



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 - 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 ส่วนที่ 2 บริบทการพัฒนาประเทศ ข้อ 2.2 บริบทการพัฒนาประเทศ ในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570 เป้าประสงค์ของการพัฒนา แพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนา กำลังคนและสถาบันความรู้ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ เป้าประสงค์ ยึดหลัก ธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นต่อการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 - 2570 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลง ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้ง กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) 2) มิติประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) 3) มิติประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) 4) มิติความพร้อมรับผิดชอบต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) 5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## เป้าประสงค์หลัก

1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็ง บูรณาการร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง plugged ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์และตัวชี้วัด

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ

#### เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

### เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามขอบเวลาที่กำหนด
2. มีระบบและกลไกในการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับตำแหน่งบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีสมรรถนะสากล

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นฐานในการพัฒนาบุคลากร

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง plugged ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

**เป้าหมาย** บุคลากรมีค่านิยมร่วมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเป็น มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

### ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 โดยการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 แล้วขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยจะดำเนินการใน 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจะดำเนินการดังนี้

1. ถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมผู้บริหารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ในลักษณะ Rolling Plan ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี
3. มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประกอบด้วย 3 โครงการ ดังต่อไปนี้

1. โครงการที่ 1 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมโครงการประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย
2. โครงการที่ 2 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย
3. โครงการที่ 3 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

1. โครงการที่ 1 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมโครงการประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในหลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม
2. เพื่อส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของบุคลากรทักษะการคิดเชิงจริยธรรม การสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าทางจริยธรรม การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำดี และการพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่มีจริยธรรมในชีวิตประจำวัน โดยการยึดมั่นในหลักจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม
3. เพื่อนำความรู้ความเข้าใจจากการอบรมฝึกฝนมาใช้ในการปฏิบัติงานและร่วมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 200 คน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของบุคลากรทักษะการคิดเชิงจริยธรรม และนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 61,800 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 3 และ ไตรมาสที่ 4

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

2. โครงการที่ 2 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้อง พันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการและดูแลผู้รับบริการ การควบคุมอารมณ์และการสร้างความประทับใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานและสายงาน
3. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการสถานการณ์เฉพาะหรือยากลำบาก และการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- จำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รับการเสริมสร้างและพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรฯ มีทักษะเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีสามารถพัฒนาสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 93,800 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 2 ไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

3. โครงการที่ 3 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความเข้าใจในการดำเนินการให้บุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีส่วนร่วม
2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งงาน
3. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลการจัดการสถานการณ์เฉพาะหรือ ยากลำบากและการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร
5. เพื่ออบรมบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการให้บุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
6. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งงาน

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้ารับคำปรึกษา ไม่น้อยกว่า 5 คน

##### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ที่ได้รับไปดำเนินการเกี่ยวกับการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### งบประมาณ

จำนวนเงิน 136,870 บาท

#### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 1 ถึง ไตรมาสที่ 4

#### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>1. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล</p> <p>2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>จำนวนบุคคลที่ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศรับสมัคร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p>	<p>1. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>ร้อยละ ของจำนวนบุคคลที่ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศรับสมัคร</p>	70	-	-	5 อัตรา	10 อัตรา	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 21 อัตรา โดยมีผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน 15 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของจำนวนอัตราที่เปิดรับสมัคร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</b></p> <p>1. เพื่อให้ให้นักวิชาการพัสดุ และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับพัสดุ หรือการดำเนินการด้านพัสดุ เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน</p> <p>2. เพื่อเสริมสร้างพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้องพันธกิจแผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>นักวิชาการพัสดุ และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับพัสดุหรือการดำเนินการด้านพัสดุ เข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 100 คน</p>	<p>2. 37. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (03) พัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย</p> <p><b>2.1 กิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย</b></p> <p>หัวข้อ “การจัดทำร่าง TOR (Terms of Reference)”</p>	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม	100	-	-	-	77	<p><b>ดำเนินการแล้วเสร็จ</b></p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการกิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย หัวข้อ “การจัดทำร่าง TOR (Terms of Reference)” โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับพัสดุ หรือการดำเนินการด้านพัสดุ จำนวน 77 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p>1. เพื่อบุคลากรของกองบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ. ดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เพื่อให้การดำเนินการทางวินัย เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารจัดการภายใน หน่วยงานเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีความ คล่องตัวสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกอง บริหารงานบุคคล</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี/วิทยาลัย/ รองคณบดี/วิทยาลัย/ผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน เข้าร่วมไม่น้อย กว่า 30 คน</p>	<p><b>2.2 กิจกรรมการบริหารจัดการ ภายในกองบริหารงานบุคคล หัวข้อ “การดำเนินการทางวินัย อย่างเป็นธรรม”</b></p>	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม	30	-	-	-	45	<p><b>ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ จัดอบรมโครงการกิจกรรมการบริหารจัดการ ภายในกองบริหารงานบุคคล หัวข้อ “การดำเนินการทาง วินัยอย่างเป็นธรรม” โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ อบรม ได้แก่ ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และ คณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 45 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p>1. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เข้าใจความหมาย หลักการ และกลไกที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพและสามารถพัฒนาไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ สอดคล้องพันธกิจ แผน และนโยบายของมหาวิทยาลัย</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจากทุกภาคส่วนของ มหาวิทยาลัย ประมาณไม่เกิน 780 คน</p>	<p>2.3 กิจกรรมยกระดับการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้โครงสร้างมหาวิทยาลัย</p> <p>“กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านสิทธิมนุษยชน”</p>	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ไม่เกิน 780	-	-	-	247	<p><b>ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการกิจกรรมยกระดับการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้โครงสร้างมหาวิทยาลัย “กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านสิทธิมนุษยชน” โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM เป็นระยะเวลา 3 ชั่วโมง จำนวน 247 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p>1. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้อุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>2. เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เข้ารับการอบรมได้ทบทวนในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้อุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี/วิทยาลัย/รองคณบดี/วิทยาลัย/ผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 50 คน</p>	<p>3. 37. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (04) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p><b>กิจกรรม “สร้างความเข้าใจและ ทบทวนให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้อุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”</b></p>	จำนวนผู้บริหารเข้าร่วมอบรม	50	-	-	53	-	<p><b>ดำเนินการแล้วเสร็จ</b></p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการกิจกรรม “สร้างความเข้าใจและ ทบทวนให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้อุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น” โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และ คณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 53 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง plugged ค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มี วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง</b></p> <p>1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในหลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>2. เพื่อส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของ บุคลากรทักษะการคิดเชิงจริยธรรม การสร้างความ ตระหนักรู้ในคุณค่าทางจริยธรรม การเสริมสร้าง ทักษะที่ดีต่อการทำดี และการพัฒนาทักษะการ ตัดสินใจที่มีจริยธรรมในชีวิตประจำวัน โดยการยึดมั่น ในหลักจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p> <p>3. เพื่อนำความรู้ความเข้าใจจากการอบรมฝึกฝนมาใช้ ในการปฏิบัติงานและร่วมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวล จริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>บุคลากรเข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 200 คน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>	<p>4. 37. โครงการปรับปรุงระบบ บริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ของ บุคลากร</p> <p>(02) โครงการประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกภาคส่วนใน มหาวิทยาลัย</p>	จำนวนบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุนที่ เข้ารับการอบรม	200	-	-	132	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ จัดอบรมโครงการประมวล จริยธรรมสำหรับบุคลากร ทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรเข้ารับการ อบรมผ่านระบบ onsite และ online จำนวน 132 คน

## ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
<b>1. ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทบริหาร</b>	<b>ไม่เกิน 60</b>	<b>ไม่เกิน 60</b>	<b>47</b>	<b>-</b>
• สายวิชาการ	45	45	44	-
• สายสนับสนุน	15	15	3	12
<b>2. ข้าราชการ</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>1</b>
สายวิชาการ	61	61	60	1
สายสนับสนุน	5	5	5	-
<b>3. พนักงานมหาวิทยาลัย</b>	<b>671</b>	<b>671</b>	<b>628</b>	<b>43</b>
สายวิชาการ	344	344	326	18
สายสนับสนุน	327	327	302	25
<b>4. พนักงานราชการ</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>5. ลูกจ้างประจำ</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-</b>
<b>6. ลูกจ้างชาวต่างประเทศ</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>7. ลูกจ้างชั่วคราว</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>-</b>

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ</b></p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 1.1</b> วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>1. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล</p> <p>2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>จำนวนบุคลากรที่ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศรับสมัคร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p>	<p>1. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>	<p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 21 อัตรา โดยมีผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน 15 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของจำนวนอัตราที่เปิดรับสมัคร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</b></p> <p>เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพืช หรือ การดำเนินการด้านพืช เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน และเพื่อเสริมสร้างพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>นักวิชาการพืช และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับพืชหรือการดำเนินการด้านพืช เข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 100 คน</p>	<p>2. 37. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (03) พัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย</p> <p><b>2.1 กิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย หัวข้อ “การจัดทำร่าง TOR (Terms of Reference)”</b></p>	27,540 บาท	16,600 บาท	วันที่ 4 กรกฎาคม 2568 ห้องประชุมไอทีศรีนคร (อาคาร 22 ชั้น 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนเกี่ยวกับพืช หรือการดำเนินการด้านพืช จำนวน 77 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
<p>เพื่อให้บุคลากรของกองบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.ดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรี และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การดำเนินการทางวินัย เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี/วิทยาลัย/รองคณบดี/วิทยาลัย/ผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน รองผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 30 คน</p>	<p><b>2.2 กิจกรรมการบริหารจัดการภายในกองบริหารงานบุคคล หัวข้อ “การดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นธรรม ”</b></p>	15,490 บาท	15,490 บาท	<p>วันพุธที่ 23 กรกฎาคม 2568 ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและอำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 45 คน</p>
<p>เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เข้าใจความหมาย หลักการ และกลไก ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและสามารถพัฒนาไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ สอดคล้องพันธกิจแผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ประมาณไม่เกิน 780 คน</p>	<p><b>2.3 กิจกรรมยกระดับการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้โครงสร้างมหาวิทยาลัย “กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านสิทธิมนุษยชน”</b></p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>วันพุธที่ 27 สิงหาคม 2568 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM</p>	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM ระยะเวลา 3 ชั่วโมง จำนวน 247 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
<p>เพื่อสร้างความเข้าใจและทบทวนให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี/วิทยาลัย/รองคณบดี/วิทยาลัย/ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 50 คน</p>	<p>3. 37. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (04) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>กิจกรรม “สร้างความเข้าใจและทบทวนให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”</p>	11,765 บาท	11,765 บาท	<p>วันพุธที่ 25 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและอำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 53 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง plugged คำนิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง</b></p> <p>สร้างความเข้าใจในหลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมอบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของบุคลากร ทักษะการคิดเชิงจริยธรรม การสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าทางจริยธรรม การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำดี และการพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่มีจริยธรรมในชีวิตประจำวัน โดยการยึดมั่นในหลักจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งเพื่อนำความรู้ความเข้าใจจากการอบรมฝึกฝนมาใช้ในการปฏิบัติงานและร่วมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>บุคลากรเข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 200 คน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>	<p>4. 37. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</p> <p><b>(02) โครงการประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย</b></p>	16,700 บาท	16,695.42 บาท	<p>วันพฤหัสบดีที่ 3 เมษายน 2568</p> <p>ห้องประชุมไอทีศรีนคร (อาคาร 22 ชั้น 1)</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมผ่านระบบ onsite และ online จำนวน 132 คน</p>