



แผนการบริหารและ พัฒนานักทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คำนำ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย D³ ทำให้ดี ทำให้ดีขึ้น และดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นแผนระยะสั้นตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๕.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

บริบทของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

บทนำ

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาในหลักสูตรอนุปริญญา หลักสูตรปริญญาตรี และหลักสูตรปริญญาโท ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. ๒๕๕๓ ภายใต้แนวคิด “การจัดตั้งมหาวิทยาลัยของกรุงเทพมหานคร” ที่ต้องการจะจัดตั้งสถาบันที่ให้การศึกษายุ่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการเมืองและชุมชนเมือง เพื่อสร้างบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเมือง ไม่ว่าจะเป็นเมืองหลวงหรือเมืองในภูมิภาค โดยเน้นแผนการพัฒนาด้านการศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในประเทศ และนับเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นแห่งแรกของประเทศไทย ที่เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเมือง ชุมชนเมือง และสาขาวิชาชีพด้านการสาธารณสุข เช่น แพทย์และพยาบาล เป็นต้น

ระยะเริ่มแรก มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกอบด้วย ๒ ส่วนงาน คือ คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการวิจัย และ ๒ สำนักงาน คือ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี ซึ่งต่อมาพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามมหาวิทยาลัยใหม่ว่า มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และมีการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเรื่อยมา ในการประชุมกรรมการมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ ได้มีมติให้จัดตั้งส่วนงานเพิ่มขึ้นอีก ๒ ส่วนงาน คือ วิทยาลัยพัฒนามหานคร และวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร และได้มีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๑๙๐ ง วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ต่อมาได้มีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๕ ตอนพิเศษ ๔๗ ง ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยมีการเปลี่ยน “วิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร” เป็น “วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง” และเพิ่มคณะใหม่ ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ ทำให้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๗ ส่วนงาน

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ทำการวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศชาติ

(๒) ผลិតบัณฑิตให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและแผนความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและมีความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๓) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขทุกสาขา โดยเน้นทางด้านเวชศาสตร์-เขตเมือง

(๔) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเขตเมือง ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนา-มหานคร

(๕) ให้โอกาสทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเขตเมืองโดยยึดหลักความเสมอภาค

(๖) บริการทางวิชาการและร่วมมือกับชุมชนในการฝึกและพัฒนาอาชีพ

(๗) ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และกีฬา

(๘) ให้บริการทางการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข และการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย เป็นพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ตามแบบของกรุงเทพมหานคร ด้านบน เป็นคำอักษรภาษาบาลี คำว่า “วิชา อุปตตฺ เสฏฐา” แปลว่า “การเกิดปัญญาประเสริฐกว่าเกิดสิ่งใด ๆ” ด้านล่าง เป็นอักษรไทย คำว่า “มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช”

ปรัชญา : “วิชา อุปตตฺ เสฏฐา (วิชา อุปะตะตัง เสฏฐา)”

หมายความว่า การเกิดปัญญาประเสริฐกว่าเกิดสิ่งใด ๆ

ปณิธาน : ภูมิปัญญาแห่งเมือง

วิสัยทัศน์ : ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง

พันธกิจ : จัดการศึกษา สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ให้บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ตอบสนองต่อความต้องการของกรุงเทพมหานคร และประเทศ

อัตลักษณ์ : จิตสาธารณะ

เอกลักษณ์ : ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง

ค่านิยมองค์กร : NMU-VIP

N : Networking for Societal Contribution หมายถึง สร้างเครือข่ายเพื่อการทำประโยชน์ให้สังคม

M : Management by Fact หมายถึง การบริหารงานด้วยข้อมูลจริง

U : Ultimate Goal for Customers หมายถึง การมุ่งเน้นความสำเร็จต่อลูกค้า (ผู้รับบริการ)

V : Visionary Leadership หมายถึง การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

I : Managing for Innovation หมายถึง การจัดการเพื่อนวัตกรรม

P : Valuing People หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากร

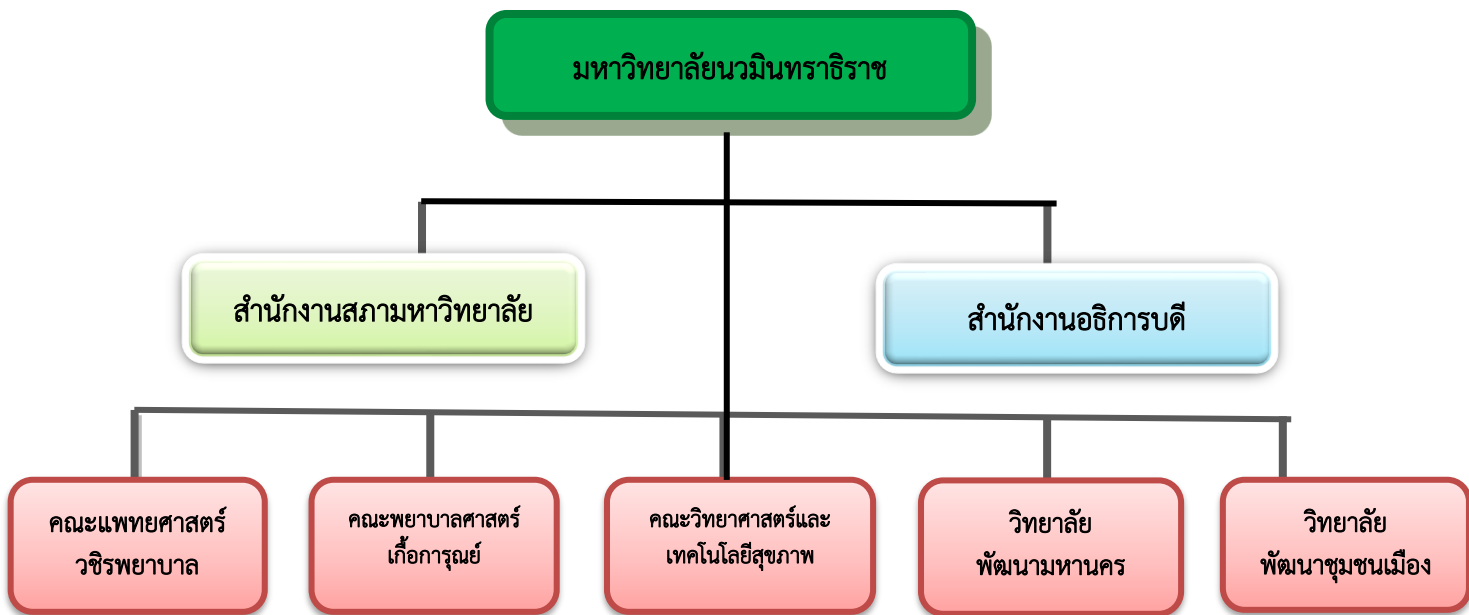
วัฒนธรรมองค์กร :



นโยบายและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย



๑.๒ โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (Organization chart)



๑.๒.๑ ภาระหน้าที่ของส่วนงาน

๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเลขานุการและ สารบรรณ รวมทั้งสนับสนุนงานของสภามหาวิทยาลัย และภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๒. สำนักงานอธิการบดี มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล งานธุรการ การเงินการคลัง งบประมาณและพัสดุ นโยบายและแผน เทคโนโลยีสารสนเทศ วิเทศสัมพันธ์ นิติการ การติดตามประเมินผล การประกันคุณภาพ การจัดทำรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ แก่สังคม งานกิจการนักศึกษา และภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๓. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ทางด้านการศึกษา การควบคุมการสอน และการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายสาขา พัฒนาหลักสูตร และปรับปรุงการศึกษาทางการแพทย์ให้ได้ มาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ การให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ แก่ประชาชน ด้านการบำบัด การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงาม ของไทยและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

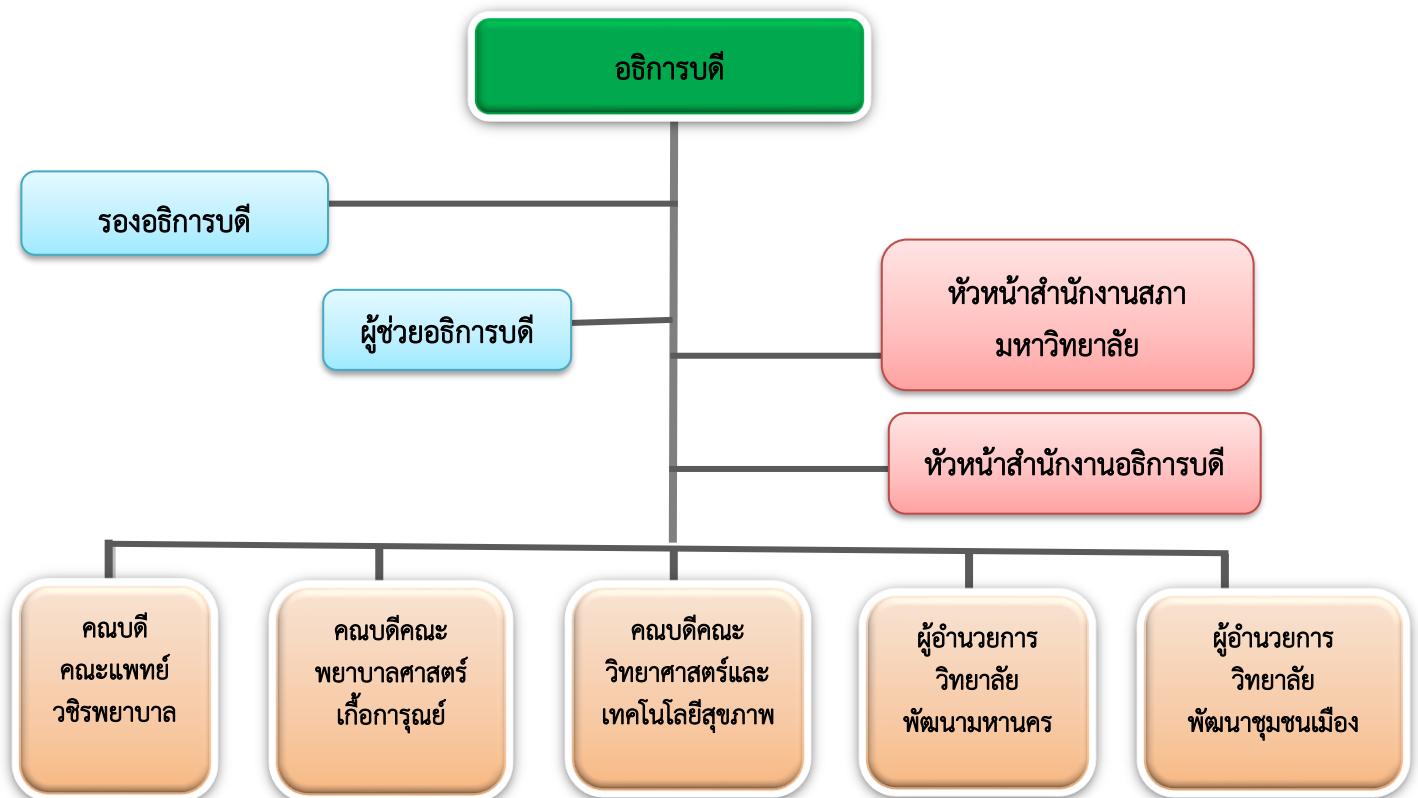
๔. คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ทางด้านการศึกษา การควบคุมการสอน การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์และบุคลากรพยาบาลอื่น ๆ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน ด้านการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ตลอดจนการทะนุ บำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงามของไทยและวัฒนธรรม องค์กรรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาทั่วไป การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรในสาขา วิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุภาพ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคมตลอดจนการทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงามของไทย และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมาย

๖. วิทยาลัยพัฒนามหานคร มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนามหานครและเมือง ทำวิจัยและสร้างเครือข่ายภาคีการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเมืองและมหานคร จัดระบบการรวบรวมภูมิปัญญาและประสบการณ์ของปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำเป็นคลังความรู้มหานครและเมือง ให้บริการการศึกษา การวิจัย และบริการสารสนเทศ อันจะนำไปสู่การให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งการให้บริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากิจการสังคมให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๗. วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ สายวิชาชีพ และฝึกอบรม ในหลักสูตรและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาคมเมือง เพื่อพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย และการบริการทางวิชาการร่วมกับกรุงเทพมหานครหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนทั้งในประเทศและนานาชาติ การทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาคมเมืองรวบรวมองค์ความรู้ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๑.๓ โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช (Organization chart)



การดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชมีการจัดทำระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและวิสัยทัศน์ ซึ่งจะพัฒนาเป็นระบบทรัพยากรบุคคลต้นแบบที่หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบได้ เริ่มตั้งแต่การจัดทำกรอบอัตรากำลัง สมรรถนะของบุคลากร สรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร พัฒนาทรัพยากรบุคคล การดูแลบุคลากร จนสิ้นสุดการเป็นบุคลากร โดยครบวงจรของการเป็นบุคลากร ๘ ระบบปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำแผนทบทวนมาตรฐานการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

๓. การบริหารสัญญาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

๕. การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล

๖. การสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

๗. การสื่อสารและการสร้างความผูกพันขององค์กร

๘. การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร การต้านทุจริต

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อสร้างบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายและสร้างสรรค์งานวิจัยด้านศาสตร์เขตเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคมและการบริการด้านสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับของกรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

**การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗**

โดยนำยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๕.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการ กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ดังนี้

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ๘ ระบบ

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การจัดทำแผนทบทวน มาตรฐานการจัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนด มาตรฐานประจำตำแหน่ง	๑. ทบทวนกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานประจำตำแหน่ง	๑.เพื่อจัดการกรอบ อัตรากำลัง/มาตรฐาน ประจำตำแหน่งไปตามแผน	๑. มีแผนขีดความสามารถ และอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	มีแผน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	๒.จัดทำแผนขีดความสามารถ และอัตรากำลัง					
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง	๑. ปรับปรุงระบบการสรรหา คัดเลือก	๑. เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะ ตามที่ส่วนงานต้องการ	ร้อยละของจำนวนผู้ผ่าน ทดลองปฏิบัติงาน	๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
๓. การบริหารสัญญาและ ประเมินผลปฏิบัติงาน	ออกแบบพัฒนาระบบบริหาร สัญญาและประเมินผล ปฏิบัติงาน	๑.เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารสัญญาและ ประเมินผลปฏิบัติงาน	มีระบบการบริหารสัญญาและ ประเมินผลปฏิบัติงาน	๑ ระบบ	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
๔. สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ	ออกแบบพัฒนาระบบ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดขั้นตอนใน การบริหารด้านสวัสดิการ บุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับ การพัฒนาหรือปรับปรุง	๑ ระบบ	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	โครงการคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นของมหาวิทยาลัย	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีผลงาน โดดเด่น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ดีเด่น	๓๐	๖๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพะที่ดี ในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุน ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	๓ โครงการ/ กิจกรรม	๒๗๒,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
๕.การพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล	ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานใน ประเทศและต่างประเทศ	เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไป ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	๖๐	๓๑,๑๐๐๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	โครงการปฐมนิเทศและพัฒนา ศักยภาพพนักงาน มหาวิทยาลัย	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม องค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่บรรจุ ใหม่เข้าร่วมโครงการ	๙๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	อบรมทักษะคอมพิวเตอร์	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรม	๘๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล สายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนผ่านการประเมิน ตามแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
๖. การสร้างเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการ ทำงาน	การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ลดความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพ	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	การฉีดวัคซีนสร้างเสริม ภูมิคุ้มกันตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด		บุคลากรได้เข้ารับการฉีด วัคซีนตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด	-		ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗. การสื่อสารและสร้าง ความผูกพันองค์กร	ประเมินความผูกพันองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการธำรง รักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร	≥๔.๒๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
	ประเมินความพึงพอใจต่อ องค์กร	เพื่อให้รับทราบความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการธำรง รักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ต่อองค์กร	≥๔.๕๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗
๘.การส่งเสริมจริยธรรม ของบุคลากร ด้านการ ทุจริต	พัฒนาระบบบริหารจัดการตาม เกณฑ์การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใส	บริหารจัดการในทุกระดับ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	≥๘๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗

แผนพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ
	เงินอุดหนุน กทม.	เงินรายได้	กองทุน มหาวิทยาลัย	
โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุมและดูงานในประเทศ และต่างประเทศ	๓๑,๑๐๐,๐๐๐			ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุน สำนักงานอธิการบดี		๕๐๐,๐๐๐		ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี		๕๐๐,๐๐๐		ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย			๑,๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ – ๖๐ ก.ย.๖๗
โครงการพัฒนาบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล		๓๖๐,๐๐๐	๖,๒๑๘,๘๐๐	ต.ค.๖๖ – ๖๐ ก.ย.๖๗
โครงการการพัฒนาความสามารถบุคลากรในการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	๑๗๑,๗๕๐			พ.ค. – ก.ย. ๖๗
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		๗๐๐,๐๐๐		มิ.ย. ๖๗
โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพอาจารย์ และบุคลากร สายสนับสนุน และกิจกรรมของวิทยาลัยพัฒนามหานคร			๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง		๕๐๐,๐๐๐		มี.ค. – ก.ย. ๖๗
โครงการพัฒนาหัวหน้าฝ่ายต้นแบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	๘๘๒,๐๐๐			ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานทรัพยากรบุคคล	๓๔๘,๐๐๐			ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		๑๗๑,๐๐๐		ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
อบรมทักษะด้านคอมพิวเตอร์	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ก.ค. – ก..ย. ๖๗