





แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2558

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เมษายน 2558

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2558 เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2556 – 2559) จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2558 ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับทุกหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางและวิธีการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยต่อไป

คณะผู้จัดทำ

เมษายน 2558

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)	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน	5
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน	6
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา	7
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	8
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ	9
ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ	10
ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ	12
ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ	13
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	14

คำนำ

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

มหาวิทยาลัยมีความคาดหวังให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำหรับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

คณะผู้จัดทำ

มีนาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
- ความเป็นมา	1
- วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
- ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	2 – 4
- ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	5 - 13
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2558	
- นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	14
- แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	14 - 15
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา	16 - 17
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มีระบบการพัฒนาบุคลากร	18
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม	19
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบการดูแลผู้เกษียณอายุราชการ	20
ภาคผนวก	
- แผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	22
พ.ศ. 2555 – 2559 (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2557)	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน	5
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน	6
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา	7
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	8
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ	9
ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ	10
ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ	11
ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ	12
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ	13

บทนำ

1. ความเป็นมา

ในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนักวิชาการและผู้บริหารของหลาย ๆ องค์กรต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ไปที่การบริหาร “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 ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์มหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จ จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

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

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

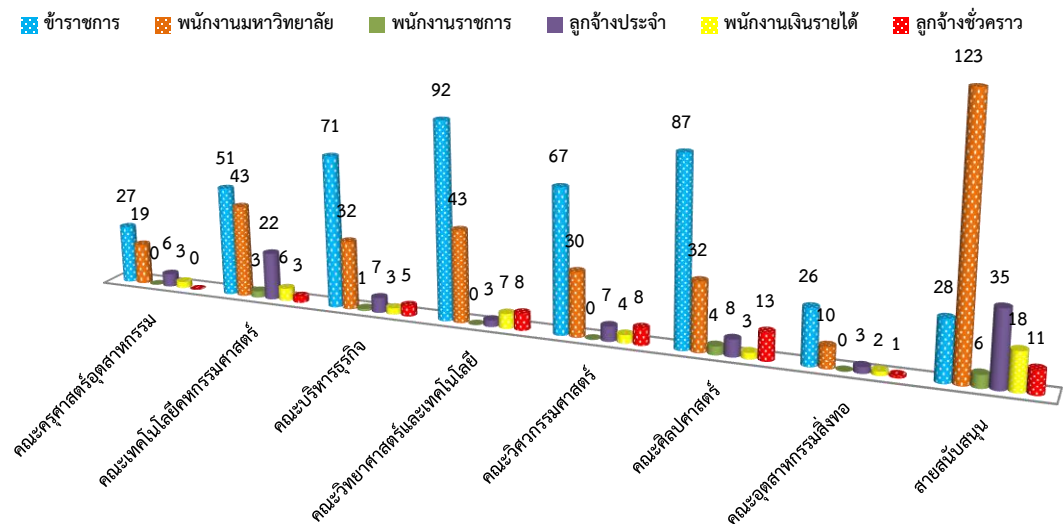
ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินรายได้	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	27	19	-	6	3	-	55
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	51	43	3	22	6	3	128
คณะบริหารธุรกิจ	71	32	1	7	3	5	119
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	92	43	-	3	7	8	153
คณะวิศวกรรมศาสตร์	67	30	-	7	4	8	116
คณะศิลปศาสตร์	87	32	4	8	3	13	147
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	26	10	-	3	2	1	42
สายสนับสนุน	28	123	6	35	18	11	221
รวม	449	332	14	91	46	49	981

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 981 คน แยกเป็นข้าราชการ จำนวน 449 คน (ร้อยละ 45.77) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 332 คน (ร้อยละ 33.84) พนักงานราชการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 1.43) ลูกจ้างประจำ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 9.28) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 46 คน (ร้อยละ 4.69) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 49 คน (ร้อยละ 4.99)

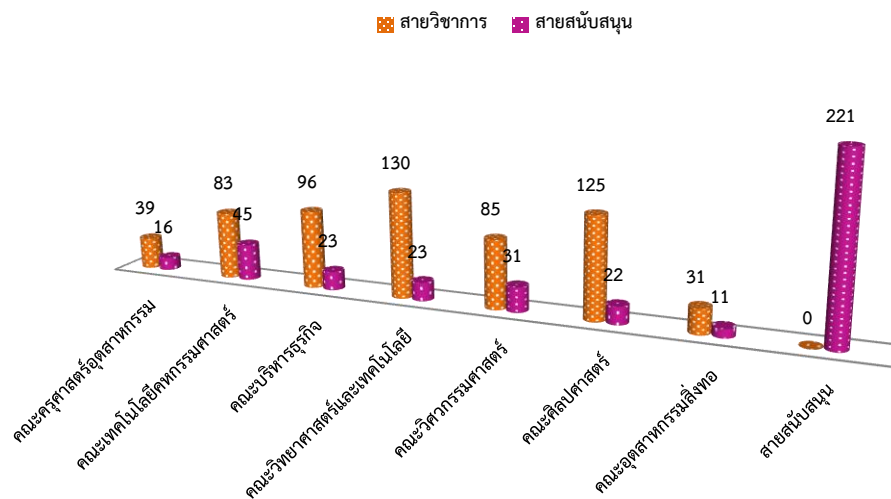
ตารางที่ 2

จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	39	16	55
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	83	45	128
คณะบริหารธุรกิจ	96	23	119
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	130	23	153
คณะวิศวกรรมศาสตร์	85	31	116
คณะศิลปศาสตร์	125	22	147
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	31	11	42
หน่วยงานสนับสนุน	0	221	221
รวม	589	392	981

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน



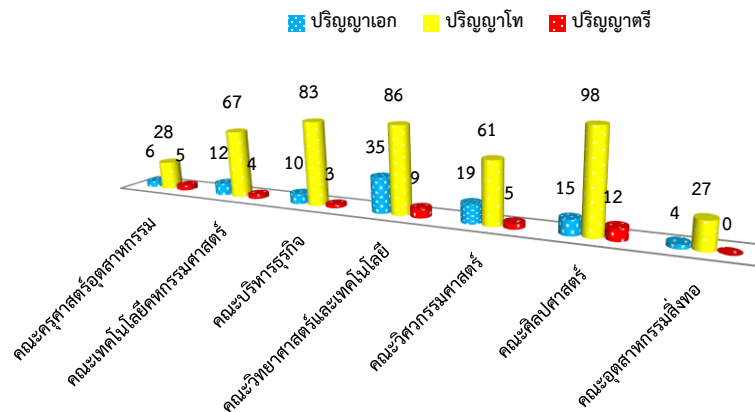
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น 981 คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน 589 คน (ร้อยละ 60.04) และสายสนับสนุน จำนวน 392 คน (ร้อยละ 39.96) ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานสายวิชาการ จำนวน 7 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนจำนวน 14 หน่วยงาน ประกอบด้วยสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 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	6	15.38	28	71.79	5	12.82	39
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	12	14.46	67	80.72	4	4.82	83
คณะบริหารธุรกิจ	10	10.42	83	86.46	3	3.13	96
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35	26.92	86	66.15	9	6.92	130
คณะวิศวกรรมศาสตร์	19	22.35	61	71.76	5	5.88	85
คณะศิลปศาสตร์	15	12.00	98	78.40	12	9.60	125
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	4	12.90	27	87.10	0	0	31
รวม	101	17.15	450	76.40	38	6.45	589

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา



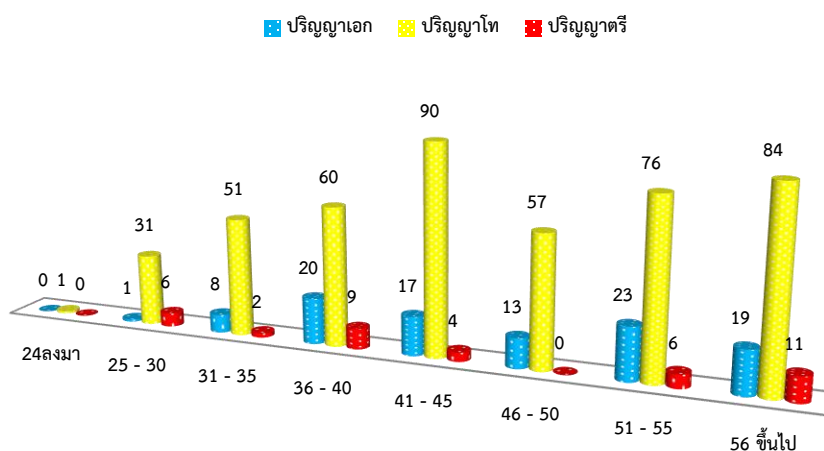
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 589 คน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 101 คน (ร้อยละ 17.15) ระดับปริญญาโท จำนวน 450 คน (ร้อยละ 76.40) และระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 6.45) หน่วยงานที่มีบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอกมากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 และหน่วยงานที่มีบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอกลดน้อยที่สุด คือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 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	-	1	8	20	17	13	23	19	101	17.15
ปริญญาโท	1	31	51	60	90	57	76	84	450	76.40
ปริญญาตรี	-	6	2	9	4	-	6	11	38	6.45
รวม	1	38	61	89	111	70	105	114	589	100
ร้อยละ	0.1	6.4	10.3	15.1	19.0	11.8	18.0	19.3	100	

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ



ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 589 คน แยกตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 101 คน (ร้อยละ 17.15) ระดับปริญญาโท จำนวน 450 คน (ร้อยละ 76.40) และระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 6.45) ซึ่งคุณวุฒิปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40

บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาโท และอยู่ในช่วงอายุ 25 - 45 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอก โดยการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้ศึกษาต่อเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

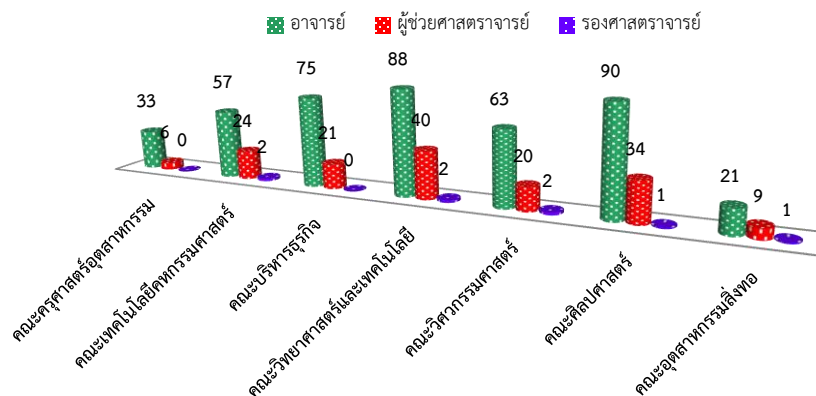
ตารางที่ 5

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	33	6	0	0	6	15.4	39
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	57	24	2	0	26	31.3	83
คณะบริหารธุรกิจ	75	21	0	0	21	21.9	96
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	88	40	2	0	42	32.3	130
คณะวิศวกรรมศาสตร์	63	20	2	0	22	25.9	85
คณะศิลปศาสตร์	90	34	1	0	35	28.0	125
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	21	9	1	0	10	32.3	31
รวม	427	154	8	0	162	27.5	589

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ



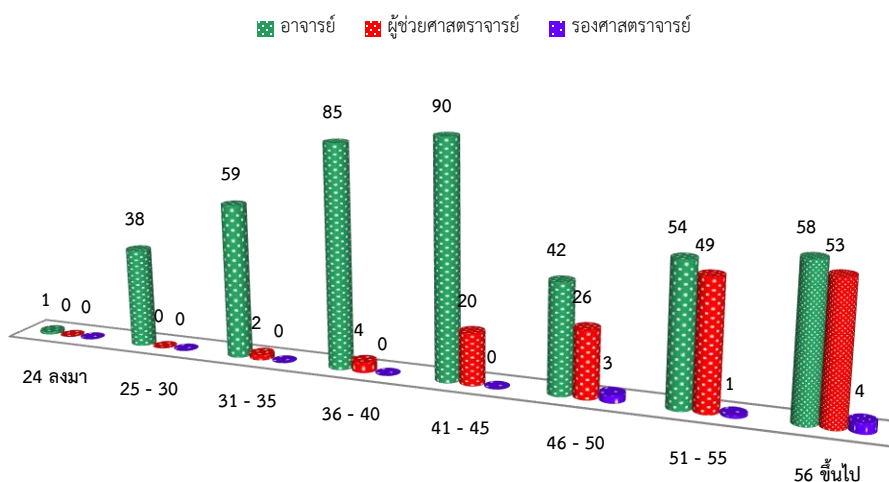
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 589 คน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 427 คน (ร้อยละ 72.5) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 154 คน (ร้อยละ 26.1) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.4) หน่วยงานที่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 32.3) หน่วยงานที่มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการน้อยที่สุด คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 15.4) บุคลากรทุกหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56		
	ลงมา				ขึ้นไป					
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.0
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	3	1	4	8	1.4
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	2	4	20	26	49	53	154	26.1
อาจารย์	1	38	59	85	90	42	54	58	427	72.5
รวม	1	38	61	89	110	71	104	115	589	100
ร้อยละ	0.2	6.5	10.4	15.0	18.7	12.0	17.7	19.5	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 589 คน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 427 คน (ร้อยละ 72.5) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 154 คน (ร้อยละ 26.1) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.4) มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์) รวมกันจำนวน 162 คน (ร้อยละ 27.5) ซึ่งอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60

บุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และอยู่ในช่วงอายุ 25 – 55 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มสัดส่วนอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ

ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ							รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
	หน่วยงาน								ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.
	คอ.	คศ.	บธ.	วท.	วศ.	ศศ.	อท.							
2558	1	5	2	5	0	5	0	18	2	13	3	10	7	1
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	11	22	27	29	8	39	3	139	22	101	16	77	59	3

ข้อมูลจาก www.personnel.rmutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

หมายเหตุ

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

ในระหว่างปีงบประมาณ 2558 – 2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะมีบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 139 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 77 คน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 59 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 22 คน ปริญญาโท จำนวน 101 คน ปริญญาเอก จำนวน 16 คน จะพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทาง วิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกลดลง ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิ ปริญญาเอกให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

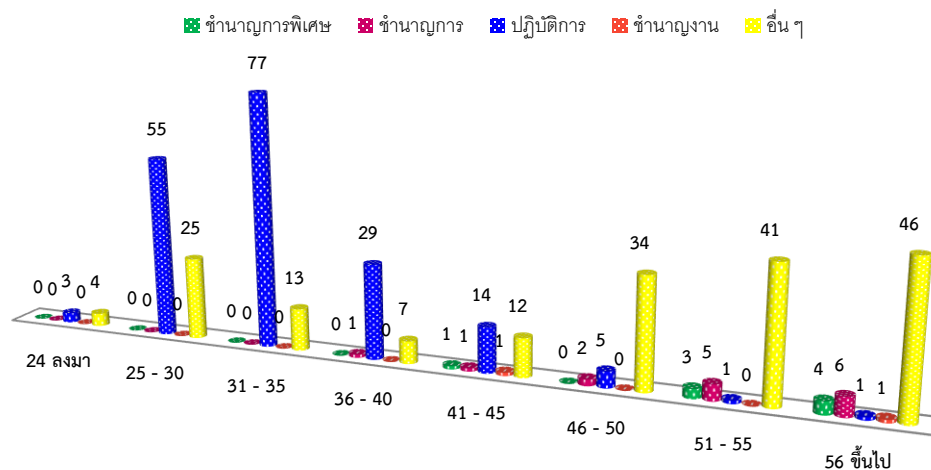
ตารางที่ 8

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	4	8	2.0
ชำนาญการ	-	-	-	1	1	2	5	6	15	3.8
ปฏิบัติการ	3	55	77	29	14	5	1	1	185	47.2
ชำนาญงาน	-	-	-	-	1	-	-	1	2	0.5
อื่น ๆ	4	25	13	7	12	34	41	46	182	46.5
รวม	7	80	90	37	29	41	50	58	392	100
ร้อยละ	1.8	20.4	23.0	9.4	7.4	10.5	12.7	14.8	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามระดับและช่วงอายุ



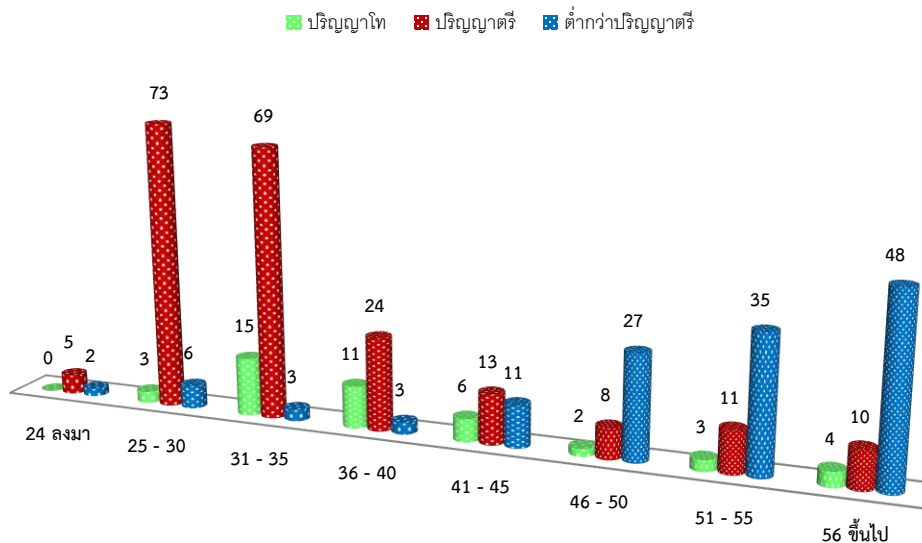
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 392 คน บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 185 คน (ร้อยละ 47.2) และอยู่ในช่วงอายุ 25 – 55 ปี บุคลากรสายสนับสนุน ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56		
	ลงมา							ขึ้นไป		
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปริญญาโท	-	3	15	11	6	2	3	4	44	11.2
ปริญญาตรี	5	73	69	24	13	8	11	10	213	54.3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	6	3	3	11	27	35	48	135	34.5
รวม	7	82	87	38	30	37	49	62	392	100
ร้อยละ	1.8	20.9	22.2	9.7	7.7	9.4	12.5	15.8	100	

ข้อมูลจาก www.personnel.mutk.ac.th ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 392 คน แบ่งเป็นระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน (ร้อยละ 11.2) ระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน (ร้อยละ 54.3) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน (ร้อยละ 34.5) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และอยู่ในช่วงอายุ 41 – 45 ปี มากที่สุด ซึ่งสมควรได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ทรัพยากรที่มีค่าที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความคิดต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนจะมีทรัพยากรดังกล่าวในระดับที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์จะนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพ องค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลทำตามความสามารถให้ลุล่วงไปจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก และทำอย่างเป็นระบบ ภายใต้กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ “สรรหา พัฒนา อารงรักษา และเกษียณอายุ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เป้าประสงค์

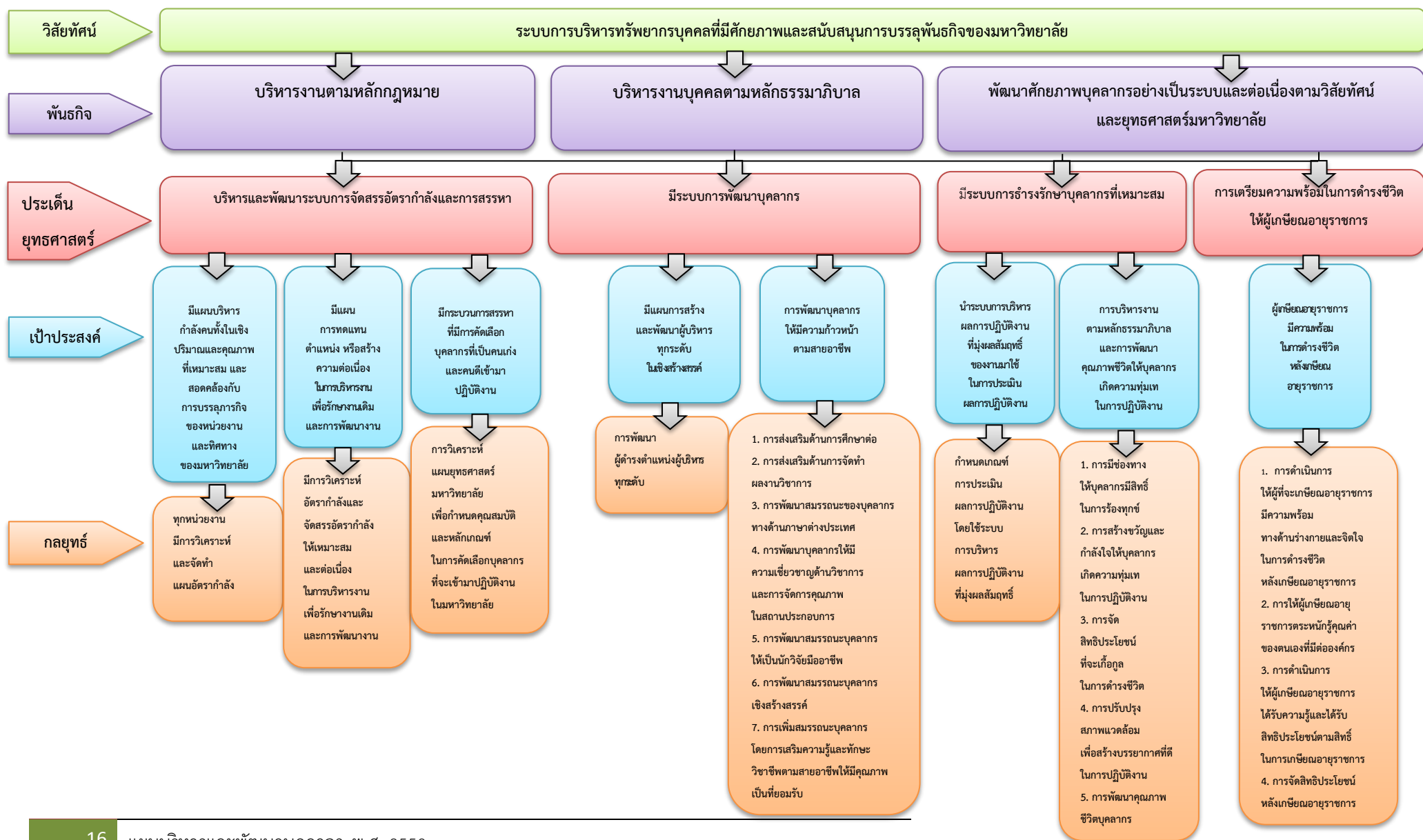
1. มีแผนบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจของหน่วยงานและทิศทางของมหาวิทยาลัย
2. มีแผนการทดแทนตำแหน่ง หรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน
4. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเชิงสร้างสรรค์
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ
6. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
8. 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. การมีช่องทางให้บุคลากรมีสิทธิในการร้องทุกข์
14. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
15. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต
16. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
17. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
18. การดำเนินการให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ
19. การให้ผู้เกษียณอายุราชการตระหนักรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร
20. การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุราชการได้รับความรู้และได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิในการเกษียณอายุราชการ
21. การจัดสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ

การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2558



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. มีแผนบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการบรรลุ ภารกิจของหน่วยงานและ ทิศทางของมหาวิทยาลัย	1. หน่วยงานมีข้อมูลอัตรากำลัง ในปัจจุบัน 2. หน่วยงานมีแผนอัตรากำลัง ที่ต้องการในอนาคต	ภายในปี 58 ภายในปี 58	ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์ และจัดทำแผนอัตรากำลัง	การวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน
2. มีแผนการทดแทน ตำแหน่ง หรือสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อรักษางานเดิม และการพัฒนางาน	ร้อยละของความสำเร็จในการบริหาร กำลังคนให้มีการทดแทนตำแหน่ง หรือสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารงาน เพื่อรักษางานเดิม และการพัฒนางาน	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 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารและพัฒนากระบวนการจัดสรรอัตรากำลังและการสรรหา (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100	การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	1. กองบริหารงานบุคคลนำเสนอคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากรให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง โดยดำเนินการตามประกาศ ดังนี้ 2.1 การวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ 2.2 การวัดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.3 การวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคลและคณะศิลปศาสตร์ กองบริหารงานบุคคลและสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต้นสังกัด

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเชิงสร้างสรรค์	ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	75	การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง 2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง 3. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560 – 2574) มทร.กรุงเทพ 4. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ 5. โครงการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการประจำปี 7. โครงการสัมมนาการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2559 8. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 9. โครงการอบรมผู้นำเพื่อนสันติภาพ	คณะบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ กองนโยบายและแผน กองนโยบายและแผน กองนโยบายและแผน คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	1. การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ	กองบริหารงานบุคคลและทุกหน่วยงาน
			2. การส่งเสริมด้านการจัดทำผลงานวิชาการ	โครงการจัดทำผลงานวิชาการสายวิชาการและสายสนับสนุน	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
			3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านภาษาต่างประเทศ	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ	มหาวิทยาลัย
			4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ 2. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน 3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
			5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ	โครงการพัฒนานักวิจัย	มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยและพัฒนา
			6. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงสร้างสรรค์	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์	มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : มีระบบการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	7. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากร โดยการเสริมความรู้และทักษะ วิชาชีพตามสายอาชีพให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ 2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านอุตสาหกรรมอากาศยาน 3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงานทดแทน 4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ ท่องเที่ยว 5. โครงการอาหารฮาลาล	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยและ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยและ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยและ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยและ คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มี การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	90	กำหนดเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบเปิด มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้แต่ละบุคคล ทราบและมีสิทธิในการร้องทุกข์ 2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหาร งานบุคคล ดังนี้ 2.1 ได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน 2.2 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล 2.3 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลในการสรรหาและคัดเลือก ผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	คะแนนการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	3.51	1. การมีช่องทางในการให้บุคลากร มีสิทธิในการร้องทุกข์	สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับและแต่งตั้ง คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจํามหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีสิทธิ ในการร้องทุกข์กรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับ ความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	3.51	2. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	1. คัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นให้ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ 2. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล
			3. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต	1. การมีบ้านพักสวัสดิการ 2. การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิก กบข. กสจ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคม 3. มีความร่วมมือกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสิน เพื่อทำธุรกรรมทางการเงิน 4. การประชาสัมพันธ์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความสนใจและสมัครเป็นสมาชิกกองทุน เพื่อส่งเสริมการออมและเป็นสวัสดิการไว้รองรับกรณีเกษียณอายุหรือออกจากงาน	มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : มีระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	3.51	4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	มหาวิทยาลัย
			5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	1. การจัดสรรทุนการศึกษาให้บุคลากร 2. การตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาล 3. โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4. โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 5. การมีสถานที่ออกกำลังกายให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2558

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้ผู้เกษียณอายุราชการ

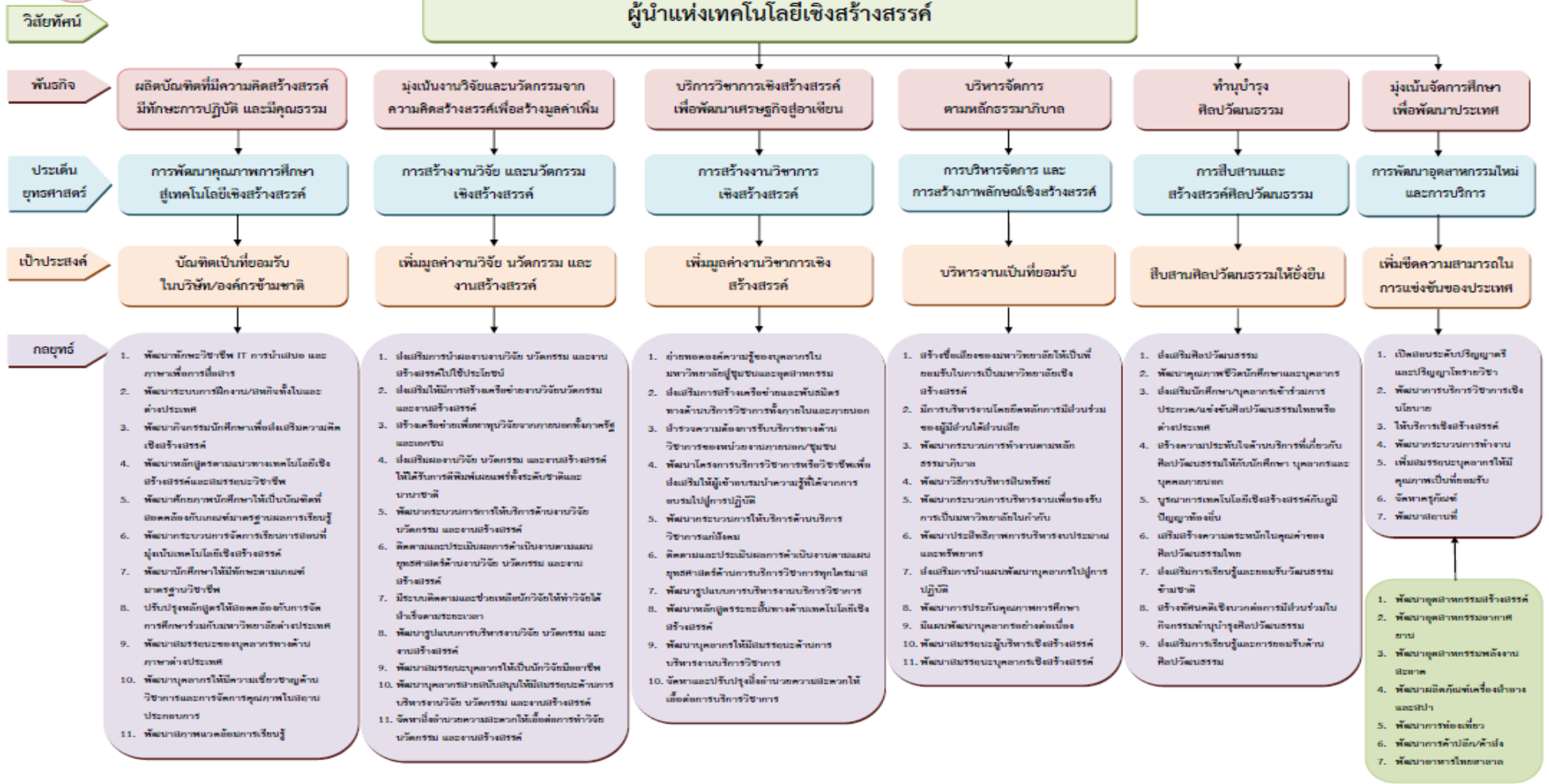
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ผู้เกษียณอายุราชการ มีความพร้อม ในการดำรงชีวิต หลังเกษียณอายุราชการ	1. ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ได้รับความรู้ในการเตรียมความพร้อมเพื่อดำรงชีวิต หลังเกษียณอายุราชการ	50	1. การดำเนินการให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมีความพร้อม ทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	โครงการรักษาสภาพกายใจก่อนวัยเกษียณ	กองบริหารงานบุคคล
			2. การให้ผู้เกษียณอายุราชการ ตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง ที่มีต่อองค์กร	การจัดงานยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ ให้กับมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ได้รับความรู้ เรื่องสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	100	การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุราชการ ได้รับความรู้และได้รับ สิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	การประชาสัมพันธ์ความรู้ และการอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	มหาวิทยาลัยและ กองบริหารงานบุคคล
	3. จำนวนของผู้เกษียณอายุราชการ ที่มารับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ	10	การจัดสิทธิประโยชน์ หลังเกษียณอายุราชการ	1. การจัดสิทธิประโยชน์ด้านการตรวจสุขภาพ และรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุราชการ 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
- พัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษา
- พัฒนาบุคลากรทางพลังงาน
- พัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาบุคลากรเพื่อ
- พัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ
- พัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษา