



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 ส่วนที่ 2 บริบทการพัฒนาประเทศ ข้อ 2.2 บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 เป้าประสงค์ของการพัฒนาแพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนา กำลังคนและสถาบันความรู้ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ เป้าประสงค์ ยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพทุกระดับ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น ต่อการพัฒนาระบบยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 - 2570 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง 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 ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีความก้าวหน้า  
ในสายงานอาชีพ
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ  
และมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรม  
องค์กรเข้มแข็ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์และตัวชี้วัด

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ

#### เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้น  
ผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา  
มหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสนับสนุนกระบวนการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

## 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 สำหรับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติการจะดำเนินการดังนี้

1. ถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมผู้บริหารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ

มีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ในลักษณะ Rolling Plan ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี

3. มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### ประกอบด้วย 5 โครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการที่ 1 โครงการปรับปรุง / พัฒนาศักยภาพการบริหารและการบริการ

กิจกรรมโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

2. โครงการที่ 2 โครงการปรับปรุง / พัฒนา KPI สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

กิจกรรมปรับปรุงพัฒนา KPI สายสนับสนุนวิชาการ

3. โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

4. โครงการที่ 4 โครงการปรับปรุง/พัฒนาศักยภาพการบริหารและการบริการ

กิจกรรมโครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สายสนับสนุน)

5. โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กิจกรรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

## โครงการที่ 1 โครงการปรับปรุง / พัฒนาศักยภาพการบริหารและการบริการ

กิจกรรมโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลังสายวิชาการและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้ทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน ภารกิจของหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน
4. เพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- บุคลากรมีความเข้าใจโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่า 62 คน

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรสามารถกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสายวิชาการ สายสนับสนุน อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณของงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่ง ตามมาตรฐานประกาศ ก.พ.อ.

- บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องเพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 75,020 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 3

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

## โครงการที่ 2 โครงการปรับปรุง / พัฒนา KPI สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

กิจกรรมปรับปรุงพัฒนา KPI สายสนับสนุนวิชาการ

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อปรับปรุง พัฒนา KPI ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตามภาระหน้าที่
3. วัดระดับความรู้ความสามารถมีมาตรฐานพิจารณาความดีความชอบ
4. มีมาตรฐานพิจารณาความดีความชอบ

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- KPI ที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสามารถวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อย 20 ตำแหน่ง

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- KPI ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีมาตรฐานกลาง สามารถวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 30,400 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 3

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

## โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อรับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อรับทราบและเข้าใจในเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่ายงานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุม
3. เพื่อเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้รู้จักกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในคณะและระหว่างคณะได้เป็นอย่างดี

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- บุคลากรบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 25 คน

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรบรรจุใหม่ รับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่าย งานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุมรวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 4,750 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 3

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล



## โครงการที่ 4 โครงการปรับปรุง/พัฒนาศักยภาพการบริหารและการบริการ

กิจกรรมโครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สายสนับสนุน)

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในหลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรม
2. เพื่อส่งเสริม อบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจในหลักการเนื้อหาของหลักสูตรจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2562 และสามารถนำไปปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดี
3. เพื่อร่วมทำกิจกรรมและร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการนำหลักตามมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมและหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่รัฐ มาใช้ในการปฏิบัติ

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่า 150 คน

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รับการส่งเสริม อบรม และพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจในหลักการเนื้อหาของหลักสูตรจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติที่ดี

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 84,200 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 2

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

## โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ
2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 40 คน

#### ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้ทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการได้ดีขึ้น

### งบประมาณ

จำนวนเงิน 91,200 บาท

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 2

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
1	28.โครงการปรับปรุง / พัฒนา ศักยภาพการบริหารและการ บริการ (04) โครงการสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบ อัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ โครงการสร้างการแบ่งส่วน งาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลังสาย วิชาการและกรอบอัตรากำลังสาย สนับสนุน 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้ทบทวน โครงการสร้างการแบ่งส่วนงาน ภารกิจ ของหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ในการ พิจารณาการกำหนดกรอบระดับ ตำแหน่ง 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้นำความรู้ ที่ได้รับไปประเมินค่างานได้อย่าง ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์การประเมิน 4. เพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - บุคลากรมีความเข้าใจโครงการสร้างการแบ่ง ส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนด กรอบระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่า 62 คน  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> - บุคลากร สามารถกำหนดกรอบระดับ ตำแหน่งสายวิชาการ สายสนับสนุน อย่าง ถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณ ของงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและ คุณสมบัติของตำแหน่ง ตามมาตรฐานประกาศ ก.พ.อ. - บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ในการ ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องเพื่อขับเคลื่อนการเข้า สู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	-	-	75,020	-	22-24 เมษายน 2567	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
2	26.โครงการปรับปรุง / พัฒนา KPI สายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ (01) ป ร ้ บ ปรุ ง พ ั ต ฒ ณา KPI สายสนับสนุนวิชาการ	1. เพื่อปรับปรุง พัฒนา KPI ของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มี ประสิทธิภาพ และ ท ั น ต ่ อ ก าร เปลี่ยนแปลง 2. บุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตาม ภาระหน้าที่ 3. วัดระดับความรู้ความสามารถ 4. มีมาตรฐานพิจารณาความดี ความชอบ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b>  - KPI ที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนา ให้มี ประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสามารถวัดความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อย 20 ตำแหน่ง  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b>  - KPI ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง มีมาตรฐานกลาง สามารถ วัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	22,800	-	7,600	-	26 ธันวาคม 2566 18 มกราคม 2567 25 มกราคม 2567 และ มิถุนายน 2567	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
3	27. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (02) ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	<p>1. เพื่อรับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. เพื่อรับทราบและเข้าใจในเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่าย งานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุม</p> <p>3. เพื่อเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้รู้จักกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในคณะและระหว่างคณะ ได้เป็นอย่างดี</p>	<p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>- บุคลากรบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 25 คน</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b></p> <p>- บุคลากรบรรจุใหม่ รับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่าย งานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน</p>			4,750		มิถุนายน 2567	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
4	28.โครงการปรับปรุง/พัฒนา ศักยภาพการบริหารและการ บริการ (05) โครงการขับเคลื่อนประมวล จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร (สายสนับสนุน)	1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจใน หลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐาน จริยธรรม 2. เพื่อส่งเสริม อบรม และพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจใน หลักการเนื้อหาของหลักสูตรจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตาม มาตรฐานจริยธรรมและประมวล จริยธรรม พ.ศ. 2562 และสามารถ นำไปปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดี 3. เพื่อร่วมทำกิจกรรมและร่วมกัน ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการนำ หลักตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวล จริยธรรม และหลักปฏิบัติที่ดีของ เจ้าหน้าที่รัฐ มาใช้ในการปฏิบัติ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน จริยธรรมและประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่า 150 คน  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้รับการส่งเสริม อบรม และพัฒนา เจ้าหน้าที่ ของรัฐให้มีความเข้าใจในหลักการเนื้อหาของ หลักสูตรจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตาม มาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมและ สามารถนำไปปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติที่ดี		84,200			8 มีนาคม 2567	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
5	29.โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น (01) เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรง ตำแหน่งชำนาญการ 2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง และมีเส้นทางความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> - มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 40 คน  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> - ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจใน หลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้ทราบบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ได้ดีขึ้น		91,200			11-14 มีนาคม 2567	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล