



แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้มีการจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยจัดทำขึ้นภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๕.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของข้อมูลจากการประมวลผลและวิเคราะห์จากสภาพปัจจุบันขององค์กร (SWOT ANALYSIS) โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) และนำ Swot analysis ที่ได้ไปเชื่อมโยงกับ Tows matrix เพื่อวิเคราะห์และค้นหายุทธศาสตร์ที่ต้องนำมาพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานอธิการบดี ได้ร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ให้มีระบบในการพัฒนาบุคลากรที่ดีและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ได้วางไว้มีประสิทธิภาพ สำนักงานอธิการบดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช นั้น จะเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับการพัฒนาและบูรณาการเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงผลักดันให้มีการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ และสามารถตอบสนองเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่วางไว้ เพื่อให้พนักงานรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานอธิการบดี

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทที่ ๑ บริบทของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	
๑.๑ ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย	๑
๑.๒ โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย	๒-๕
๑.๓ โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย	๕
๑.๔ รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย	๖
๑.๕ กรอบอัตรากำลัง	๗-๘
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยภายนอก SWOT analysis	
๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของมหาวิทยาลัย	๘
๒.๒ ตาราง Tows matrix ในการพัฒนาบุคลากร	๙
บทที่ ๓ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	
๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	๑๐
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปี ๒๕๖๕	
๔.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี กับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๑-๑๒
๔.๒ กรอบแผนงานพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	๑๓-๑๔
๔.๓ โครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย	๑๕-๑๖
๔.๔ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	๑๗-๒๑
๔.๕ สรุปจำนวนโครงการ/งบประมาณพัฒนาบุคลากร	๒๒
๔.๖ สรุปผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๓
ภาพที่	
๑. ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒

บทที่ ๑

บริบทของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

บทนำ

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาในหลักสูตรอนุปริญญา หลักสูตรปริญญาตรี และหลักสูตรปริญญาโท ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. ๒๕๕๓ ภายใต้แนวคิด “การจัดตั้งมหาวิทยาลัยของกรุงเทพมหานคร” ที่ต้องการจะจัดตั้งสถาบันที่ให้การศึกษากลับมาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเมืองและชุมชนเมือง เพื่อสร้างบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเมือง ไม่ว่าจะเป็นเมืองหลวงหรือเมืองในภูมิภาค โดยเน้นแผนการพัฒนาทางการศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในประเทศ และนับเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นแห่งแรกของประเทศไทย ที่เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้ต้องการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเมือง ชุมชนเมือง และสาขาวิชาชีพด้านการสาธารณสุข เช่น แพทย์และพยาบาล เป็นต้น

ระยะเริ่มแรก มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกอบด้วย ๒ ส่วนงาน คือ คณะแพทยศาสตร์-เวชพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ และ ๒ สำนักงาน คือ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี ซึ่งต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามมหาวิทยาลัยใหม่ว่า มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และมีการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเรื่อยมา ในการประชุมครั้งที่ 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 โดยมีการเปลี่ยนวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร เป็นวิทยาลัยพัฒนา-ชุมชนเมือง และเพิ่มคณะใหม่ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ ทำให้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๗ ส่วนงาน

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ทำการวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนากรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศชาติ

(๒) ผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและแผนความร่วมมือระหว่าง

กรุงเทพมหานครกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีคุณธรรม

จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและมีความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๓) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขทุกสาขา โดยเน้นทางด้านเวชศาสตร์เขตเมือง

(๔) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเขตเมือง ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนา
มหานคร

(๕) ให้โอกาสทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเขตเมืองโดยยึดหลักความ
เสมอภาค

(๖) บริการทางวิชาการและร่วมมือกับชุมชนในการฝึกและพัฒนาอาชีพ

(๗) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และกีฬา

(๘) ให้บริการทางการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข และการบริการทางวิชาการและ
วิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย เป็นพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ตามแบบของกรุงเทพมหานคร
ด้านบน เป็นคำอักษรภาษาบาลี คำว่า “วิชา อุปตตํ เสฏฐา” แปลว่า “การเกิด
ปัญญาประเสริฐกว่าเกิดสิ่งใด ๆ ” ด้านล่าง เป็นอักษรไทย คำว่า “มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช”

ปรัชญา : “วิชา อุปตตํ เสฏฐา (วิชา อุปปะตตัง 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 สร้างเครือข่ายเพื่อการทำประโยชน์
ให้สังคม

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

๑.๒ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเลขานุการและ สารบรรณรวมทั้ง
สนับสนุนงานของสภามหาวิทยาลัย และภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๒ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานอธิการบดี มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้าน ทรัพยากรบุคคล งานธุรการการเงินการคลัง งบประมาณและพัสดุ นโยบายและแผน เทคโนโลยีสารสนเทศ วิเทศสัมพันธ์ นิติการการติดตามประเมินผล การประกันคุณภาพ การจัดทำรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม งานกิจการนักศึกษา และภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี มอบหมาย

๓. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล วชิรพยาบาล เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกๆ ที่เกิดขึ้น ในประเทศไทย สถาปนาขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงสละพระราชทรัพย์ส่วน พระองค์จัดซื้อที่ดินพร้อมด้วยตึกและสิ่งปลูกสร้าง มอบไว้เป็นสาธารณสถานแก่ประชาชนโดยให้เป็นที่พยาบาล ผู้ป่วยไข้ ทั้งนี้พระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินมาเปิดโรงพยาบาลเมื่อวันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๔๕๕ พร้อมทั้ง พระราชทานนามโรงพยาบาลว่า “วชิรพยาบาล” ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ วชิรพยาบาลได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีการใช้วชิรพยาบาล เป็นโรงพยาบาลสำหรับการเรียนการสอนนักศึกษาแพทย์ในชั้นคลินิก

ภายหลังกรุงเทพมหานครได้มีแนวคิดที่จะเปิดโรงเรียนแพทย์เป็นของตนเอง วิทยาลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครจึงได้รับการก่อตั้งขึ้นอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๓๖ โดยเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้รวม “วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร” และ “วชิรพยาบาล” เป็น “วิทยาลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล” และเมื่อมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จึงได้ เปลี่ยนเป็นคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา

โดยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทางด้าน การศึกษา การควบคุมการสอน และการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายสาขา พัฒนาหลักสูตร และปรับปรุงการศึกษาทางการแพทย์ให้ได้ มาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ การให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพแก่ ประชาชน ด้านการบำบัด การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงามของไทยและ วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมายการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนวมิ นทราธิราช จึงได้เป็นคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา โดยคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทางการศึกษา การควบคุมการสอน การพัฒนาหลักสูตรการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์และบุคลากรพยาบาลอื่น ๆ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล การให้บริการทางวิชาการและ วิชาชีพแก่สังคม ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดี งามของไทยและวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๔. คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์พัฒนามาจากการควบรวม กิจการของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ๒ แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งมีประวัติและความเป็นมาโดยย่อ ดังนี้ แห่งแรก คือ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยวชิรพยาบาลเริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาลนครกรุงเทพ ต่อมาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและเปลี่ยน

สถานภาพเป็นวิทยาลัยพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์วชิรพยาบาล เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ขณะที่โรงเรียนพยาบาลกลางเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๓ และในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลทั้ง ๒ แห่ง มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเช่นเดียวกัน จึงได้รวมกิจการเข้าด้วยกัน และได้ขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ซึ่งทรงพระราชทานนามว่า “วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์” สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จัดเป็นสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร และเมื่อมี

๕. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ สภามหาวิทยาลัยนวมินทราชินในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติให้จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ และมีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๕ ตอนพิเศษ ๔๗ ง วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาทั่วไป การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรในสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคมตลอดจนการดำเนินงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม กีฬา ค่านิยมอันดีงามของไทยและวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

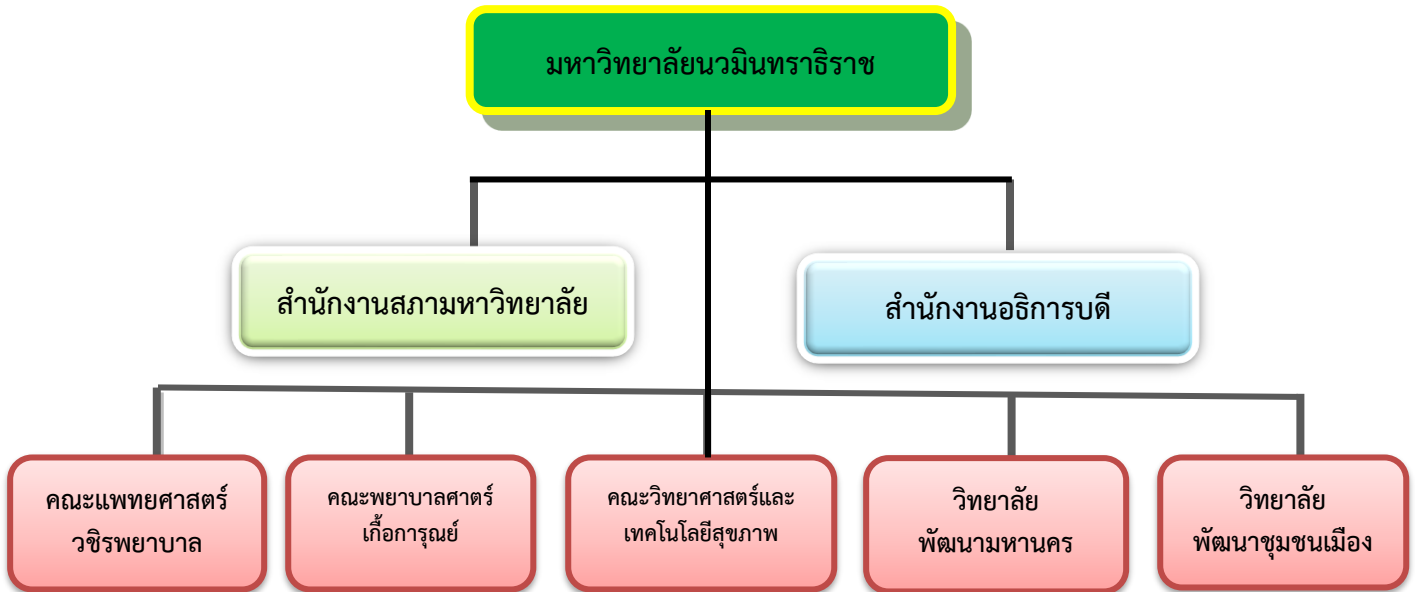
๖. วิทยาลัยพัฒนามหานคร สภามหาวิทยาลัยนวมินทราชินในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ มีมติให้จัดตั้งวิทยาลัยพัฒนามหานคร และมีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๑๙๐ ง วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยวิทยาลัยพัฒนามหานคร มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนามหานครและเมือง ทำวิจัยและสร้างเครือข่ายภาคีการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเมืองและมหานคร จัดระบบการรวบรวมภูมิปัญญาและประสบการณ์ของปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำเป็นคลังความรู้มหานครและเมือง ให้บริการการศึกษา การวิจัย และบริการสารสนเทศ อันจะนำไปสู่การให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งการให้บริการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากิจการสังคมให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งภาระหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๗. วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง สภามหาวิทยาลัยนวมินทราชินในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ มีมติให้จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร และมีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๑๙๐ ง วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖

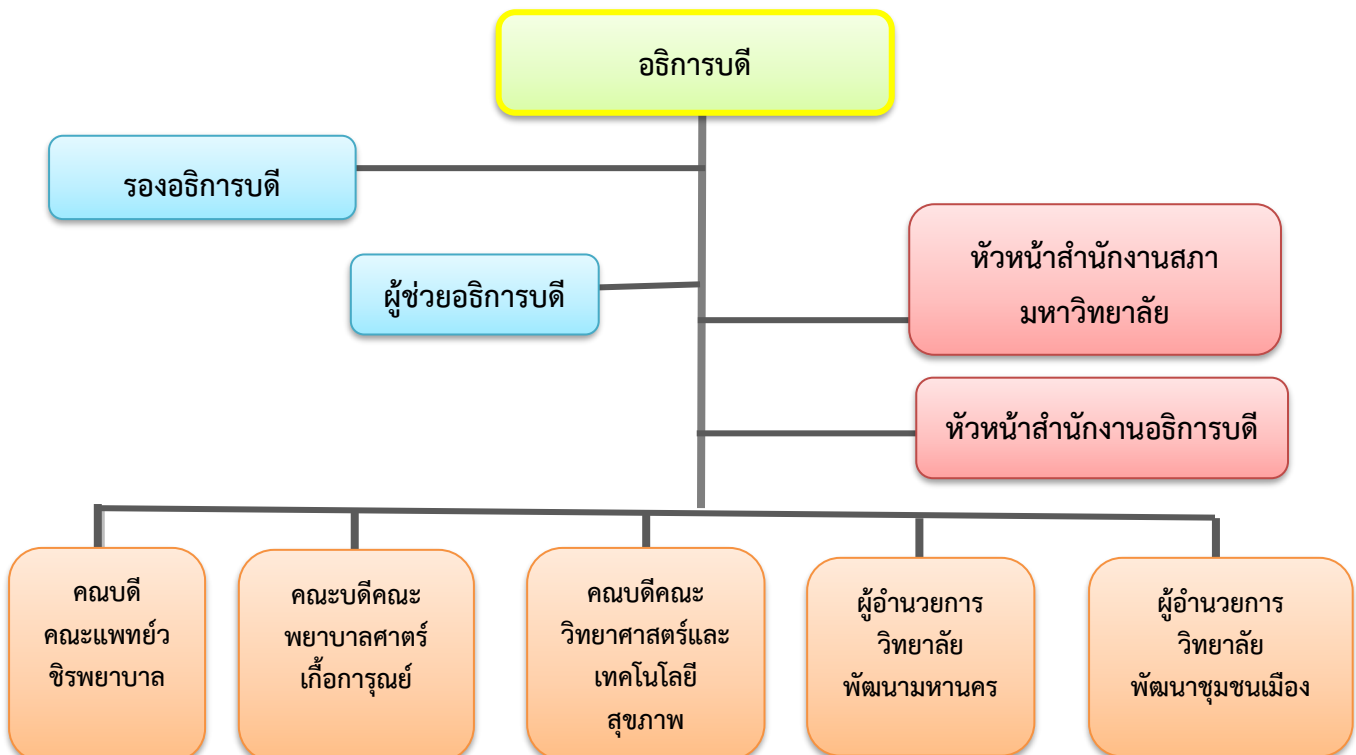
เดิมชื่อวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ต่อมา มีประกาศมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๑๓๓ ง วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ สายวิชาชีพ และฝึกอบรมในหลักสูตรและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาคมเมือง เพื่อพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย และการบริการทางวิชาการร่วมกับกรุงเทพมหานครหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนทั้งในประเทศและนานาชาติ การดำเนินงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาคมเมือง

รวบรวมองค์ความรู้ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

๑.๒.๑ แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (Organization chart)



๑.๓. แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานอธิการบดี (Administration Chart)



๑.๔ รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

๑. รองศาสตราจารย์อนันต์ มโนมัยพิบูลย์	อธิการบดี
๒. นางวราภรณ์ สีหนาท	รองอธิการบดี
๓. รองศาสตราจารย์พงษ์ศักดิ์ น้อยพยัคฆ์	รองอธิการบดี
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงผกา กรีทอง	รองอธิการบดี
๕. รองศาสตราจารย์มนูธรรม มานวรงค์ชัย	รองอธิการบดี
๖. นางดาหวัน วงศ์พยัคฆ์	ผู้ช่วยอธิการบดี
๗. นางสาวพรทิพย์ ภูประเสริฐ	ผู้ช่วยอธิการบดี
๘. นางศิริรินทร์ ณ ระนอง	ผู้ช่วยอธิการบดี
๙. รองศาสตราจารย์ธันนดา ตระการวินิช	ผู้ช่วยอธิการบดี
๑๐. นางสาวอัมพา สุวรรณศรี	ผู้ช่วยอธิการบดี
๑๑. นางสุรีย์ วาดเขียน	ผู้ช่วยอธิการบดี
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี เฮงยศมาก	ผู้ช่วยอธิการบดี
๑๓. นางรสสุคนธ์ เสมสันต์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน ด้านการเงิน และงบประมาณ
๑๔. นางสาวทัศนรินทร์ เหล่าไพโรจน์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน ด้านการเงินและงบประมาณ
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาระ มุขดี	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

๑.๕ กรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี

๑.๕.๑ ข้อมูลบุคลากร ทั้งหมด ๓,๘๘๙ คน จากกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำแนกดังนี้ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ประเภทบุคลากร	มหาวิทยาลัย (๙)	สนภ. (๘)	สนธ (๑๑๔)	พวช. (๓,๘๘๘)	พกร. (๒๔๑)	วพม. (๕๐)	วชม. (๓๓)	วทส. (๘๑)	รวม (๔,๔๒๔)
พนักงานมหาวิทยาลัย									
- ประเภทวิชาการ									
อาจารย์	-	-	-	๓๑๐**	๗๗**	๑๓	๑๔	๕๖	๕๖๐
อาจารย์ผู้ช่วย	-	-	-	-	๓๐	-	-	๒	๓๒
- ประเภทสนับสนุน	-	๕	๘๘	๒,๑๘๒	๗๕	๑๗	๑๓	๑๘	๒,๓๙๘
- *ประเภทบริหาร	๘	๓	๑๒	๙	๓	๓	๒	๒	๕๒
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามัญ	-	-	-	๑๙๐	๓	-	-	-	๑๙๓
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	๖	-	-	-	-	๖
ลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร	-	-	-	๔๐๒	๓๑	-	-	-	๔๓๓
พนักงานมหาวิทยาลัย (จ้างจากเงินรายได้) (๓๘๘)	-	-	-	๓๒๕	-	-	-	-	๓๒๕
รวม	๘	๘	๑๐๐	๓,๔๒๔	๒๑๙	๓๓	๒๙	๖๘	๓,๘๘๙
อัตรารว่าง	๑	-	๑๔	๕๖๔	๒๒	๑๗	๔	๑๓	๕๓๕

หมายเหตุ () : กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

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

** ประเภทวิชาการ : นับรวมอธิการบดี คณบดีคณะแพทย์ฯ และคณะบดีคณะพยาบาลฯ

๑.๕.๒ ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ และจำนวนอาจารย์ จำแนกตามปีงบประมาณ

รายการ	ปีงบประมาณ					
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๑๕.๒๖	๑๕.๗๑	๑๖.๕๙	๒๔.๒๐	๔๐.๗๐	๓๗.๒๖
ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๖๕.๒๔	๖๘.๖๔	๖๙.๕๘	๗๐.๗๐	๗๓.๖๗	๗๖.๖๕
จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (คน)	๓๘๐	๔๒๐	๔๓๔	๔๗๑	๕๖๕	๕๖๗

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก SWOT Analysis

๒.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

สภาพแวดล้อมภายใน

๑. Strengths - จุดแข็ง

- ๑.๑ บุคลากรมีคุณวุฒิที่ตรงตามสายงาน มีความใฝ่รู้ รับผิดชอบและสู้งาน
- ๑.๒ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
- ๑.๓ มีการแบ่งภาระงานและหน้าที่ชัดเจน และมีความเหมาะสม
- ๑.๔ มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในแต่ละส่วนงาน
- ๑.๕ ได้รับการดูแลและมีการสอนงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาทั้งระดับต้นและระดับสูง
- ๑.๖ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและแผนพัฒนาที่ชัดเจนซึ่งทำให้ง่ายต่อการดำเนินงาน

๒. Weaknesses - จุดอ่อน

- ๒.๑ บุคลากรบางฝ่ายงานมีจำนวนน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาระงาน
- ๒.๒ บุคลากรขาดทักษะด้านการสื่อสาร
- ๒.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบหรือข้อบังคับในงานที่ปฏิบัติและที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๔ ระบบการทำงานในบางเรื่องไม่ชัดเจนและมักไม่เป็นไปตามตัวบุคคล
- ๒.๕ ขาดแผนภูมิขั้นตอนการทำงานและคู่มือในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน
- ๒.๖ พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๗ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

๓. Opportunities - โอกาส

- ๓.๑ นโยบายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ เป็นโอกาสให้ มุ่งเน้นสนับสนุนด้านบริการได้อย่างดี
- ๓.๒ มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือการเป็นผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง และมีความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น
- ๓.๓ นโยบายการจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการทำให้สามารถร่วมกันพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณได้เพิ่มขึ้น
- ๓.๔ หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับและให้การสนับสนุน

๔. Threats - อุปสรรคหรือภัยคุกคาม

- ๔.๑ การติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงานมีผิดพลาดและมีความคลาดเคลื่อน จึงทำให้การทำงานล่าช้าและไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน
- ๔.๒ มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและมีความทันสมัยมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน
- ๔.๓ ภัยคุกคามทางธรรมชาติ เช่น โรคติดต่อ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเวลาส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า
- ๔.๔ ความไม่ชัดเจนของระเบียบ ข้อบังคับ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว

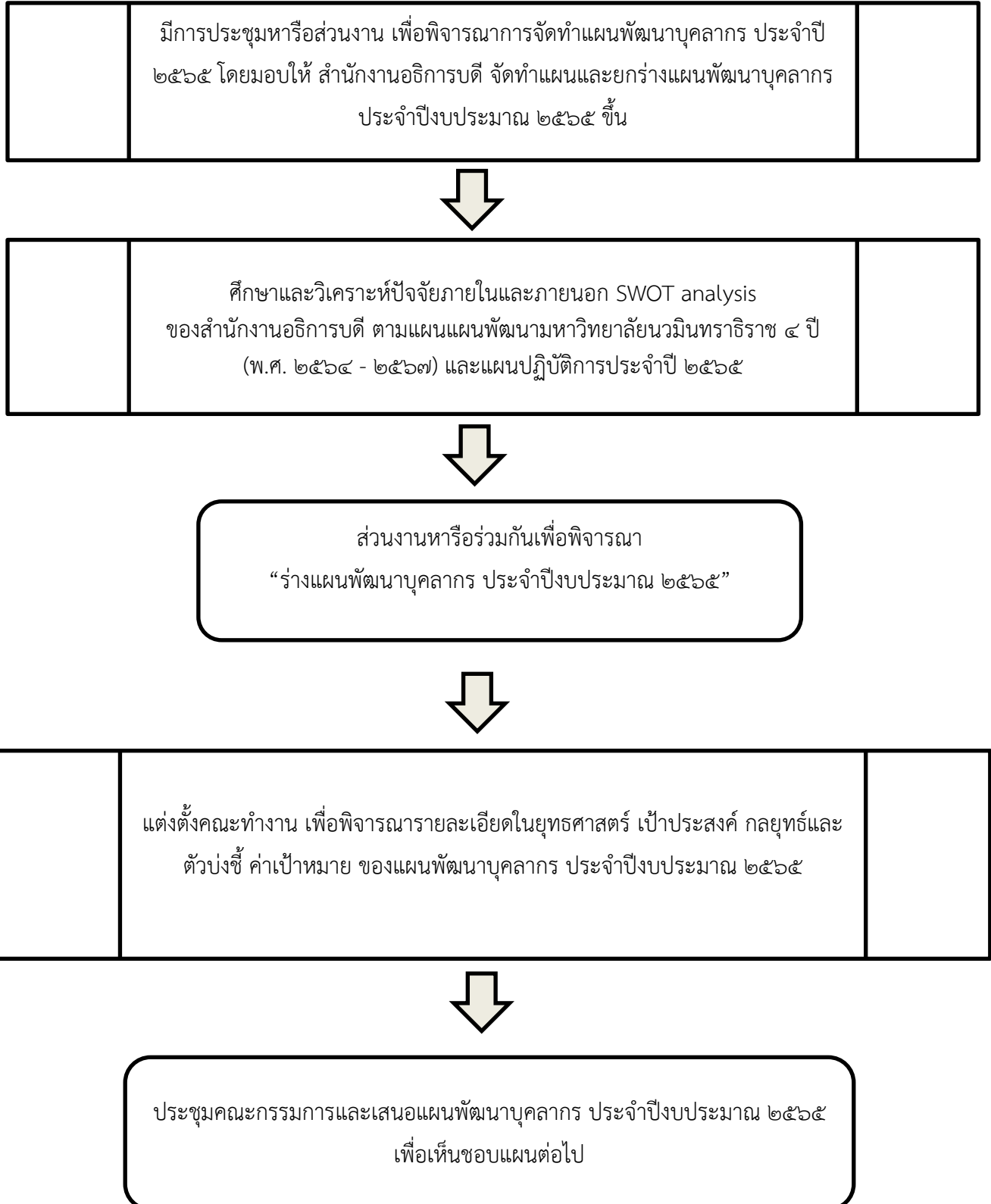
๒.๒ ตารางทบทวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส (SO) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) และจุดอ่อนกับอุปสรรค (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ Tows matrix ในการพัฒนาบุคลากร

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง S</p> <p>s๑ บุคลากรมีคุณวุฒิที่ตรงตามสายงาน มีความใฝ่รู้ รับผิดชอบและสู้งาน s๒ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ s๓ มีการแบ่งภาระงานและหน้าที่ชัดเจน และมีความเหมาะสม s๔ มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในแต่ละฝ่าย s๕ ได้รับการดูแลและมีการสอนงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและระดับสูง s๖ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและแผนพัฒนาที่ชัดเจนซึ่งทำให้ง่ายต่อการดำเนินงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>w๑ บุคลากรบางฝ่ายงานมีจำนวนน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาระงาน w๒ บุคลากรขาดทักษะด้านการสื่อสาร w๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบหรือข้อบังคับในงานที่ปฏิบัติและที่เกี่ยวข้อง w๔ ระบบการทำงานในบางเรื่องไม่ชัดเจนและมักไม่เป็นไปตามตัวบุคคล w๕ ขาดแผนภูมิขั้นตอนการทำงานและคู่มือในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน w๖ พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน w๗ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>O๑ นโยบายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ เป็นโอกาสให้สำนักงานอธิการบดี มุ่งเน้นสนับสนุนด้านบริการได้อย่างดี O๒ มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือการเป็นผู้นำด้านศาสตร์เขตเมือง และมีความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น O๓ นโยบายการจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการทำให้สำนักงานอธิการบดีสามารถร่วมกันพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณได้เพิ่มขึ้น O๔ หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับและให้การสนับสนุน</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <p>พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (S๑, S๒, S๓, S๔, S๕, S๖, O๑, O๓, O๔,)</p>	<p>กลยุทธ์แก้ไข (WO)</p> <p>พัฒนาระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพ (W๑, W๒, W๓, W๔, W๕, O๑, O๒, O๓)</p>
<p>อุปสรรค T</p> <p>T๑ การติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงานมีผิดพลาดและมีความคลาดเคลื่อนจึงทำให้การทำงานล่าช้าและไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน T๒ มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและมีความทันสมัยมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน T๓ ภัยคุกคามทางธรรมชาติ เช่น โรคติดต่อ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเวลาส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า T๔ ความไม่ชัดเจนของระเบียบ ข้อบังคับ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว T๕ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เคร่งเครียด</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (S๑, S๒, S๓, S๔, S๖, T๑, T๒, T๔, T๕)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>พัฒนาคู่มือในการปฏิบัติงานให้สามารถใช้งานได้อย่างครอบคลุม (W๓, T๑, T๔)</p>

บทที่ ๓

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี



บทที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายใต้แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

๔.๑.๑ ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ ของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้น โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ทั้งหมด ๕ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อสร้างบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายและสร้างสรรค์งานวิจัยด้านศาสตร์เขตเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคมและการบริการด้านสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับของกรุงเทพมหานคร สังคม และประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๔.๑.๒ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประจำปี ๒๕๖๕

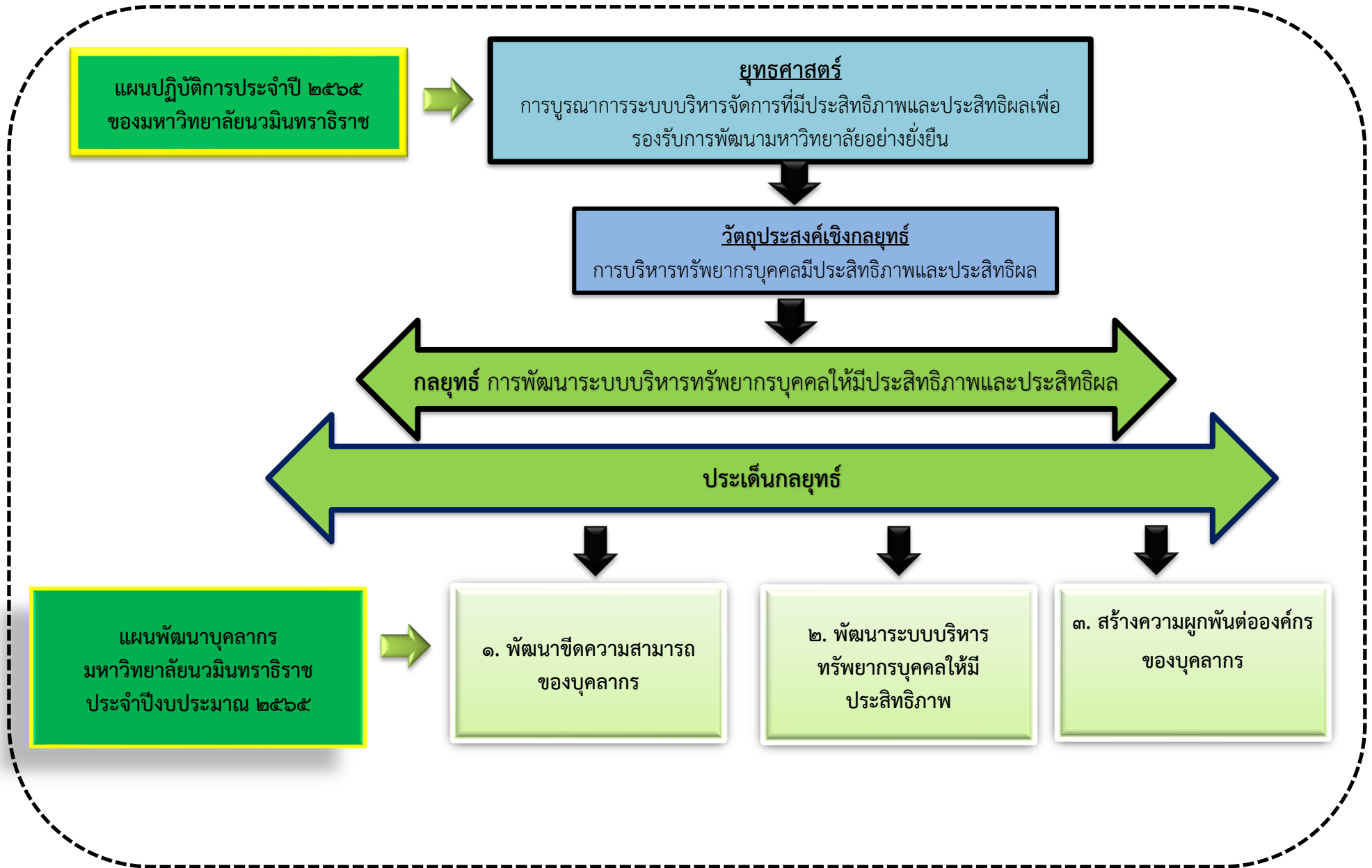
ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมอาชีพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



ภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ ของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช กับแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ปี๒๕๖๕

๔.๒ กรอบแผนงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ การบูรณาการระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาด้วยตนเอง ตามแผน IDP ๑.๒ ร้อยละของการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก ๑.๓ ร้อยละของบุคลากรเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรของส่วนงานทั้งหมด ๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๕ ร้อยละ ๑๐	๑. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร ๑.๑ โครงการต้นแบบพัฒนาหัวหน้าฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ๒. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ๒.๑ ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุมและดูงานในประเทศและต่างประเทศ ๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ๒.๓ โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ๓. การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ๓.๑ โครงการการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ๓.๒ โครงการอบรมปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม
๒. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	พัฒนากระบวนการทำงานให้มี ความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	๑. คะแนนความพึงพอใจต่อ ระบบสารสนเทศเพื่อการ จัดการทรัพยากรบุคคล ๒. คะแนนความพึงพอใจใน การให้บริการของบุคลากร	≥ ๓.๖๑	๑. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาศักยภาพในการให้บริการ
๓. สร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย	สร้างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ลดปัญหาการลาออก/ โอดของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ยความผูกพัน องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย	≥ ๓.๖๑	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ ๑.๑ กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ บุคลากร สำนักงานอธิการบดี ๑.๒ โครงการเกษียณอายุบุคลากรของ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ๑.๓ โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว

๔.๓ โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	๒.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.สร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
๑. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร	๑.๑ โครงการต้นแบบพัฒนาหัวหน้าฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - ทักษะการบริหารจัดการ - ทักษะการสื่อสาร - ทักษะทางปัญญา		-
๒. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง งาน	๒.๑ ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุมและดูงานในประเทศและ ต่างประเทศ ๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย - อบรมความรู้ด้านงานสารบรรณ - อบรมการเสริมสร้างบุคลิกภาพและ พฤติกรรมบริการ - อบรมทักษะคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน - อบรมทักษะภาษาอังกฤษ - อบรม การพัฒนาทักษะการโค้ชงาน (Coaching Skill) ๒.๓ โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี	-	-

ประเด็นกลยุทธ์ / โครงการ/กิจกรรม	๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	๒.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
๓. การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	๓.๑ โครงการการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ๓.๒ โครงการอบรมปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัย		-
๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ	-	๔.๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	-
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	-	-	๕.๑ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ๕.๒ โครงการเกษียณอายุบุคลากร ของมหาวิทยาลัย นวมินทราชิราช ๑.๓ โครงการมหาวิทยาลัยสีขาว

๔.๔ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

๑. ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนา พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร					
๑. โครงการต้นแบบพัฒนาหัวหน้าฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	๑ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของนมมินทรอาริราช ๒ จัดทำต้นแบบโครงการฝึกอบรมที่เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจากบริบทของงานเพื่อให้สามารถนำทักษะไปใช้ได้จริง ๓ พัฒนาโปรแกรมต้นแบบของการพัฒนาทักษะผู้บริหารระดับต้น ตามโครงการออกแบบระบบบริหารงานบุคคลอย่างครบวงจร แผนกลยุทธ์ที่ ๕.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๑. ผู้บริหารระดับต้น(หัวหน้าฝ่าย) ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ ร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมทั้งหมด ๓. ผู้บริหารระดับต้น(หัวหน้าฝ่าย) ที่เข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินการ ให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างเป็นระบบในระบบงานที่เกี่ยวข้อง ๔. ตัวชี้วัดสำคัญในการตรวจประกันคุณภาพระดับสถาบัน (EdPEX) ในส่วนที่เกี่ยวข้องดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ผู้บริหารระดับต้น สำนักงานอธิการบดี จำนวน ๑๑ คน	งบอุดหนุน กทม.	พ.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๕

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน					
๒. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ผีกรอบม ประชุมและดูงานในประเทศและต่างประเทศ	๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ๒ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ใช้งบประมาณภายในกรอบที่ได้รับบริการเบิกจ่าย ร้อยละ ๘๕	บุคลากรมหาวิทยาลัย	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจากผู้ที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐ ๒. คะแนนความพึงพอใจในการจัดการอบรม ≥ ๓.๖๑	บุคลากรมหาวิทยาลัย	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕
๔. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี	๑ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ๒ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปพัฒนางานและสร้างประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒ คน	ส่งพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี ไปศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน ๒ คนต่อปี	งบรายได้	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
๕. โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	<p>๑. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษครบทั้ง ๔ ด้าน ฟัง พูด อ่าน และเขียน</p> <p>๒. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เสริมสร้างความกล้าแสดงออกและความมั่นใจในการสื่อสาร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่างชาติ</p> <p>๔. เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ</p>	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรมหาวิทยาลัย	งบกองทุน	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕
๖. โครงการอบรมปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพพนักงานมหาวิทยาลัย	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย ระบบบริหารงาน วัฒนธรรม องค์กร สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่พึงได้รับ</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสทำความรู้จักและ</p>	<p>๑. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศฯ มีความรู้ความเข้าใจในบริบทขององค์กรและหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัยที่สามารถเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ ร้อยละ ๘๐</p>	พนักงานที่บรรจุใหม่ จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑๒๐ คน	งบกองทุน	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุมิติทัศน์					
7. โครงการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อันจะเป็นการส่งเสริมต่อการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อไป - เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักทรัพยากรบุคคลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง และพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม	๓. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมฯ ≥ ๓.๖๑ ๑ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมฯ ≥ ๓.๖๑	นักทรัพยากรบุคคลทุกส่วนงาน	งบอุดหนุน	๘-๙ มกราคม ๒๕๖๕

๒. ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนา พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ					
๗. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ	๑. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายทั้งในด้านระบบสารสนเทศทางทรัพยากรบุคคล ระบบการรับสมัครงานที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย ๒. เพื่อให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	คะแนนความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล	พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ที่ผ่านมาการรับสมัครด้วยระบบฯ	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน	

๓. ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนา สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
เป้าประสงค์ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ลดปัญหาการลาออก/โอนของบุคลากร					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ	ช่วงเวลาดำเนินการ
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
๘. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร	<p>๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>๒. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>	คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	บุคลากรมหาวิทยาลัย	งบบุคลากร/รายได้/กองทุน	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕
๙. โครงการเกษียณอายุบุคลากรของมหาวิทยาลัย นวมินทราชินราช	<p>๑. เพื่อเป็นการสรรเสริญ สร้างขวัญกำลังใจ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในการทำคุณประโยชน์ช่วยเหลือภารกิจของมหาวิทยาลัย นวมินทราชินราช</p> <p>๒. เพื่อเป็นการขอบคุณที่ได้อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อมหาวิทยาลัย นวมินทราชินราช</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อันพึงได้ เพื่อการวางแผนชีวิตภายหลังเกษียณอายุ</p> <p>๔. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๕</p> <p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมฯ ในระดับมากที่คะแนน ≥ ๓.๖๑</p>	บุคลากรของมหาวิทยาลัย นวมินทราชินราช ที่จะเกษียณอายุ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๐ คน	งบรายได้	ส.ค. - ก.ย.๖๕

๔.๕ สรุปจำนวนโครงการ/งบประมาณพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

ลำดับ	ประเด็นกลยุทธ์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณที่ใช้จัดโครงการ
๑	พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	๖	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน
๒	พัฒนาระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพ	๑	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน
๓	สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๒	งบอุดหนุน/รายได้/กองทุน
รวม		๙	

๔.๖. สรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร			ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมินการดำเนินงาน			
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หัวข้อ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : IDP” - จำนวน ๔ รุ่น	- ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานของทุกส่วน งานเข้ารับการอบรม ตามแผนฯ - ความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมอบรม	ร้อยละ ๘๐ ≥๔.๐๐	- ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ของทุกส่วนงาน ตามแบบ ทำยคำสั่งให้เข้ารับการอบรม ระหว่างวันที่ ๑๐ มีนาคม ถึง ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๗๖ คน มีผู้เข้า อบรมทั้งหมด จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๑ - ประเมินจากผู้เข้ารับการ อบรม จำนวน ๑๐๒ คน จากผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับดี ที่คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๕	- บรรลุ - บรรลุ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๒.	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หัวข้อ “งานสารบรรณ” - จำนวน ๒ รุ่น	- บุคลากรของ มหาวิทยาลัย ทุกส่วน งานเข้ารับการอบรม ตามแผนฯ	ร้อยละ ๘๐	- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทุกส่วนงานเข้ารับการอบรม ตามแบบทำยคำสั่งให้เข้ารับ การอบรม	- บรรลุ	- งบประมาณ กทพ. ๔,๕๐๐.- บาท	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร			ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมินการดำเนินงาน			
		- ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	≥๔.๐๐	ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ (ออนไลน์) จำนวน ๑๐๐ คน และ บุคลากรที่ไม่มีรายชื่อตามแนบท้ายคำสั่งให้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ประเมินจากผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๘๖ คน จากผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับดี ที่คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๗	- บรรลุ		
๓.	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หัวข้อ “เสริมสร้างบุคลิกภาพและพฤติกรรมบริการ” - จำนวน ๒ รุ่น	- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทุกส่วนงานเข้ารับการอบรมตามแผนฯ	ร้อยละ ๘๐	ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และเป็นการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training)	- ไม่บรรลุ	-	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร			ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมินการดำเนินงาน			
๖.	โครงการเกษียณอายุบุคลากรของมหาวิทยาลัยนวมินทราชธิราช ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หัวข้อ “บริหารเงินอย่างไรหลังวัยเกษียณและดูแลสุขภาพอย่างไร ในวัยที่ยังแข็งแรงอยู่” จำนวน ๗๒ คน	- จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุที่เข้าร่วมกิจกรรม - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	ร้อยละ ๘๕ ≥๓.๖๑	- บุคลากรที่จะเกษียณอายุที่เข้าร่วมกิจกรรม ตามแนบท้ายคำสั่งให้เข้ารับการอบรม วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๗๒ คน มีผู้เข้าอบรมทั้งหมด จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ - ประเมินจากผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ คน จากผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ - มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับดีมาก ที่คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๘	- บรรลุ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๗.	การอบรมภาษาอังกฤษเพื่อรองรับพันธกิจของมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ หลักสูตร CT๙ จำนวน ๑๒๔ คน (๓ กลุ่ม) หลักสูตร SL๘ จำนวน ๙๖ คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยจากทุกส่วนงาน	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐ จากผู้สมัครทั้งหมด	หลักสูตร CT๙ บุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๒๔ คน ระหว่างวันที่ ๑๑ มกราคม ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการอบรม จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๘ ไม่ผ่านการการอบรม จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๒	- บรรลุ	งบกองทุนฯ ๖๖๕,๐๐๐ .- บาท	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร			ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมินการดำเนินงาน			
	รุ่นที่ ๒ หลักสูตร CT๑๐ จำนวน ๒๗ คน (๑ กลุ่ม) หลักสูตร SL๙ จำนวน ๓๐ คน			หลักสูตร SL๘ บุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๖ คน ๑๑ มกราคม ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการอบรม จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ ไม่ผ่านการการอบรม จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕ หลักสูตร CT๑๐ อบรมระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ หลักสูตร SL๙ อบรมระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	อยู่ระหว่างดำเนินการ		

***หมายเหตุ**

(Rating Scale) โดยมีการกำหนด ระดับให้เลือกตอบ ๕ ระดับคือ

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ ๕ คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก	ให้ ๔ คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	ให้ ๓ คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย	ให้ ๒ คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ ๑ คะแนน

การแปลผลข้อมูล		
ค่าเฉลี่ย (Mean)	ความหมาย	ระดับ
๑.๐๐ - ๑.๘๐	การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน/ไม่มี	ปรับปรุงเร่งด่วน
๑.๘๑ - ๒.๖๐	การดำเนินงานต้องปรับปรุง/น้อย/เหมาะสมน้อย	ปรับปรุง
๒.๖๑ - ๓.๔๐	การดำเนินงานระดับพอใช้/ปานกลาง/เหมาะสมปานกลาง	พอใช้
๓.๔๑ - ๔.๒๐	การดำเนินงานระดับดี/มาก/เหมาะสมมาก	ดี
๔.๒๑ - ๕.๐๐	การดำเนินงานระดับดีมาก/มากที่สุด/เหมาะสมมากที่สุด	ดีมาก

๔.๗ การเบิกจ่ายงบประมาณ (การเบิกจ่ายเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ร้อยละ ๑๐๐)

ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการศึกษาฯ งบประมาณทั้งหมด ๓๐,๙๐๐,๐๐๐.- บาท เบิกจ่ายไปทั้งหมด ๓๐,๙๐๐,๐๐๐.- บาท คงเหลือ ๐.- บาท