



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2567

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

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 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 plugs 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 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประกอบด้วย 5 โครงการ ดังต่อไปนี้

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 อย่างถูกต้องและเหมาะสม กับลักษณะและปริมาณของงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่ง ตามมาตรฐาน ประกาศ 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 เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจในหลักการเนื้อหาของหลักสูตรจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 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

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไก ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ 1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภารกิจ กรอบอัตรากำลัง สายวิชาการและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้ทบทวนโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน ภารกิจของหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ ในการพิจารณาการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไป ประเมินค่างานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ การประเมินเพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน 4. เพื่อขับเคลื่อนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเข้าใจโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่า 62 คน	1. 28.โครงการปรับปรุง / พัฒนา ศักยภาพการบริหารและการบริการ (04) โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร เข้าร่วมโครงการ	62	-	-	62	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อปรับปรุง พัฒนา KPI ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการให้มีประสิทธิภาพและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. บุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตาม ภาระหน้าที่ 3. วัดระดับความรู้ความสามารถมีมาตรฐาน พิจารณาความดีความชอบ 4. มีมาตรฐานพิจารณาความดีความชอบ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ KPI ที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน สามารถวัดความรู้ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง อย่างน้อย 20 ตำแหน่ง	2. 26.โครงการปรับปรุง / พัฒนา KPI สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (01) ปรับปรุงพัฒนา KPI สายสนับสนุน	จำนวนตำแหน่ง (KPI) ที่ได้รับการ ปรับปรุง พัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ	20	-	ผู้เข้าร่วม โครงการ จำนวน 46 คน	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ ต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อรับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของมหาวิทยาลัย 2. เพื่อรับทราบและเข้าใจในเรื่องของ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุน พัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่ายงานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุม 3. เพื่อเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้รู้จัก กัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในคณะและ ระหว่างคณะได้เป็นอย่างดี ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ บุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้า รับการอบรมไม่น้อยกว่า 25 คน	3. 27. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (02) ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	จำนวนบุคลากร บรรจุใหม่ que เข้า รับการอบรม	25	-	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยปรับเปลี่ยนแผนการ จัดโครงการไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เนื่องจากมี บุคลากรบรรจุใหม่ จำนวนน้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในหลักการ เนื้อหา และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรม 2. เพื่อส่งเสริม อบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจในหลักการเนื้อหาของหลักสูตร จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2562 และสามารถนำไปปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดี 3. เพื่อร่วมทำกิจกรรมและร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการนำหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและหลักปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่รัฐ มาใช้ในการปฏิบัติ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่า 150 คน	4. 28.โครงการปรับปรุง/พัฒนา ศักยภาพการบริหารและการบริการ (05) โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สายสนับสนุน)	จำนวนผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม	150	-	230	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ/ อยู่ระหว่างดำเนินการ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ 2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่า 40 คน	29.โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (01) เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ	จำนวนสายสนับสนุนที่เข้ารับการอบรม	40	76	-	78	126	ดำเนินการแล้วเสร็จ

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไก ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลัง สายวิชาการและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้ทบทวนโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน ภารกิจของหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ใน การพิจารณาการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเข้าใจโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน ภารกิจ กรอบอัตรากำลัง และการ กำหนดกรอบระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่า 62 คน	1. 28.โครงการปรับปรุง / พัฒนาศักยภาพการ บริหารและการบริการ (04) โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน และ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง	75,020 บาท	57,557.50 บาท	ระหว่างวันที่ 22-24 เมษายน 2567 ณ ห้องประชุมสัมมนา อาคาร 27 ชั้น 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากร สายสนับสนุน จำนวน 62 คน โดยสภามหาวิทยาลัยได้ให้ ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการและสาย สนับสนุน ในการประชุม ครั้งที่ 16/2567 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ปรับปรุง พัฒนา KPI ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยบุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตามภาระหน้าที่ วัดระดับความรู้ความสามารถมีมาตรฐานพิจารณาความดีความชอบ และมีมาตรฐานพิจารณาความดีความชอบ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ KPI ที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสามารถวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งอย่างน้อย 20 ตำแหน่ง	2. 26.โครงการปรับปรุง / พัฒนา KPI สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (01) ปรับปรุงพัฒนา KPI สายสนับสนุน	30,400 บาท	16,125 บาท	วันที่ 25 มกราคม 2567 ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและอำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ปรับปรุงพัฒนา KPI” จำนวน 46 คน และอยู่ระหว่างดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568
ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ได้รับทราบและเข้าใจประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเข้าใจในเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง อาทิ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อาทิ การจัดทำโครงการฯ งานเบิกจ่ายงานพัสดุ งานสารบรรณ การจัดทำรายงานการประชุม ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ บุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 25 คน	3. 27. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (02) ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	4,750 บาท	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ไตรมาส 3	ปรับเปลี่ยนแผนการจัดโครงการไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ส่งเสริม อบรบ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความ เข้าใจในหลักการเนื้อหาของหลักสุตรจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร ตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2562 และสามารถนำไปปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดี ร่วมทำกิจกรรมและร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกันในการนำหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและหลักปฏิบัติที่ดีของ เจ้าหน้าที่รัฐ มาใช้ในการปฏิบัติ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมและประมวล จริยธรรมไม่น้อยกว่า 150 คน	4. 28.โครงการปรับปรุง/พัฒนาศักยภาพการ บริหารและการบริการ (05) โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร	84,200 บาท	29,285 บาท	วันที่ 8 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมกิจจาทร 1 ชั้น 4 อาคารปิยมหาราช มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	ผู้เข้าอบรม onsite และ online จำนวน 230 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์หลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน/สถานที่	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีจำนวนผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่า 40 คน	29.โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น(01) เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กิจกรรม “โครงการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	91,200 บาท	91,200 บาท	ระหว่างวันที่ 11-14 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุม 4902 ชั้น 9 อาคารเรียนและอำนวยการ (อาคาร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 76 คน
	2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรม “วิเคราะห์และประเมินค่างาน (สายสนับสนุน)”	44,100 บาท	44,100 บาท	วันที่ 2 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมใหญ่ (บูรณาการ) อาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงบูรณาการ (อาคาร 37) ชั้น 3	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 78 คน
	3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น “กิจกรรมวิเคราะห์และประเมินค่างานและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก (สายสนับสนุน)”	142,181.50 บาท	142,181.50 บาท	ระหว่างวันที่ 19 - 22 สิงหาคม 2567 ณ หอประชุม 4 ชั้น 2 อาคารเรียนรวมและศูนย์วัฒนธรรม (พุทธวิทยาลัย)	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 126 คน