

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Human Resource Management and Development Annual Plan)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เพื่อให้การปฏิบัติราชการกองบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2566 - 2570 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จึงได้จัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management and Development Annual Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ดังนี้

1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วยการวางแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนโดยสอบถามความต้องการบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่กองบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งการทบทวนอัตรากำลังและภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานมหาวิทยาลัยทุกสิ้นเดือน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีแผนจัดโครงการสร้างการบริหารจัดการแนวใหม่ กิจกรรม “การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงานภายใต้โครงการบริหารงานองค์กรยุคใหม่” ในอันที่จะได้มาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำมาสู่ภาระงานที่แท้จริงของบุคลากร

1.2 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกฎระเบียบและข้อบังคับ

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครดำเนินการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วยการวางแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนโดยสอบถามความต้องการบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน วิเคราะห์ภาระงาน (Workload) เพื่อมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่กองบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน อีกทั้ง มีการหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานและรวมถึงการต่อยอดเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.3 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคลได้เสนอแผนในการจัดทำ โครงการ จัดทำระบบประเมินในลักษณะงานเดียวกันกิจกรรม “การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากร” เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภาระกิจและการปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.4 การดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ตามกฎระเบียบส่วนราชการและข้อบังคับประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

1.5 ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

กองบริหารงานบุคคลจัดการข้อมูลของบุคลากรผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็น ข้อมูลที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ UNICON BIG DATA และดำเนินการภายใต้กฎระเบียบราชการโดย เครื่องคิดโดยเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

อีกทั้ง นับแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารงานบุคคลได้พัฒนาระบบสารสนเทศมา ใช้เกี่ยวกับการจัดทำให้บุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยการจัดทำรายงานความคืบหน้าทาง เว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลในลักษณะ Dashboard ภาพรวม และสามารถติดตามรายบุคคลผ่าน แอปพลิเคชัน PNRU-plus ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคลได้ร่วมพัฒนา กับสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำระบบการรายงานการปฏิบัติราชการพร้อมแนบเอกสารของ บุคลากรสายสนับสนุนระดับชำนาญการทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งจัดกิจกรรมอบรมให้บุคลากรสายสนับสนุน ระดับชำนาญการ “การรายงานในระบบจัดการความคืบหน้าการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร สายสนับสนุน”

1.6 การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อดูแลความสัมพันธ์ภายในองค์กร

กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลของบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากการสนับสนุนเกี่ยวกับรายชื่อบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีแผนจัด โครงการสร้างการ บริหารจัดการแนวใหม่กิจกรรม “ทักษะการบริหารจัดการและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน”

1.7 การดำเนินการเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรม การประพฤติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

กองบริหารงานบุคคลมีแผนจัดโครงการยกระดับการสื่อสารของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมและกฎหมาย ซึ่งเป็นโครงการแผนงานที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องทุกปีตามบริบท ประเด็นสถานการณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีแผนจัดโครงการยกระดับการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย กิจกรรม “การยกระดับการสื่อสารของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมและกฎหมาย”

1.8 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานบุคคลมีธรรมาภิบาลและปลอดการทุจริต

กองบริหารงานบุคคลส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานบุคคลมีธรรมาภิบาลและปลอดการทุจริตด้วยการให้บุคลากรสังกัดกองบริหารงานบุคคลปฏิบัติราชการตามกฎระเบียบราชการโดยเคร่งครัด ถือปฏิบัติ No Gift Policy เปิดเผยข้อมูลการบริหารงานบุคคลตาม ITA ประเมินความเสี่ยงการทุจริตและเกณฑ์มาตรฐานของราชการ

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองบริหารงานบุคคลได้วางแผนจัดทำโครงการกิจกรรมเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ Happy workplace การสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร ฯลฯ ดังนี้

โครงการจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหารทุกระดับกิจกรรม “ทักษะผู้บริหารระดับต้นเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ”

โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและอบรม Skill-Based ตามตำแหน่งงานกิจกรรม “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและ Skilled-Based ตามตำแหน่งงาน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน”

กิจกรรมวิเคราะห์และประเมินค่างาน กิจกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและ Skilled-Based ตามตำแหน่งงาน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน หัวข้อ อบรมวิชาสิทธิมนุษยชนสำหรับข้าราชการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
1	<p>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและอบรม Skill-Based ตามตำแหน่งงาน</p> <p>(01) อบรม “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและ Skilled-Based ตามตำแหน่งงาน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน”</p>	<p>1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะจำเพาะ (Functional Competency) ของบุคลากรสายสนับสนุนตามตำแหน่ง</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในมหาวิทยาลัยยุคใหม่</p> <p>3. เพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาแบบ Skilled-Based ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านตามบทบาทหน้าที่จริง</p> <p>1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</p> <p>1. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>2. จำนวนหลักสูตร / หัวข้ออบรมที่จัดขึ้น ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มขึ้นตามที่กำหนดในแต่ละหัวข้อ (ประเมินจากแบบทดสอบก่อน - หลัง)</p> <p>2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 80%</p> <p>3. บุคลากรสามารถนำทักษะหรือความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง (ติดตามผล 1-2 เดือนหลังอบรม)</p> <p>4. มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP – Individual Development Plan) หลังอบรม เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ในอนาคต</p>	<p>1. กิจกรรมวิเคราะห์และประเมินค่างาน กิจกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</p> <p>2. กิจกรรมอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและ Skilled-Based ตามตำแหน่งงาน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน หัวข้อ อบรมวิชาสิทธิมนุษยชนสำหรับข้าราชการ (ไม่ใช้งบประมาณ)</p>	<p>50,000</p> <p>(และโอนงบประมาณจากโครงการสร้างการบริหารจัดการแนวใหม่ (01) กิจกรรมอบรม “ทักษะการบริหารจัดการและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน” จำนวน 49,386.50 บาท)</p> <p>-</p>	<p>99,386.50</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
2	โครงการพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาทัศนคติที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 2. เพื่อเสริมสร้างทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการทำงานร่วมกับชุมชน 3. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทของบุคลากรในฐานะ “ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกับชุมชน” 4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนในระยะยาว 5. เพื่อปลูกฝังทัศนคติและจิตสำนึกของบุคลากรในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร <ol style="list-style-type: none"> 2. เพื่อพัฒนาทักษะและบทบาทของบุคลากรให้สามาเป็น “วิศวกรสังคม” ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้กับชุมชนได้ 	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมมากกว่าหรือเท่ากับ 100 คน 2. จำนวนกิจกรรมอบรมที่จัดมากกว่าหรือเท่ากับ 3 รุ่น/ครั้ง 3. จำนวนแบบสอบถามที่ประเมินผลมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมมากกว่าหรือเท่ากับ 85 2. คะแนนทัศนคติและทักษะก่อนและหลังอบรมเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 20 	300,000	300,000