



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี  
(พ.ศ. 2566 - 2570)  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
กรุงเทพ**

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 – 2570 คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อไป

ในการนี้ ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุน เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570 สำเร็จด้วยดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กรกฎาคม 2566

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทนำ</b>	1
1. ความเป็นมา	1
2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
<b>ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร</b>	
1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	2
2. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	6
<b>แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2566 – 2570</b>	16
ประเด็นยุทธศาสตร์	16
เป้าประสงค์	16
กลยุทธ์	17
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570	19
<b>ภาคผนวก</b>	
แผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2566 – 2570	

## บทนำ

### 1. ความเป็นมา

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการบริหารมหาวิทยาลัยให้ไปสู่ความสำเร็จ ทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์แห่งความสำเร็จได้ เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน คือการที่องค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์จากความร่วมมือ นักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิตและบุคคลทั่วไปมีความพึงพอใจต่อการรับบริการของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้รับการรับรองมาตรฐานระดับโลก ได้รับการยอมรับระดับสูง นำระบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐานมาใช้ในทุกระดับ มีกระบวนการจัดการตามมาตรฐาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นระดับ UTK Hi-End และเก่ง ดี มีสุข สร้างศูนย์ความเป็นเลิศทางห้องปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน

การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 2.1 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
- 2.2 เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- 2.3 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- 2.4 เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ**

**1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ**

**1.1 ข้อมูลทั่วไป**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 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” เพื่อปฏิบัติการกิจการตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา 2 ด้าน ดังนี้

1.1.1 มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 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) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

**1.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (Vision)**

“มหาวิทยาลัยชั้นนำทางเทคโนโลยี แหล่งวิทยาการเฉพาะทางชั้นสูง มุ่งสู่การพัฒนานวัตกรรม”

**1.3 พันธกิจของมหาวิทยาลัย (Mission)**

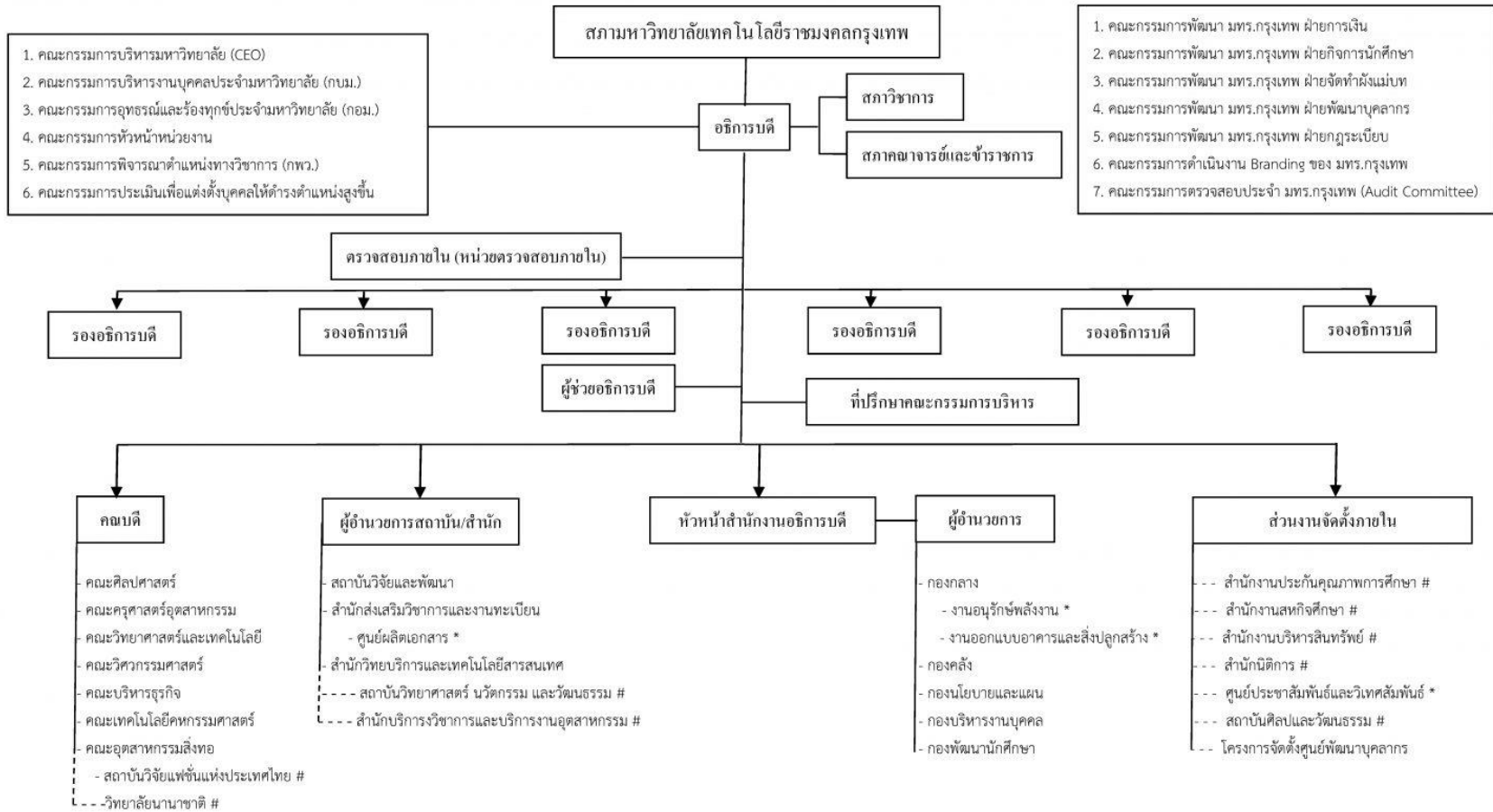
“สร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับเครือข่ายด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับแนวหน้า (To Enrich Our Network with Innovation and Hi-End Technology)” โดยมีภารกิจหลัก ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 ผลิตภัณฑ์ด้วยการปฏิบัติที่มีทักษะสูงและมีคุณธรรม
  - 1.3.2 มุ่งเน้นงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่ม
  - 1.3.3 บริการวิชาการ บริการวิชาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างผู้ประกอบการ
  - 1.3.4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับสากล
  - 1.3.5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
  - 1.3.6 มุ่งเน้นจัดการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาประเทศ
- 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) วิทยาลัยนานาชาติ
    - 9) สถาบันวิทยาศาสตร์ นวัตกรรม และวัฒนธรรม
  - 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) สำนักงานสหกิจศึกษา
  - (3) สำนักงานบริหารสินทรัพย์
  - (4) ศูนย์ประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์
  - (5) สถาบันศิลปวัฒนธรรม
  - (6) สำนักนิติการ
  - (7) สำนักบริการวิชาการและบริการงานอุตสาหกรรม

แผนภูมิที่ 1

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



# จัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย  
\* จัดตั้งขึ้นตามคำสั่ง/ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



## 2. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

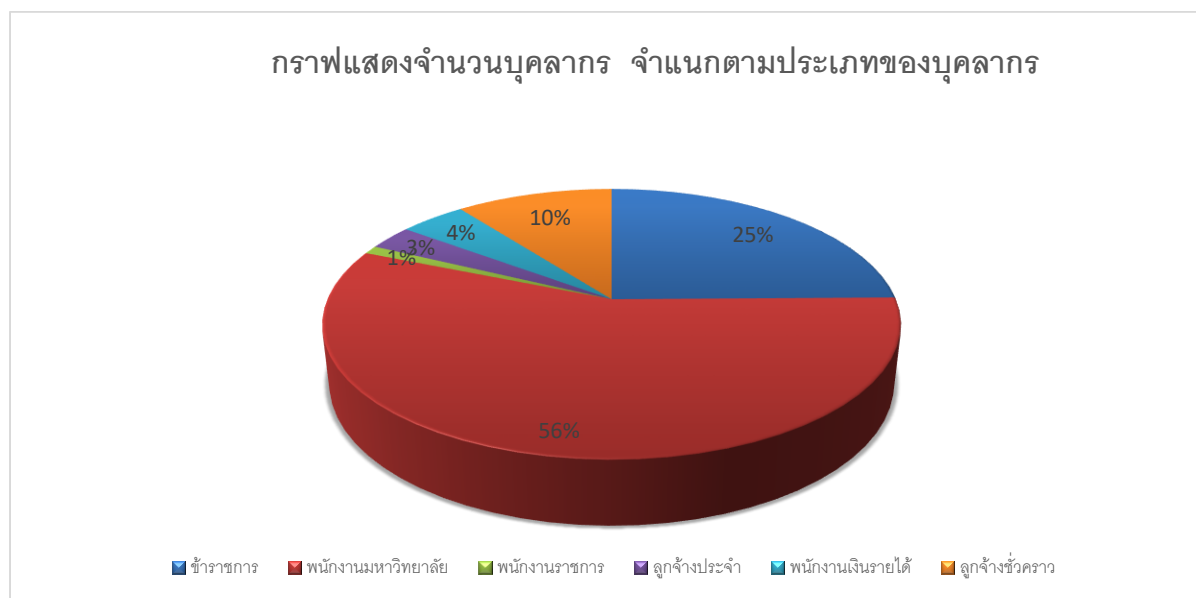
- 2.1 ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน
- 2.2 ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน
- 2.3 ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา
- 2.4 ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ
- 2.5 ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ
- 2.6 ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา
- 2.7 ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ

## ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

### ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินรายได้	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	11	34	-	3	2	-	50
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	18	55	2	4	5	5	89
คณะบริหารธุรกิจ	33	54	-	3	4	3	97
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	70	-	-	7	6	132
คณะวิศวกรรมศาสตร์	55	56	-	3	4	9	127
คณะศิลปศาสตร์	33	62	3	1	3	14	116
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	15	11	-	1	1	1	29
วิทยาลัยนานาชาติ	-	15	-	-	-	13	28
สายสนับสนุน	11	155	4	12	14	44	240
รวม	225	512	9	27	40	95	908

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566



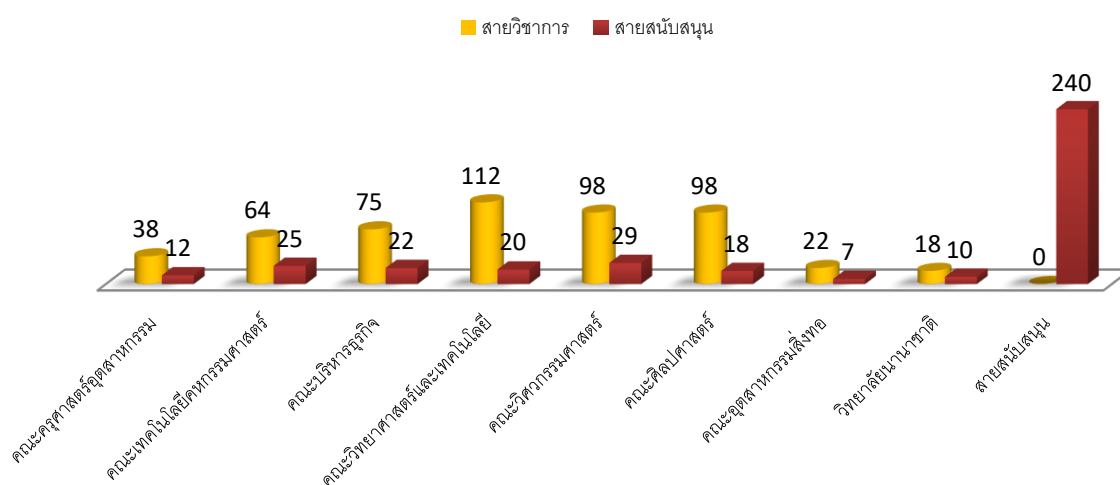
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 908 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 225 คน (ร้อยละ 25) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 512 คน (ร้อยละ 56) พนักงานราชการ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 1) ลูกจ้างประจำ จำนวน 27 คน (ร้อยละ 3) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 4) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 95 คน (ร้อยละ 10)

**ตารางที่ 2** จำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	38	12	50
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	64	25	89
คณะบริหารธุรกิจ	75	22	97
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	112	20	132
คณะวิศวกรรมศาสตร์	98	29	127
คณะศิลปศาสตร์	98	18	116
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	22	7	29
วิทยาลัยนานาชาติ	18	10	28
หน่วยงานสนับสนุน	-	240	240
รวม	525	383	908

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

**กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน**



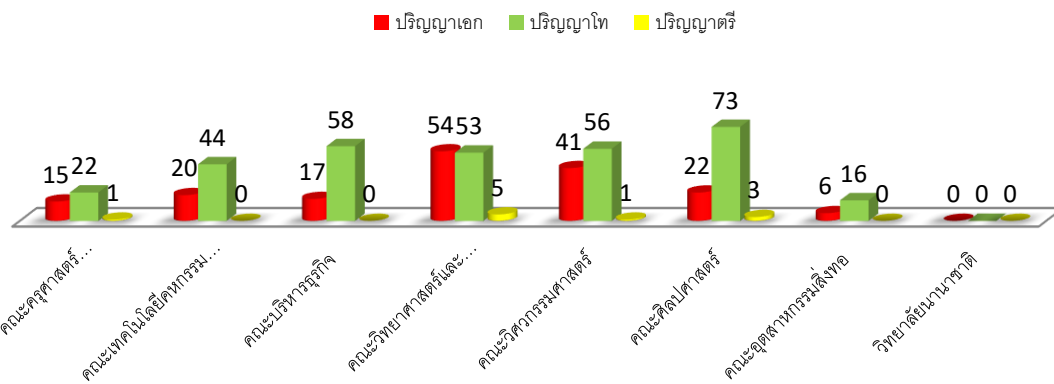
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรทั้งสิ้น 908 คน จำแนกเป็นสายวิชาการ จำนวน 525 คน (ร้อยละ 57.81) และสายสนับสนุน จำนวน 383 คน (ร้อยละ 42.18) ประกอบด้วยหน่วยงานสายวิชาการ จำนวน 7 คณะ 1 วิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 16 หน่วยงาน ประกอบด้วย สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริการวิชาการและบริการงานอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน สภาคณาจารย์และข้าราชการ สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานสหกิจศึกษา สำนักงานบริหารสินทรัพย์ ศูนย์ประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ สถาบันศิลปวัฒนธรรม สำนักนิติการ

**ตารางที่ 3** จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา						รวม
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	15	5.70	22	8.36	1	0.38	38
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	20	12.80	44	28.16	-	-	64
คณะบริหารธุรกิจ	17	12.75	58	43.50	-	-	75
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54	60.48	53	59.36	5	5.60	112
คณะวิศวกรรมศาสตร์	41	40.18	56	54.88	1	0.98	98
คณะศิลปศาสตร์	22	21.56	73	71.54	3	2.94	98
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	6	1.32	16	3.52	-	-	22
วิทยาลัยนานาชาติ							
<b>รวม</b>	<b>175</b>	<b>34.51</b>	<b>322</b>	<b>63.51</b>	<b>10</b>	<b>1.97</b>	<b>507</b>

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

**กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา**



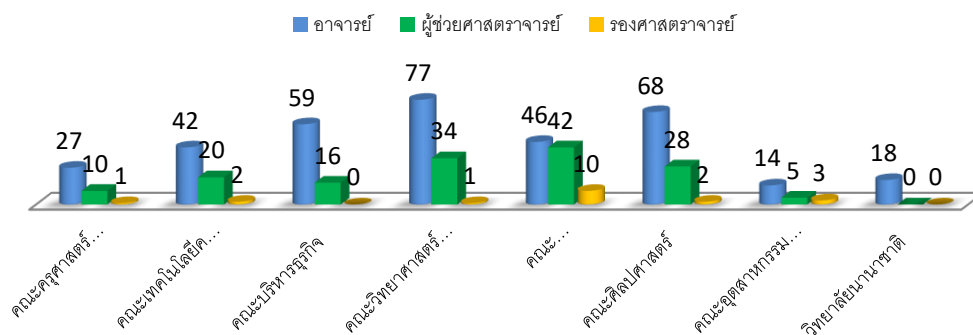
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 507 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 175 คน (ร้อยละ 34.51) ระดับปริญญาโท จำนวน 322 คน (ร้อยละ 63.51) และระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 1.97) บุคลากรทุกหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40

**ตารางที่ 4** จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	27	10	1	-	11	28.94	38
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	42	20	2	-	22	34.37	64
คณะบริหารธุรกิจ	59	16	-	-	16	21.33	75
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	77	34	1	-	35	31.25	112
คณะวิศวกรรมศาสตร์	46	42	10	-	52	53.06	98
คณะศิลปศาสตร์	68	28	2	-	30	30.61	98
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	14	5	3	-	8	36.36	22
วิทยาลัยนานาชาติ	18	-	-	-	0	0.00	18
รวม	351	155	19	0	174	33.14	525

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

**กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการ**



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 525 คน จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 351 คน (ร้อยละ 66.85) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 155 คน (ร้อยละ 29.52) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 3.61) บุคลากรทุกหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60

**ตารางที่ 5** จำนวนบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการ

จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ														
ปีงบประมาณ	หน่วยงาน							รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
	คอ.	คศ.	บธ.	วท.	วศ.	ศศ.	อท.		ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.
2566	3	1	2	4	2	6	1	19	-	10	9	8	11	-
2567	1	1	3	1	-	1	3	10	-	7	3	3	5	2
2568	-	2	3	3	-	3	-	11	-	9	2	6	5	-
2569	1	1	3	-	4	1	-	10	-	7	3	5	3	2
2570	1	1	1	2	1	3	1	10	-	7	3	6	2	2
รวม	6	6	12	10	7	14	5	60	0	40	20	28	26	6

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

**หมายเหตุ**

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

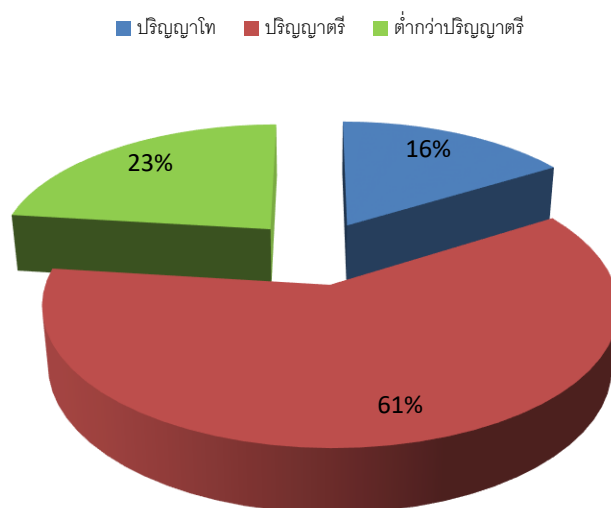
ในระหว่างปีงบประมาณ 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะมีบุคลากรสายวิชาการ เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 60 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 28 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 26 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 0 คน ปริญญาโท จำนวน 40 คน ปริญญาเอก จำนวน 20 คน จะพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกลดลง ดังนั้น มหาวิทยาลัย ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนบุคลากร ที่เกษียณอายุราชการ และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

**ตารางที่ 6** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา						รวม
	ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี		
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3	25.00	4	33.33	5	41.66	12
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3	12.00	12	48.00	10	40.00	25
คณะบริหารธุรกิจ	5	22.72	10	45.45	7	31.81	22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	10.00	13	65.00	5	25.00	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	3.44	21	72.41	7	24.13	29
คณะศิลปศาสตร์	2	11.11	11	61.11	5	27.77	18
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	1	14.28	5	71.42	1	14.28	7
วิทยาลัยนานาชาติ							
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	3	27.27	7	63.63	1	9.09	11
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	22.22	25	69.44	3	8.33	36
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	22	100.00	-	-	22
ศูนย์ผลิตเอกสาร	-	-	-	-	-	-	0
กองกลาง	4	6.34	22	34.92	37	58.73	63
สำนักงานบริหารสินทรัพย์	2	40.00	3	60.00	-	-	5
กองคลัง	6	19.35	25	80.64	-	-	31
กองนโยบายและแผน	2	22.22	7	7.77	-	-	9
กองบริหารงานบุคคล	5	27.77	13	72.22	-	-	18
กองพัฒนานักศึกษา	4	22.22	11	61.11	3	16.66	18
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	50.00	2	50.00	-	-	4
สำนักนิติการ	2	40.00	3	60.00	-	-	5
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	3	60.00	2	40.00	-	-	5
สถาบันศิลปวัฒนธรรม	1	25.00	3	75.00	-	-	4
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานสหกิจศึกษา							
<b>รวม</b>	<b>59</b>	<b>16.20</b>	<b>221</b>	<b>60.71</b>	<b>84</b>	<b>23.07</b>	<b>364</b>

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

## กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 364 คน จำแนกตามวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 16) ระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน (ร้อยละ 61) และต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 23) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งสมควรได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

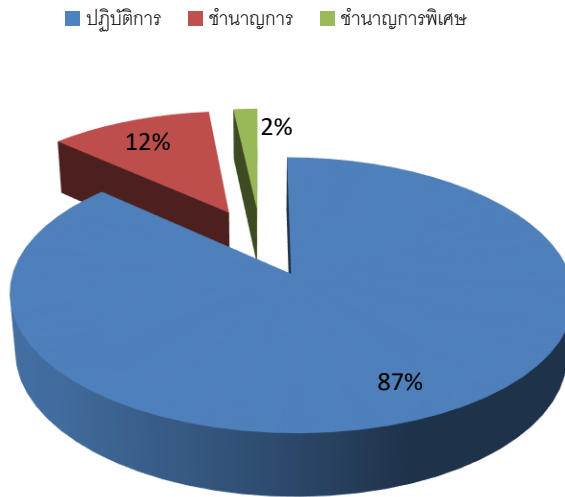
### ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ

ประเภทบุคลากร	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			ตำแหน่ง อื่น ๆ	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญงาน พิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ		
1. ชำนาญการ	-	-	-	3	7	4	-	14
2. พนักงาน มหาวิทยาลัย	-	-	-	200	20	-	-	220
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-	9	9
4. พนักงานเงินรายได้	-	-	-	-	-	-	38	38
5. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	27	27
6. ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-	56	56
รวม	0	0	0	203	27	4	130	364

ข้อมูลจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> ณ วันที่ 30 เมษายน 2566



## กราฟแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับ



จากการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปี 2560 – 2564 บุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.59 แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 364 คน จำแนกตามประเภทและระดับ โดยอยู่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 203 คน (ร้อยละ 55.76) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดระหว่างปี 2566 – 2570 จึงควรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

### แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2566 – 2570

ทรัพยากรมีค่าซึ่งอยู่ในมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิดต่าง ๆ มนุษย์แต่ละคนจะมีทรัพยากรดังกล่าวในระดับที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์จะนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพสูงสุดอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) ไปสู่การปฏิบัติจะเป็นการส่งเสริม ผลักดัน สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลนำความสามารถที่มีอยู่ในตัวมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมและพัฒนาในเชิงบวก โดยการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานให้แก่มหาวิทยาลัย

4. การดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากร  
ที่จะเกษียณอายุราชการ

### เป้าประสงค์

1. มีแผนบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ  
ของหน่วยงานและทิศทางของมหาวิทยาลัย
2. มีแผนการทดแทนตำแหน่ง หรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่ง และคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน
4. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเชิงสร้างสรรค์
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ
6. เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากร
7. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน
8. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
10. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
11. ผู้เกษียณอายุราชการมีความพร้อมในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ

### กลยุทธ์

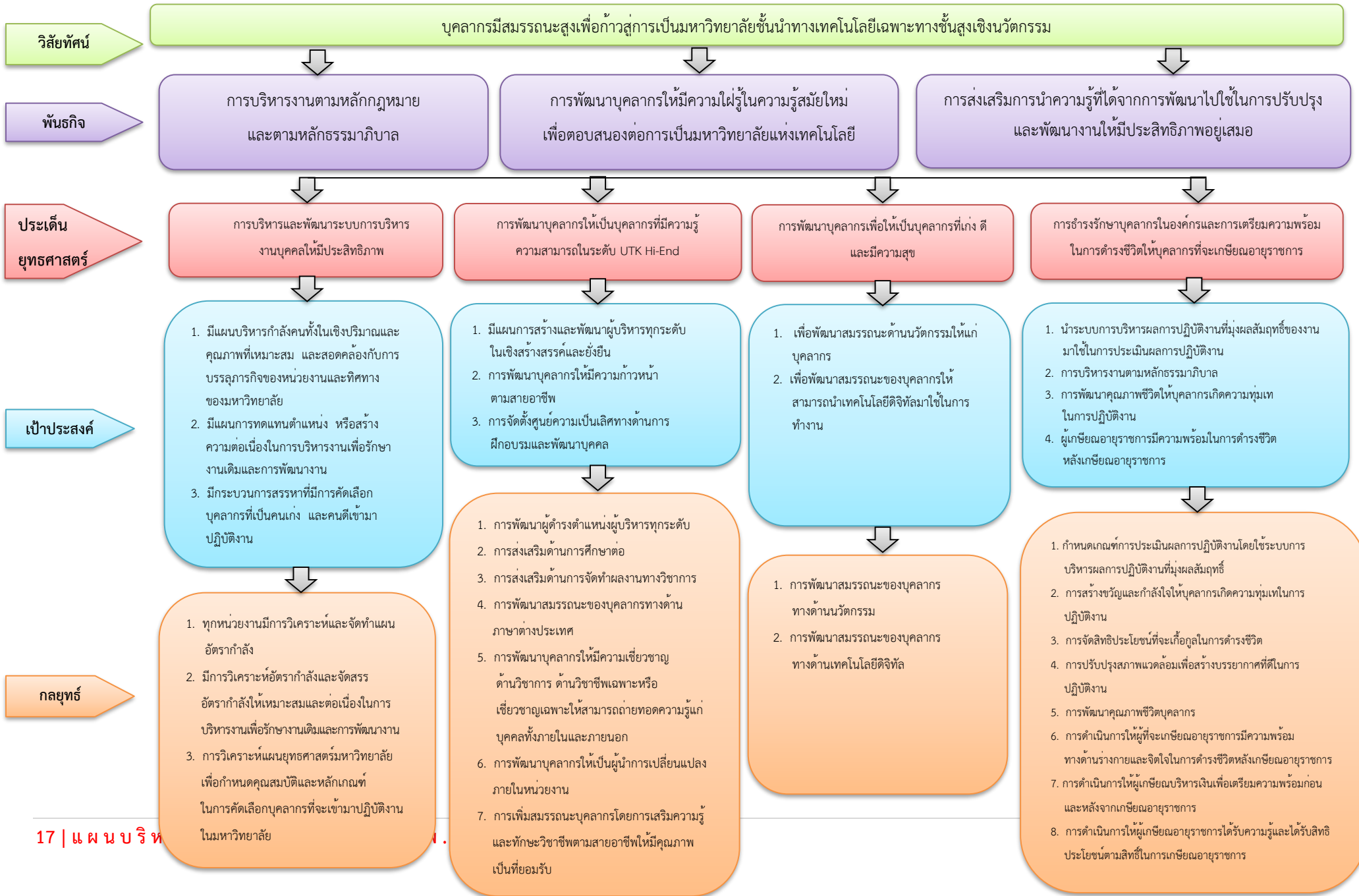
1. ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง
2. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมและต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและ  
การพัฒนางาน
3. การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร  
ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
4. การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ
5. การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ
6. การส่งเสริมด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ
7. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านภาษาต่างประเทศ
8. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ
9. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ
10. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงสร้างสรรค์
11. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากรโดยการเสริมความรู้และทักษะวิชาชีพตามสายอาชีพให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

12. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านนวัตกรรม
13. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
14. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
15. การมีช่องทางในการให้บุคลากรมีสิทธิในการร้องทุกข์
16. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
17. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต
18. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
19. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
20. การดำเนินการให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการดำรงชีวิต

#### หลังเกษียณอายุราชการ

21. การให้ผู้เกษียณอายุราชการตระหนักรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร
22. การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุราชการได้รับความรู้และได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิในการเกษียณอายุราชการ
23. การจัดสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ

# การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2566 - 2570



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
1. มีแผนบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจของหน่วยงานและทิศทางของมหาวิทยาลัย	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มีข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบัน	100	100	100	100	100	ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์ และจัดทำแผนอัตรากำลัง	การวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	ทุกหน่วยงาน
	2. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่ต้องการในอนาคต	70	75	80	85	90	ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์และมีแผนอัตรากำลังในอนาคต	การวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	
2. มีแผนการทดแทนตำแหน่งหรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการทดแทนตำแหน่งหรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน	70	75	80	85	90	มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมและต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน	1. กำหนดนโยบายการจัดสรรอัตรากำลังโดยการรวมอัตรากำลังที่มาจากอัตราทดแทนเกษียณและอัตราตามที่มีมติคณะรัฐมนตรีจัดสรรเพิ่มไว้ส่วนกลาง	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล
								2. การจัดสรรอัตราเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเดิม			

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
2. มีแผนการทดแทนตำแหน่งหรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน (ต่อ)	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการทดแทนตำแหน่งหรือสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน	70	75	80	85	90	มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม และต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อรักษางานเดิมและการพัฒนางาน	3. การจัดสรรอัตราเพื่อการพัฒนาหรือการขยายงาน	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล
								4. การจัดสรรอัตราเพื่อสนับสนุนการบริหารงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	1. กองบริหารงานบุคคลนำเสนอคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากรให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร  2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งโดยดำเนินการตามประกาศดังนี้	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
3. มีกระบวนการสรรหาที่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	2.1 การวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล และคณะศิลปศาสตร์
								2.2 การวัดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
								2.3 การวัดความรู้ด้านการคิดคำนวณและด้านเหตุผล	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
								2.4 การวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล และหน่วยงานต้นสังกัด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
3. มีกระบวนการ สรรหาที่มีการ คัดเลือกบุคลากรที่ เป็นคนเก่งและคนดี เข้ามาปฏิบัติงาน (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การสรรหาและคัดเลือกเข้า สู่ตำแหน่งผ่านการ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	การวิเคราะห์แผน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย เพื่อ กำหนดคุณสมบัติและ หลักเกณฑ์ในการ คัดเลือกบุคลากรที่จะ เข้ามาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย	2.5 การกำหนดให้มีการยื่นผลการ ทดสอบความรู้ความสามารถทางด้าน ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงาน บุคคลและ หน่วยงานต้น สังกัด



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
1. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ในเชิงสร้างสรรค์	ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	75	80	85	90	90	การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	โครงการเตรียมนักบริหารเชิงสร้างสรรค์	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย
2. การพัฒนาบุคลากรใหม่มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใหม่มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	70	75	80	85	90	1. การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ	ไม่มี	ปีละ 2 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคลและทุกหน่วยงาน
							2. การส่งเสริมด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนผลงานทางวิชาการ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
							3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านภาษาต่างประเทศ	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ	300,000 บาท	ปีละ 2 ครั้ง	มหาวิทยาลัย
							4. การพัฒนาบุคลากรใหม่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
		66	67	68	69	70						
2. การพัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	75	80	85	90	4. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	2. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย	
								3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการคุณภาพในสถานประกอบการ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย	
								5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ เป็นนักวิจัยมืออาชีพ	โครงการพัฒนานักวิจัย	100,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยและพัฒนา
								6. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงสร้างสรรค์	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย
						7. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากรโดยการเสริมความรู้และทักษะวิชาชีพให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ	100,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย		

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
2. การพัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	75	75	80	85	90	7. การเพิ่มสมรรถนะบุคลากรโดยการเสริมความรู้และทักษะวิชาชีพให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)	2. โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
								3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	500,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
								4. โครงการพัฒนางานสารบรรณ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
								5. โครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
								6. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานให้แก่มหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรนวัตกรรม 4.0	70	75	80	85	90	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านนวัตกรรม	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	70	75	80	85	90	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	300,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
1. นาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มี การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบเปิดมีการแจ้งผลการเลื่อน เงินเดือนให้แต่ละบุคคลทราบและมี สิทธิ์ในการร้องทุกข์	ไม่มี	ปีละ 1 – 2 ครั้ง	มหาวิทยาลัย กองบริหารงาน บุคคล และทุกหน่วยงาน
								2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้	ไม่มี	ปีละ 1 – 2 ครั้ง	มหาวิทยาลัย กองบริหารงาน บุคคล และทุกหน่วยงาน
								2.1 ได้รับผลตอบแทนตามผล การปฏิบัติงาน	ไม่มี	ปีละ 1 – 2 ครั้ง	มหาวิทยาลัย กองบริหารงาน บุคคล และทุกหน่วยงาน
						2.2 การนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานไปจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	ไม่มี	ปีละ 1 – 2 ครั้ง	มหาวิทยาลัย กองบริหารงาน บุคคล และทุกหน่วยงาน		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
1. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มี การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	90	90	90	90	90	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	2.3 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับรองของหน่วยงาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานของหน่วยงานในสังกัด	ไม่มี	ไม่มี	มหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล และทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มี การอุทธรณ์และการร้องทุกข์กรณี que เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจาก การกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	90	90	90	90	90	การมีช่องทางในการให้บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์กรณี que เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยมีช่องทาง ดังนี้ 1. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา 2. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย 3. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 4. พ้องคดีต่อศาลปกครอง	ไม่มี ไม่มี ไม่มี ไม่มี	ไม่มี ไม่มี ไม่มี ไม่มี	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	1. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	1. คัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นให้ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย
							2. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต	2. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล
							2. การมีบ้านพักสวัสดิการ	1. การมีบ้านพักสวัสดิการ	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัย
							2. การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิก กบข. กสจ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคม	2. การดำเนินการให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิก กบข. กสจ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคม	ไม่มี	ตามที่บุคลากรขอ	กองบริหารงานบุคคล



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การจํารังรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51	2. การจัดสิทธิประโยชน์ที่จะเกื้อกูลในการดำรงชีวิต (ต่อ)	3. มีความร่วมมือกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสิน เพื่อทำธุรกรรมทางการเงิน	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
								4. การประชาสัมพันธ์กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความสนใจและสมัครเป็นสมาชิกกองทุน เพื่อส่งเสริมการออมและเป็นสวัสดิการไว้รองรับกรณีเกษียณอายุหรือออกจากงาน	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
							3. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	1. จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	มหาวิทยาลัย จัดสรร	ไม่มี	มหาวิทยาลัย
							2. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	มหาวิทยาลัย จัดสรร	ไม่มี	มหาวิทยาลัย	

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การจํารังรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	60	65	70	75	80	4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	1. การจัดสรรทุนการศึกษาให้บุคลากร 2. การตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาล 3. การมีสถานที่ออกกำลังกายให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	7,000,000 บาท  ไม่มี  มหาวิทยาลัยจัดสรร	ปีละ 1 ครั้ง  ปีละ 1 ครั้ง  ไม่มี	กองบริหารงานบุคคล  กองพัฒนานักศึกษา  มหาวิทยาลัย
4. ผู้เกษียณอายุราชการมีความพร้อมในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	1. ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการได้รับความรู้ในการเตรียมความพร้อมเพื่อดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	80	85	90	95	95	การดำเนินการให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ	โครงการรักษาสภาพกายใจก่อนวัยเกษียณ	150,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของผู้เกษียณเข้าร่วมงานของเขตสุขภาพผู้เกษียณอายุราชการ	50	50	60	65	65	การให้ผู้เกษียณอายุราชการตระหนักรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร	การจัดงานของเขตสุขภาพผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย	150,000 บาท	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		66	67	68	69	70					
4. ผู้เกษียณอายุราชการมีความพร้อมในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ (ต่อ)	3. รอยละของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ได้รับความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ตามสิทธิในการเกษียณอายุราชการ	80	85	90	95	100	การดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุราชการ ได้รับความรู้และได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ ในการเกษียณอายุราชการ	การประชาสัมพันธ์ความรู้และการอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิในการเกษียณอายุราชการ	ไม่มี	ปีละ 1 ครั้ง	มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล
	4. จำนวนของผู้เกษียณอายุราชการที่มารับสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ	10	10	10	10	10	การจัดสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ	1. การจัดสิทธิประโยชน์ด้านการตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาล ภายหลังเกษียณอายุราชการ  2. การมีสถานที่ออกกำลังกายให้ใช้บริการภายหลังเกษียณอายุราชการ	ไม่มี  มหาวิทยาลัย จัดสรร	ไม่มี  ไม่มี	มหาวิทยาลัยและกองพัฒนานักศึกษา  มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2566 - 2570



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ที่ ๐๒๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และบริหารความเสี่ยง

ตามที่สภามหาวิทยาลัยฯ ได้มีคำสั่งที่ ๐๒๒/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น เนื่องจากคณะกรรมการฯ ตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้นได้พ้นจากตำแหน่งไปแล้วนั้น ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองบริหารงานบุคคล จึงเห็นควรให้มีการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ชุดใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงยกเลิกคำสั่งสภามหาวิทยาลัยฯ ที่ ๐๒๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. รองศาสตราจารย์สุจิระ	ขอจิตต์เมตต์	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์พิชัย	จันทร์มณี	รองประธานกรรมการ
๓. นายสมพร	ปิยะพันธ์	กรรมการ
๔. นายวิสุทธิ	จิราธิยุต	กรรมการ
๕. รองศาสตราจารย์พรพรรณ	จันทโรนนวนนท์	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยศักดิ์	คล้ายแดง	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพรัตน์	ภักย์วิมุตติ	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูริวัตร	คัมภีร์ภาพพัฒน์	กรรมการและเลขานุการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา		ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวสุพารัตน์	นิมละอ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ชาญ ฤกษ์งาม)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



คำสั่งกองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
ที่ ๒๒/๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตามที่สภามหาวิทยาลัย มีคำสั่ง ที่ ๐๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานในด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร สนับสนุนดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการตามรายชื่อดังนี้

๑. นางสาวสุซารัตน์	นิ่มละออ	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล	แก้วขี้ม	กรรมการ
๓. นายวิหวัช	น้อมบุญสงศรี	กรรมการ
๔. นายชนลชัย	ชนะไชย	กรรมการ
๕. นางสาวเขมิกา	จุลสร	กรรมการ
๖. นางสาวภัทรพร	คัมภีร์ปกรณ์	กรรมการ
๗. นายวิรัชชาติ	มีสตูดี	กรรมการ
๘. นางสาวมนัสกร	ไพรมย์	กรรมการ
๙. นางสาวกาญจน์วรินทร์	นพชัยยา	เลขานุการ

กรรมการชุดนี้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๒. จัดทำแผนฝึกอบรม การศึกษาและดูงาน ตลอดจนทักษะในด้านต่าง ๆ
๓. ติดตามแผนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๔. อื่น ๆ ตามที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวสุซารัตน์ นิ่มละออ)  
บุคลากร ชำนาญการ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

