



(O14) แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 plugged ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรม
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

เป้าประสงค์ 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. 2568

ประกอบด้วย 3 โครงการดังต่อไปนี้

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 คนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของบุคลากรทักษะการคิดเชิงจริยธรรม และนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

งบประมาณ

จำนวนเงิน 61,800 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 3 และ ไตรมาสที่ 4

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

2. โครงการที่ 2 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร

กิจกรรมพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้อง
พันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการและดูแลผู้รับบริการ การควบคุมอารมณ์และการสร้าง
ความประทับใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานและสายงาน
3. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการสถานการณ์เฉพาะหรือยากลำบาก และ
การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- จำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รับการเสริมสร้างและพัฒนา
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรฯ มีทักษะเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีสามารถพัฒนาสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบาย
ของมหาวิทยาลัย

งบประมาณ

จำนวนเงิน 93,800 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 2 ไตรมาส 3 และไตรมาสที่ 4

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

3. โครงการที่ 3 โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความเข้าใจในการดำเนินการให้บุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีส่วนร่วม
2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งงาน
3. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามสายงานสอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบายของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลการจัดการสถานการณ์เฉพาะหรือยากลำบากและการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร
5. เพื่ออบรมบุคลากรสายสนับสนุนได้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการให้บุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
6. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้ารับคำปรึกษา ไม่น้อยกว่า 5 คน

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ที่ได้รับไปดำเนินการเกี่ยวกับการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

งบประมาณ

จำนวนเงิน 136,870 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ไตรมาสที่ 1 ถึง ไตรมาสที่ 4

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
1	37. โครงการปรับปรุงระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร (02) โครงการประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกภาคส่วนใน มหาวิทยาลัย	1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจใน หลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตาม ประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทาง จริยธรรม 2. เพื่อส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและ พัฒนาจิตใจของบุคลากรทักษะการ คิดเชิงจริยธรรม การสร้างภาพ ตระหนักรู้ในคุณค่าทางจริยธรรม การ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำดี และการพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่มี จริยธรรมในชีวิตประจำวัน โดยการ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม ตามประมวล จริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม 3. เพื่อนำความรู้ความเข้าใจจากการ อบรมฝึกฝนมาใช้ในการปฏิบัติงาน และร่วมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐาน ทางจริยธรรม	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่า 200 คนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับส่งเสริม อบรม เสริมสร้างและพัฒนาจิตใจของบุคลากร ทักษะ การคิดเชิงจริยธรรม และนำหลัก จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-	-	46,350	15,450	3 เมษายน 2568	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	37. โครงการปรับปรุงระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร (03) พัฒนาทักษะและศักยภาพ บุคลากรในมหาวิทยาลัย	1. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และ ศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตามสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผน และนโยบายของมหาวิทยาลัย 2. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการ ให้บริการและดูแลผู้รับบริการ การ ควบคุมอารมณ์และการสร้างความ ประทับใจในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานและสายงาน 3. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ การจัดการสถานการณ์ เฉพาะหรือยากลำบาก และการ เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับ บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รับการเสริมสร้าง และพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรฯ มีทักษะเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดี สามารถพัฒนาสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผน และนโยบายของมหาวิทยาลัย	-	31,267	31,267	31,266	เมษายน – กันยายน 2568	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	37 โครงการปรับปรุงระบบ บริหารผลการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร (04) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิด ความเข้าใจในการดำเนินการให้บุคลากร ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างมีส่วนร่วม 2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามตำแหน่งงาน 3. เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะ และศักยภาพของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยตามสายงาน สอดคล้องพันธกิจ แผนและนโยบาย ของมหาวิทยาลัย 4. เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ การกำกับดูแลการจัดการ สถานการณ์เฉพาะหรือยากลำบากและ การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับ บุคลากร 5. เพื่ออบรมบุคลากรสายสนับสนุนได้ เกิดความเข้าใจในการดำเนินการให้ บุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 6. เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามตำแหน่งงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับคำปรึกษา ไม่น้อยกว่า 5 คน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ที่ได้รับไป ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	3,800	53,120	43,850	36,100	เมษายน – กันยายน 2568	ผู้อำนวยการ กองบริหาร งานบุคคล