

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ (รายตัวชี้วัด)

(....) รอบ 6 เดือน

(....) รอบ 9 เดือน

(✓) รอบ 12 เดือน

- เว็บไซต์ KM เว็บไซต์ของหน่วยงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ทำงาน ตลอดจนการอบรมประชุม สัมมนา และมีการประเมินผลกิจกรรมอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง
- มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และจัดทำรายงานเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการติดตามไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 - มหาวิทยาลัยมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการประจำปี และให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัล รวมทั้งมีระบบการคัดเลือกข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อคัดเลือกให้ได้รับรางวัล บุคลากรดีเด่น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีการวิเคราะห์และประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
 - มหาวิทยาลัยได้สรุปผลการดำเนินงานและรายงานสรุปประสพการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด เพื่อเสนอมหาวิทยาลัยและนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและ กระบวนการจัดการความรู้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน				
1	2	3	4	5
ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 1-2 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 3-4 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 5 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 6 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 7 ประเด็น

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 52	ค่าคะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนา บุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อ พัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา	5	ดำเนินการครบ 7 ประเด็น	5	0.2551



รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ (รายตัวชี้วัด)

(....) รอบ 6 เดือน

(....) รอบ 9 เดือน

(✓) รอบ 12 เดือน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ:

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ในแต่ละตำแหน่ง มีเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการประเมินความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและสรุปผล
2. วิเคราะห์ช่องระหว่างความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก เปรียบเทียบสมรรถนะเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และทบทวนแผนการจัดการความรู้ในปีงบประมาณ 2551 เพื่อให้ได้แผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2552 ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการความรู้กำหนดผู้รับผิดชอบและแผนการดำเนินงาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี
3. จัดทำช่องทางการจัดการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี และแผนรายปี ในปีงบประมาณ 2552 กำหนดเป้าหมายแนวทาง กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และรายงานการจัดการความรู้ ดำเนินการและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน
5. รายงานผลการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย และนำผลมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรตามลักษณะงานและภาระงาน รวมทั้งผลการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเชื่อมโยงกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และระบบการให้สิ่งจูงใจของมหาวิทยาลัย
7. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากรต่อตัวบุคลากร และผลต่อบุคลากรและผลต่อการพัฒนางานที่รับผิดชอบ สรุปผลประสบการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ภายในวันที่ 30 ตุลาคม 2552 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรและกระบวนการจัดการความรู้สำหรับปีงบประมาณ 2553



รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ (รายตัวชี้วัด)	(....) รอบ 6 เดือน (....) รอบ 9 เดือน (✓) รอบ 12 เดือน
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน	
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : <ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารบรรยายลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน 2. คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ 843/2551 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2551 เรื่องมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายบุคคลและรายตำแหน่ง 3. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2552 กำหนดสมรรถนะหลัก 5 รายการ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 30 กันยายน 2551 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2551 6. รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร 7. บัญชีรายชื่อบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2551 8. สรุปรายงานการวิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะ เพื่อหาความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 9. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2552 - 2555 10. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2552 11. แผนการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 12. เอกสารแสดงช่องทางการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการสื่อสารความเข้าใจ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 13. เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล /www.hrm.offpre.rmutp.ac.th 14. รายงานแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 15. สรุปรายงานและประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2552 	

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ (รายตัวชี้วัด)	(....) รอบ 6 เดือน (....) รอบ 9 เดือน (✓) รอบ 12 เดือน
<p>16. แบบรายงานผลการดำเนินงานทุกวันที่ 10 ของเดือน</p> <p>17. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>18. หนังสือกองบริหารงานบุคคล ที่ ศร 0581.17 / 3360 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2552 เรื่องส่งแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร</p> <p>19. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ 442/2551 ตั้ง ณ วันที่ 29 พฤษภาคม 2551</p> <p>20. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544</p> <p>21. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ 7/2551 เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>22. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ 8/2551 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>23. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547</p> <p>24. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544</p> <p>25. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับเงินรางวัล วันที่ 1 ตุลาคม 2552</p> <p>26. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ</p> <p>27. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างดีเด่น เพื่อรับเครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ ประจำปี 2552</p> <p>28. แบบวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>29. สรุปประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการจัดการความรู้เสนอมหาวิทยาลัย</p>	

