



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
ทรัพยากรมนุษย์ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ ธรรมารักษ์วัฒน์ | รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เพชรศิธร | รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์ |
| 5. นางปัทมา ส้งไวย | รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร
ทรัพยากรบุคคล |
| 6. นางธิดารัตน์ ศุภเดชานนท์ | รักษาการแทนรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร
ทรัพยากรบุคคล |
| 7. นางสาวพันธุ์ทิพย์ มาเฟื่อง | รักษาการแทนรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร
ทรัพยากรบุคคล |



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4
2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	8
3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	9
4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	11
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. เหตุผลและความจำเป็น	12
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13
3. ระบบการบริหารงานบุคคล	13
4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล	15
บทที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570	19
2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	25
3. แผนบริหารสถาบันฯ พ.ศ. 2566 – 2569	26
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2566 – 2569	
1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2569	28
2. การดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567	32
3. แผนพัฒนาบุคลากร	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์ อดสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ต่อมา ได้รับการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญ พระบรมราชลัญจกร “พระมหามงกุฎ” 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 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 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
- 8 มีนาคม 2551 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 45 ก วันที่ 7 มีนาคม 2551
- 15 กรกฎาคม 2551 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งและกำหนดภาระหน้าที่ของส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 117 ง วันที่ 14 กรกฎาคม 2551 ดังนี้ สำนักงานสภาสถาบัน สำนักงานอธิการบดี ส่วนงานวิชาการ ประกอบด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาเขตชุมพร วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง วิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน ส่วนงานอื่นประกอบด้วย สำนักหอสมุดกลาง สำนักบริหารวิชาการ สำนักบริการคอมพิวเตอร์ 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 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 11 ง หน้า 17 วันที่ 14 มกราคม 2559 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยการบริการและจัดการ เป็น คณะการบริหารและจัดการ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง เป็น สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- 10 มีนาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 81 ง หน้า 18 วันที่ 7 เมษายน 2559 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล เป็น วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง
- 4 พฤษภาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 135 ง หน้า 20 วันที่ 14 มิถุนายน 2559 ดังนี้ วิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติ วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษา
- 5 กรกฎาคม 2559 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 177 ง หน้า 41 วันที่ 11 สิงหาคม 2559 ดังนี้ คณะศิลปศาสตร์
- 6 กุมภาพันธ์ 2560 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 77 ง หน้า 16 วันที่ 13 มีนาคม 2560 ดังนี้ ให้เปลี่ยนชื่อคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- 18 กรกฎาคม 2560 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้ง ส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 216 ง หน้า 39 วันที่ 1 กันยายน 2560 ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติ เป็น คณะแพทยศาสตร์



- 3 มกราคม 2561 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 31 ง หน้า 69 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 ดังนี้ วิทยาลัยวิศวกรรมสังคม
- 8 ตุลาคม 2561 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 280 ง หน้า 16 วันที่ 6 ตุลาคม 2561 ดังนี้ สำนักวิจัยนวัตกรรมเมืองอัจฉริยะ
- 2 กรกฎาคม 2562 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 190 ง หน้า 50 วันที่ 30 กรกฎาคม 2562 ให้ยุบเลิกวิทยาลัยนานาชาติ
- 16 มกราคม 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 45 ง หน้า 9 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563 ให้เปลี่ยนชื่อคณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็น คณะอุตสาหกรรมอาหาร
- 24 กุมภาพันธ์ 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 115 ง หน้า 39 วันที่ 16 พฤษภาคม 2563 ให้เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการบริหารจัดการ เป็น คณะบริหารธุรกิจ
- 19 ตุลาคม 2563 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 277 ง หน้า 16 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2563 ให้เปลี่ยนชื่อความ เป็น สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มีหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป หลักสูตร BTEC (Business and Technology Education Council) และหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของสถาบัน ได้แก่ การออกแบบรายวิชาการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 18 มกราคม 2564 จัดตั้งโรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
- 16 กุมภาพันธ์ 2564 จัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์
- 16 มีนาคม 2564 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 29 วันที่ 7 พฤษภาคม 2564 ให้เปลี่ยนชื่อคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 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

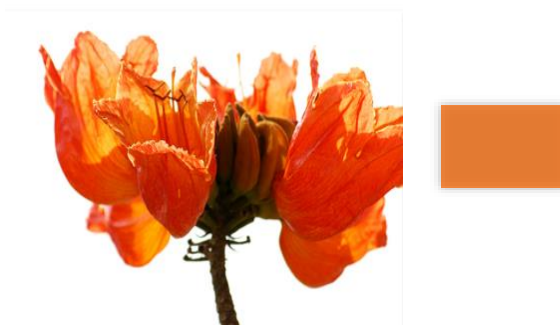
1. ตราสถาบัน



เป็นวงกลมสองชั้น ภายในวงกลมมี “พระมหามงกุฎ” มีเลขไทย “๔” อยู่ ภายใน 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
- ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

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. การมองภาพองค์กรรวม
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

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

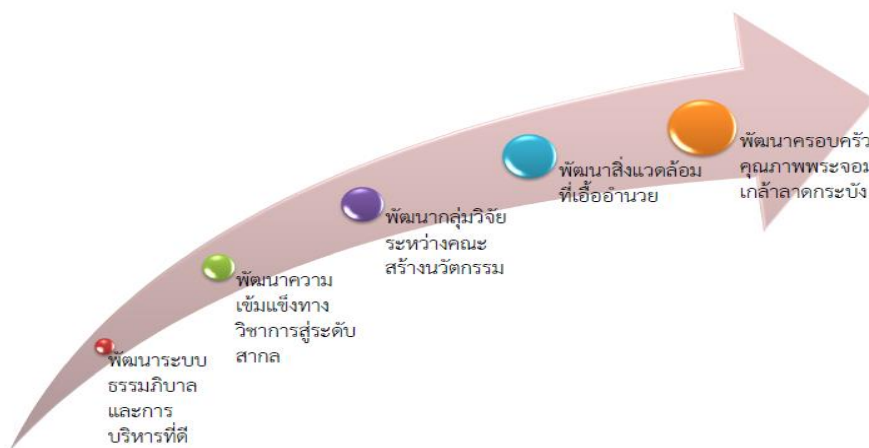
ขั้นที่ 2 : World Class Academic Programs “พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับสากล”
สร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศให้แก่ประเทศ

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

ขั้นที่ 4 : Conductive Infrastructure “พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย”
สร้างเมืองมหาวิทยาลัยที่มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงาม และใช้งานพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นที่ 5 : Quality of Life & Harmony “พัฒนาครอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง”
ยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวพระจอมเกล้าลาดกระบัง สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนา
ศักยภาพของวิทยาเขตชุมชนพรเชตรอดมศักดิ์ 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 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. 2566 - 2569” 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 การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 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 สกอ. ส่วนการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันดำเนินการตามประกาศข้อบังคับของสถาบันและของข้าราชการบางส่วน โดยอนุโลม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ประการ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and Selection)

ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สถาบันให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพราะถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)

สถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือทักษะตามสมรรถนะที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่มี



สมรรถนะตามที่คาดหวัง ต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น

3. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career part & Succession plan)

เนื่องจากสถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง - จุดอ่อน ของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่สถาบันต้องมีทดแทนในอนาคต ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในเรื่องของ การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งของสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Disruptive Performance-based payment)

สถาบันใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (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
ผลรวมทั้งหมด	1,211	1,289	2,500



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
รวม	35	286	508	382	1,212

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
วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์	3	3	4		10
วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	2	4	16		22
สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	5	14	23		42
สำนักงานอธิการบดี	0	5	6		11
รวม	13	308	889	1	1,211



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
รวม	163	738	368	20	1,289

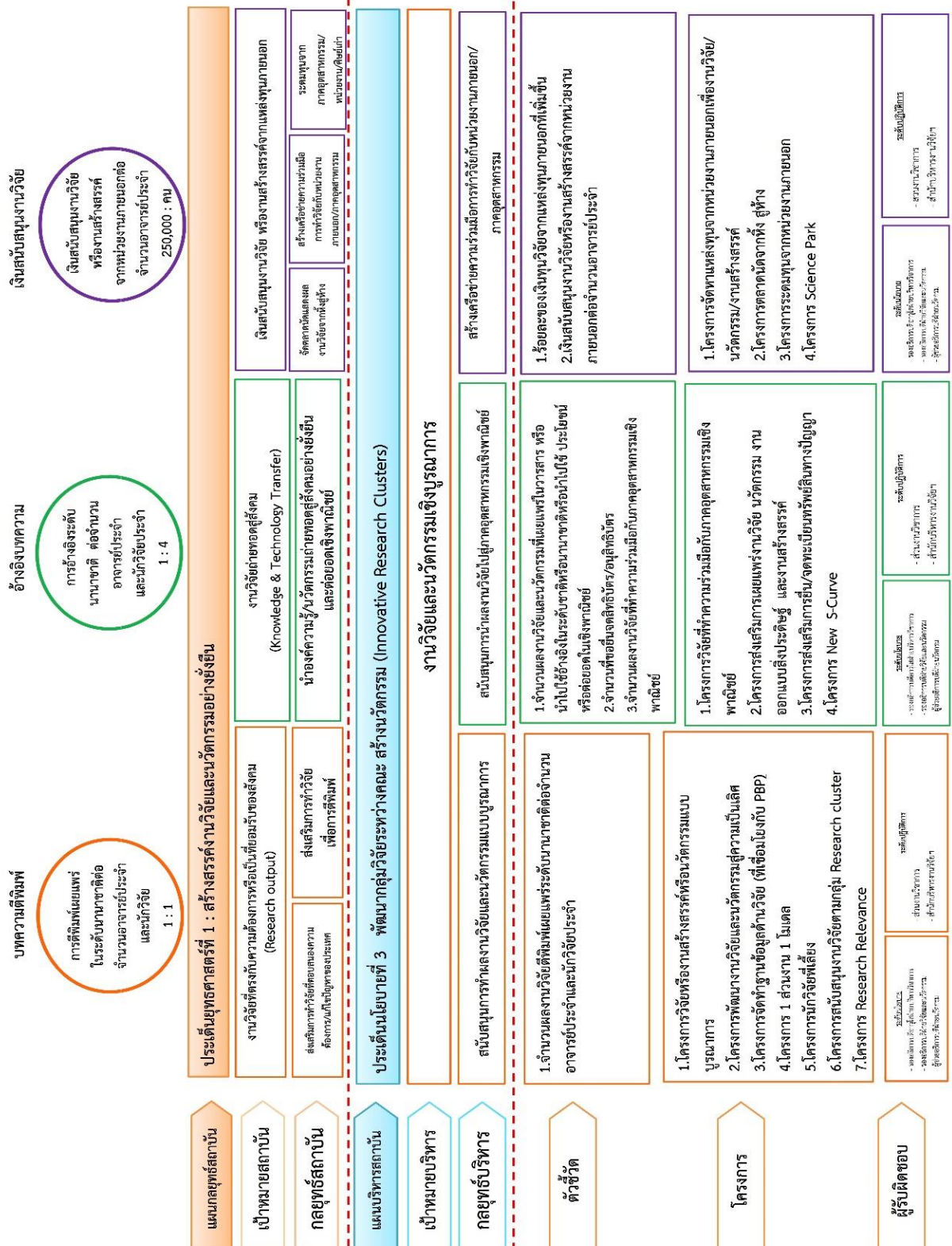


บทที่ 3

การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570 และตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ โดยมีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้





บัณฑิต

สร้างยอดคน
สร้างชาติ
และแข่งขันในเวที
ระดับโลก

หลักสูตร

หลักสูตร
หลากหลาย
เป็นมาตรฐาน
สากล

เครือข่ายความร่วมมือ

พันธมิตร
ที่แข็งแกร่ง

แผนกลยุทธ์สถาบัน

เป้าหมายสถาบัน

กลยุทธ์สถาบัน

แผนบริหารสถาบัน

เป้าหมายบริหาร

กลยุทธ์บริหาร

ตัวชี้วัด

โครงการ

ผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

บัณฑิตมีศักยภาพและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

ปรับปรุงระบบ/วิธีการคัดเลือกนักศึกษา

พัฒนาหลักสูตรใหม่คุณภาพหลายหรือร่วมมือกับหน่วยงานระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการปฏิบัติจริง

ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ (Top 200)

ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม (Set Index 100)

ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนาคณาจารย์เชิงรุกทางการศึกษาระดับสากล (World Class Academic Programs)

มุ่งผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานสากลและแข่งขันในเวทีระดับโลก

สนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่หลากหลายหรือหลักสูตรนานาชาติ

นโยบายเชิงรุกในการทำความร่วมมือกับหน่วยงานระดับนานาชาติ

1. ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ใ้สามารถทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าบัณฑิตตามมาตรฐาน
3. อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยของบัณฑิตเมื่อเทียบกับค่านามธรรมการทรงพระพรสม
4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทดสอบ TOEFL หรือ TOEIC

1. ร้อยละของบัณฑิตที่รับมารถร่วมมือ/แลกเปลี่ยนงานร่วมกับระดับและ/หรือระดับนานาชาติ
2. จำนวนบัณฑิตที่สมัครงานหรือทำงานร่วมกับระดับและ/หรือระดับนานาชาติ และหลักสูตรนานาชาติ

1. ร้อยละของหลักสูตรที่มีแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach program
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอเรียนหรือสมัครงานกับระดับและ/หรือระดับนานาชาติที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

1. โครงการสร้างหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach program
2. โครงการสนับสนุนและงานวิชาการของนักศึกษาเพื่อการแข่งขัน
3. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและเน้นผู้เรียนอย่างแท้จริง
4. โครงการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา
5. โครงการห้องปฏิบัติการเสมือนจริง/Smart Classroom
6. โครงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. จำนวนอาจารย์ที่ช่วยราชการต่างประเทศที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 เดือนขึ้นไป
2. จำนวนอาจารย์ที่รับแลกเปลี่ยนเรียน (Inbound-Outbound)
3. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
4. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
5. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
6. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
7. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. จำนวนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

1.โครงการแลกเปลี่ยนที่รับทราบผลการดำเนินงานทั้งในประเทศ/ภูมิภาคอาเซียน
2. โครงการ KMITL Standard 1.5
3. โครงการสนับสนุนทางวิชาการกับภาคอุตสาหกรรม
4.โครงการสอบ TOEFL หรือ TOEIC ที่บัณฑิตของสถาบัน
5.โครงการรับแลกเปลี่ยนและ/หรือออกนอกประเทศ
6.โครงการพัฒนาบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ (ดู ค.บ. เป็ตาม)
7.โครงการพัฒนาบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ (ดู ค.บ. เป็ตาม)
8. โครงการผลิตบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
9. โครงการผลิตและพัฒนาคณาจารย์ที่เป็นบัณฑิตที่ขอทำงานกับประเทศ
10. โครงการพัฒนาคณาจารย์ (ดู ค.บ. เป็ตาม)
11.โครงการพัฒนาคณาจารย์ 4.0
12.โครงการ Exit-Exam
13.โครงการรับรองจากเข้าร่วมกิจกรรม

1.โครงการพัฒนาระบบการรับนักศึกษา
2.โครงการมหาวิทยาลัยที่เลี้ยง (เช่น STEM Education)

1.โครงการสร้างหลักสูตร Joint degree
2.โครงการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3.โครงการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรนานาชาติ
4.โครงการจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษ
5.โครงการหลักสูตรสหกิจศึกษา

1. โครงการสร้างหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach program
2. โครงการสนับสนุนและงานวิชาการของนักศึกษาเพื่อการแข่งขัน
3. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและเน้นผู้เรียนอย่างแท้จริง
4. โครงการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา
5. โครงการห้องปฏิบัติการเสมือนจริง/Smart Classroom
6. โครงการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.โครงการ Academic Melting Pot
2.โครงการเปิดศูนย์ประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เช่น CMU
3.โครงการ Academic Senior Scholar Center
4.โครงการจัดตั้ง International Education Center

1. โครงการสหกิจศึกษา

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ

1. ร้อยละของบัณฑิตที่ขอทำงานกับภาคอุตสาหกรรม
2. จำนวนบัณฑิตที่ขอทำงานกับต่างประเทศ
3. จำนวนบัณฑิตแลกเปลี่ยนเรียน/ออกนอกประเทศ
4. จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนและงานวิชาการ
5. จำนวนผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่รับเชิญ
6. จำนวนศูนย์ประสานงานระหว่างสถาบันต่างประเทศ



การทหารรายได้

งานบริการ
วิชาการ 1,200
ลบ.ต่อปี

บริการวิชาการแก้ไขปัญหา

บริการวิชาการ
แก้ไขปัญหาสังคม
และประเทศ

แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนาฐานความรู้สู่สังคม	รายได้เพิ่มจากบริการวิชาการ
เป้าหมายสถาบัน	มุ่งบริการวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาภาคอุตสาหกรรม สังคมและประเทศ	รายได้เพิ่มจากบริการวิชาการ
กลยุทธ์สถาบัน	ส่งเสริมบริการวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาภาคอุตสาหกรรม (Stakeholder Engagement) สนับสนุนบริการวิชาการเพื่อแก้ไข ปัญหาสังคมและประเทศ สร้างและพัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้นและผู้ประกอบการรายใหม่	จัดหารายได้เพิ่มจากองค์ความรู้และหรือ ทรัพย์สินทางปัญญา
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 3 พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างนวัตกรรม (Innovative Research Clusters) (สนับสนุนและส่งเสริมบริการวิชาการแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน)	
เป้าหมายบริหาร	มุ่งพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและพัฒนาประเทศ	รายได้เพิ่มจากบริการวิชาการ
กลยุทธ์บริหาร	ส่งเสริมบริการวิชาการแก่ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (Stakeholder Engagement) (สังคม/ชุมชน/อุตสาหกรรม) สร้างผู้ประกอบการรายใหม่	สร้างรายได้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยี และองค์ความรู้
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละของจำนวนโครงการ บริการวิชาการที่แก้ไขปัญหา สังคม หรือสร้างความเข้มแข็ง ให้ สังคม 1. จำนวนผู้ประกอบการ (Startup)	1. ร้อยละของรายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น 2. จำนวนการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
โครงการ	1. โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อ แก้ไขปัญหาประเทศแบบบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อกรมแก้ไขปัญหาระยะ 3. โครงการบริการวิชาการแบบ Social Enterprise (ธุรกิจสังคม) 4. โครงการบริการวิชาการแบบบูรณา การ (29 แผนงาน) 1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บ่มเพาะฯ เพื่อพัฒนา ผู้ประกอบการ 2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนแผนธุรกิจสำหรับ ผู้ประกอบการรายใหม่ 3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ Pitching & Present ธุรกิจสำหรับ ผู้ประกอบการรายใหม่ 4. โครงการ KMITL Innovation Boot Camp 5. โครงการ KMITL Innovation Pitching	1. โครงการจัดทำแผนการตลาดของสถาบัน 2. โครงการสร้างรายได้จากองค์ความรู้และหรือทรัพย์สินทาง ปัญญาของสถาบัน 3. โครงการจัดตั้ง Extension School 4. โครงการจัดตั้งฐานข้อมูล 5. โครงการส่งเสริมให้อาจารย์และนักวิจัยยื่นขอจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา
ผู้รับผิดชอบ	ระดับนโยบาย -รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม -ผู้อำนวยการฝ่ายนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัยฯ	ระดับนโยบาย -รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม -ผู้อำนวยการฝ่ายนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ - ส่วนงานวิชาการ - สำนักบริหารงานวิจัยฯ



ด้านเทคโนโลยี



ด้านบุคลากร



ด้านบริหารจัดการ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMILT Excellence)

เป็นสถาบันที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย (e-University)
พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกฟังก์ชัน

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ

เพิ่มประสิทธิภาพระบบตรวจสอบและควบคุม

เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม

ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)

ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน internet ความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่

ยกระดับมาตรฐานบุคลากร

ปรับปรุงระบบตรวจสอบและควบคุมที่มีคุณภาพ

ระบบและกลไกการบริหารจัดการได้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย

1. ร้อยละของความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน internet ความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่

1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริการยุคใหม่ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ

1. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 2. ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว

1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน 2. โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน 3. โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก 4. โครงการพัฒนากระบวนการจัดการ 5. โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ 6. โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้มีความรวดเร็วและตรวจสอบได้

1. ร้อยละของจำนวนส่วนงานที่นำข้อมูลเข้าระบบเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ

1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของสถาบัน 2. โครงการที่ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน 3. โครงการสร้างนวัตกรรมวิชาการและสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เพียงพอ สำหรับสถาบันปี 1 ใน 10 ของปีการศึกษา 2020

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการวางแผนพัฒนาคนด้านหนึ่งเกษียณ 4. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 5. โครงการปรับระบบเงินเดือนคนงาน

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการวางแผนพัฒนาคนด้านหนึ่งเกษียณ 4. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 5. โครงการปรับระบบเงินเดือนคนงาน

1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของสถาบัน 2. โครงการที่ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน 3. โครงการสร้างนวัตกรรมวิชาการและสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เพียงพอ สำหรับสถาบันปี 1 ใน 10 ของปีการศึกษา 2020

ระบบข้อมูล - ร้องเรียนเกี่ยวกับบริการที่ขาดความพึงพอใจ - ร้องเรียนเกี่ยวกับบุคลากร - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบและสารสนเทศ

ระบบข้อมูล - ร้องเรียนเกี่ยวกับบริการที่ขาดความพึงพอใจ - ร้องเรียนเกี่ยวกับบุคลากร - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบและสารสนเทศ

ระบบข้อมูล - ร้องเรียนเกี่ยวกับบริการที่ขาดความพึงพอใจ - ร้องเรียนเกี่ยวกับบุคลากร - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบและสารสนเทศ



ด้านคุณภาพชีวิต



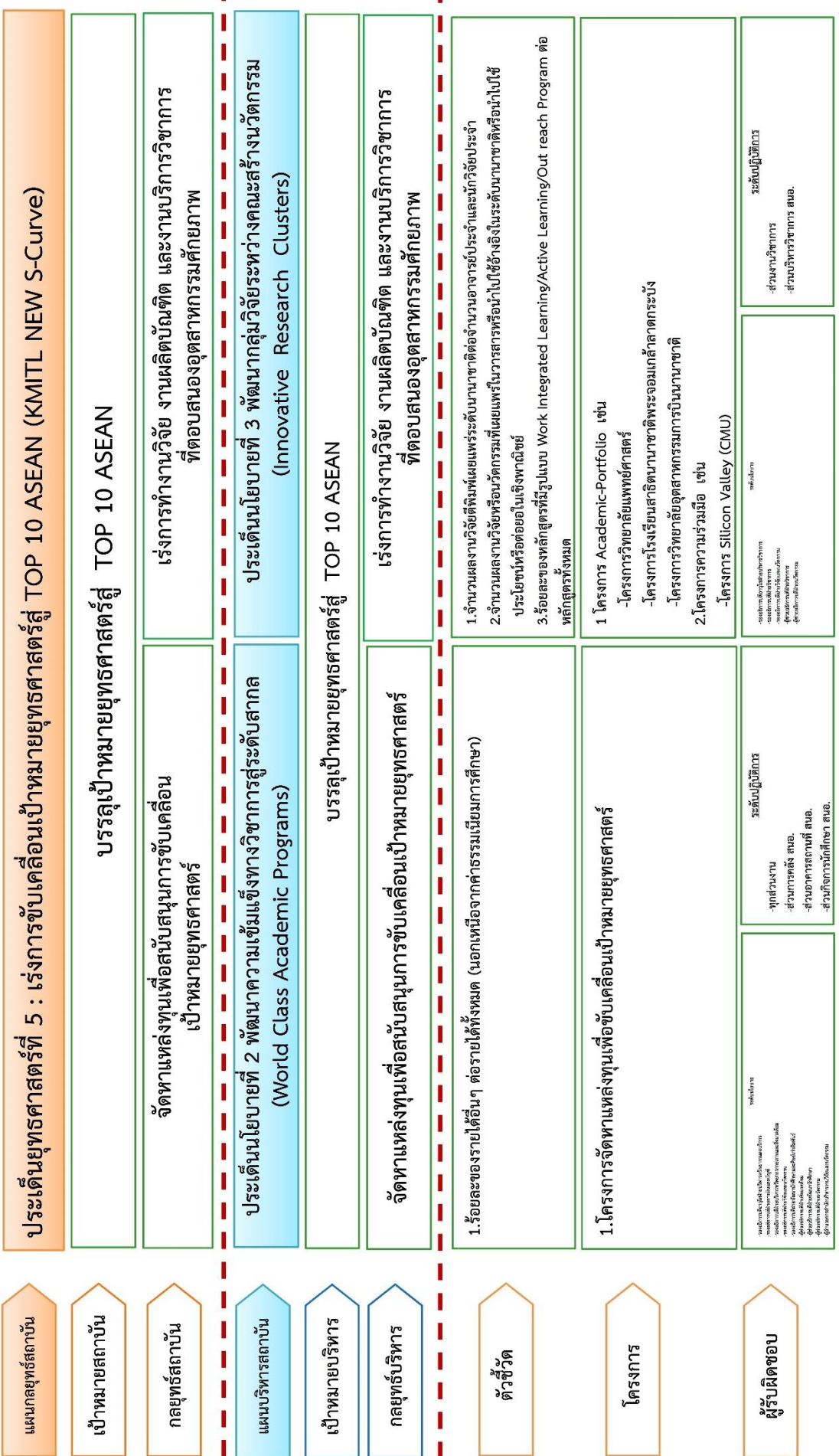
ด้านรายได้

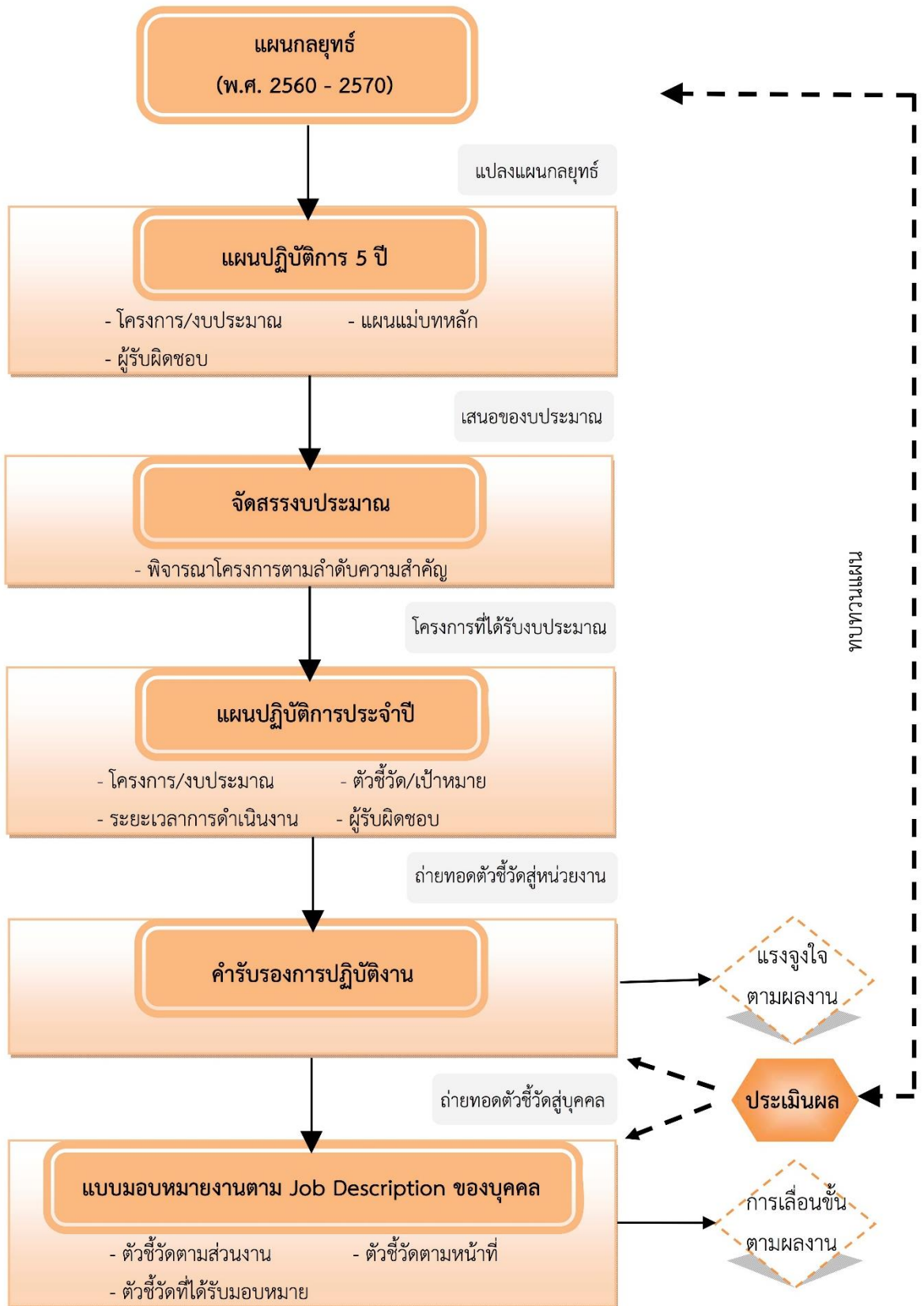


แผนกลยุทธ์สถาบัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)		รายได้เพิ่มขึ้น
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)		รายได้เพิ่มขึ้น
กลยุทธ์สถาบัน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร (Safety Organization)	ระบบบริหารจัดการทางการเงิน
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 4 พัฒนาลิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)	ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนาคอร์ปัสคุณภาพพระเอกกล้าภาคกระบัง (Quality Of Life & Harmony)	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบบรรณภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา	เพิ่มรายได้อย่างยั่งยืน
กลยุทธ์บริหาร	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ	จัดหารายได้จากกลืนทรัพยากรของสถาบันเพิ่ม
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความสำเร็จในการสรุปแผนแม่บททางกายภาพ 2. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างสถาบันสีเขียว	1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน 2. โครงการพัฒนาเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่ทันยุคอาคาร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ร้อยละของรายได้เพิ่มขึ้น (จากรายได้ทั้งหมด) 3. ร้อยละของรายได้อื่น ๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา)
	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียวเขตสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมใกล้เคียงมหาวิทยาลัย เช่น Tech Square 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่ทันยุคอาคาร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. โครงการหารายได้จากกลืนทรัพยากรของสถาบัน 3. โครงการระดมทุน 4. โครงการจัดกิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ 5. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระเอกกล้าภาคกระบัง 6. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square
โครงการ	1. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 2. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 3. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 4. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว	1. โครงการพัฒนาเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่ทันยุคอาคาร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. โครงการหารายได้จากกลืนทรัพยากรของสถาบัน 3. โครงการระดมทุน 4. โครงการจัดกิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ 5. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระเอกกล้าภาคกระบัง 6. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square
	1. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 2. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 3. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว 4. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว	1. โครงการพัฒนาเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่ทันยุคอาคาร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. โครงการหารายได้จากกลืนทรัพยากรของสถาบัน 3. โครงการระดมทุน 4. โครงการจัดกิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ 5. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระเอกกล้าภาคกระบัง 6. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square
ผู้รับผิดชอบ	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	1. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 2. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 4. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร



ระดับความสำเร็จในการได้รับรางวัลอันดับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอาเซียน





แผนภูมิ กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

3. แผนบริหารสถาบันฯ พ.ศ. 2566 – 2569



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 และแชร์ทรัพยากรบุคลากรร่วมกัน 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 ควรรวมสำนักหอสมุดกลาง กับสำนักวิชาศึกษาทั่วไป เป็นสำนักบริหารจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Center), เปลี่ยนแปลงภารกิจสำนักบริการคอมพิวเตอร์ 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 พัฒนาหลักสูตรปริญญาวิถีใหม่ 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 ตามวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์บริหาร	ระบบและกลไกบริหารจัดการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 2. ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว
โครงการ	1. โครงการปรับโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน 2. โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน 3. โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก 4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ 5. โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ 6. โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้ความรวดเร็วและตรวจสอบได้
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>1. คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล</p> <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ดัชนีความสุขในการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>2. การจัดการองค์กร Digital & ธรรมาภิบาลและความคล่องตัว</p> <p>ตัวชี้วัด: 2.1 สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : สายวิชาการ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>3. โครงสร้างองค์กร ค่านิยม ความมั่นคงและยั่งยืน</p> <p>ตัวชี้วัด: 3.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร</p>
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2569	
การดำเนินงาน/กิจกรรม	<p>1. กิจกรรมพบประชาคม /ถ่ายทอดนโยบาย</p> <p>2. ขับเคลื่อนค่านิยม FIGHT</p> <p>3. โครงการพัฒนาบุคลากร (เก่า - ใหม่)</p> <p>4. ทบทวน DPBP/ ปรับปรุงข้อบังคับ/ ระเบียบ และประกาศ เพื่อให้มีความรวดเร็วและตรวจสอบได้ อยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>5. โครงการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>6. จัดทำมาตรฐานวิธีปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure)</p> <p>7. นำข้อมูลแฟ้มประวัติเข้าระบบ และผลักดันระบบ ERP</p>



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"> 1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริหารยุคใหม่ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 4. โครงการปรับระบบดึงดูดเก่ง 5. โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่งเกษียณ
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <p>1. พัฒนาการศึกษาท่าทีโลกและความเป็นนวัตกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง 1.2 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <p>2. พัฒนา Soft Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด: 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <p>3. เพิ่มความเป็นนานาชาติ</p> <p>ตัวชี้วัด: 3.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <hr/> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>1. คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล</p> <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ดัชนีความสุขในการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>2. การจัดการองค์กร Digital & ธรรมาภิบาลและความคล่องตัว</p> <p>ตัวชี้วัด: 2.1 สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : สายวิชาการ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <p>3. โครงสร้างองค์กร ค่านิยม ความมั่นคงและยั่งยืน</p> <p>ตัวชี้วัด: 3.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร</p>
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2569	
การดำเนินงาน/กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร 2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 3. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4. ดำเนินการทำ Training need survey หรือ Training roadmap 5. โครงการ Core Values & Succession Plan



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 พัฒนาคอรัลคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง (Quality of Life & Harmony)
เป้าหมายบริหาร	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา
กลยุทธ์บริหาร	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ
ตัวชี้วัด	ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน (ระดับ 5)
โครงการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการด้านต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	<p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาการศึกษาท่าทันโลกและความเป็นนวัตกรรม <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง 1.2 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. พัฒนา Soft Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต <p>ตัวชี้วัด: 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: Global Citizen</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. เพิ่มความเป็นนานาชาติ <p>ตัวชี้วัด: 3.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <hr/> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล <p>ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ดัชนีความสุขในการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. การจัดการ Digital & ธรรมาภิบาลและความคล่องตัว <p>ตัวชี้วัด: 2.1 สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : สายวิชาการ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์: Global Management</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. โครงสร้างองค์กร ค่านิยม ความมั่นคงและยั่งยืน <p>ตัวชี้วัด: 3.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร</p>
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2569	
การดำเนินงาน/กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร 2. โครงการมูทิตาจิตผู้เกษียณอายุ 3. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4. โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร 5. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 7. วิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม และยั่งยืนกับ สจล. 8. โครงการขอบคุณบุคลากร



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	โครงการมูทิตาจิตผู้เกษียณอายุ	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 เพื่อพัฒนา บุคลากร	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
8	โครงการขอบคุณบุคลากรสถาบัน	สายบริหาร สายวิชาการ สายสนับสนุน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง



การดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2566 - 2569	โครงการ/ กิจกรรม 2567	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
กลยุทธ์: Global Citizen 1. พัฒนาการศึกษাতำหนัก โลกและความเป็นนวัตกรรม ตัวชี้วัด: 1.1 ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง 1.2 บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : การเตรียมผลงานและเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	16,600	พ.ค. 67 – ก.ค. 67
	2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : การขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่ สายวิทยาศาสตร์ – เทคโนโลยี	16,600	พ.ค. 67 – ก.ค. 67
	3. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	51,600	ม.ค. 67 – มี.ค. 67
กลยุทธ์: Global Citizen 2. พัฒนา Soft Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวชี้วัด: 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น + กลยุทธ์: Global Management 2. การจัดการ Digital & ธรรมชาติและความคล่องตัว ตัวชี้วัด: 2.1 สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน : สายวิชาการ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์ และงานวิจัยจากงานประจำ	32,640	ก.พ. 67 - มี.ย. 67
กลยุทธ์: Global Citizen 3. เพิ่มความเป็นนานาชาติ ตัวชี้วัด: 3.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ	1. จัดอบรมหลักสูตร 1-Day TOEIC ทิวสอบฉบับเร่งรัด	21,300	มี.ค. 67 – พ.ค. 67
กลยุทธ์: Global Management 1. คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด: 1.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร 1.2 ดัชนีความสุขในการทำงาน + กลยุทธ์: Global Management 3. โครงสร้างองค์กร ค่านิยม ความมั่นคงและยั่งยืน ตัวชี้วัด: 3.1 ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร	1. กิจกรรมพบประชาคม /ถ่ายทอดนโยบาย	132,800	ม.ค. 67 - ก.ย. 67
	2. ขับเคลื่อนค่านิยม FIGHT	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67
	3. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	51,600	ม.ค. 67 – มี.ค. 67
	4. โครงการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร	3,078,000	ธ.ค. 66 - มี.ค. 67
	5. โครงการมูทิตาจิตผู้เกษียณอายุ	3,500,000	มี.ย. 67 - ก.ย. 67
	6. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	942,100	มี.ย. 67 - ก.ย. 67
	7 ดำเนินการทำ Training need survey	-	ส.ค. 66 - พ.ย. 66
	8. โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร	146,300	ต.ค. 66 - ก.ย. 67
	9. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	105,250	ต.ค. 66 - ก.ย. 67
	10. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	462,400	ต.ค. 66 - ก.ย. 67
	11. โครงการขอบคุณบุคลากร	2,090,000	พ.ย. 67 - ธ.ค. 67



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (งบบุคลากร 5%)

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

โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย(คน)
1.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567			
1.1	Collaboration and Conflict Resolution for Leader	มิ.ย. 67 - ก.ค. 67	96,300	30 (สำหรับผู้บริหาร ระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับสูง)
1.2	สุดยอดหัวหน้างาน Superb Supervisor	มิ.ย. 67 - ส.ค. 67	50,000	30 (สำหรับหัวหน้าทีม และ ผู้บริหารระดับต้น)
รวมจำนวนทั้งสิ้น 146,300 บาท จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 60 คน				

***หมายเหตุ :**

- ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี /รองอธิการบดี /หัวหน้าส่วนงานวิชาการ (คณบดี) /อธิการบดี 42 Bangkok/
CMKL /ผอ.ส่วนงานอื่น เช่น ผอ.รพ., ผอ.โคเซ็น เป็นต้น /ผอ.สำนัก
- ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้ช่วยอธิการบดี /รองหัวหน้าส่วนงานวิชาการ (รองคณบดี)
- ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง รองหัวหน้าส่วนงานอื่น (รอง ผอ.สำนัก) /หัวหน้าภาควิชา /หัวหน้าศูนย์ /ประธานสาขาวิชา /ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานวิชาการ (ผู้ช่วยคณบดี) /ผู้อำนวยการส่วน /ผู้อำนวยการสำนักงาน /หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบัน /ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานอื่น (ผู้ช่วย ผอ.สำนัก)
- หัวหน้าทีม หมายถึง รองผู้อำนวยการสำนักงาน /รองผู้อำนวยการส่วน

**โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
2.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567			พนักงานสถาบัน สายวิชาการ
2.1	การเตรียมผลงานและเอกสารเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	เม.ย. 67 - พ.ค. 67	16,600	40
2.2	การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตาม หลักเกณฑ์ใหม่ สายวิทยาศาสตร์- เทคโนโลยี	เม.ย. 67 - พ.ค. 67	16,600	40
2.3	การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และการ ประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา (CLOs Formulation and Assessment)	เม.ย. 67 - มิ.ย. 67	37,050	50
2.4	เทคนิคการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	มิ.ย. 67 - ก.ค. 67	35,000	40
รวมจำนวนทั้งสิ้น 105,250 บาท จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 170 คน				

**โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย(คน)
3.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และสายวิชาการที่สนใจ
3.1	Design Like a Pro with Canva	พ.ย. 66 - ม.ค. 67	17,800	50
3.2	Microsoft Excel Intermediate	พ.ย. 66 - ม.ค. 67	44,000	60
3.3	Growth Mindset & Service Mind สร้างทัศนคติสู่ความสำเร็จ	ธ.ค. 66 - ก.พ 67	20,130	60
3.4	เติมพลังใจ จัดการกับภาวะเครียด หมดไฟ (Burnout) และซึมเศร้า	ธ.ค. 66 - ก.พ 67	20,130	60
3.5	Microsoft Excel Advanced	ธ.ค. 66 - ก.พ 67	44,000	60
3.6	Design Like a Pro with Canva (วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์)	ก.พ. 67 - เม.ย. 67	54,730	50
3.7	Microsoft Excel Intermediate (วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์)	ก.พ. 67 - เม.ย. 67	63,270	40
3.8	เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และงานวิจัยจากงานประจำ	ก.พ. 67 - มิ.ย. 67 (จัด 3 ครั้ง)	32,640	30
3.9	1-Day TOEIC ทิวสอบฉบับเร่งรัด	มี.ค. 67 - พ.ค. 67	21,300	60
3.10	การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (First Aid & CPR)	เม.ย. 67 - มิ.ย. 67	10,200	24
3.11	Power BI for Data Analytics	มิ.ย. 67 - ส.ค. 67	71,200	40
3.12	Problem Analysis and Solving Techniques	มิ.ย. 67 - ส.ค. 67	63,000	30
รวมจำนวนทั้งสิ้น 462,400 บาท จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 564 คน				



โครงการอื่น ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
4.	โครงการอื่น ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ และสายวิชาการ
4.1	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	ม.ค. 67 - มี.ค. 67	51,600	119
4.2	HR community meeting 2024 (for academic institute staff)	มี.ค. 67 - พ.ค. 67	0	23
4.3	โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ก.ค. 67 - ก.ย. 67	6,000	54
รวมจำนวนทั้งสิ้น 57,600 บาท จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 196 คน				



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี



HR Training Plan

โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

- | | |
|------------|---|
| Nov | <ul style="list-style-type: none"> • Design Like a Pro with Canva • Microsoft Excel Intermediate |
| Dec | <ul style="list-style-type: none"> • Growth Mindset & Service Mind สร้างทัศนคติสู่ความสำเร็จ |
| Jan | <ul style="list-style-type: none"> • เต็มพลังใจ จัดการกับภาวะเครียด หมดไฟ (Burnout) และซึมเศร้า • Microsoft Excel Advanced • ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 |
| Feb | <ul style="list-style-type: none"> • Design Like a Pro with Canva (วิทยาเขตชุมพรฯ) * • Microsoft Excel Intermediate (วิทยาเขตชุมพรฯ) * |
| Mar | <ul style="list-style-type: none"> • เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และงานวิจัย จากงานประจำ ครั้งที่ 1 • Conflict Management (สำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง) * |
| Apr | <ul style="list-style-type: none"> • เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และงานวิจัย จากงานประจำ ครั้งที่ 2 • 1-Day TOEIC ทิวสอบโทอิคฉบับเร่งรัด |
| May | <ul style="list-style-type: none"> • เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และงานวิจัย จากงานประจำ ครั้งที่ 3 • การเตรียมผลงานและเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม • การขอตำแหน่งทางวิชาการเกณฑ์ใหม่สายวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี |
| Jun | <ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และการประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา (CLOs Formulation and Assessment) |
| Jul | <ul style="list-style-type: none"> • สุดยอดหัวหน้างาน Superb Supervisor (สำหรับหัวหน้าทีม และผู้บริหารระดับต้น) * • โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณฯ ประจำปีงบประมาณ 2567 |

* อยู่ในระหว่างดำเนินการของงบประมาณ



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี



โครงการพัฒนาบุคลากร สายบริหาร

ประจำปีงบประมาณ 2567



1

Conflict Management
(สำหรับผู้บริหารระดับกลาง
และผู้บริหารระดับสูง)

2

**สุดยอดหัวหน้างาน
Superb Supervisor**
(สำหรับหัวหน้าทีม
และผู้บริหารระดับต้น)





สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี



โครงการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ 2567



- 1 การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ: สายสังคม
- 2 การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ: สายเทคโนโลยี
- 3 การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และ
การประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา
(CLOs Formulation and Assessment)
- 4 เทคนิคการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี



โครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ

ประจำปีงบประมาณ 2567



- | | |
|---|--|
| <p>1 Design Like a Pro with Canva
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน</p> | <p>6 เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์
สังเคราะห์ และงานวิจัยจากงานประจำ
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 3 วัน</p> |
| <p>2 Microsoft Excel Intermediate
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน</p> | <p>7 1-Day TOEIC ทิวสอบโทอิคฉบับเร่งรัด
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน</p> |
| <p>3 Microsoft Excel Advanced
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 2 วัน</p> | <p>8 Power BI for Data Analytics
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน</p> |
| <p>4 Growth Mindset & Service Mind
สร้างทัศนคติสู่ความสำเร็จ
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน</p> | <p>9 Problem Solving and
Decision Making
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 1 วัน</p> |
| <p>5 เต็มพลังใจ จัดการกับภาวะเครียด
หมดไฟ (Burnout) และซึมเศร้า
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน</p> | <p>10 First Aid & CPR
จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ ½ วัน</p> |



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
ชั้น 5 อาคารกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

☎ 02-329-8000 ต่อ 3842

✉ hr@kmitl.ac.th

📞 @hrkmitl

📘 HR Office KMITL

STRATEGIC PLAN 2023 - 2026