กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ “สรรหา พัฒนา อำนวยรักษา และเกษียณอายุ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา
2. มีระบบการพัฒนาบุคลากร
3. มีระบบการอำนวยการรักษาบุคลากรที่เหมาะสม
4. การเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้ผู้เกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์

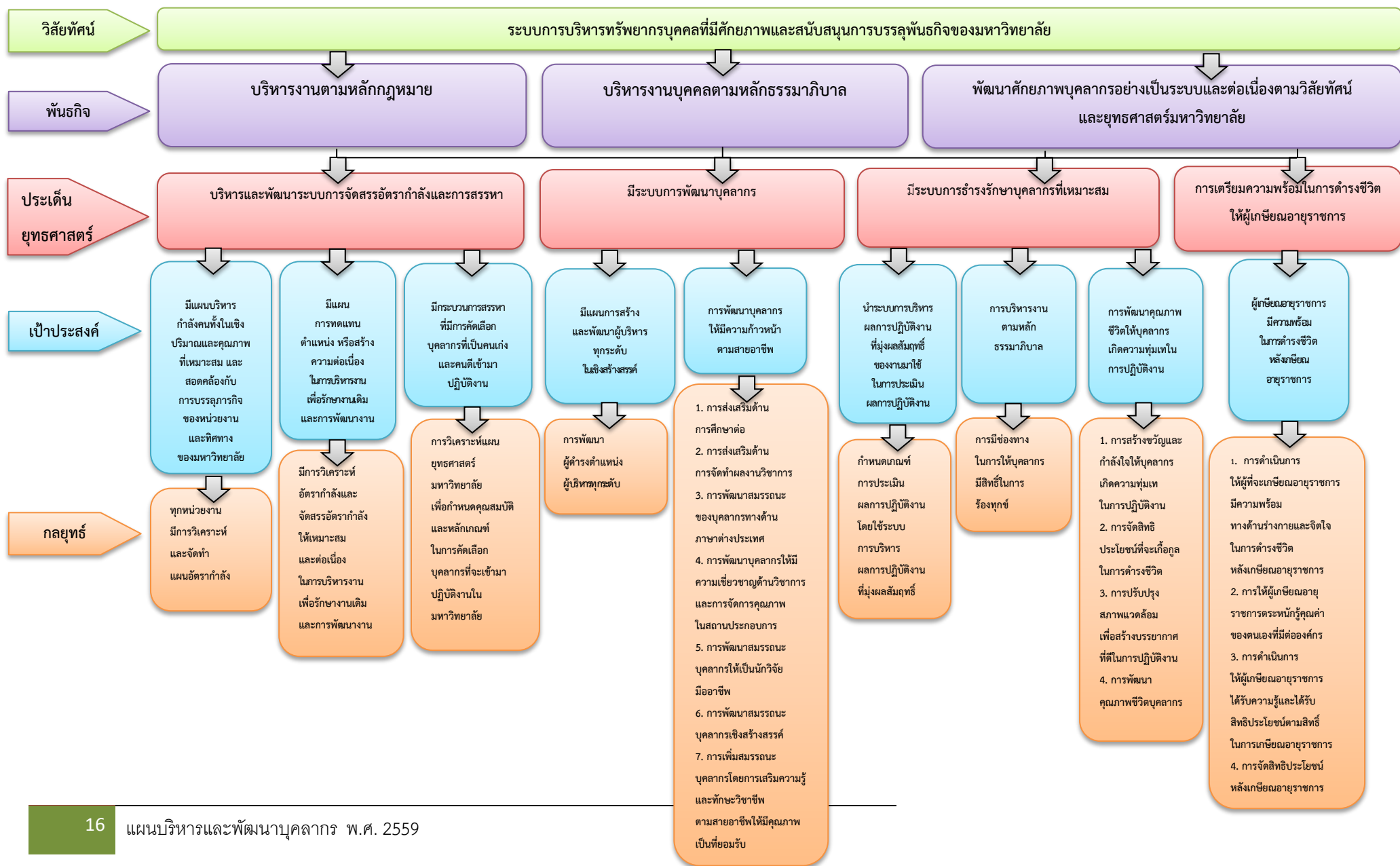
1. มีแผนบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจของหน่วยงานและทิศทางของมหาวิทยาลัย
2. มีแผนการทดแทนตำแหน่ง หรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน
4. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเชิงสร้างสรรค์
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ
6. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
8. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
9. ผู้เกษียณอายุราชการมีความพร้อมในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ

กลยุทธ์

1. ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง
2. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมและต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน
3. การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
4. การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ
5. การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ

6. การส่งเสริมด้านการจัดทำผลงานวิชาการ
7. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านภาษาต่างประเทศ
8. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ
9. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ
10. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
11. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากรโดยการเสริมความรู้และทักษะวิชาชีพตามสายอาชีพให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ
12. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
13. การมีช่องทางในการให้บุคลากรมีสิทธิในการร้องทุกข์
14. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
15. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต
16. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
17. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
18. การดำเนินการให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ
19. การให้ผู้เกษียณอายุราชการตระหนักรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร
20. การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุราชการได้รับความรู้และได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิในการเกษียณอายุราชการ
21. การจัดสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ

การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2559



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. มีแผนบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการบรรลุ ภารกิจของหน่วยงานและ ทิศทางของมหาวิทยาลัย	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีข้อมูล อัตรากำลังในปัจจุบัน 2. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่ต้องการในอนาคต	100 80	ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์ และจัดทำแผนอัตรากำลัง	การวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน
2. มีแผนการทดแทน ตำแหน่ง หรือสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อรักษางานเดิม และการพัฒนางาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการ ทดแทนตำแหน่ง หรือสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารงาน	70	มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม และต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อรักษางานเดิม และการพัฒนางาน	1. กำหนดนโยบายการจัดสรรอัตรากำลัง โดยการรวมอัตรากำลังที่มาจากอัตราทดแทน เกษียณ และอัตราตามที่มีมติคณะรัฐมนตรี จัดสรรเพิ่มไว้ส่วนกลาง 2. การจัดสรรอัตราเพื่อทดแทนอัตรา เกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารงานเดิม 3. การจัดสรรอัตราเพื่อการพัฒนา หรือการขยายงาน 4. การจัดสรรอัตราเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	90	การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	1. กองบริหารงานบุคคลนำเสนอคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากรให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งโดยดำเนินการตามประกาศ ดังนี้ 2.1 การวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ 2.2 การวัดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.3 การวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคลและคณะศิลปศาสตร์ กองบริหารงานบุคคลและสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต้นสังกัด

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเชิงสร้างสรรค์	ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	75	การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	1. โครงการเตรียมผู้บริหาร 2. โครงการอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำ (Enhancing Leadership Presence : ELP) 3. โครงการทบทวนยุทธศาสตร์ของสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4 4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแผนระยะยาว 5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย 6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการประจำปี 7. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2559	กองบริหารงานบุคคล คณะบริหารธุรกิจ สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	1. การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ	กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน
			2. การส่งเสริมด้านการจัดทำ ผลงานวิชาการ	โครงการจัดทำผลงานวิชาการสายวิชาการและ สายสนับสนุน	มหาวิทยาลัย และกองบริหารงานบุคคล
			3. การพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรทางด้าน ภาษาต่างประเทศ	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ	มหาวิทยาลัย
			4. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ และการจัดการคุณภาพ ในสถานประกอบการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาการ 2. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียน การสอน 3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการ คุณภาพในสถานประกอบการ	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
			5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ	โครงการพัฒนานักวิจัย	มหาวิทยาลัยและ สถาบันวิจัยและพัฒนา
			6. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เชิงสร้างสรรค์	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์	มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	7. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากร โดยการเสริมความรู้และทักษะ วิชาชีพตามสายอาชีพให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ 2. โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ 3. โครงการอาหารฮาลาล 4. โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก 5. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมอากาศยาน	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. นำระบบการบริหาร ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการ ร้องเรียน หรือร้องทุกข์เรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	90	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบเปิด มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้แก่แต่ละบุคคล ทราบและมีสิทธิในการร้องทุกข์ 2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหาร งานบุคคล ดังนี้ 2.1 ได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน 2.2 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล 2.3 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับรองของหน่วยงาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานของหน่วยงานในสังกัด	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน
2. การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ กรณีที่เห็นว่าไม่ได้ รับความเป็นธรรมหรือ มีความคับข้องใจ เนื่องจาก การกระทำหรือคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	90	การมีช่องทางในการให้บุคลากร มีสิทธิในการอุทธรณ์และ การร้องทุกข์	บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ กรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความ คับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา โดยมีช่องทาง ดังนี้ 1. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา 2. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ กรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	90	การมีช่องทางในการให้บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	3. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 4. ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน	คะแนนการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	3.51	1. การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน	1. คัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ให้ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ 2. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล
			2. การจัดสิทธิประโยชน์ ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต	1. การมีบ้านพักสวัสดิการ 2. การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ ในการเป็นสมาชิก กบข. กสจ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคม 3. มีความร่วมมือกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสิน เพื่อทำธุรกรรมทางการเงิน 4. การประชาสัมพันธ์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความสนใจและ สมัครเป็นสมาชิกกองทุน เพื่อส่งเสริมการออม และเป็นสวัสดิการไว้รองรับกรณีเกษียณอายุ หรือออกจากงาน	มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	คะแนนการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	3.51	3. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน	จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	มหาวิทยาลัย
			4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร	1. การจัดสรรทุนการศึกษาให้บุคลากร 2. การตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาล 3. การมีสถานที่ออกกำลังกายให้บุคลากร มีสุขภาพแข็งแรง	กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2559

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้ผู้เกษียณอายุราชการ

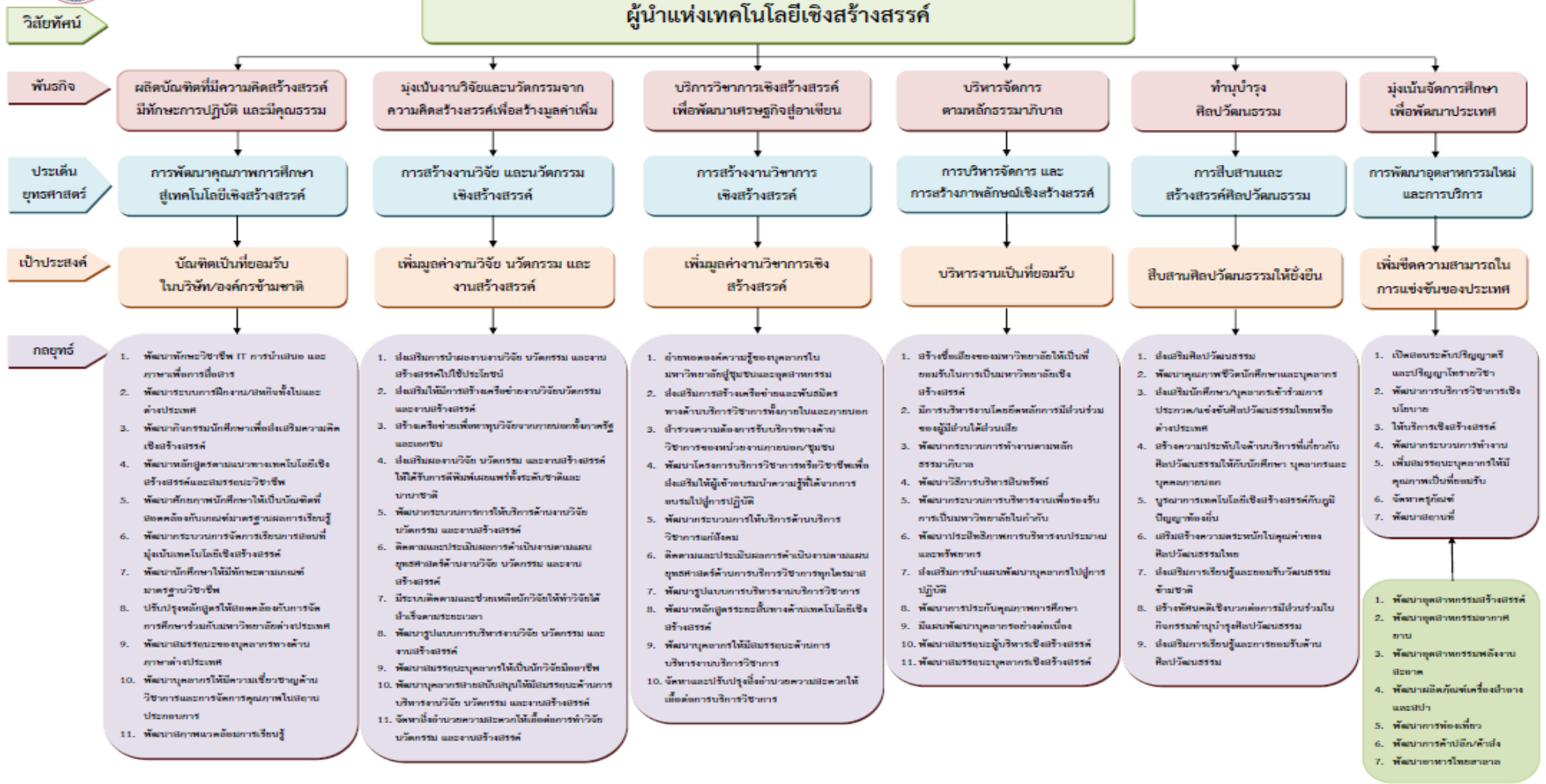
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2559	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ผู้เกษียณอายุราชการ มีความพร้อม ในการดำรงชีวิต หลังเกษียณอายุราชการ	1. ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุ ราชการได้รับความรู้ ในการเตรียมความพร้อม เพื่อดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	80	การดำเนินการให้ผู้ที่จะ เกษียณอายุราชการมีความพร้อม ทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณ อายุราชการ	โครงการรักษาสภาพกายใจก่อนวัยเกษียณ	กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของผู้เกษียณเข้าร่วมงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เกษียณ อายุราชการ	50	การให้ผู้เกษียณอายุราชการ ตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง ที่มีต่อองค์กร	การจัดงานยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เกษียณ อายุราชการ ซึ่งเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ ให้กับมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล
	3. ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการ ได้รับความรู้ เรื่องสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	80	การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุ ราชการได้รับความรู้และได้รับ สิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	การประชาสัมพันธ์ความรู้ และการอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล
	4. จำนวนของผู้เกษียณอายุราชการ ที่มารับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ อายุราชการ	10	การจัดสิทธิประโยชน์ หลังเกษียณอายุราชการ	1. การจัดสิทธิประโยชน์ด้านการตรวจสุขภาพ และรักษาพยาบาลภายหลังเกษียณอายุราชการ 2. การมีสถานที่ออกกำลังกายให้ใช้บริการ ภายหลังเกษียณอายุราชการ	มหาวิทยาลัยและ กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2555 – 2559
(ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2557)



การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2555 – 2559 (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2557)



- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาบุคลากรทางภาษา
- พัฒนาบุคลากรทางพลังงาน
- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์