



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

TO BE TOP 10 ASEAN WORLD CLASS UNIVERSITY TOGETHER

Human Resource Management & Development

Strategic Plan

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

2018 – 2021





คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน นโยบายของผู้บริหารชุดปัจจุบัน ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น HR พบประชาคม สจล. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน มีทิศทางที่ชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกับสถาบัน ภายใต้อัตลักษณ์ของสถาบันที่ว่า “ซื่อสัตย์ ใฝ่รู้ สู้งาน”

สถาบันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันทุกท่าน ในการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์

อธิการบดี

1 ตุลาคม 2563



คณะผู้จัดทำ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จำรุญ เล้าสินวัฒนา | รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.รณชัย ติยะรัตน์ชัย | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคคลและอบรม |
| 3. นางปัทมา สິงไวย | ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4. นางสาววิยะกาญจน์ ประวิทย์สกุล | นักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 5. นางสาวสุภัทรา นลินรัตน์ | นักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 6. นางสาวสุภัชชา สำรวัยรื่น | นักบริหารทรัพยากรบุคคล |



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	5
1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	5
2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	7
3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	8
4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	9
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
1. เหตุผลและความจำเป็น	11
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	12
3. ระบบการบริหารงานบุคคล	12
4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล	14
5. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
บทที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	18
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570	18
2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	24
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564	25
1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 – 2564	25
2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 – 2564	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิจัยส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ ต่อมา ได้รับการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญ พระบรมราชลัญจกร “พระมหามงกุฎ” ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน นับเป็นสัญลักษณ์และเป็นมหรมางคดียิ่ง ส่วนคำว่า “เจ้าคุณทหาร” นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แต่ท่านเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “เจ้าคุณทหาร” ตามที่ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดินที่เป็นที่ตั้งของสถาบัน ในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังหรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “พระจอมเกล้าลาดกระบัง” มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

- | | |
|-------------------|---|
| 24 สิงหาคม 2503 | ลงนามในข้อตกลงความช่วยเหลือทางวิชาการ จากรัฐบาลญี่ปุ่นในการก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| พฤษภาคม 2507 | ศูนย์ฝึกโทรคมนาคมนนทบุรี ได้ปรับฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี |
| 24 เมษายน 2514 | รวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” |
| 24 สิงหาคม 2514 | วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี |
| 15 พฤศจิกายน 2514 | วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง บางพลัด โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์” |
| 29 มิถุนายน 2517 | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า “ศูนย์” เป็น “วิทยาเขต” โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง |
| 10 พฤศจิกายน 2520 | จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ |
| 22 เมษายน 2522 | วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตเป็น วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |



- 9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น คณะเทคโนโลยีการเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 20 พฤษภาคม 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ยกฐานะ เป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 20 มิถุนายน 2538 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 1 ตุลาคม 2540 จัดตั้งสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 มีนาคม 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ และจัดตั้งโครงการคณะอุตสาหกรรมการเกษตร
- 16 พฤษภาคม 2550 จัดตั้งสำนักงานสภาคณาจารย์
- 2551 จัดตั้งเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรภาคสมทบ

ด้วยประวัติและเกียรติภูมิที่สั่งสมมายาวนาน สถาบันได้ขยายขอบข่ายการดำเนินการอย่างกว้างขวางจนเป็นสถาบันที่มีความพร้อมด้วยหลากหลายสาขาวิชา มีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับนับถือในปัจจุบัน



ตราสถาบัน



เป็นวงกลมสองชั้น ภายในวงกลมมี “พระมหามงกุฎ” มีเลขไทย “๕” อยู่ภายใน หมายถึง รัชกาลที่ 4 โดยมีชื่อของสถาบันอยู่ด้านล่าง รัศมี หมายถึง พระเกียรติคุณแผ่ไพศาล ฉัตรเจ็ดชั้น เป็นฉัตรประกอบพระเกียรติยศ หมายถึง ความร่มเย็นของพสกนิกร ส่วนลายกนก ที่ปรากฏภายในวงกลมเป็นส่วนประกอบที่กำหนดขึ้นเท่านั้น

สีประจำสถาบัน : สีแสด (ซึ่งเป็นสีประจำรัชกาลที่ 4)

ดอกไม้ประจำสถาบัน : ดอกแสด



2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ.2020”

พันธกิจ (Mission)

ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ

- การจัดการเรียนการสอน
- การวิจัย
- การบริการวิชาการ
- ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม



3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปรัชญา (Philosophy)

“การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ”

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่ง
ศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ”

คำขวัญ (Motto)

KMITL “The Master of Innovation”

อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศทางการสอน การวิจัย และ
การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยมีอัตลักษณ์ คือ
“ซื่อสัตย์ (Integrity) ใฝ่รู้ (Enthusiasm) สู้งาน (Diligence)”

ค่านิยม (Core Value)

“LOVE”

- L = Loyalty (รักองค์กร)
- O = Optimism (คิดบวก)
- V = Vision (มีวิสัยทัศน์)
- E = Excellence (สู่ความเป็นเลิศ)

Staff Core Competency “KMITL”

- K = KMITL Engagement (ผูกพันรัก สจล.)
- M = Management (บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ)
- I = Innovative thinking (คิดเชิงนวัตกรรม)
- T = Transparency (โปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้)
- L = Leadership (มีภาวะผู้นำ)

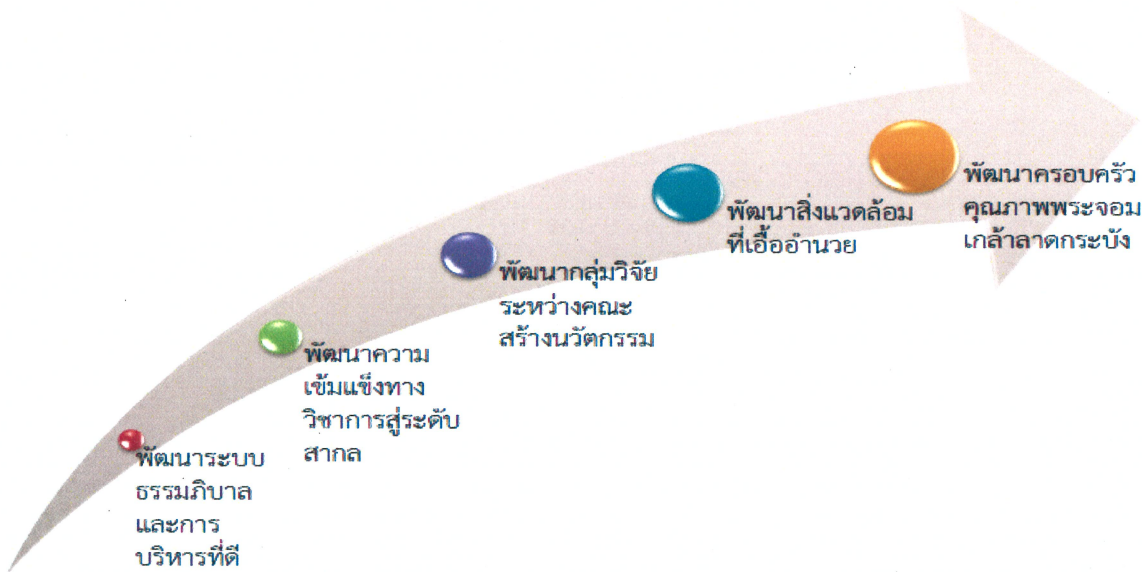


4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2560-2570

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์สถาบัน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายสถาบัน โดยทุกส่วนงานจะต้องขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและโลก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนารากฐานองค์ความรู้สู่สังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN (KMITL NEW S-Curve)

ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน สถาบันได้กำหนดแผนบริหารสถาบัน ตามกรอบบันไดสู่เป้าหมาย 5 ชั้น เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สถาบัน และนโยบาย ดังนี้



ภาพ บันได 5 ชั้น สู่ความสำเร็จ

ขั้นที่ 1 : Good Governance & Management “พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารที่ดี”
สื่อสารชัดเจน ระบบการบริหารที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทหารายได้ พัฒนอย่างยั่งยืน

ขั้นที่ 2 : World Class Academic Programs “พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับสากล”
สร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศให้แก่ประเทศ

ขั้นที่ 3 : Innovative Research Cluster “พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างสังคมนวัตกรรม”
สร้างความร่วมมือระหว่างคณะและวิทยาลัย รวมกลุ่มวิจัยสู่ความเป็นเลิศ ดึงดูดนักวิจัยระดับโลก

ขั้นที่ 4 : Conducive Infrastructure “พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย”
สร้างเมืองมหาวิทยาลัยที่มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงาม และใช้งานพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นที่ 5 : Quality of Life & Harmony “พัฒนารอบริภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง”
ยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวพระจอมเกล้าลาดกระบัง สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนาศักยภาพของวิทยาเขตชุมชนพระเชตุพนวิมลมังคลาราม และส่งเสริมศิษย์เก่า “ลูกพระจอม”

ผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcome) เพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)



บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เหตุผลและความจำเป็น

หลักของการบริหารจัดการสมัยใหม่ถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา และเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ องค์กรใดแม้มีทรัพยากรด้านอื่นอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนา หรือ ขยับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า และแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบข้างองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และต้องวางระบบงานวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยเฉพาะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญ และจำเป็น เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป โดยจุดเริ่มต้นของการพัฒนา คือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่าง ต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการพัฒนาในทุกๆ ส่วนขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ อย่าง กว้างขวาง อันนำมาซึ่งการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า สามารถดำรงชีวิต และปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมต่างๆ ได้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สถาบันให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นสมควรให้มีการ จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง พ.ศ. 2561 - 2564” ขึ้น โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ.2560 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เชื่อมโยงกับ นโยบายและทิศทางการบริหารสถาบัน และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อพัฒนา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมี ความสุข โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตน อย่างเต็มที่และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมตลอดเวลา พร้อมกับพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาคม ตลอดจนเป็นที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติที่ดีที่จะสามารถก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564 ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบาย และทิศทางการบริหารสถาบัน

2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบัน



3. ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถูกกำหนดนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ก.บ.สจล.) ที่ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก โดยมีส่วนที่สนับสนุนคือ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี และงานบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสนับสนุนวิชาการ ที่สังกัดคณะต่างๆ โดยสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ดังนี้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพ้นจากงาน การพิจารณาและตรวจสอบคุณวุฒิ การเพิ่มวุฒิ การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง ให้คำปรึกษาแนะนำ ดำเนินการเกี่ยวกับข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล กำหนดสมรรถนะบุคลากรตามประเภทตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติบุคลากร การขอกำหนดแต่งตั้งตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานภาระงาน การลาศึกษาต่อ การอนุมัติให้ไปราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและต่างประเทศ การลาประเภทต่างๆ การจัดระบบและบริการด้านสวัสดิการทุกประเภทให้แก่บุคลากร การบริหารกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถาบันภายใต้คณะกรรมการกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล และทุนพัฒนาบุคลากรจากภายในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งทุนภายนอก ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำ ดูแลโครงการฝึกอบรมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันภายใต้ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 ที่บังคับใช้กับบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานสถาบัน โดยในส่วนของข้าราชการอ้างอิงตามกรอบของ ก.พ.อ. และ สกอ. ส่วนการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันดำเนินการตามประกาศข้อบังคับของสถาบันและของข้าราชการบางส่วนโดยอนุโลม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ประการ ดังนี้

3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and Selection)

ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สถาบันให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพราะถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

3.2 การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development Plan)

สถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือทักษะตามสมรรถนะที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่มีสมรรถนะตามที่คาดหวังต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น



3.3 การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career plan & Succession plan)

เนื่องจากสถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน ของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่สถาบันต้องมีทดแทนในอนาคต ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance-based payment)

สถาบันใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) ร่วมกับการประเมินสมรรถนะ (competency) เพื่อเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการสืบทอดตำแหน่งภายในสถาบัน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนให้บุคลากรทั้งสถาบันได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมของสถาบัน เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการของสถาบันต่อไปในอนาคต

3.5 การให้ค่าตอบแทน (Payment)

สถาบันใช้ผลการประเมินจากแนวทางในข้อที่ 4 มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้สถาบันยังมีการจัดสรรสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆให้กับบุคลากรทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้มากขึ้น

4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2560)

4.1 บุคลากรสถาบัน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560 สถาบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน 2,301 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด จำนวน 1,105 คน (ปฏิบัติงานจริง จำนวน 1,075 คน ลาศึกษาต่อ จำนวน 30 คน) นักวิจัย จำนวน 12 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,184 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	อาจารย์ประจำ (ปฏิบัติงานจริง)	อาจารย์ประจำที่ลาศึกษาต่อ (เต็มเวลา)	รวมอาจารย์ประจำทั้งหมด	นักวิจัย	สายสนับสนุนวิชาการ	รวมบุคลากรทั้งหมด
ข้าราชการ	134	2	136	1	40	177
พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ	710	17	727	5	449	1181
พนักงานสถาบันเงินรายได้	6	4	10	4	340	354
พนักงานสถาบันประเภทพิเศษ	91	0	91	64	40	195
พนักงานสถาบันเปลี่ยนสถานภาพ	204	0	204	3	194	401
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	49	49
ลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้	0	0	0	0	14	14
พนักงานสถาบันประเภทพื้นฐาน	0	0	0	0	27	27
รวม	1145	23	1168	77	1153	2398



4.2 บุคลากรสายวิชาการ

ตาราง จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ประจำปีการศึกษา 2559 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

คณะ/วิทยาลัย	ตำแหน่งทางวิชาการ					วุฒิการศึกษา			
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	14	45	32	1	92	-	31	61	92
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	13	37	24	-	74	-	10	64	74
3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	17	11	-	39	-	4	35	39
4. คณะบริหารธุรกิจ	11	22	10	-	43	-	5	38	43
5. คณะแพทยศาสตร์	20	3	1	1	25	1	4	20	25
6. คณะวิทยาศาสตร์	48	58	42	4	152	-	26	126	152
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์	44	162	87	10	303	-	48	255	303
8. คณะศิลปศาสตร์	48	9	4	-	61	-	38	23	61
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	61	67	26	-	154	1	104	49	154
10. คณะอุตสาหกรรมอาหาร	13	18	5	1	37	-	1	36	37
11. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	43	29	13	-	85	-	30	55	85
12. วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	4	6	4	1	15	-	1	14	15
13. วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	2	15	8	1	26	-	1	25	26
14. วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา	4	1	1	-	6	-	1	5	6
15. วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม	6	2	-	-	8	1	4	3	8
16. วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	11	4	-	-	15	-	3	12	15
17. สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	8	-	1	-	9	2	-	7	9
18. สำนักงานอธิการบดี	11	3	8	2	24	-	11	13	24
รวม	372	498	277	21	1168	5	322	841	1168

หมายเหตุ: อ. หมายถึง อาจารย์
 ผศ. หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รศ. หมายถึง รองศาสตราจารย์
 ศ. หมายถึง ศาสตราจารย์



4.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตาราง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี	โท	เอก	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	4	26	12	-	42
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15	28	13	1	57
3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	22	5	-	28
4. คณะบริหารธุรกิจ	-	22	7	-	29
5. คณะแพทยศาสตร์	-	11	15	1	27
6. คณะวิทยาศาสตร์	9	75	18	2	104
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์	32	88	35	1	156
8. คณะศิลปศาสตร์	1	7	4	-	12
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	12	39	7	-	58
10. คณะอุตสาหกรรมอาหาร	5	15	7	1	28
11. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	17	32	26	2	77
12. วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	2	4	6	-	12
13. วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	-	11	1	-	12
14. วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา	1	4	-	-	5
15. วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม	1	6	1	-	8
16. วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	1	8	2	-	11
17. สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	1	7	-	-	8
18. สำนักงานสภาสถาบัน	-	8	5	-	13
19. สำนักงานอธิการบดี	71	185	139	2	397
20. สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	21	13	-	34
21. สำนักบริการคอมพิวเตอร์	1	12	6	1	20
22. สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมการพระจอมเกล้าลาดกระบัง	2	17	7	2	28
23. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	7	5	-	12
24. สำนักหอสมุดกลาง	10	28	14	-	52
รวม	186	683	348	13	1230



5. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถาบัน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ซึ่งวิเคราะห์ได้ผล ดังนี้

แผนภูมิ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)





การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้
แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570 และตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจําปีงบประมาณ โดยมี
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

	บทความตีพิมพ์	อ้างอิงบทความ	เงินสนับสนุนงานวิจัย
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> การตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับนานาชาติต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ และนักวิจัย 1 : 1 </div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> การอ้างอิงระดับ นานาชาติ ต่อจำนวน อาจารย์ประจำ และนักวิจัยประจำ 1 : 4 </div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> เงินสนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ จากหน่วยงานภายนอกต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ 250,000 : คน </div>
แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน		
เป้าหมายสถาบัน	งานวิจัยที่ตรงกับความต้องการหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม (Research output)	งานวิจัยถ่ายทอดสู่สังคม (Knowledge & Technology Transfer)	เงินสนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก
กลยุทธ์สถาบัน	ส่งเสริมการทำวิจัยที่ตอบสนองความ ต้องการแก้ไขปัญหาของประเทศ	ส่งเสริมการทำวิจัย เพื่อการตีพิมพ์	จัดตลาดนัดแสดงผล งานวิจัยจากห้อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ การทำวิจัยกับหน่วยงาน ภายนอก/ภาคอุตสาหกรรม ระดมทุนจาก ภาคอุตสาหกรรม/ หน่วยงาน/ศิษย์เก่า
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 3 พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างนวัตกรรม (Innovative Research Clusters)		
เป้าหมายบริหาร	งานวิจัยและนวัตกรรมเชิงบูรณาการ		
กลยุทธ์บริหาร	สนับสนุนการทำผลงานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการ	สนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปสู่ภาคอุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์	สร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก/ ภาคอุตสาหกรรม
ตัวชี้วัด	1.จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติต่อจำนวน อาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ	1.จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสาร หรือ นำไปใช้อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติหรือนำไปใช้ ประโยชน์ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์ 2.จำนวนที่ขอขึ้นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร 3.จำนวนผลงานวิจัยที่ทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเชิง พาณิชย์	1.ร้อยละของเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกที่เพิ่มขึ้น 2.เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากหน่วยงาน ภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
โครงการ	1.โครงการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมแบบ บูรณาการ 2.โครงการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 3.โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านวิจัย (ที่เชื่อมโยงกับ PBP) 4.โครงการ 1 ส่วนงาน 1 โมเดล 5.โครงการนักวิจัยพี่เลี้ยง 6.โครงการสนับสนุนงานวิจัยตามกลุ่ม Research cluster 7.โครงการ Research Relevance	1.โครงการวิจัยที่ทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเชิง พาณิชย์ 2.โครงการส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม งาน ออกแบบสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ 3.โครงการส่งเสริมการยื่น/จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 4.โครงการ New S-Curve	1.โครงการจัดหาแหล่งทุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่องานวิจัย/ นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ 2.โครงการตลาดนัดจากห้อง สู่ห้าง 3.โครงการระดมทุนจากหน่วยงานภายนอก 4.โครงการ Science Park
ผู้รับผิดชอบ	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> รับผิดชอบ - สนับสนุน 56 ผู้ตีพิมพ์เผยแพร่ - จัดบริการ 16 หน่วยงานวิจัย - ผู้ดูแลระบบ 6 คน </div> <div style="width: 45%;"> สนับสนุน - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัย </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> รับผิดชอบ - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร - รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม - ผู้ช่วยอธิการบดี-บัณฑิตย </div> <div style="width: 45%;"> สนับสนุน - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัย </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> รับผิดชอบ - รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร/รองอธิการ - อธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม - ผู้ช่วยอธิการ 6 คน 5 คน </div> <div style="width: 45%;"> สนับสนุน - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัย </div> </div>



บัณฑิต
สร้างยอดคน
สร้างชาติ
และแข่งขันในเวที
ระดับโลก

หลักสูตร
หลักสูตร
หลากหลาย
เป็นมาตรฐาน
สากล

เครือข่ายความร่วมมือ
พันธมิตร
ที่แข็งแกร่ง

แผนกลยุทธ์สถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและบริษัทโลก

เป้าหมายสถาบัน

บัณฑิตมีศักยภาพและตรงตามความต้องการของประเทศและบริษัทโลก

กลยุทธ์สถาบัน

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตามความต้องการของประเทศและบริษัทโลก	ปรับปรุงระบบ/วิธีการคัดเลือกนักศึกษา	พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายหรือร่วมมือกับหน่วยงานระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการปฏิบัติจริง	ทำความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ (Top 200)	ทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม (Set Index 100)
--	--------------------------------------	--	---	---	---

แผนบริหารสถาบัน

ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับสากล (World Class Academic Programs)

เป้าหมายบริหาร

มุ่งผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานสากลและแข่งขันในเวทีระดับโลก

กลยุทธ์บริหาร

สนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตามความต้องการของประเทศและบริษัทโลก	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่หลากหลายหรือหลักสูตรนานาชาติ	นโยบายเชิงรุกในการทำความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติ
---	---	---

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามมาตรฐาน 3. อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของบัณฑิตเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานกระทรวงแรงงาน 4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านทดสอบ TOEFL หรือ TOEIC	1. ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมไม่ได้ตามเกณฑ์ (Probation)	1. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการร่วมมือ/แลกเปลี่ยนจากหน่วยงานระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ 2. จำนวนหลักสูตรภาษาอังกฤษและหลักสูตรนานาชาติ	1. ร้อยละของหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach Program ต่อหลักสูตรทั้งหมด 2. จำนวนงานวิจัยหรืองานออกแบบหรืองานสร้างสรรค์หรือสิ่งประดิษฐ์ของนักศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์หรือได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	1. จำนวนอาจารย์/นักวิจัยชาวต่างประเทศที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 เดือนขึ้นไป 2. จำนวนอาจารย์นักวิจัยแลกเปลี่ยน (Inbound-Outbound) 3. จำนวนนักศึกษาต่างชาติเต็มเวลา 4. จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนเป็นอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา (Inbound-Outbound) 5. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและนักศึกษา 6. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างชาติเพิ่มขึ้น 7. จำนวนศูนย์ประสานงานหรือชมรมเก่าแก่ภาคละหนึ่งในต่างประเทศ	1. จำนวนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม
--	---	--	---	---	-------------------------------------

โครงการ

1. โครงการผลิตบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของภาคแรงงานทั้งในประเทศ/ภูมิภาคอาเซียน 2. โครงการ KMITL Standard 1.5 3. โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา ตามอัตลักษณ์สถาบัน 4. โครงการสอบ TOEFL หรือ TOEIC สำหรับนักศึกษาของสถาบัน 5. โครงการสนับสนุนทุนแก่นักศึกษาเพื่อฝึกงานต่างประเทศ 6. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ (พูด อ่าน เขียน) 7. โครงการจัดการทำข้อสอบวัดระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษ KMITL-TEP 8. โครงการผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่อเนื่อง 9. โครงการผลิตและพัฒนาทำวิจัยคนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10. โครงการผูกพระจอมคืนถิ่น (คืนภูมิปัญญา) 11. โครงการพัฒนาการศึกษา 4.0 12. โครงการ Exit-Exam 13. โครงการในรับรองการเข้าร่วมกิจกรรม	1. โครงการพัฒนาระบบการรับนักศึกษา 2. โครงการมหาวิทยาลัยพี่เลี้ยง (เช่น STEM Education)	1. โครงการสร้างหลักสูตร joint degree 2. โครงการหลักสูตรตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3. โครงการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรนานาชาติ 4. โครงการจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษ 5. โครงการหลักสูตรสหกิจศึกษา	1. โครงการสร้างหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach Program 2. โครงการสนับสนุนผลงานวิชาการของนักศึกษาเพื่อการแข่งขัน 3. โครงการสร้างและพัฒนาศูนย์ที่ทันสมัยและเน้นอัตลักษณ์ของสถาบัน 4. โครงการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา 5. โครงการห้องปฏิบัติการเสมือนจริง/Smart Classroom 6. โครงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. โครงการ Academic Melting Pot 2. โครงการเปิดศูนย์ประสานงานพระจอมเกล้าภาคละหนึ่งในต่างประเทศ เช่น CMU 3. โครงการ Academic Senior Scholar Center 4. โครงการจัดตั้ง International Education Center	1. โครงการสหกิจศึกษา
---	---	---	---	--	----------------------

ผู้รับผิดชอบ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพและคุณภาพบัณฑิต รองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ : 3 ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	ส่วนงานวิชาการ คณะบดีคณะ ส่วนงานการนิเทศ (ส.น.) สำนักทะเบียนและประมวลผล	ระดับปฏิบัติการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพและคุณภาพบัณฑิต ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพบัณฑิต	ระดับปฏิบัติการ ส่วนงานวิชาการ ส่วนบริหารวิชาการ สนอ. ส่วนกิจการนักศึกษา สนอ.	ระดับนโยบาย รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพและคุณภาพบัณฑิต ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ ส่วนงานวิชาการ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สนอ. ส่วนกิจการนักศึกษา สนอ.
--	--	---	--	---	--

บริการวิชาการแก้ไข้ปัญหา

บริการวิชาการ
แก้ไข้ปัญหาสังคม
และประเทศ

การหารายได้

งานบริการ
วิชาการ 1,200
ลบ.ต่อปี

แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนารากฐานองค์ความรู้สู่สังคม			
เป้าหมายสถาบัน	มุ่งบริการวิชาการเพื่อแก้ไข้ปัญหาภาคอุตสาหกรรม สังคมและประเทศ			รายได้เพิ่มจากการบริการวิชาการ
กลยุทธ์สถาบัน	ส่งเสริมบริการวิชาการเพื่อแก้ไข้ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (Stakeholder Engagement)	สนับสนุนการบริการวิชาการเพื่อแก้ไข้ปัญหาสังคมและประเทศ	สร้างและพัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้นและผู้ประกอบการรายใหม่	จัดหารายได้เพิ่มจากองค์ความรู้และหรือทรัพย์สินทางปัญญา
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 3 พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างนวัตกรรม (Innovative Research Clusters) (สนับสนุนและส่งเสริมการบริการวิชาการแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน)			
เป้าหมายบริหาร	มุ่งพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและพัฒนาประเทศ			รายได้เพิ่มจากการบริการวิชาการ
กลยุทธ์บริหาร	ส่งเสริมบริการวิชาการแก่ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (Stakeholder Engagement) (สังคม/ชุมชน/อุตสาหกรรม)	สร้างผู้ประกอบการรายใหม่		สร้างรายได้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้
ตัวชี้วัด	1.ร้อยละโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	1.ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการที่แก้ไข้ปัญหาสังคม หรือสร้างความเข้มแข็งให้ สังคม	1.จำนวนผู้ประกอบการ (Startup)	1.ร้อยละของรายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น 2.จำนวนการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
โครงการ	1.โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	1.โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อแก้ไข้ปัญหาประเทศแบบบูรณาการ 2.โครงการจัดตั้งศูนย์บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไข้ปัญหาประเทศ 3.โครงการบริการวิชาการแบบ Social Enterprise (ธุรกิจสังคม) 4.โครงการบริการวิชาการแบบบูรณาการ (29 แผนงาน)	1.โครงการส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บ่มเพาะฯ เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ 2.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนแผนธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ 3.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ Pitching & Present ธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ 4.โครงการ KMITL Innovation Boot Camp 5.โครงการ KMITL Pitching	1.โครงการจัดทำแผนการตลาดของสถาบัน 2.โครงการสร้างรายได้จากองค์ความรู้และหรือทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบัน 3.โครงการจัดตั้ง Extension School 4. โครงการจัดทำฐานข้อมูล 5.โครงการส่งเสริมให้อาจารย์และนักวิจัยยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
ผู้รับผิดชอบ	ระดับนโยบาย -รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารวิชาการ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม -ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรม	ระดับปฏิบัติการ - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัยฯ	ระดับนโยบาย -รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารวิชาการ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม -ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรม	ระดับปฏิบัติการ - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัยฯ





	ด้านบริหารจัดการ	ด้านบุคลากร	ด้านเทคโนโลยี
	ระบบกลไกการบริหารจัดการ มั่นคง ยั่งยืน	ตรวจสอบ ควบคุม ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	บุคลากร มีคุณภาพ แบบมืออาชีพ
			เทคโนโลยี โยงโย จัปโว ทันสมัย ครอบคลุม
แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMUTL Excellence)		
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน		เป็นสถาบันที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย (e-University)
กลยุทธ์สถาบัน	เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม	เพิ่มประสิทธิภาพระบบตรวจสอบและควบคุม	พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)		
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม		
กลยุทธ์บริหาร	ระบบและกลไกบริหารจัดการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย	ปรับปรุงระบบตรวจสอบและควบคุมที่มีคุณภาพ	ยกระดับมาตรฐานบุคลากร
	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน internet ความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแบบฐานข้อมูลกลาง	
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 2. ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว	1. ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการระบบบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน 2. ร้อยละการเบิกจ่ายเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 3. ร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในผ่านเกณฑ์มาตรฐานมืออาชีพ	1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริหารยุคใหม่ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./ร.ศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
โครงการ	1. โครงการปรับโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน 2. โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน 3. โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก 4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ 5. โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ 6. โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้มีความรวดเร็วและตรวจสอบได้	1. โครงการจัดทาระบบบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน 2. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ 3. โครงการผู้ตรวจสอบภายในผ่านเกณฑ์มาตรฐานมืออาชีพ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่งเกษียณ 4. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 5. โครงการปรับระบบคลังบุคลากร
ผู้รับผิดชอบ	1. ระดับนโยบาย - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร - หัวหน้างานและบริหาร - รองอธิการบดีทุกฝ่าย - ผู้ช่วยอธิการบดีทุกฝ่าย	2. ระดับปฏิบัติการ - ส่วนงานสนับสนุน	3. ระดับปฏิบัติการ - สถาบันวิจัยและพัฒนา - สถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม - สถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม - สำนักส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม - สำนักส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม - สำนักส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม
	4. ระดับปฏิบัติการ - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารทรัพยากรและบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายบุคคลและระบบ - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบและระบบ - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบและระบบ	5. ระดับปฏิบัติการ - ทุกหน่วยงาน/ส่วน	6. ระดับนโยบาย - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารทรัพยากรและบริหาร - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสารสนเทศและการเงิน - ผู้อำนวยการสำนักบริหารคอมพิวเตอร์
	7. ระดับปฏิบัติการ - สำนักบริหารคอมพิวเตอร์ - ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง - สอ.		



ด้านคุณภาพชีวิต



ด้านรายได้



แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)					
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)			รายได้เพิ่มอย่างยั่งยืน		
กลยุทธ์สถาบัน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร (Safety Organization)	ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality Of Life)	ระบบบริหารจัดการทางการเงิน		
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 4 พัฒนาลิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)		ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนารอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง (Quality Of Life & Harmony)	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)		
เป้าหมายบริหาร	สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)		ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา	เพิ่มรายได้อย่างยั่งยืน		
กลยุทธ์บริหาร	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ	จัดหารายได้จากสินทรัพย์ของสถาบันเพิ่ม		
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความสำเร็จในการสรุปแผนแม่บททางกายภาพ 2. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างสถาบันสีเขียว	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมคุณภาพชีวิต	1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน	1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น (จากรายได้ทั้งหมด) 3. ร้อยละของรายได้อื่น ๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา)		
โครงการ	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประหยัดพลังงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการบริหารจัดการระบบจราจร 2. โครงการบริหารจัดการระบบความปลอดภัย 3. โครงการจัดทำป้ายบอกทางเข้า-ออกสถาบัน	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการด้านต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. โครงการหารายได้จากสินทรัพย์สถาบัน 3. โครงการระดมทุน 4. โครงการจัดกิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ 5. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระจอมเกล้าลาดกระบัง 6. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square		
ผู้รับผิดชอบ	ระดับนโยบาย - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารวิชาการและบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการฝ่ายอาคาร	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	ระดับนโยบาย - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารวิชาการและบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการฝ่ายอาคาร	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	ระดับนโยบาย - รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารวิชาการและบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบงาน ผู้อำนวยการฝ่ายระบบงานและคอมพิวเตอร์	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน - ส่วนการคลัง สนอ. - ส่วนอาคารสถานที่ สนอ. - ส่วนกิจการนักศึกษา สนอ.

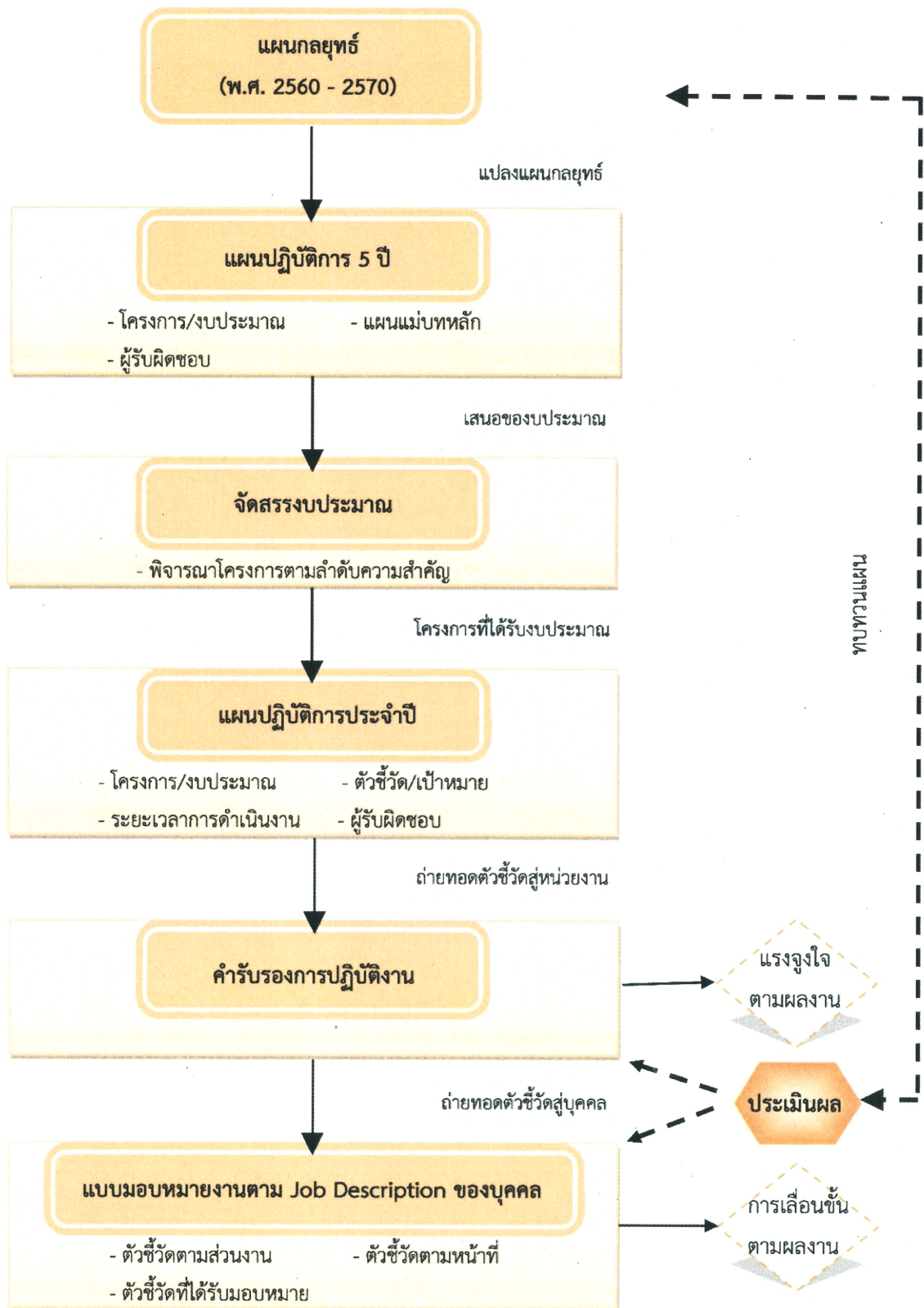


ระดับความสำเร็จในการได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอาเซียน

แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN (KMITL NEW S-Curve)			
เป้าหมายสถาบัน	บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN			
กลยุทธ์สถาบัน	จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์	เร่งการทำงานวิจัย งานผลิตบัณฑิต และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองอุตสาหกรรมศักยภาพ		
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับโลก (World Class Academic Programs)	ประเด็นนโยบายที่ 3 พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะสร้างนวัตกรรม (Innovative Research Clusters)		
เป้าหมายบริหาร	บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN			
กลยุทธ์บริหาร	จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์	เร่งการทำงานวิจัย งานผลิตบัณฑิต และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองอุตสาหกรรมศักยภาพ		
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละของรายได้อื่นๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา)	1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ 2. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสารหรือนำไปใช้อ้างอิงในระดับนานาชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์หรือต่ออยู่ในเชิงพาณิชย์ 3. ร้อยละของหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach Program ต่อหลักสูตรทั้งหมด		
โครงการ	1. โครงการจัดหาแหล่งทุนเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์	1 โครงการ Academic-Portfolio เช่น -โครงการวิทยาลัยแพทยศาสตร์ -โครงการโรงเรียนสาธิตนานาชาติพระจอมเกล้าลาดกระบัง -โครงการวิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ 2. โครงการความร่วมมือ เช่น -โครงการ Silicon Valley (CMU)		
ผู้รับผิดชอบ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและวิชาการ -รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบงาน -รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนา -รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน	ระดับปฏิบัติการ -ทุกส่วนงาน -ส่วนการคลัง สนอ. -ส่วนอาคารสถานที่ สนอ. -ส่วนกิจการนักศึกษา สนอ.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน -ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนกพัฒนาระบบงาน	ระดับปฏิบัติการ -ส่วนงานวิชาการ -ส่วนบริหารวิชาการ สนอ.



2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



แผนภูมิ กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564

1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 – 2564

ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
กลยุทธ์บริหาร	ระบบและกลไกบริหารจัดการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 2. ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว
โครงการ	1. โครงการปรับโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน 2. โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน 3. โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก 4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ 5. โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ 6. โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้มีความรวดเร็วและตรวจสอบได้
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการทัศนศึกษาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
กลยุทธ์บริหาร	ยกระดับมาตรฐานบุคคล
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริหารยุคใหม่ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่งเกษียณ 4. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 5. โครงการปรับระบบดึงดูดเก่ง
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากร



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)
กลยุทธ์สถาบัน	ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality of Life)
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนาครอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง (Quality of Life & Harmony)
เป้าหมายบริหาร	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา
กลยุทธ์บริหาร	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ
ตัวชี้วัด	1. คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน
โครงการ	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการด้านต่างๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร 2. โครงการเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 3. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4. โครงการ KMITL Foreigners Meetup

2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564

ตาราง โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลพ.ศ. 2561 – 2564

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร	จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ.			
			2561	2562	2563	2564
1	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
2	โครงการเกษียณอายุการปฏิบัติงาน	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
3	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4	โครงการพัฒนาบุคลากร	2 สายงาน	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง
5	โครงการทัศนศึกษาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
6	โครงการ KMITL Foreigners Meetup	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง