



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 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 เป้าประสงค์ ของการพัฒนา แพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ เป้าประสงค์ ยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น ต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 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) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 ปลูกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

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 บุคลากรมีค่านิยมร่วมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 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 แล้วขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยจะดำเนินการใน 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติการ จะดำเนินการดังนี้

1. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมผู้บริหารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ในลักษณะ Rolling Plan ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี
3. มีระบบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	มีผู้สมัคร จำนวน 17 คน และได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 4 คน
	2. การรับสมัครสอบแข่งขันบุคลากรภายในเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	มีผู้สมัคร จำนวน 9 คน และได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 3 คน
	3. การรับสมัครสอบแข่งขันบุคลากรภายในเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	-	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	มีผู้สมัคร จำนวน 24 คน และได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 11 คน
	4. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศ	-	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	มีผู้สมัคร จำนวน 2 คน และได้รับการจ้างจำนวน 1 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
	5. โครงการปรับปรุง/พัฒนา KPI สายสนับสนุน	30,400 บาท	16,125 บาท	วันที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและ อำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	คณะกรรมการได้เข้าร่วม อบรมเชิงปฏิบัติการ “ปรับปรุงพัฒนา KPI” จำนวน 46 คน และอยู่ ระหว่างดำเนินการ ต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพและขีด ความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมและผลักดันให้ บุคลากรมีสมรรถนะสากล	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น กิจกรรม “โครงการสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	369,298.94 บาท	91,200 บาท	ระหว่างวันที่ 11-14 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและ อำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 76 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นฐานในการพัฒนาบุคลากร	2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง	278,098.94 บาท	57,557.50 บาท	ระหว่างวันที่ 22-24 เมษายน 2567 ณ ห้องประชุมสัมมนา อาคาร 27 ชั้น 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 62 คน โดยสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในการประชุมครั้งที่ 16/2567 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567
	3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรม “วิเคราะห์และประเมินค่างาน (สายสนับสนุน)”	220,541.44 บาท	44,100 บาท	วันที่ 2 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมใหญ่ (บูรณาการ) อาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงบูรณาการ (อาคาร 37) ชั้น 3	บุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 78 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
	4. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น “กิจกรรมวิเคราะห์และประเมินค่างานและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก (สายสนับสนุน)”	176,441.44 บาท	142,181.50 บาท	ระหว่างวันที่ 19 - 22 สิงหาคม 2567 ณ หอประชุม 4 ชั้น 2 อาคารเรียนรวม และศูนย์วัฒนธรรม (พุทธวิซาลัย)	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 126 คน
	5. ทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	800,000 บาท	423,620 บาท	1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	บุคลากรสายวิชาการได้รับทุน จำนวน 2 คน
	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรม “จิตบริการและการทำงานเป็นทีม”	38,000 บาท	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส 2 และไตรมาส 3	ปรับเปลี่ยนแผนการจัดกิจกรรมไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
	7. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4,750 บาท	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส 3	ปรับเปลี่ยนแผนการจัดกิจกรรมไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง plugged ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง	โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	84,200 บาท	29,285 บาท	วันที่ 8 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมกิจจาทร 1 ชั้น 4 อาคารปิยมหาราช มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 143 คน ได้แก่ 1. ผู้บริหาร จำนวน 8 คน 2. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 51 คน 3. บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 55 คน 4. คณะกรรมการ ดำเนินงาน จำนวน 29 คน