



แผนการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 และคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ 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) ผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและแผนความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและมีความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๓) พัฒนาคณะความรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขทุกสาขา โดยเน้นทางด้านเวชศาสตร์-เขตเมือง

(๔) พัฒนาคณะความรู้ด้านการบริหารจัดการเขตเมือง ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนา-มหานคร

(๕) ให้โอกาสทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเขตเมืองโดยยึดหลักความเสมอภาค

(๖) บริการทางวิชาการและร่วมมือกับชุมชนในการฝึกและพัฒนาอาชีพ

(๗) ทุนบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และกีฬา

(๘) ให้บริการทางการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข และการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย เป็นพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ตามแบบของกรุงเทพมหานคร ด้านบน เป็นคำอักษรภาษาบาลี คำว่า “วิชา อุปตต เสฐฐา” แปลว่า “การเกิดปัญญาประเสริฐกว่าเกิดสิ่งใด ๆ” ด้านล่าง เป็นอักษรไทย คำว่า “มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช”

ปรัชญา : “วิชา อุปตต เสฐฐา (วิชา อุปตะตัง เสฐฐา)”

หมายความว่า การเกิดปัญญาประเสริฐกว่าเกิดสิ่งใด ๆ

ปณิธาน : ภูมิปัญญาแห่งเมือง

วิสัยทัศน์ : ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง

พันธกิจ : จัดการศึกษา สร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ให้บริการวิชาการ และทุนบำรุงศาสนา 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

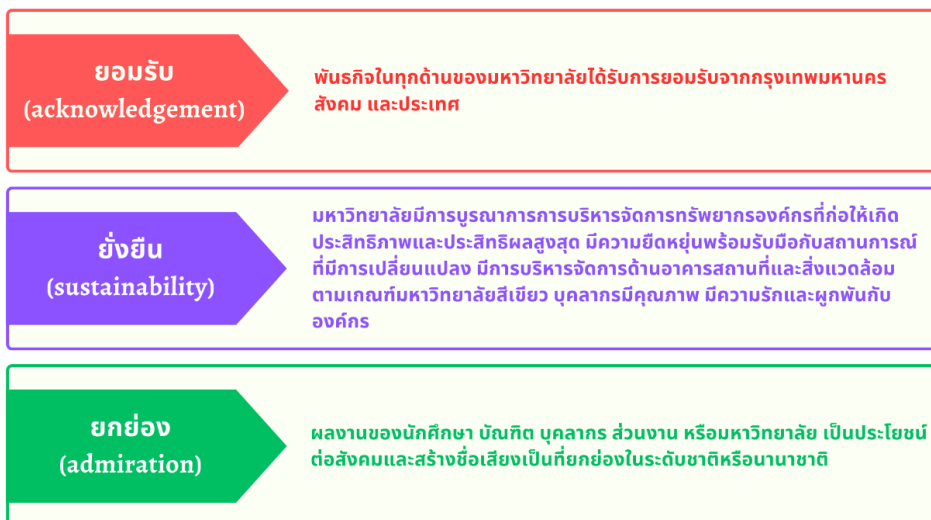
I : Managing for Innovation หมายถึง การจัดการเพื่อนวัตกรรม

P : Valuing People หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากร

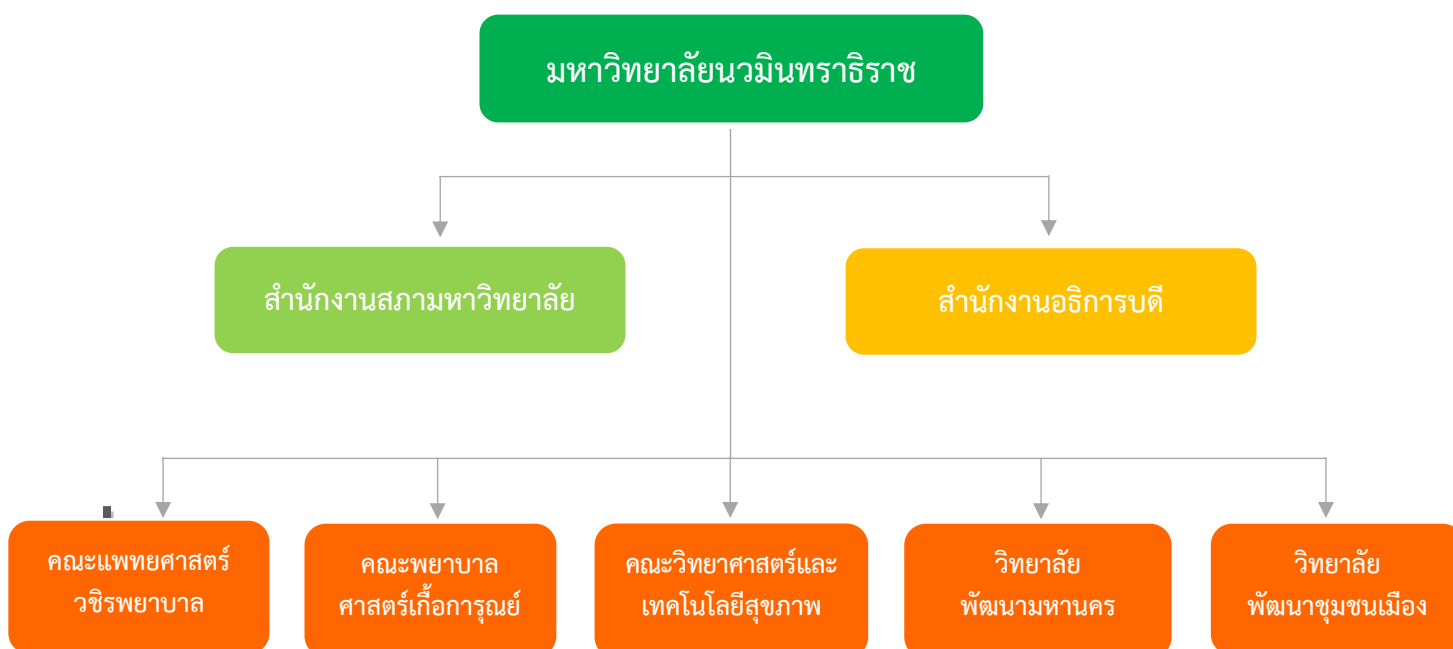
วัฒนธรรมองค์กร :



นโยบายและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย



๑.๒ โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช (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

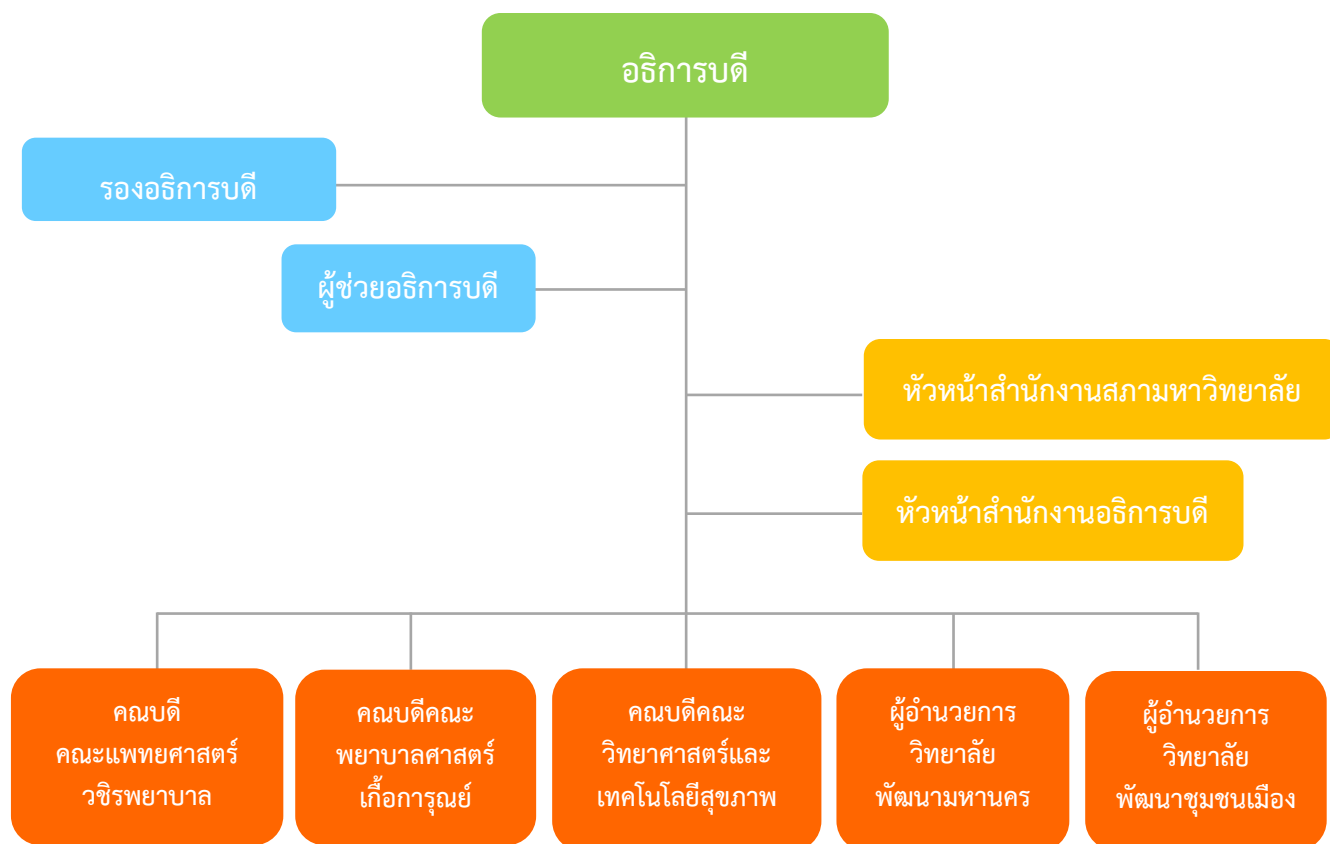
๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาทั่วไป การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรใน สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคมตลอดจนการทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงามของไทย และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมาย

๖. วิทยาลัยพัฒนามหานคร มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนามหานครและเมือง ทำวิจัยและ สร้างเครือข่ายภาคีการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเมืองและมหานคร จัดระบบการรวบรวมภูมิปัญญาและประสบการณ์ของปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำเป็นคลังความรู้มหานครและเมือง ให้บริการการศึกษา การวิจัย และบริการสารสนเทศ อันจะนำไปสู่การให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งการให้บริการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากิจการสังคม ให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๗. วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ สายวิชาชีพ และฝึกอบรม ในหลักสูตรและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาคมเมือง เพื่อพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย และการบริการทางวิชาการร่วมกับกรุงเทพมหานครหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนทั้งในประเทศและนานาชาติ การทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาคมเมืองรวบรวมองค์ความรู้ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๑.๓ โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช (Organization chart)



๑.๔ กรอบอัตรากำลัง

๑.๔.๑ ข้อมูลบุคลากร ทั้งหมด ๔,๑๙๐ คน จากกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๔,๖๙๕ จำแนกดังนี้
(ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

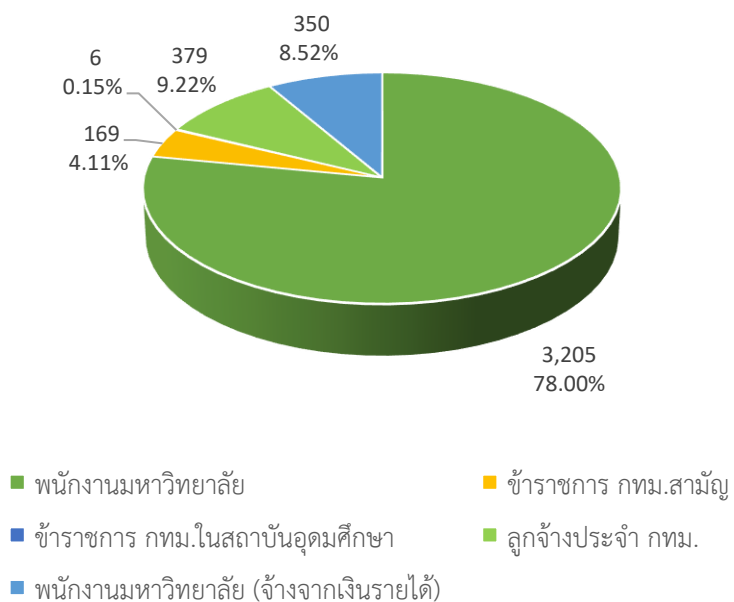
ประเภทบุคลากร	มหาวิทยาลัย ย (๑๑)	สนภ. (๘)	สนธ. (๑๓๘)	พวช. (๔,๑๑๓)	พกร. (๒๔๑)	วพม. (๔๙)	วชม. (๔๘)	วทส. (๘๗)	รวม (๔,๖๙๕)
พนักงานมหาวิทยาลัย									
- ประเภทวิชาการ									
อาจารย์	-	-	-	๓๔๔	๗๙	๑๙	๒๓	๔๖	๕๑๑
หัวหน้าส่วนงานที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕
อาจารย์ผู้ช่วย	-	-	-	๑	๒๒	-	๔	๖	๓๓
- ประเภทสนับสนุน	-	๕	๙๙	๒,๓๗๘	๘๑	๑๘	๑๑	๒๑	๒,๖๑๓
- *ประเภทบริหาร	๙	๓	๑๔	๙	๕	๓	๓	๒	๔๘
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	-	-	๑๖๗	๒	-	-	-	๑๖๙
ข้าราชการกรุงเทพมหานครพิเศษ	-	-	-	๖	-	-	-	-	๖
ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	-	-	-	๓๕๑	๒๘	-	-	-	๓๗๙
พนักงานมหาวิทยาลัย (จ้างจากเงินรายได้) (๓๘๙)	-	-	-	๓๕๐	-	-	-	-	๓๕๐
รวม	๙	๘	๑๑๓	๓,๖๐๖	๒๑๗	๔๐	๔๑	๗๕	๔,๑๐๙
อัตรว่าง	๒	-	๒๕	๕๐๗	๒๔	๙	๗	๑๒	๕๘๖

หมายเหตุ () : กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

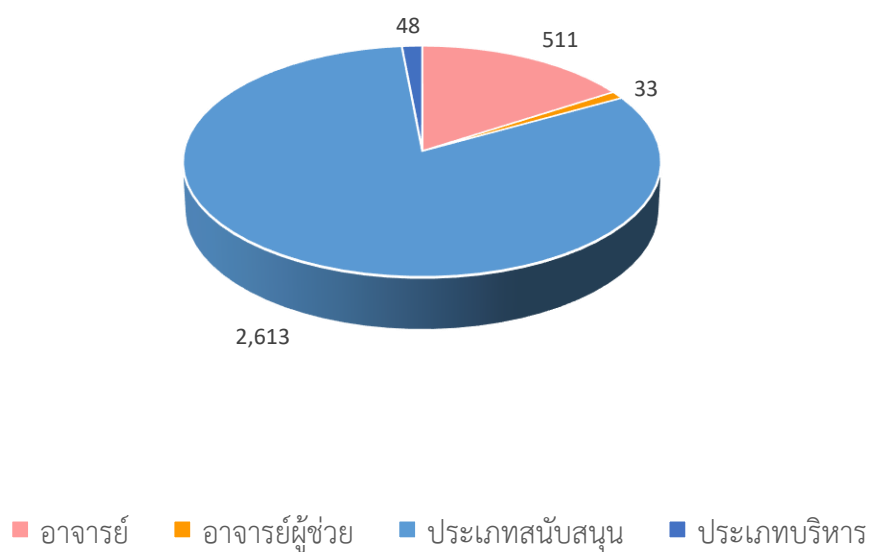
* ประเภทบริหาร : อธิการบดี รองอธิการบดี (จากบุคคลภายนอก) ผู้ช่วยอธิการบดี (จากบุคคลภายนอก)
หัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าฝ่าย (ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง)

* ประเภทวิชาการ : นับรวมอธิการบดี คณบดีคณะแพทย์ฯ และคณบดีคณะพยาบาลฯ

อัตรากำลังบุคลากร



จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามประเภท



ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย D³ ทำให้ดี ทำให้ดีขึ้น และดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 และสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ 5.2.1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยได้กำหนดให้มีการจัดทาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ระบบ ดังนี้

1. จัดทำแผนทบทวนมาตรฐานการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีประโยชน์ ต่อองค์กรและเป็นธรรมกับบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้หน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

2. การคัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

กำหนดโครงสร้าง การคิดวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุ เข้าปฏิบัติงาน ที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถ คุณธรรมและ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนประโยชน์ของทางมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

3. การบริหารสัญญาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้อง กับ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพื่อสามารถตรวจสอบ และบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

5. การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรอย่าง เท่าเทียมและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ มหาวิทยาลัย

6. การสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรโดยถือเป็นหนึ่งในนโยบายและแนวทางปฏิบัติสำคัญของการดูแลสวัสดิการให้กับบุคลากร จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากรทุกคน ตามกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานตามประเภท Health Care และ Non - Health Care ให้กับบุคลากรทุกคน

7. การสื่อสารและการสร้างความผูกพันขององค์กร

กำหนดรูปแบบการสื่อสาร เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยนำปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยซึ่งได้จากการสำรวจจากบุคลากรทุกปี มาใช้เป็นต้นแบบในการสร้างระบบการสื่อสารและสร้างความผูกพันขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าถึงและมีบทบาทในการเป็นส่วนร่วมบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

8. การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดแนวทางด้านจริยธรรมของบุคลากรและอาจารย์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิต พ.ศ. 2557 และแนวปฏิบัติในการรับและให้ของขวัญ (NO Gift Policy) พ.ศ. 2568 โดยจัดทำเป็นข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิต เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนร่วมกันอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรตามบรรทัดฐานของมหาวิทยาลัยและสังคมโดยรวม และสอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมของบุคลากร และด้านการป้องกันการทุจริตในการอบรมต่าง ๆ ทุกครั้ง

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
สู่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิสัยทัศน์ : ผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง

พันธกิจ : จัดการศึกษา สร้างงานวิจัยนวัตกรรม ให้บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ที่ตอบสนองความต้องการของกรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศ

ค่านิยมองค์กร NMU – VIP

N: Networking for Societal contribution สร้างเครือข่าย
เพื่อการทำประโยชน์ให้สังคม

M: Management by Fact
การบริหารงานด้วยข้อมูลจริง

U: Ultimate Goal for Customers การมุ่งเน้น
ความสำเร็จต่อลูกค้า
(ผู้รับบริการ)

V: Visionary Leadership
การนำองค์กรอย่างมีวิสัย
ทัศน์

I: Managing for Innovation
การจัดการเพื่อนวัตกรรม

P: Valuing People
การให้ความสำคัญกับ
บุคลากร

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Policy)

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบ
บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ
คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการ
ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม
หลักธรรมาภิบาล (ITA)

กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบ
บริหารงานทรัพยากรบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้
มีขีดสมรรถนะสูงรองรับการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและส่งเสริม
พนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ได้รับการเข้าสู่ตำแหน่งที่
สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 6 การบูรณา
การกระบวนการทำงาน
ร่วมกับหน่วยงานอื่น

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวชิราวุธราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	กิจกรรม: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR E-service) รายละเอียดกิจกรรม: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน เช่น ระบบสรรหา คัดเลือก ระบบบรรจุแต่งตั้ง ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบบริหารสัญญา ระบบสวัสดิการ ระบบการพัฒนาบุคลากร และระบบการจัดการข้อมูลพนักงานฯ	ตัวชี้วัด: - จำนวนระบบ HR E-service ที่พัฒนาและใช้งานได้ - มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR E-service) อย่างน้อย 1 ระบบที่พร้อมใช้งานได้จริงภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ต.ค.67 - ก.ย. 68	3,000,000
	กิจกรรม: การฝึกอบรมและสนับสนุนการใช้งานระบบ HR E-service รายละเอียดกิจกรรม: - จัดการฝึกอบรมสำหรับพนักงานและหัวหน้างานในการใช้ระบบ HR E-service ให้มีประสิทธิภาพ - จัดทำคู่มือการใช้งานและการให้คำแนะนำในกรณีที่มีปัญหาในการใช้งานระบบ	ตัวชี้วัด: - จำนวนการฝึกอบรมที่จัดขึ้น - จัดฝึกอบรมให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย (หัวหน้างาน พนักงานฝ่ายต่างๆ) ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรม: การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาระบบ รายละเอียดกิจกรรม: - การจัดทำรายงานการพัฒนาระบบ HR E-service และผลการใช้งาน - การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของระบบ	ตัวชี้วัด: - ความครบถ้วนของรายงานที่จัดทำ - รายงานต้องมีข้อมูลครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยจัดทำเสร็จทุกไตรมาส - ความถูกต้องของข้อมูลในรายงาน - รายงานต้องมีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง ไม่มีข้อผิดพลาดที่สำคัญ	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ		3. การนำเสนอผลการดำเนินงาน ○ การนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานต้องสามารถสื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน 4. การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงาน ○ การใช้ข้อมูลจากรายงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบในรอบถัดไป		
	กิจกรรม: การดูแลและสนับสนุนการใช้งานระบบ HR E-service อย่างต่อเนื่อง รายละเอียดกิจกรรม: • ให้การสนับสนุนและดูแลการใช้งานระบบ HR E-service อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค การเพิ่มคุณสมบัติใหม่ หรือการตอบข้อสงสัย	ตัวชี้วัด: 1. อัตราการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค ○ ปัญหาด้านเทคนิคจะได้รับการแก้ไขภายใน 24 ชั่วโมง 2. การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนระบบ ○ ต้องมีการให้คำปรึกษาผ่านช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การติดต่อทางอีเมล หรือโทรศัพท์ 3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบเพิ่มเติม ○ การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานในกระบวนการพัฒนาระบบใหม่ๆ อย่างน้อย 80% 4. การทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆ ในการพัฒนาระบบ ○ จำนวนการทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายไอที ฝ่ายการเงิน เพื่อพัฒนาระบบได้สำเร็จ	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (ITA)	กิจกรรมที่ 1: บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ รายละเอียดกิจกรรม: การคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใสตามนโยบายการคัดเลือก เพื่อให้มั่นใจว่าการแต่งตั้งและการจ้างงานสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและมีมาตรฐานสูง จัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรตระหนักถึงจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร	ตัวชี้วัด: 1. คะแนนการเปิดเผยข้อมูลในด้านทรัพยากรบุคคล คะแนนการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด 100 คะแนน	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 2: การเตรียมข้อมูลสำหรับการเปิดเผยบนเว็บไซต์ รายละเอียดกิจกรรม: การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญสำหรับการเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยข้อมูลจะต้องครบถ้วนและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการประเมิน ITA เช่น ข้อมูลโครงสร้างองค์กร ข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการบริหารงานบุคคล และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด: 2. จำนวนข้อมูลที่ต้องจัดเตรียมและเผยแพร่ - ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องถูกจัดเตรียมและตรวจสอบให้ครบถ้วน ไม่ขาดข้อมูลสำคัญ 3. การได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการ ITA - คณะกรรมการ ITA ต้องเห็นชอบข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการนำขึ้นเว็บไซต์ภายในเวลาที่กำหนด 4. การอัปเดตข้อมูลตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ITA - ข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ ITA จะต้องมีการอัปเดตให้ทันสมัยและถูกต้อง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (ITA)	กิจกรรมที่ 3: การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ตามหลักธรรมาภิบาล (ITA) รายละเอียดกิจกรรม: การเผยแพร่ข้อมูลที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการ ITA ขึ้นบนเว็บไซต์องค์กร โดยมีการกำหนดลักษณะและรูปแบบของข้อมูลให้ชัดเจนตามข้อกำหนด เช่น การเปิดเผยข้อมูลโครงสร้างองค์กร ข้อมูลการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การพัฒนา และข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด: 1. การเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามข้อกำหนด ITA (OIT) ○ ข้อมูลทั้งหมดต้องเปิดเผยอย่างครบถ้วน ตามองค์ประกอบที่กำหนดในมาตรฐาน ITA เช่น ข้อมูลการสรรหาบุคลากร ข้อมูลการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร ข้อมูลสวัสดิการ เป็นต้น 2. ระดับความโปร่งใสของข้อมูลที่เปิดเผย ○ ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องมีความโปร่งใสและเข้าใจง่าย โดยไม่มีข้อมูลที่ซับซ้อนหรือมีช่องโหว่ในการเข้าใจ 3. การอัปเดตข้อมูลตามข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลง ○ ข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องได้รับการอัปเดตในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือข้อมูลใหม่เข้ามา เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือโครงสร้างองค์กร	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 1: การทบทวนมาตรฐานการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย รายละเอียดกิจกรรม: การวิเคราะห์ภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การประเมินกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ การกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่ง การปรับปรุงและสร้างความชัดเจนในกรอบอัตราค่าจ้าง การนำเสนอและปรับใช้มาตรฐานใหม่ และการติดตามและประเมินผล	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนการทบทวนมาตรฐานการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ○ เป้าหมาย: มีการทบทวนมาตรฐานการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 15 ตำแหน่ง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 2: การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน รายละเอียดกิจกรรม: การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร โดยใช้เครื่องมือสำรวจ เช่น แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เพื่อรับข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น	ตัวชี้วัด: 1. อัตราการตอบแบบสำรวจของพนักงาน ○ เป้าหมาย: อัตราการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นต้องสูงกว่า 85% ของพนักงานทั้งหมด 2. คะแนนเฉลี่ยของการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ○ เป้าหมาย: คะแนนเฉลี่ยของการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ต้องสูงกว่าร้อยละ 3.8	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 3: การคัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง รายละเอียดกิจกรรม: การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีทั่วไป การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีพิเศษ การสรรหาหัวหน้าภาควิชา	ตัวชี้วัด: 3. ร้อยละของการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด - เป้าหมาย: ร้อยละ 100 ของการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด 4. คะแนนความเชื่อมั่น (NPS) ในกระบวนการคัดเลือกพนักงาน - คะแนนความเชื่อมั่น (NPS) ในกระบวนการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย $\geq$ ร้อยละ 85 - คะแนนการประเมินพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการรับสมัครงาน สอบคัดเลือก และรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน $\geq$ ร้อยละ 90	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 4: การออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน รายละเอียดกิจกรรม: การปรับปรุงกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน เช่น การพัฒนาแนวทางในการสรรหาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร โดยจะเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีและทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุง - เป้าหมาย: มีการปรับปรุงหรือออกแบบกระบวนการทำงานใหม่อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุง - เป้าหมาย: ความพึงพอใจของพนักงานต้องสูงกว่า 80% หลังจากการปรับปรุงกระบวนการ	ต.ค.67 - ก.ย. 68	100,000

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 5: การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความผูกพัน รายละเอียดกิจกรรม: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันและการทำงานเป็นทีม โดยเน้นที่การเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงาน การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่างๆ	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้น 1. จำนวนโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้น - เป้าหมาย: จัดโปรแกรมฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานอย่างน้อย 3 กิจกรรมต่อปี 2. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงานจริง - เป้าหมาย: 70% ของพนักงานที่เข้าร่วมการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 6: การสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมและการสื่อสารภายในองค์กร รายละเอียดกิจกรรม: การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงนโยบาย หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ตัวชี้วัด: 3. จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม - เป้าหมาย: จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างน้อย 3 กิจกรรมต่อปี 4. จำนวนช่องทางการสื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น - เป้าหมาย: มากกว่า 3 ช่องทาง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 7: การจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รายละเอียดกิจกรรม: วิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนเป้าหมาย การพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การจัดทำงบประมาณ การกำหนดแผนปฏิบัติการ จัดการประชุมอบรมหรือใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการใหม่ และการติดตามและประเมินผล	ตัวชี้วัด: 1. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป้าหมาย: แผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำเร็จจระดับ 5	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 8: การจัดการผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อส่งเสริมความผูกพัน รายละเอียดกิจกรรม: การออกแบบและปรับปรุงระบบผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจัดทำโปรแกรมสวัสดิการพนักงานที่ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน	ตัวชี้วัด: 1. การปรับปรุงระบบผลตอบแทนและสวัสดิการ เป้าหมาย: ปรับปรุงหรือออกแบบผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างน้อย 3 ระบบ	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 9: การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ รายละเอียดกิจกรรม: การให้สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การประกันสุขภาพสำหรับพนักงานและครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี และโปรแกรมดูแลสุขภาพพนักงาน	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนพนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ - เป้าหมาย: 80% ของพนักงานเข้าร่วมการตรวจสุขภาพประจำปี 2. การจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี - เป้าหมาย: มีการจัดตรวจสุขภาพให้กับพนักงานทุกปี 3. คะแนนความพึงพอใจของพนักงาน - เป้าหมาย: ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพต้องสูงกว่า 85%	ต.ค.67 - ก.ย. 68	38,079,720

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 3 ออกแบบระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 9: การสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โครงการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช รายละเอียดกิจกรรม: จัดอบรมพัฒนาและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย การจัดทำสัมพันธเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและความสามัคคี กิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร รูปแบบบอดี้บาลานซ์ (โยคะ) บอดี้คอมแบท การเต้นแอโรบิคเพื่อสุขภาพ	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ○ เป้าหมาย: 70% ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ○ เป้าหมาย: ≥ 4.00	ต.ค.67 - ก.ย. 68	340,900
	กิจกรรมที่ 9: การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร รายละเอียดกิจกรรม: สอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมของบุคลากร และด้านการป้องกันการทุจริตในการอบรมต่าง ๆ แนวปฏิบัติในการรับและให้ของขวัญ (NO Gift Policy) พ.ศ. 2568	ตัวชี้วัด: 1. การสอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมของบุคลากร และด้านการป้องกันการทุจริตในการอบรมต่าง ๆ ○ เป้าหมาย: สอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมของบุคลากร และด้านการป้องกันการทุจริตในการอบรมต่าง ๆ ทุกครั้ง	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 6 การบูรณาการ กระบวนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน อื่น	กิจกรรมที่ 1: การจัดทำแผนการบูรณาการร่วมกัน รายละเอียดกิจกรรม: การจัดทำแผนการบูรณาการที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดย การประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน เช่น การวางแผนโครงการร่วม การแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ หรือการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัด: 1. การจัดทำแผนการบูรณาการร่วมกัน ○ เป้าหมาย: จัดทำแผนการบูรณาการร่วมกัน อย่างเป็นระบบกับหน่วยงานอื่นอย่างน้อย 1 แผน/โครงการต่อปี 2. การมีเอกสารหรือรายงานที่แสดงความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน ○ เป้าหมาย: มีเอกสารที่แสดงถึงการทำงาน ร่วมกันที่ชัดเจน (เช่น แผนการดำเนินงาน, ข้อตกลง, หรือ รายงาน) อย่างน้อย 1 รายการ	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 2: การประชุมและการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ รายละเอียดกิจกรรม: การจัดประชุมประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานต่างๆ โดยตัดสินใจร่วมกัน และการวางแผนเพื่อดำเนินการตามแผน	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนการประชุมหรือกิจกรรมที่มีการบูรณาการ ร่วมกัน ○ เป้าหมาย: จัดการประชุมหรือกิจกรรมร่วมกับ หน่วยงานอื่นอย่างน้อย 2 ครั้งต่อไตรมาส 2. ระดับความพึงพอใจในการประชุมร่วม ○ เป้าหมาย: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม หรือกิจกรรมร่วมต้องมากกว่า 80% ในการ ประเมิน	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 6 การบูรณาการ กระบวนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน อื่น	กิจกรรมที่ 3: การแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากร รายละเอียดกิจกรรม: การแบ่งปันข้อมูลสำคัญและทรัพยากรที่จำเป็นระหว่าง หน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เช่น การแชร์ฐานข้อมูลหรือการใช้เครื่องมือที่ร่วมกัน	ตัวชี้วัด: 1. การจัดเตรียมช่องทางในการแบ่งปันข้อมูล ○ เป้าหมาย: พัฒนาและจัดตั้งช่องทางสำหรับการ แบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างน้อย 1 ช่องทาง เช่น ระบบออนไลน์หรือการประชุม ร่วม 2. จำนวนข้อมูลหรือทรัพยากรที่ถูกแบ่งปัน ○ เป้าหมาย: การแบ่งปันข้อมูลหรือทรัพยากร สำคัญอย่างน้อย 1 รายการต่อไตรมาส	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 4: การปรับปรุงและพัฒนาการบูรณาการใน อนาคต รายละเอียดกิจกรรม: การปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานร่วมกันใน อนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยอาจมีการประเมินผลจาก การทำงานร่วมกันที่ผ่านมา และพัฒนาแผนหรือเครื่องมือ ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ตัวชี้วัด: 1. การปรับปรุงแผนการบูรณาการร่วม ○ เป้าหมาย: มีการปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกัน ตามผลการประเมินทุกปี 2. การใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ๆ ในการบูรณาการงาน ร่วม ○ เป้าหมาย: ใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ใน การทำงานร่วมกันอย่างน้อย 1 เครื่องมือ/ระบบ ใหม่ที่พัฒนาต่อปี	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวชิราวุธราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กิจกรรมที่ 1: การออกแบบและดำเนินการอบรม/การฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ รายละเอียดกิจกรรม: การพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจง เพื่อเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น - ทักษะด้าน AI เทคโนโลยีและดิจิทัล (AI Digital and Technology Skills) - ทักษะด้านการปรับตัวและการเรียนรู้ (Adaptability and Learning Agility) - ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration Skills) - ทักษะด้านการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Management and Leadership Skills) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	ตัวชี้วัด: 1. การออกแบบหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ○ เป้าหมาย: ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างน้อย 3 หลักสูตร 2. จำนวนพนักงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรที่พัฒนา ○ เป้าหมาย: ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมการอบรมต้องมากกว่า 80%	ต.ค.67 - ก.ย. 68	1,000,000
	กิจกรรมที่ 2: การใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม รายละเอียดกิจกรรม: การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลหรือเทคโนโลยีในการจัดฝึกอบรม เช่น การอบรมออนไลน์ การใช้เครื่องมือที่ช่วยในการเรียนรู้ เช่น e-learning	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนการจัดอบรมออนไลน์หรือการสัมมนาผ่านเว็บ ○ เป้าหมาย: จัดกิจกรรมอบรมผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 2. จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมดิจิทัล ○ เป้าหมาย: ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมผ่านเทคโนโลยีต้องมากกว่า 80%	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กิจกรรมที่ 3: การประเมินผลและติดตามการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดกิจกรรม: การประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อดูว่าพนักงานสามารถนำทักษะใหม่ที่เรียนรู้ไปใช้ในงานจริงได้หรือไม่ และการติดตามการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้	ตัวชี้วัด: 1. การติดตามผลการเรียนรู้จากการอบรม ○ เป้าหมาย: ประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการทำงานจริงได้สูงกว่า 80% ของผู้เข้าร่วมอบรม 2. การพัฒนาความสามารถพนักงานตามเป้าหมายที่กำหนด ○ เป้าหมาย: พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต้องมีการพัฒนาในทักษะที่ตั้งเป้าไว้ไม่ต่ำกว่า 80%	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 4: โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ	ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่กำหนด ○ เป้าหมาย: พนักงานมหาวิทยาลัยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น 10 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	30,100,000
	กิจกรรมที่ 5: โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความรู้ ความเข้าใจบริบทขององค์กรเพิ่มขึ้น ○ เป้าหมาย: พนักงานใหม่เข้าร่วมการอบรม 80 % ○ เป้าหมาย: พนักงานใหม่มีความรู้ ความเข้าใจบริบทขององค์กรเพิ่มขึ้น 80 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	1,000,000

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กิจกรรมที่ 6: โครงการพัฒนาบุคลากร ในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล	ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตาม เป้าหมายที่กำหนด ○ เป้าหมาย: พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วม โครงการ 80 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	8,000,000
	กิจกรรมที่ 7: โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สังกัดวิทยาลัย พัฒนามหานครและวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง	ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตาม เป้าหมายที่กำหนด ○ เป้าหมาย: พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วม โครงการ 80 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	1,000,000
	กิจกรรมที่ 8: โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สำนักงานอธิการบดี	ตัวชี้วัด: 1. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผลการ ปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ○ เป้าหมาย: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม กิจกรรม 90 % ○ ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ต.ค.67 - ก.ย. 68	696,000

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กิจกรรมที่ 9: โครงการพัฒนาหัวหน้าต้นแบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และจัดการ อบรมและพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำของหัวหน้า งาน	ตัวชี้วัด: 1. การติดตามผลการเรียนรู้จากการอบรมหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ความ เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานและบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ○ เป้าหมาย: ประเมินผลการนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมไปใช้ในการทำงานจริงกว่า 80% ○ เป้าหมาย: หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานที่เข้า ร่วมกิจกรรม 80 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	789,300
	กิจกรรมที่ 10: โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	ตัวชี้วัด: 1. การติดตามผลการเรียนรู้จากการอบรม ○ เป้าหมาย: ประเมินผลการนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมไปใช้ในการทำงานจริง 80%	ต.ค.67 - ก.ย. 68	255,640
	กิจกรรมที่ 11: โครงการอบรมพัฒนาทักษะภาษาจีน	ตัวชี้วัด: 1. การประเมินความพึงพอใจของอาจารย์และวิทยากร ○ เป้าหมาย: ร้อยละความพึงพอใจของ อาจารย์และวิทยากร 4.00	ต.ค.67 - ก.ย. 68	61,440

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	กิจกรรมที่ 12: โครงการการสอบทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะ1 และทักษะ2	ตัวชี้วัด: 1. การสอบผ่านของผู้สมัครสอบทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะ1 และทักษะ 2 ○ เป้าหมาย: 90 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 13: โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านบัญชี งบประมาณ การเงิน และพัสดุ	ตัวชี้วัด: 1. การติดตามผลการเรียนรู้จากการอบรมและร้อยละ ของผู้เข้ารับการอบรม ○ เป้าหมาย: ประเมินผลการนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมไปใช้ในการทำงานจริงได้สูง กว่า 80% ○ จำนวนผู้เข้าอบรม 90 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	73,400
	กิจกรรมที่ 14: โครงการบ่มเพาะภาษาต่างประเทศ	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีคุณสมบัติตามที่ โครงการกำหนด ○ เป้าหมาย: 100 %	ต.ค.67 - ก.ย. 68	500,000

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและ ส่งเสริมพนักงาน มหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ให้ได้รับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กิจกรรมที่ 1: การวางแผนและพัฒนากิจกรรม ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น รายละเอียดกิจกรรม: การจัดทำแผนและกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมพนักงาน ประเภทสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และกิจกรรมที่ช่วยเสริมทักษะและความสามารถให้ พนักงาน เช่น การฝึกอบรมทักษะใหม่ การให้ คำปรึกษา หรือการมีพัฒนาตนเองตามเส้นทาง อาชีพที่องค์กรได้กำหนด	ตัวชี้วัด: 1. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานประเภทสนับสนุน ○ เป้าหมาย: จัดทำแผนพัฒนาพนักงานประเภท สนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างน้อย 1 แผนต่อปี 2. จำนวนกิจกรรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการ เติบโตในสายอาชีพ ○ เป้าหมาย: จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ อย่างน้อย 3 กิจกรรม/โครงการต่อปี	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 2: การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมที่ เหมาะสม รายละเอียดกิจกรรม: การจัดฝึกอบรมการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภทสนับสนุน)	ตัวชี้วัด: 1. จำนวนพนักงานประเภทสนับสนุนที่เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ ○ เป้าหมาย: ร้อยละ 80 ของพนักงานประเภท สนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรมอบรม	ต.ค.67 - ก.ย. 68	108,800

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและ ส่งเสริมพนักงาน มหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ให้ได้รับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กิจกรรมที่ 3: การพัฒนาโอกาสในการปรับ ตำแหน่งและการประเมินผลการทำงาน รายละเอียดกิจกรรม: การมีระบบหรือกระบวนการประเมินผลการทำงานที่ สามารถระบุความสามารถของพนักงานประเภท สนับสนุนในการเติบโตและพัฒนาไปยังตำแหน่งที่ สูงขึ้น เช่น การจัดทำการประเมินผลการทำงาน ประจำปี พร้อมให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาใน อนาคต	ตัวชี้วัด: 1. การประเมินผลการทำงานและการกำหนดแผนพัฒนา บุคลากร ○ เป้าหมาย: การประเมินผลการทำงานทุกปีและ การกำหนดแผนพัฒนาให้กับพนักงานประเภท สนับสนุนที่สามารถส่งเสริมให้พวกเขาเติบโตไป ยังตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. จำนวนพนักงานที่ได้รับการปรับตำแหน่งจากการ ประเมินผลการทำงาน ○ เป้าหมาย: ร้อยละ 80 ของพนักงานประเภท สนับสนุนที่ประเมินผลได้รับการปรับตำแหน่ง ตามแผนพัฒนา	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ
	กิจกรรมที่ 4: การติดตามผลและประเมิน ความสำเร็จของการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น รายละเอียดกิจกรรม: การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และประเมินความสำเร็จ ของกิจกรรมหรือแผนที่จัดขึ้น โดยการติดตาม พนักงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและวัดผลการ เติบโตในสายอาชีพ	ตัวชี้วัด: 2. จำนวนพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2567 ○ เป้าหมาย: ร้อยละ 10 ของพนักงานประเภท สนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2567	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ