



**KMITL**  
สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง



**HR** **KMITL**  
**FIGHT**

Human Resource Management and Development

# STRATEGIC 2023 - 2026 PLAN



## คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารชุดปัจจุบัน ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีทิศทางที่ชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกับสถาบัน ภายใต้อัตลักษณ์ของสถาบันที่ว่า “ซื่อสัตย์ ใฝ่รู้ สู้งาน” และค่านิยมของสถาบัน ฯ คือ “FIGHT”

สถาบันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันทุกท่านในการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

รองศาสตราจารย์ ดร.คมสัน มาลีสี

อธิการบดี

31 มีนาคม 2566



## คณะผู้จัดทำ

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิศรุต ศรีรัตนะ             | รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร                       |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพร อนุชัย            | รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนา<br>ทรัพยากรมนุษย์        |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ ธรรมารักษ์วัฒน์ | รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เพชรศิธร        | รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน<br>ทรัพยากรมนุษย์       |
| 5. นางปัทมา สั่งไฉย                              | รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล         |
| 6. นางธิดารัตน์ ศุภเดชานนท์                      | รักษาการแทนรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      |
| 7. นางสาวพันธุ์ทิพย์ มาเฟื่อง                    | รักษาการแทนรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      |



## สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4
2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	9
3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	10
4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	11
<b>บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
1. เหตุผลและความจำเป็น	13
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14
3. ระบบการบริหารงานบุคคล	14
4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล	16
<b>บทที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด</b>	
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570	20
2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	26
3. แผนบริหารสถาบันฯ พ.ศ. 2566 – 2569	27
<b>บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2566 – 2569</b>	
1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2569	29
2. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566	33



## บทที่ 1 บทนำ

### 1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ต่อมา ได้รับการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญ พระบรมราชลัญจกร “พระมหามงกุฏ” ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน นับเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์และเป็นมหามงคลยิ่ง ส่วนคำว่า “เจ้าคุณทหาร” นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ท่านเจ้าพระยา สุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “เจ้าคุณทหาร” ตามที่ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดินที่เป็นที่ตั้งของสถาบัน ในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังหรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “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 โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าศูนย์นนทบุรี 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 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและ จัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 20 พฤษภาคม 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ยกฐานะ เป็น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ วิทยาศาสตร์
- 29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 20 มิถุนายน 2538 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 8 มีนาคม 2551 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปรับเปลี่ยนสถานภาพ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 45 ก วันที่ 7 มีนาคม 2551
- 15 กรกฎาคม 2551 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งและ กำหนดภาระหน้าที่ของส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 117 ง วันที่ 14 กรกฎาคม 2551 ดังนี้ สำนักงานสภาสถาบัน สำนักงานอธิการบดี ส่วนงาน วิชาการ ประกอบด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาเขตชุมพร วิทยาลัย นานาชาติ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง วิทยาลัยร่วม ด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน ส่วนงานอื่น ประกอบด้วย สำนักหอสมุดกลาง สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริการ คอมพิวเตอร์ สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ พระจอมเกล้าลาดกระบัง



- 1 เมษายน 2553 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 16 ง หน้า 69 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553 คือ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
- 20 กรกฎาคม 2553 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 123 ง หน้า 36 วันที่ 30 สิงหาคม 2553 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน เป็น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล ให้ยุบเลิกสำนักบริหารวิชาการ
- 27 มิถุนายน 2556 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 96 ง หน้า 37 วันที่ 7 สิงหาคม 2556 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาเขตชุมพร เป็น วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 3 ธันวาคม 2557 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนพิเศษ 262 ง หน้า 12 วันที่ 23 ธันวาคม 2557 ดังนี้ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป
- 22 ธันวาคม 2558 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 11 ง หน้า 17 วันที่ 14 มกราคม 2559 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยการบริหารและจัดการ เป็น คณะการบริหารและจัดการ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง เป็น สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- 10 มีนาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 81 ง หน้า 18 วันที่ 7 เมษายน 2559 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล เป็น วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง
- 4 พฤษภาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 135 ง หน้า 20 วันที่ 14 มิถุนายน 2559 ดังนี้ วิทยาลัย



แพทยศาสตร์นานาชาติ วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ วิทยาลัยวิจัย  
นวัตกรรมทางการศึกษา

- 5 กรกฎาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้จัดตั้งส่วนงานใน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจา  
นุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 177 ง หน้า 41 วันที่ 11 สิงหาคม 2559 ดังนี้ คณะ  
ศิลปศาสตร์
- 6 กุมภาพันธ์ 2560 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานใน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจา  
นุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 77 ง หน้า 16 วันที่ 13 มีนาคม 2560 ดังนี้ ให้เปลี่ยน  
ชื่อคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- 18 กรกฎาคม 2560 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้ง ส่วนงาน  
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจา  
นุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 216 ง หน้า 39 วันที่ 1 กันยายน 2560 ให้เปลี่ยนชื่อ  
วิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติ เป็น คณะแพทยศาสตร์
- 3 มกราคม 2561 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงาน  
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศ ในราช  
กิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 31 ง หน้า 69 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 ดังนี้  
วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม
- 8 ตุลาคม 2561 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงาน  
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศ ในราช  
กิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 280 ง หน้า 16 วันที่ 6 ตุลาคม 2561 ดังนี้  
สำนักวิจัยนวัตกรรมเมืองอัจฉริยะ
- 2 กรกฎาคม 2562 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง  
ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 190 ง หน้า 50 วันที่ 30 กรกฎาคม 2562  
ให้ยุบเลิกวิทยาลัยนานาชาติ
- 16 มกราคม 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง  
ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 45 ง หน้า 9 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563 ให้  
เปลี่ยนชื่อคณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็น คณะอุตสาหกรรมอาหาร





- 24 กุมภาพันธ์ 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 115 ง หน้า 39 วันที่ 16 พฤษภาคม 2563 ให้เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการบริหารจัดการ เป็น คณะบริหารธุรกิจ
- 19 ตุลาคม 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 277 ง หน้า 16 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2563 ให้เปลี่ยนชื่อความ เป็น สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มีหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการ บริหารจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป หลักสูตร BTEC (Business and Technology Education Council) และหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะ ในด้านต่าง ๆ ของสถาบัน ได้แก่ การออกแบบรายวิชาการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน และ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 18 มกราคม 2564 จัดตั้งโรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
- 16 กุมภาพันธ์ 2564 จัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์
- 16 มีนาคม 2564 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 29 วันที่ 7 พฤษภาคม 2564 ให้ เปลี่ยนชื่อคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็น คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการ ออกแบบ และให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง เป็น วิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมวัสดุ
- 20 สิงหาคม 2564 จัดตั้ง 42 บางกอก
- 28 กันยายน 2564 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 287 ง หน้า 8 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา เป็น วิทยาลัยการจัดการนวัตกรรม และอุตสาหกรรม

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีทั้ง หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรภาคสมทบ

ด้วยประวัติและเกียรติภูมิที่สั่งสมมายาวนาน สถาบันได้ขยายขอบข่ายการดำเนินการอย่างกว้างขวาง จนเป็นสถาบันที่มีความพร้อมด้วยหลากหลายสาขาวิชา มีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับนับถือในปัจจุบัน



## 1. ตราสถาบัน



เป็นวงกลมสองชั้น ภายในวงกลมมี “พระมหามงกุฎ” มีเลขไทย “๔” อยู่ภายใน หมายถึง รัชกาลที่ 4 โดยมีชื่อของสถาบันอยู่ด้านล่าง รัศมี หมายถึง พระเกียรติคุณแผ่ไพศาล ฉัตรเจ็ดชั้น เป็นฉัตรประกอบพระเกียรติยศ หมายถึง ความรุ่มเย็นของพสกนิกร ส่วนลายกนก ที่ปรากฏภายในวงกลมเป็นส่วนประกอบที่กำหนดขึ้นเท่านั้น

สีประจำสถาบัน : สีแสด (ซึ่งเป็นสีประจำรัชกาลที่ 4)

ดอกไม้ประจำสถาบัน : ดอกแคแสด



## 2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“สจล. มุ่งพัฒนาประเทศไทยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
การสร้างสรรค์ งานวิจัยและนวัตกรรมสู่สังคมโลก”

“The World Master of Innovation”

### 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”

#### อัตลักษณ์ (Identity)

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

#### ค่านิยม (Core Value)

##### “FIGHT”

- F = Futurist (กล้าแตกต่าง วิสัยทัศน์กว้างไกล)
- I = Ignite (พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง)
- G = Greatness (สหวิชาชีพ มุ่งเน้นความเป็นเลิศ)
- H = Honor (สร้างความยั่งยืน ยึดหลักธรรมาภิบาล)
- T = Team spirit (ทำงานเป็นทีม ผสานประโยชน์จากความหลากหลาย)

#### Core Competency

1. การบริการที่ดี (Service Mind)
2. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
3. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)



### Functional Competency

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การทำงานเป็นทีม
3. การบริการที่ดี
4. การประสานงาน

### Managerial Competency

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
4. การคิดเชิงกลยุทธ์
5. การควบคุมตนเอง
6. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น
7. การมองภาพองค์รวม
8. การพัฒนาศักยภาพคน
9. การดำเนินการเชิงรุก
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

#### 4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2560 - 2570

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์สถาบัน 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

**ชั้นที่ 1 : Good Governance & Management** “พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารที่ดี”

สื่อสารชัดเจน ระบบการบริหารที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทหารายได้ พัฒนอย่างยั่งยืน

**ชั้นที่ 2 : World Class Academic Programs** “พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับโลก”

สร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศให้แก่ประเทศ

**ชั้นที่ 3 : Innovative Research Cluster** “พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างสังคมนวัตกรรม”

สร้างความร่วมมือระหว่างคณะและวิทยาลัย รวมกลุ่มวิจัยสู่ความเป็นเลิศ ดึงดูดนักวิจัยระดับโลก

**ชั้นที่ 4 : Conductive Infrastructure** “พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย”

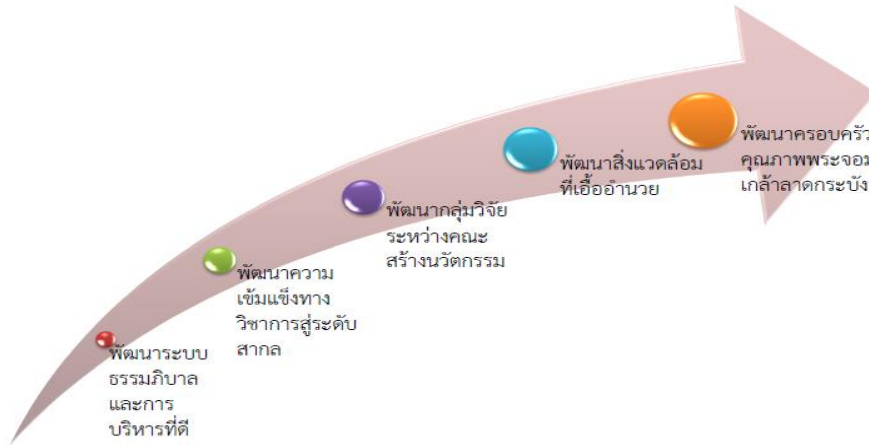
สร้างเมืองมหาวิทยาลัยที่มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงาม และใช้งานพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**ชั้นที่ 5 : Quality of Life & Harmony** “พัฒนาครอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง”



ยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวพระจอมเกล้าลาดกระบัง สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนา ศักยภาพของวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และส่งเสริมศิษย์เก่า “ลูกพระจอม”

ผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcome) เพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง มุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)



ภาพ บันได 5 ขั้น สู่ความสำเร็จ



## บทที่ 2

### สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 1. เหตุผลและความจำเป็น

หลักของการบริหารจัดการสมัยใหม่ถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา และเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ องค์กรใดแม้มีทรัพยากรด้านอื่นอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนา หรือ ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า และแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบข้างองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และต้องวางระบบงาน วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญ และจำเป็น เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป โดยจุดเริ่มต้นของการพัฒนา คือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการพัฒนาในทุก ๆ ส่วนขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง อัน นำมาซึ่งการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า สามารถดำรงชีวิต และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ได้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สถาบันให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นสมควรให้มีการ จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง พ.ศ. 2565 - 2568” ขึ้น โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ.2560 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เชื่อมโยงกับ นโยบายและทิศทางการบริหารสถาบัน และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อพัฒนา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมี ความสุข โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตน อย่างเต็มที่และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมตลอดเวลา พร้อมกับพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาคม ตลอดจนเป็นที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติที่ดีที่จะสามารถก้าวหน้าในสายวิชาชีพ



## 2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2566 – 2569 ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารสถาบัน

2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบัน

## 3. ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถูกกำหนดนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ก.บ.สจล.) ที่ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก โดยมีส่วนที่สนับสนุนคือ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี และงานบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสนับสนุนวิชาการ ที่สังกัดคณะต่าง ๆ โดยสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ดังนี้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพ้นจากงาน การพิจารณาและตรวจสอบคุณวุฒิ การเพิ่มวุฒิ การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง ให้คำปรึกษาแนะนำดำเนินการเกี่ยวกับข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล กำหนดสมรรถนะบุคลากรตามประเภทตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติบุคลากร การขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานภาระงาน การลาศึกษาต่อ การอนุมัติให้ไปราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและต่างประเทศ การลาประเภทต่าง ๆ การจัดระบบและบริการด้านสวัสดิการทุกประเภทให้แก่บุคลากร การบริหารกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ภายใต้คณะกรรมการกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล และทุนพัฒนาบุคลากรจากภายในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งทุนภายนอก ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำ ดูแลโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันภายใต้ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 และข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ที่บังคับใช้กับบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานสถาบัน โดยในส่วนของข้าราชการอ้างอิงตามกรอบของ ก.พ.อ. และ สก.อ. ส่วนการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันดำเนินการตามประกาศข้อบังคับของสถาบันและของข้าราชการบางส่วน โดยอนุโลม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ประการ ดังนี้

### 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and Selection)

ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สถาบันให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพราะถือเป็นส่วนสำคัญที่จะ



ช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

## 2. การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)

สถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือทักษะตามสมรรถนะที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น

## 3. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career part & Succession plan)

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

## 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Disruptive Performance-based payment)

สถาบันใช้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) ร่วมกับการประเมินสมรรถนะ (competency) เพื่อเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการสืบทอดตำแหน่งภายในสถาบัน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนให้บุคลากรทั้งสถาบันได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเอง และสมรรถนะโดยรวมของสถาบัน เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการของสถาบันต่อไปในอนาคต

## 5. การให้ค่าตอบแทน (Payment)

สถาบันใช้ผลการประเมินจากแนวทางในข้อที่ 4 มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรมีการพัฒนางาน พัฒนาตนเองมากขึ้น และส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง นอกจากนี้ สถาบันยังมีการจัดสรรสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้กับบุคลากร ทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมากขึ้น





#### 4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2566)

##### 4.1 บุคลากรสถาบัน

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2566 สถาบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน 2,500 คน โดยแบ่งเป็น  
สายวิชาการ จำนวน 1,211 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,289 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	รวม
ข้าราชการ	115	29	144
พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ	794	453	1247
พนักงานสถาบันเงินรายได้	14	358	372
พนักงานสถาบันประเภทพิเศษ	116	224	340
พนักงานสถาบันประเภทพื้นฐาน	0	25	25
พนักงานสถาบันที่เปลี่ยน สถานภาพมาจากข้าราชการ	172	165	337
ลูกจ้างประจำ	0	35	35
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>1,211</b>	<b>1,289</b>	<b>2,500</b>



## 4.2 บุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 2 จำนวนสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

สังกัด (คณะ/หน่วยงาน)	ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	2	32	43	16	93
คณะทันตแพทยศาสตร์	1	4	2	16	23
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	21	34	13	69
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	10	18	9	39
คณะบริหารธุรกิจ	0	15	15	14	44
คณะแพทยศาสตร์	1	1	13	13	28
คณะวิทยาศาสตร์	3	45	59	43	150
คณะวิศวกรรมศาสตร์	14	90	156	48	308
คณะศิลปศาสตร์	1	3	13	37	54
คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ	3	23	68	62	156
คณะอุตสาหกรรมอาหาร	1	5	19	6	31
โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร	0	1	0	0	1
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	0	13	40	27	80
วิทยาลัยการจัดการนวัตกรรมและ อุตสาหกรรม	0	3	1	6	10
วิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมวัสดุ	2	10	11	2	25
วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	2	4	7	2	15
วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม	0	0	4	6	10
วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	0	2	4	16	22
สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	0	1	0	41	42
สำนักงานอธิการบดี	2	3	1	5	11
<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>286</b>	<b>508</b>	<b>382</b>	<b>1,212</b>

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



## ตารางที่ 3 จำนวนสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด (คณะ/หน่วยงาน)	วุฒิ				
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อนุมัติ บัตร	รวม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	0	28	65		93
คณะทันตแพทยศาสตร์	2	9	11	1	23
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	11	58		69
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	2	37		39
คณะบริหารธุรกิจ	0	1	43		44
คณะแพทยศาสตร์	0	6	22		28
คณะวิทยาศาสตร์	0	21	129		150
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	47	261		308
คณะศิลปศาสตร์	0	29	25		54
คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ	1	105	50		156
คณะอุตสาหกรรมอาหาร	0	0	31		31
โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร	0	0	1		1
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	0	21	59		80
วิทยาลัยการจัดการนวัตกรรมและอุตสาหกรรม	0	1	9		10
วิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมวัสดุ	0	0	25		25
วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	0	1	14		15
วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม	3	3	4		10
วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	2	4	16		22
สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	5	14	23		42
สำนักงานอธิการบดี	0	5	6		11
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>308</b>	<b>889</b>	<b>1</b>	<b>1,211</b>



## 4.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด (คณะ/หน่วยงาน)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
42 บางกอก	2	5	2	0	9
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	2	21	9	1	33
คณะทันตแพทยศาสตร์	0	5	0	0	5
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	9	22	10	1	42
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	14	3	0	17
คณะบริหารธุรกิจ	0	17	6	0	23
คณะแพทยศาสตร์	0	9	10	0	19
คณะวิทยาศาสตร์	6	51	16	6	79
คณะวิศวกรรมศาสตร์	15	67	34	2	118
คณะศิลปศาสตร์	1	4	2	0	7
คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ	8	24	7	0	39
คณะอุตสาหกรรมอาหาร	4	10	7	0	21
โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร	3	14	4	0	21
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	4	20	15	0	39
วิทยาลัยการจัดการนวัตกรรมและอุตสาหกรรม	1	2	1	0	4
วิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมวัสดุ	0	7	2	0	9
วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	1	4	4	0	9
วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม	1	3	0	0	4
วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	0	5	2	1	8
สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	1	12	3	0	16
สำนักงานเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	6	22	10	0	38
สำนักงานสภาสถาบัน	0	6	7	0	13
สำนักงานอธิการบดี	97	340	187	7	631
สำนักทะเบียนและประมวลผล	0	20	11	0	31
สำนักบริหารข้อมูลดิจิทัล พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	0	10	6	1	17
สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง	2	17	6	1	26
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	0	7	4	0	11
<b>รวม</b>	<b>163</b>	<b>738</b>	<b>368</b>	<b>20</b>	<b>1,289</b>





เครือข่ายความร่วมมือ

พันธมิตร  
ที่แข็งแกร่ง

หลักสูตร

หลักสูตร  
หลากหลาย  
เป็นมาตรฐาน  
สากล

บัณฑิต

สร้างยอดคน  
สร้างชาติ  
และแข่งขันในเวที  
ระดับโลก

แผนกลยุทธ์สถาบัน

เป้าหมายสถาบัน

กลยุทธ์สถาบัน

แผนบริหารสถาบัน

เป้าหมายบริหาร

กลยุทธ์บริหาร

ตัวชี้วัด

โครงการ

ผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

บัณฑิตมีศักยภาพและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

ปรับปรุงระบบ/ วิธีการคัดเลือก นักศึกษา	พัฒนาหลักสูตรให้มีความ หลากหลายหรือร่วมมือกับ หน่วยงานระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ	พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยชั้นนำใน ต่างประเทศ (Top 200)	ทำความร่วมมือทางวิชาการ ภาคอุตสาหกรรม (Set Index 100)
--	--	--	---

ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ (World Class Academic Programs)

มุ่งผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานสากลและแข่งขันในเวทีระดับโลก

สนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตาม ความต้องการของประเทศและบริบทโลก	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่หลากหลาย หรือหลักสูตรนานาชาติ	นโยบายเชิงรุกในการทำความร่วมมือกับ หน่วยงานระดับนานาชาติ
--	---	---

<p>1. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ดำเนินงานหรือประกอบอาชีพได้ใน 1 ปี</p> <p>2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามมาตรฐาน</p> <p>3. อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของบัณฑิตเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานค่าจ้างแรงงาน</p> <p>4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบ TOEFL หรือ TOEIC</p>	<p>1. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการร่วมออกแบบหรือจากหน่วยงานระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ</p> <p>2. จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนานาชาติและหลักสูตรนานาชาติ</p>	<p>1. จำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาต่างประเทศที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา 3 เดือนขึ้นไป</p> <p>2. จำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาแบบเต็ม (Inbound-Outbound)</p> <p>3. จำนวนนักศึกษาที่ส่งกลับเป็นเวลา</p> <p>4. จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ (Inbound-Outbound)</p> <p>5. จำนวนมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่ร่วมมือแลกเปลี่ยนบุคลากรและนักศึกษา</p> <p>6. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น</p> <p>7. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ</p>	<p>1. จำนวนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม</p>
<p>1. โครงการพัฒนาบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม</p> <p>2. โครงการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต (เช่น STEM Education)</p>	<p>1. โครงการสร้างหลักสูตร Joint degree</p> <p>2. โครงการหลักสูตรตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย</p> <p>3. โครงการเสริมสร้างหลักสูตรนานาชาติ</p> <p>4. โครงการจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษ</p> <p>5. โครงการหลักสูตรสหกิจศึกษา</p>	<p>1. โครงการสร้างหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach Program</p> <p>2. โครงการสนับสนุนงานวิจัยการของนักศึกษาที่การแข่งขัน</p> <p>3. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและมีศักยภาพของสถาบัน</p> <p>4. โครงการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>5. โครงการห้องปฏิบัติการเสมือนจริง/Smart Classroom</p> <p>6. โครงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<p>1. โครงการสหกิจศึกษา</p>
<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p>
<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p> <p>2. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคเอกชน</p> <p>3. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p> <p>4. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการศึกษา</p> <p>5. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการวิจัย</p> <p>6. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการบริการ</p> <p>7. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการเกษตร</p> <p>8. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการแพทย์</p> <p>9. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>10. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>11. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>12. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p> <p>13. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคการกีฬา</p>	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับภาคอุตสาหกรรม</p>

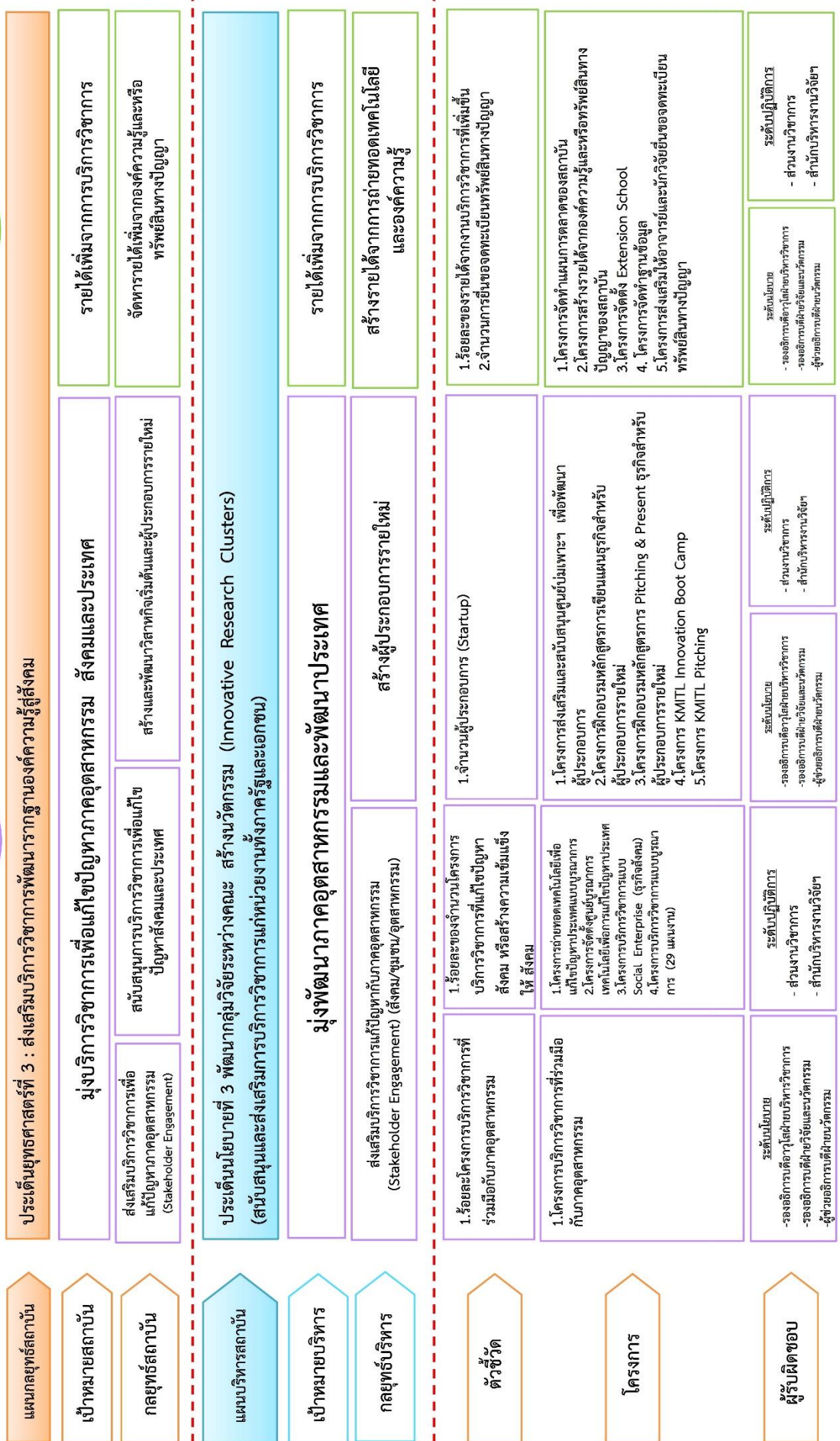


### การหารายได้

งานบริการ  
วิชาการ 1,200  
ลบ.ต่อปี

### บริการวิชาการแก้ไขปัญหา

บริการวิชาการ  
แก้ไขปัญหาสังคม  
และประเทศ





ด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี  
โยงโย ฉับไว  
ทันสมัย ครอบคลุม

ด้านบุคลากร

บุคลากร  
มีคุณภาพ  
แบบมืออาชีพ

ด้านบริหารจัดการ

ตรวจสอบ ควบคุม  
ชัดเจน โปร่งใส  
ตรวจสอบได้

ระบบคล่อง  
การบริหารจัดการ  
มั่นคง ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMUTL Excellence)

แผนกลยุทธ์สถาบัน	เป็นสถาบันที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย (e-University)
เป้าหมายสถาบัน	พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
กลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ

ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)

ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม

แผนกลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแบบฐานข้อมูลกลาง
เป้าหมายสถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
กลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
แผนบริหารสถาบัน	พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)	พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
เป้าหมายบริหาร	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
กลยุทธ์บริหาร	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ</li> <li>ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของจำนวนส่วนงานที่นำข้อมูลจากระบบเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ</li> </ol>
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการปรับปรุงโครงสร้างภายในสถาบัน</li> <li>โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น</li> <li>โครงการสร้างวัฒนธรรมบริการและสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เพียงพอ สำหรับสถาบันฯ 1 ใน 10 ของภูมิภาค 2020</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของสถาบัน</li> <li>โครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน</li> <li>โครงการสร้างวัฒนธรรมบริการและสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เพียงพอ สำหรับสถาบันฯ 1 ใน 10 ของภูมิภาค 2020</li> </ol>
ผู้รับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>อธิการบดี</li> <li>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</li> <li>อธิการบดีฝ่ายวิชาการ</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคลัง</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานแผนและประเมิน</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานระบบสารสนเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อธิการบดี</li> <li>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</li> <li>อธิการบดีฝ่ายวิชาการ</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานทั่วไป</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคลัง</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานแผนและประเมิน</li> <li>ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานระบบสารสนเทศ</li> </ul>

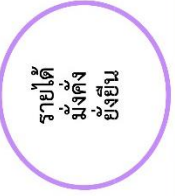




ด้านคุณภาพชีวิต



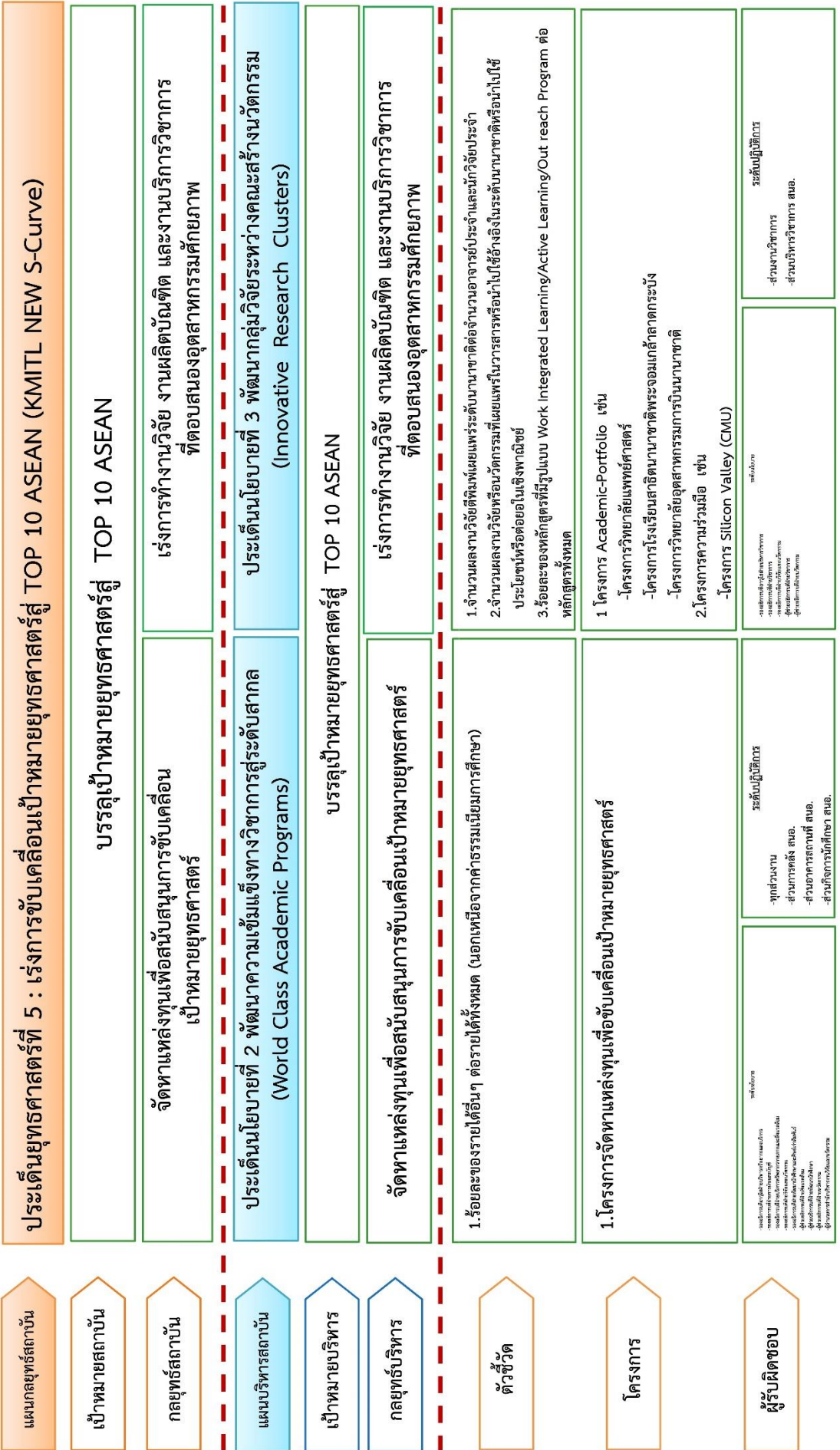
ด้านรายได้



แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMUTL Excellence)		รายได้เพิ่มขึ้น
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)		รายได้เพิ่มขึ้น
กลยุทธ์สถาบัน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร (Safety Organization)	ระบบบริหารจัดการทางการเงิน
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 4 พัฒนาลิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)	ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)	
เป้าหมายบริหาร	สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา	เพิ่มรายได้อย่างยั่งยืน
กลยุทธ์บริหาร	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ	จัดหารายได้จากกิจกรรมที่ของสถาบันเพิ่ม
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความสำเร็จในการสรุปแผนแม่บททางกายภาพ 2. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างสถาบันสีเขียว	1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการที่ต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น (จากรายได้ทั้งหมด) 3. ร้อยละของรายได้อื่น ๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา) 4. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 5. โครงการหารายได้จากกิจกรรมที่ของสถาบัน 6. โครงการจัดการกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ 7. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระจอมเกล้าลาดกระบัง 8. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square
	1. ร้อยละความสำเร็จในการสรุปแผนแม่บททางกายภาพ 2. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างสถาบันสีเขียว	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการที่ต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ -ทุกส่วนงาน -ทุกอาคารคลัง สบอ. -ส่วนอาคารเรียนที่ สบอ. -ส่วนกิจการนักศึกษา สบอ.
โครงการ	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	ระดับนโยบาย -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาวัสดุและเครื่องมือ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาพื้นที่ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ -ทุกส่วนงาน/ส่วน
	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	ระดับนโยบาย -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาวัสดุและเครื่องมือ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาพื้นที่ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ -ทุกส่วนงาน/ส่วน
ผู้รับผิดชอบ	ระดับนโยบาย -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาวัสดุและเครื่องมือ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาพื้นที่ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาวัสดุและเครื่องมือ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาพื้นที่ -ขอรับการสนับสนุนและจัดหาบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ -ทุกส่วนงาน/ส่วน

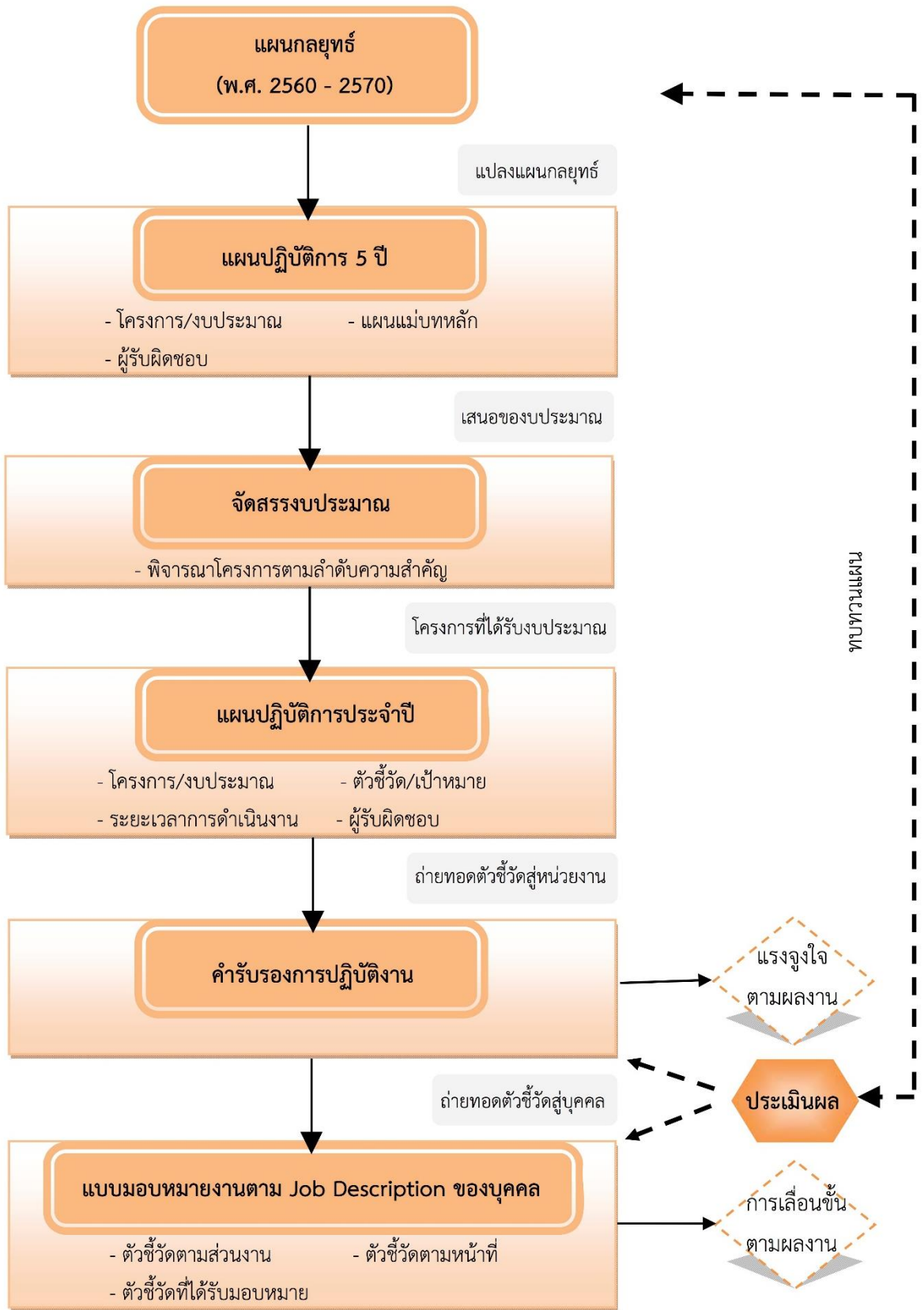


ระดับความสำเร็จในการได้รับ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอาเซียน





## 2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



แผนภูมิ กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

## 3. แผนบริหารสถาบันฯ พ.ศ. 2566 – 2569

**• Index ที่ 1 Global Infrastructure เพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา**

สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการอำนวยความสะดวก ปรับปรุงอาคารและสภาพแวดล้อมไปสู่ Green University ปรับภูมิทัศน์สถาบันให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ เพิ่มระบบความปลอดภัยและการสัญจร ปรับปรุง โรงอาหารให้มีคุณภาพเพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาในสถาบันมีความสบายใจ อยากทำงาน เรียนอย่างมีความสุข รับประทานอาหารที่สะอาด มีประโยชน์ต่อสุขภาพ มีความปลอดภัย นอกจากนี้ บรรยากาศที่ดีในสถาบันจะแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง ความเชื่อมั่นในตัวสถาบัน และสามารถดึงดูดให้นักศึกษามีความสนใจอยากมาเรียนมากขึ้น เป็น Green University ต้นแบบ นโยบายที่กำหนดไว้มีเป้าหมาย (Goal) ประการหนึ่งคือเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่จะทำให้อันดับของสถาบันดีขึ้น ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เช่น THE IMPACT RANKINGS , UI GreenMetric นโยบายนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องประชุม ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาเพื่อกระตุ้นบรรยากาศการใช้ชีวิต ส่งเสริมการออกกำลังกายของนักศึกษาและบุคลากรนอกเวลาเรียน และเวลาทำงาน

**• Index ที่ 2 Global Management คนพร้อม ระบบพร้อม รุ่งไปด้วยกัน ด้วย ธรรมาภิบาล**

นโยบายนี้มุ่งให้มีระบบการบริหารจัดการภายในสถาบันที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีระบบการบริหารงานบุคคลและการเงินที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาระบบประเมิน DPBP ปลุกฝังค่านิยมในองค์กร FIGHT ให้ประชาคม ส่งเสริมโครงการผู้บริหารพบประชาคมและนักศึกษา และแชนร์ทรัพยากรบุคลากรร่วมกัน เช่น ด้านการเรียนการสอน ข้ามคณะ วิทยาลัย เพื่อดึงศักยภาพบุคลากรมาร่วมกันพัฒนาสถาบัน ตั้งศูนย์บริหารการจัดการข้อมูลซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแม่นยำ การใช้ข้อมูลโดยเน้นถึง PDPA ส่งเสริมการใช้ Digital platform ต่าง ๆ ในการบริหารองค์กรเช่น ระบบ ERP สร้าง One App for All รองรับทุกการบริการของนักศึกษาและบุคลากรครบวงจร มีเป้าหมาย (Goal) สำคัญคือการเปลี่ยนโฉม (Transforms) หน่วยงานและการบริหารจัดการให้ทันสมัย เช่น ควบรวมสำนักหอสมุดกลาง กับสำนักวิชาศึกษาทั่วไป เป็นสำนักบริหารจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Center), เปลี่ยนแปลงภารกิจสำนักบริการ



คอมพิวเตอร์ เป็นสำนักบริหารจัดการข้อมูลเชิงดิจิทัล (Data management center), เปลี่ยนแปลงสำนักทะเบียนและประมวลผล พร้อมรับบริการนักศึกษา เป็นสำนักทะเบียนและบริการการศึกษา เป็นต้น

• **Index ที่ 3 Global Citizen สร้างนักศึกษาที่มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน**

หลักสูตรทันสมัยตรงความต้องการของตลาดปรับได้ตลอดเวลา พัฒนาทักษะการเรียนการสอนให้ทันสมัย การเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง ดึงศักยภาพ KMITL Metaverse เป็นโมเมนตัมสำคัญ สนับสนุนการเรียนการสอนในทุกคณะ นักศึกษาเริ่มทำโปรเจกต์ ตั้งแต่ ปี 1 เน้นทักษะการปฏิบัติ การแก้ปัญหา และการทำงาน สร้างพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันของทุกคณะและวิทยาลัย สร้างหลักสูตร Transdisciplinary บูรณาการร่วมระหว่างคณะที่มีความแตกต่างของศาสตร์และศิลป์ หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน เพิ่มขีดความสามารถภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาอย่างก้าวกระโดด และเพิ่มขีดความสามารถภาษาที่ 3 พัฒนาหลักสูตรปริญญาวิไลใหม่ Hybrid (online-onsite) เน้นสถาบันเป็นแหล่งปฏิบัติ ผลักดันหลักสูตร International Programs ให้ได้มาตรฐานระดับสากล สร้างศูนย์การเรียนรู้ของทุกช่วงวัย (Life Long Learning Center) สร้างทักษะ Soft Skills ให้นักศึกษา และสร้างโอกาสนักเรียนสู่นวัตกรรม โดยมีเป้าหมาย (Goal) ในการสร้างนักศึกษาที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก

• **Index ที่ 4 Global Innovation จากการเรียนรู้ สู่นวัตกรรมเพื่อประเทศแข่งขันเวทีโลก**

ยกระดับระบบงานวิจัยคุณภาพ สนับสนุนงานวิจัยระดับแนวหน้า Frontier research เพื่อนวัตกรรมและการแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรม ตอบโจทย์อุตสาหกรรม แก้ปัญหาประเทศ เพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ตามร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เป้าหมาย (Goal) สำคัญประการหนึ่งคือสถาบัน มีความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย เช่น THE World university rankings, QS World university rankings มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

• **Index ที่ 5 Global Learning วิทยาเขตชุมพรฯ ด้านข้าง ดินแดนแห่งการเรียนรู้**

สร้างวิทยาเขตชุมพรฯ และพื้นที่สถาบันที่ อ.ด้านข้าง จ.สุพรรณบุรี ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ครบวงจรร่วมกับชุมชน ด้านเกษตรอัจฉริยะ ด้านพลังงาน โดยใช้โมเดล BCG สานต่อโครงการ สจล. 1 เดียว 1 มาตรฐาน ทั้งด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ และผลักดันการเพิ่มนักศึกษา 1,000 คน ต่อปี กระตุ้นความมีชีวิตชีวาในวิทยาเขตชุมพร เป้าหมาย (Goal) สำคัญคือการมีพื้นที่เรียนรู้สำหรับนักศึกษาและประชาชนตาม BCG Model ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้ อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน



**บทที่ 4**

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2566 – 2569**

ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2566 – 2569 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)</b>
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม
แผนบริหารสถาบัน	<b>ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance &amp; Management)</b>
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์บริหาร	ระบบและกลไกบริหารจัดการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ</li> <li>ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว</li> </ol>
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการปรับโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน</li> <li>โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน</li> <li>โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก</li> <li>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ</li> <li>โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ</li> <li>โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้ความรวดเร็วและตรวจสอบได้</li> </ol>
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p><b>กลยุทธ์:</b> 1. ดึงศักยภาพบุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัด:</b> 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ./ผศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.4 อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p><b>กลยุทธ์:</b> 2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบนานาชาติ</p> <p><b>ตัวชี้วัด:</b> 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ</p>
<b>แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2569</b>	
การดำเนินงาน/ กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมพบประชาคม /ถ่ายทอดนโยบาย</li> <li>ขับเคลื่อนค่านิยม FIGHT</li> <li>โครงการพัฒนาบุคลากร (เก่า - ใหม่)</li> <li>ทบทวน DPBP/ ปรับปรุงข้อบังคับ/ ระเบียบ และประกาศ เพื่อให้ความรวดเร็วและตรวจสอบได้ อยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</li> <li>โครงการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร</li> <li>จัดทำมาตรฐานวิธีปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure)</li> <li>นำข้อมูลแฟ้มประวัติเข้าระบบ และผลักดันระบบ ERP</li> </ol>



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2566 – 2569 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
กลยุทธ์บริหาร	ยกระดับมาตรฐานบุคคล
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น</li> <li>3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</li> <li>4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ</li> </ol>
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน</li> <li>2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</li> <li>3. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร</li> <li>4. โครงการปรับระบบดึงดูดเก่ง</li> <li>5. โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่งเกษียณ</li> </ol>
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p>กลยุทธ์: 1. ดึงศักยภาพบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ./ผศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.4 อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: 2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบนานาชาติ</p> <p>ตัวชี้วัด: 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ</p>
<b>แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2569</b>	
การดำเนินงาน/ กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร</li> <li>2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</li> <li>3. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</li> <li>4. ดำเนินการทำ Training need survey หรือ Training roadmap</li> <li>5. โครงการ Core Values &amp; Succession Plan</li> </ol>



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2566 – 2569 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)
กลยุทธ์สถาบัน	ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality of Life)
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนารอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง (Quality of Life & Harmony)
เป้าหมายบริหาร	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา
กลยุทธ์บริหาร	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ
ตัวชี้วัด	ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน (ระดับ 5)
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> <li>2. โครงการพัฒนาสวัสดิการด้านต่าง ๆ</li> <li>3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ</li> <li>4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา</li> <li>5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร</li> <li>6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ</li> </ol>
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p>กลยุทธ์: 1. ดึงศักยภาพบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ./ผศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 1.4 อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: 2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบนานาชาติ</p> <p>ตัวชี้วัด: 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ</p>
<b>แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2569</b>	
การดำเนินงาน/ กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร</li> <li>2. โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ</li> <li>3. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ</li> <li>4. โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร</li> <li>5. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</li> <li>6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ</li> <li>7. วิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม และยั่งยืนกับ สจล.</li> <li>8. โครงการขอบคุณบุคลากร</li> </ol>





## ตาราง โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลพ.ศ. 2566 – 2569

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร	จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ.			
			2566	2567	2568	2569
1	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	บุคลากรใหม่ (ชาวไทย)	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
2	โครงการมหิตาจิตผู้เกษียณอายุ	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
3	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4	โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร	สายบริหาร	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง
5	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	สายวิชาการ	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง
6	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	สายสนับสนุน	7 ครั้ง	7 ครั้ง	7 ครั้ง	7 ครั้ง
7	โครงการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
8	โครงการขอบคุณบุคลากรสถาบัน	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง



## แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 (งบยุทธศาสตร์ 5%)

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานอธิการบดี ที่มีภารกิจอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา “บุคคล” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของสถาบัน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันให้ประสบความสำเร็จ โดยได้วางรากฐานการบริหารจัดการ “งานบุคคล” ผ่านโครงการ “พัฒนาบุคลากร” ประกอบด้วยหลักสูตรส่งเสริมการพัฒนา จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

### โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ที่	โครงการ/หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
1.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566			ระดับผู้ช่วย อธิการบดีขึ้นไป
1.1	การสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาใน อาเซียน	พ.ค. 66	8,800	50
1.2	การพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง	มิ.ย. 66	8,800	50
1.3	Super Boss สูดยอดหัวหน้างาน เก่งบริหารงานและ ความคิด พิชิตใจลูกน้อง	ก.ค. 66	193,200	55
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น 210,800 บาท จำนวนผู้เข้าร่วม 155 คน				



**โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ที่	โครงการ/หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
2.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566			พนักงานสถาบัน สายวิชาการ
2.1	Ethics for Lecturer จริยธรรมจรรยาบรรณใน อาจารย์	มิ.ย.66	8,800	50
2.2	การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และการประเมินผลลัพธ์ ระดับรายวิชา (CLOs Formulation and Assessment)	มิ.ย.66	32,000	50
2.3	การอบรม Active learning / Problem or Project based learning	มิ.ย.66	76,000	40
2.4	การเสริมสร้างสุขภาวะทางอารมณ์	พ.ค.66	26,000	40
2.5	หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อ ก้าวสู่การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ก.พ.66	6,200	50
2.6	การเตรียมผลงานและเอกสารเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	มี.ค.66	27,000	50
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น 176,000 บาท จำนวนผู้เข้าร่วม 280 คน				

**โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ที่	โครงการ/หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย
3.	โครงการ HR ร่วมใจขับเคลื่อนนโยบาย 5G	ม.ค. 66 - มี.ค. 66	88,000	พนักงานสังกัด สำนักงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำนวน 65 คน

**โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)**

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
4.	โครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ประจำปี 2566			พนักงานสถาบัน สายสนับสนุน
<b>Basic – Fundamental Knowledge &amp; Skills Needed</b>				
4.1	การใช้งานระบบบริหารสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) สำหรับบุคลากรใหม่	พ.ย. 65 - ม.ค. 66	72,900	90
4.2	การใช้งานระบบบริหารสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) สำหรับบุคลากร ทั่วไป	ก.พ. 66 - เม.ย. 66	4,750	45
4.3	การใช้ PowerPoint เพื่อนำเสนอผลงาน	พ.ค. 66 - ก.ค. 66	20,400	45
<b>Advanced - Specialized Knowledge and Skills for Professional Work</b>				
4.4	การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน วิชาการ : การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	ม.ค. 66 - มี.ค. 66	26,200	70
4.5	แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	ม.ค. 66 - มี.ค. 66	92,800	70
4.6	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการเงินการคลัง	ก.พ. 66 - เม.ย. 66	49,500	80
4.7	การใช้งานระบบบริหารสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) สำหรับแอดมิน	ก.พ. 66 - เม.ย. 66	4,750	45
4.8	การเขียนโครงการ	พ.ค. 66 - ก.ค. 66	65,100	40
4.9	1-Day TOEIC ทิวสอบฉบับเร่งรัด	พ.ค. 66 - ก.ค. 66	23,100	45
<b>รวมจำนวนทั้งสิ้น 359,500 บาท จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 530 คน</b>				



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี



## โครงการพัฒนาบุคลากร

# สายบริหาร

ประจำปีงบประมาณ 2566

- 1** การสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในอาเซียน  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 2** การพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 3** Super Boss สุดยอดหัวหน้างาน เก่งบริหารงาน และความคิด  
พิชิตใจลูกน้อง  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน



ติดตามข่าวสารได้ที่

☎ 02 329 8000 ต่อ 3009, 3277

📌 HR Office KMUTL



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี



## โครงการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ 2566

### กลุ่มการพัฒนาศาสตร์การสอน

- 1 Ethics for Lecturer  
จริยธรรมจรรยาบรรณในอาจารย์  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 2 การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และ  
การประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา  
(CLOs Formulation and Assessment)  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน
- 3 การอบรม Active learning /  
Problem or Project based learning  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน

### กลุ่มการพัฒนานคน

- 4 การเสริมสร้างสุขภาวะทางอารมณ์  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน

### กลุ่มเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพอาจารย์

- 5 หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงาน  
ทางวิชาการเพื่อก้าวสู่การ  
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 6 การเตรียมผลงานและเอกสาร  
เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ  
ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน



ติดตามข่าวสารได้ที่

☎ 02 329 8000 ต่อ 3009, 3277

📘 HR Office KMUTL



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี



## โครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ

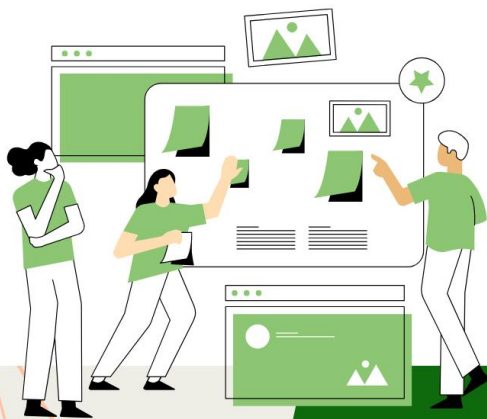
ประจำปีงบประมาณ 2566

### Basic – Fundamental Knowledge & Skills Needed

- 1 การใช้งานระบบบริหารสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) สำหรับบุคลากรใหม่  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน
- 2 การใช้งานระบบบริหารสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) สำหรับบุคลากรทั่วไป  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 3 การใช้ PowerPoint เพื่อนำเสนอผลงาน  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน

### Advanced – Advanced Skills for High-performance Personnel

- 4 การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ : การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน
- 5 แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน
- 6 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเงินการคลัง  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน
- 7 การใช้งานระบบบริหารสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) สำหรับแอดมิน  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน
- 8 การเขียนโครงการ  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน
- 9 1-Day TOEIC ทิวสอบฉบับเร่งรัด  
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน



ติดตามข่าวสารได้ที่

☎ 02 329 8000 ต่อ 3009, 3277

📌 HR Office KMUTL



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
ชั้น 5 อาคารกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

☎ 02-329-8000 ต่อ 3842

✉ [hr@kmitl.ac.th](mailto:hr@kmitl.ac.th)

📞 @hrkmitl

📘 HR Office KMITL

# STRATEGIC PLAN 2023 - 2026