

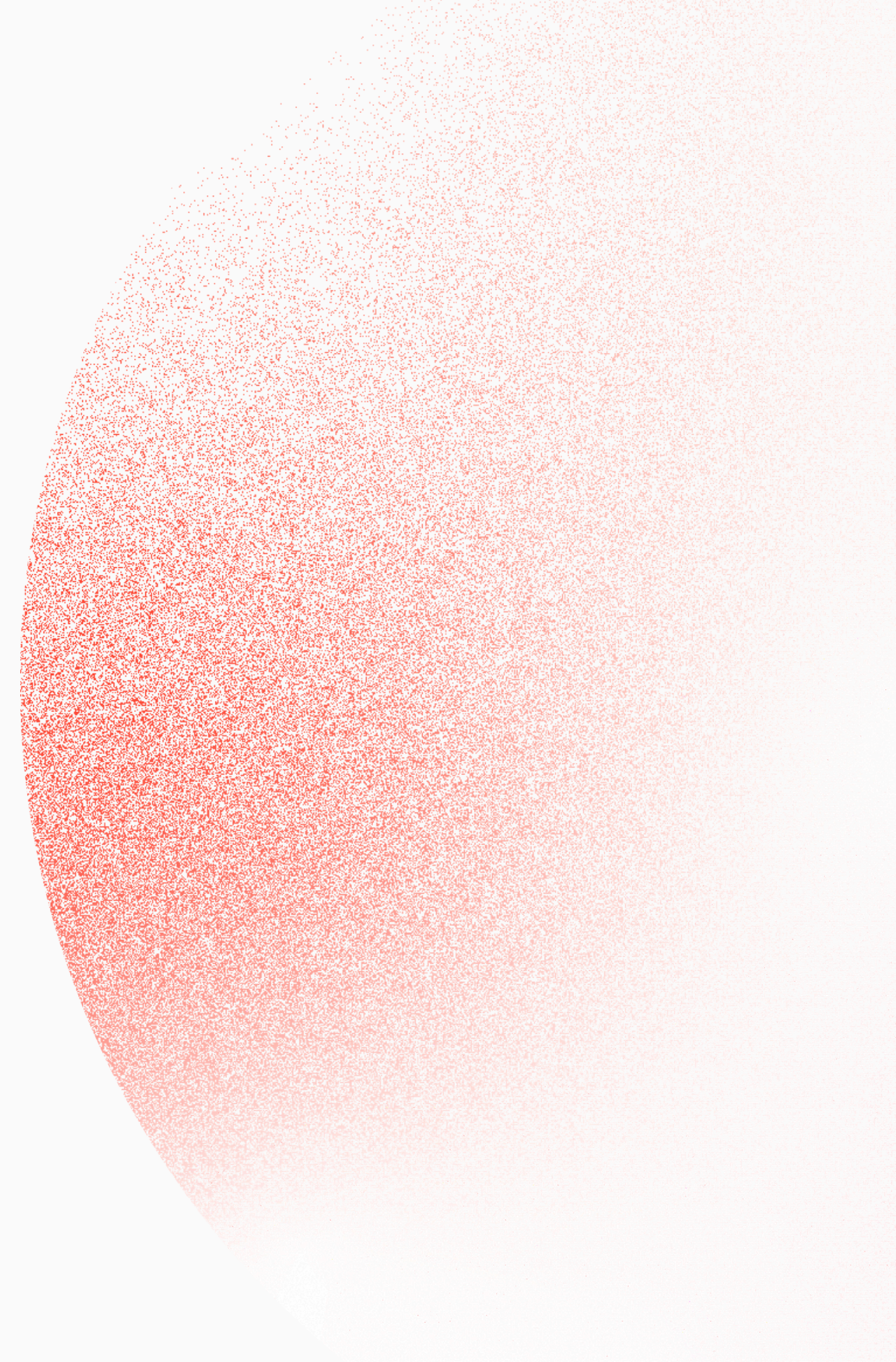
HR KMITL

Strategy 2026



สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



Company Overview

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตาม พ.ร.บ.สถาบันฯ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 45 ก วันที่ 7 มีนาคม 2551 หน้า 95 - 124 โดย ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายต่าง ๆ ดังนี้

- X ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
- X ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
- X กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
- X กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- X กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- X กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

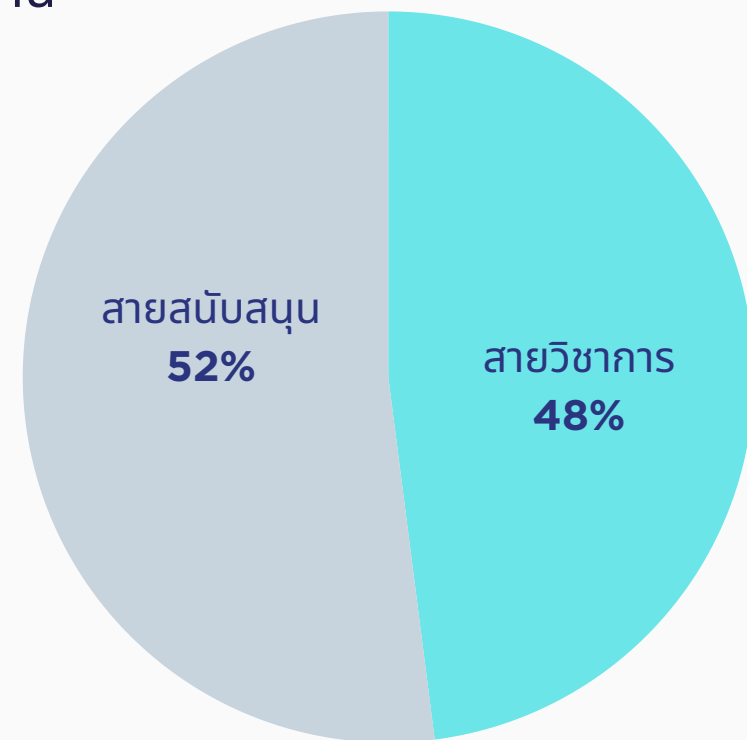
จำนวนบุคลากร รวมทุกประเภท

(ข้อมูล ณ 24 04 2569)

สายวิชาการ > **1,309 คน**

สายสนับสนุน > **1,408 คน**

รวม = 2,717 คน



จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน

รวมทั้งหมด (ข้อมูล ณ 18 02 2569)

>> 29,176 คน

ค่านิยมองค์กร

(Core Value)

F - Futurist

วิสัยทัศน์กว้างไกล
กล้าแตกต่าง

I - Ignite

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง

G - Greatness

มุ่งเน้นความเป็นเลิศ สหวิชาชีพ

H - Honor

ยึดหลักธรรมาภิบาล
สร้างความยั่งยืน

T - Team spirit

ทำงานเป็นทีม พสานประโยชน์จาก
ความหลากหลาย

ปรัชญา

(Philosophy)

การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดี
ของการพัฒนาประเทศ

ปณิธาน

(Resolution)

มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิต
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลป
วัฒนธรรมอันดีของประเทศ

วิสัยทัศน์

(Vision)

The World Master of
Innovation

พันธกิจ

(Mission)

ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่
กำหนดไว้ 4 ด้านคือ การจัดการเรียน
การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ
และ ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

โครงสร้างการบริหาร HR KMITL

Human Resource Management (HRM)



พศ.ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์



นางสาวพันธุ์ทิพย์ มาเฟื่อง
รองผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล



พศ.ดร.ชาวลิต หามนต์รี
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร



นางปัทมา สังไวย
ผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

Human Resource Development (HRD)



พศ.ดร.จตุพร เลิศศิริรังสรรค์
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



นางริตารัตน์ ศุกแดชานนท์
รองผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างการแบ่งงาน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

1. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
2. กลุ่มงานขอตำแหน่งวิชาการ และชำนาญการ
3. กลุ่มงานกองทุน
4. กลุ่มงานเงินเดือน
5. กลุ่มงานสวัสดิการ
6. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

งานพัฒนาบุคลากร (HRD)

1. พัฒนาบุคลากร ระดับบริหาร
2. พัฒนาบุคลากร สายวิชาการ
3. พัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
4. ตรวจ - อนุมัติ - จัดโครงการ
5. รายงานแผน - ผลการปฏิบัติงาน

อัตรากำลังบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประเภท	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	1
พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ	4
พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ	9
พนักงานสถาบันเงินรายได้	11
พนักงานสถาบันประเภทพิเศษ	5
รวม	30

หมายเหตุ* HR หน่วยงานย่อย มีจำนวนประมาณ 30 คน

The Problem !!

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. ฐานข้อมูลบุคลากรมีข้อผิดพลาดในบางส่วนของข้อมูล
2. บุคลากรบางรายทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง พฤติกรรมไม่แสดงถึงค่านิยมตัว G- Greatness

ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ห้องประชุม/จัดอบรม ไม่เพียงพอ
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Our Solution

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. แจ้งบุคลากรให้ตรวจสอบข้อมูลของตนเอง ในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น พบประชาคม, การทำประกันกลุ่ม เป็นต้น พร้อมทั้งเน้นย้ำเจ้าหน้าที่ HR ผู้นำเข้าข้อมูลให้ตรวจสอบอย่างละเอียด
2. ผู้บริหารประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากร, ดำเนินการ Job Rotation

ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. วางแผนล่วงหน้า 1-2 เดือน, หาทางเลือกเพิ่มเติม, ปรับรูปแบบการจัดให้เหมาะสม
2. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่, จัดหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการขอตำแหน่งวิชาการในปีงบประมาณ 2569

นโยบายการบริหารงานของสถาบัน สู่ตัวชี้วัดการบริหารงาน HR ปิงบประมาณ2569

5 Global Index for Sustainability University

Global Citizen

นโยบายที่ 1 สร้างนักศึกษาที่มีศักยภาพ
และมีความสามารถในการแข่งขัน

Global Innovation

นโยบายที่ 2 จากการเรียนรู้ สู่นวัตกรรม
เพื่อประเทศแข่งขันเวทีโลก

Global Learning

นโยบายที่ 3 วิทยาเขตชุมชนพรฯ ด้านข้าง
ดินแดนแห่งการเรียนรู้

Global Infrastructure

นโยบายที่ 4 เพิ่มคุณภาพชีวิตของ
บุคลากรและนักศึกษา

Global Management

นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไป
ด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล

Level 9 : 2033

Digital Organization การนำ
เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกด้านของ
กิจกรรมในมหาวิทยาลัยและสร้าง
นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Level 7-8: 2029 - 2032

Data Driven รวบรวมข้อมูล
ให้อยู่ในฐานข้อมูลเดียวกัน

Level 5-6: 2025 - 2028

All Connect Digital
Campus บุคลากรทุกฝ่ายมี
การเข้าถึงระบบการจัดการที่
เป็นอัตโนมัติ

Level 3-4: 2023 - 2024

Digital Transformation

Level 1-2: 2021 - 2022

Digital Infrastructure มี
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบางส่วน

HR KR 1:

บุคลากรสายวิชาการที่ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
ต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่ง
ทางวิชาการ

HR KR 2:

บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรง
ตำแหน่งที่สูงขึ้น

HR KR 3:

ดัชนีความสุขในการทำงาน

HR KR 10:

ร้อยละของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการที่ได้รับการ
ฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

KMITL
Strategy: Vision/ Mission/ Strategy

1. People Strategy

2. Organization Development & Transformation

วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน, ออกแบบแผนพัฒนาองค์กรและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ, ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง, ติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง, สร้างระบบสนับสนุนและรางวัลสำหรับการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3. Competency & Job Profile

4. Workforce Planning & Sourcing

- วิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนปัจจุบัน
- คาดการณ์ความต้องการในอนาคต (Demand Forecasting)
- จัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Plan)
- จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HR Database)
- ทบทวนและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. Strategically Performance Management

- กำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดองค์กร (Strategic KPIs)
- เชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่ระดับบุคคล
- พัฒนาระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ชัดเจน และโปร่งใส
- เชื่อมโยงผลการประเมินกับการพัฒนา และแรงจูงใจ
- มีการทบทวนและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

6. Learning & Development

- กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
- วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนา (Training Need Analysis)
- ออกแบบหลักสูตร/กิจกรรมให้หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบ 70:20:10
- ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

7. Career & Talent

- กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน
- ส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนพัฒนาอาชีพของตนเอง
- จัดระบบหมุนเวียนงาน (Job Rotation/Enrichment)
- พัฒนา Talent ด้วยหลักสูตรที่ส่งเสริมเฉพาะตำแหน่ง

8. Rewarding

- Performance Pay เชื่อมโยงระบบรางวัลกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- Welfare & Benefits
- Wellness @ Work
- Recognition

9. Managing People Unites and People Manager Capability

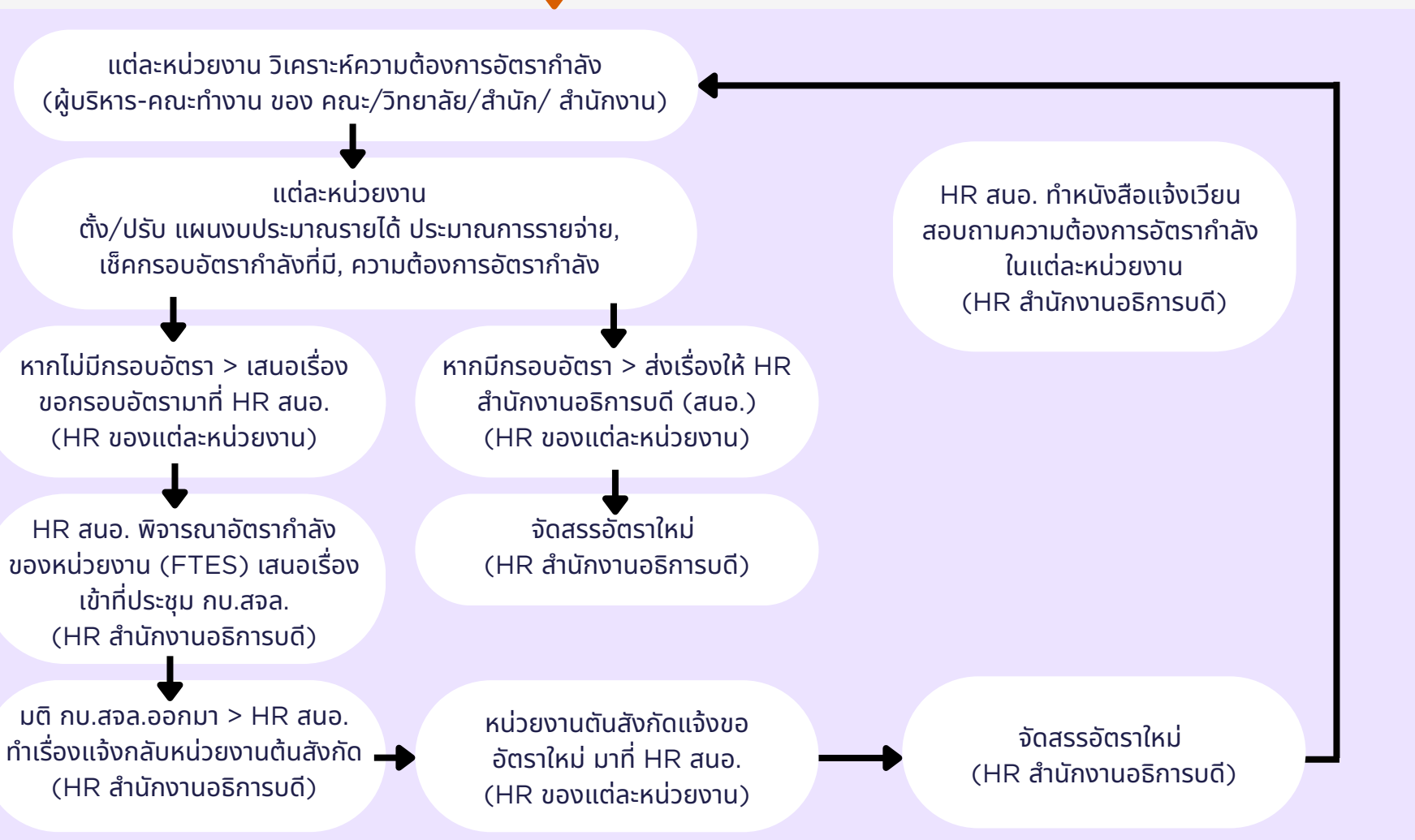
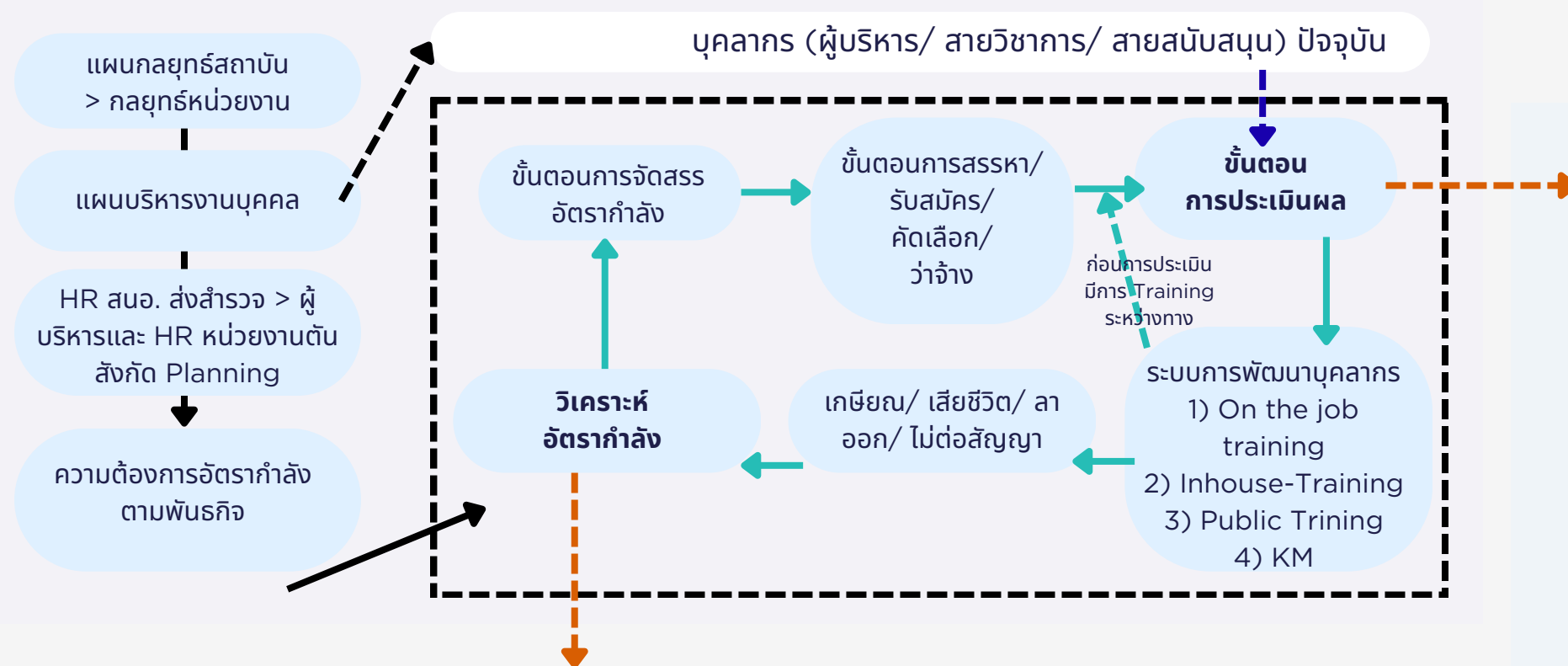
มีการมอบหมายให้หัวหน้าส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น บริหารจัดการบุคลากรในแต่ละส่วนงาน โดยมีหลักสูตรสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานและคน รวมถึงการส่งไปอบรมภายนอก

10. Globalizing People System

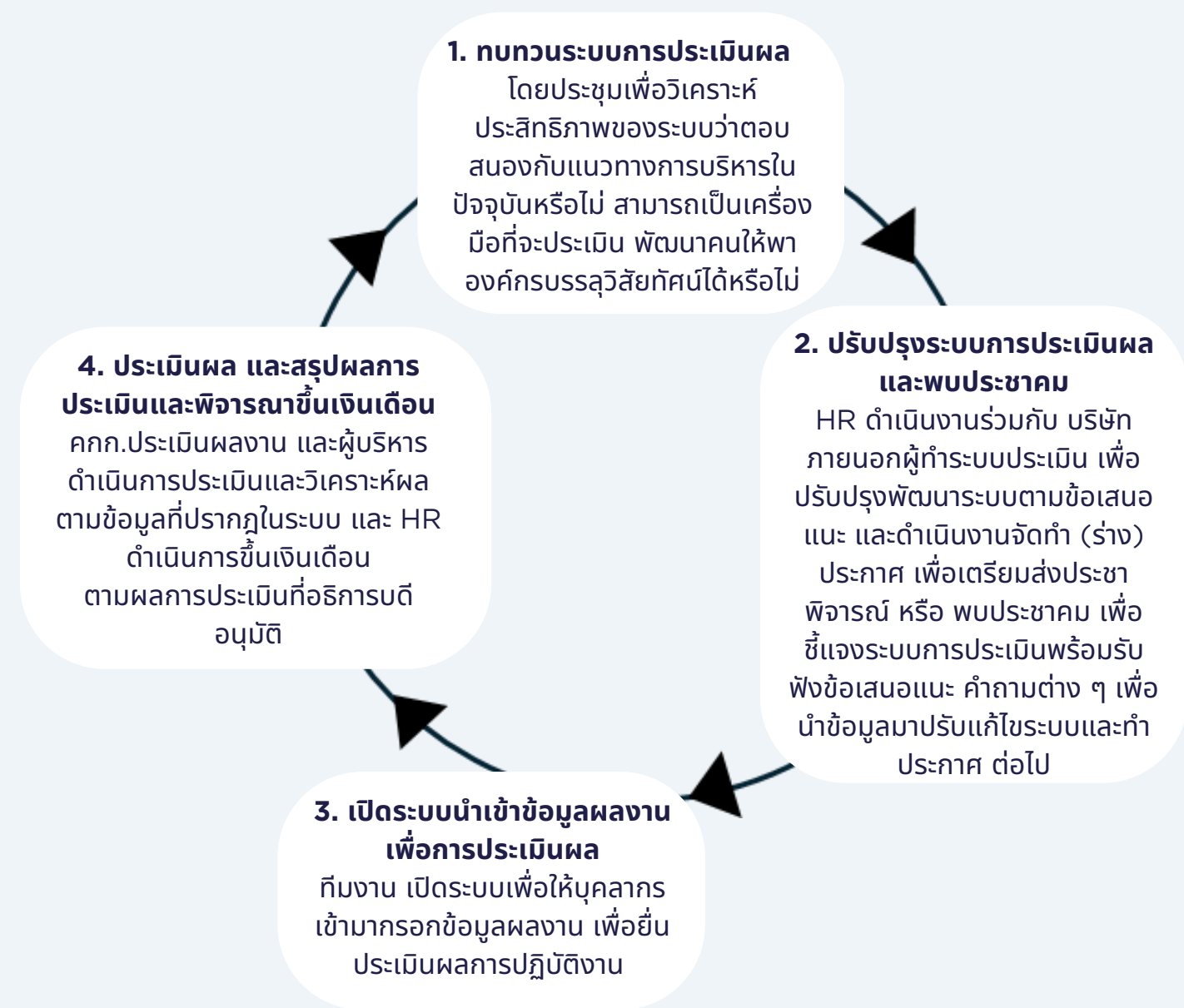
Structure & Process / Workforce / Assignment / Development / compensation / career growth

11. People Engagement & Experience

Workforce Planning & Sourcing



กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของสถาบัน



People Development

1. OJT & หลักสูตรการอบรมในแต่ละปีงบประมาณ (Inhouse Training 2026)

สายบริหาร

1. หลักนิติธรรมและกฎหมายปกครอง ที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา
2. Strategic Planning การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน
3. การบริหารนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา
4. ธรรมเนียมสำหรับผู้บริหารในสถาบันศึกษา
5. ผู้นำยุคใหม่กับทักษะการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สายวิชาการ

1. จิตวิทยาการให้การปรึกษาปัญหาซึมเศร้า ด้วยแนวชาเทียร์โมเดล
2. การพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ และ Technology Transfer
3. หลักเกณฑ์การขอตำแหน่ง ผลงานทางวิชาการ และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)
4. Education Disruption: เสริมสร้างกลยุทธ์การสอนในยุคดิจิทัล
5. Emotional Balance and Resilience at work
6. พัฒนาการทำงาน การเรียน การสอน และวิจัย ด้วย AI
7. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
8. การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และการประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา
9. จริยธรรมและจรรยาบรรณในอาจารย์

สายสนับสนุนวิชาการ

1. High Impact Communication for Effective Teamwork
2. Microsoft Excel Intermediate
3. การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลด้วย Looker Studio (Data in My Work)
4. Perfect Presentation เทคนิคการนำเสนอให้เป๊ะ ! พรีเมนต์ให้ปัง !
5. ก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ
6. เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการใช้ภาษา
7. Empower Your Potential with Growth Mindset เสริมพลังศักยภาพ ด้วยแนวคิดการเติบโต
8. English for Workplace
9. แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
10. Service Mind in Action: บริการด้วยใจ ทำงานด้วยคุณค่า
11. เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
12. Problem Analysis and Decision Making Techniques

2. หลักสูตรการอบรมภายนอก (ตามการพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัด- Public Training)

People Development

3. การเรียนรู้ผ่าน GoEdu

หลักสูตรการอบรมภายในที่มีการบันทึกวิดีโอให้ดูย้อนหลัง

- > สายบริหาร
- > สายวิชาการ
- > สายสนับสนุน

KM KMITL

- > สายวิชาการ
- > สายสนับสนุน

[HTTPS://GOEDU.KMITL.AC.TH/LOGIN/INDEX.PHP](https://goedu.kmitl.ac.th/login/index.php)

4. KM KMITL Youtube Channel

km kmitl

KM KMITL
@KMKMITL · 50 subscribers · 13 videos
More about this channel ...more

Subscribed

Videos Shorts Playlists

Video Title	Duration	Views	Time Ago
KM KMITL EP.4 PDPA เรื่องใกล้ตัวที่บุคลากรต้องรู้! ป้องกันปัญหาก่อนสายเกินแก้	21:43	304 views	10 months ago
KM KMITL EP.3 ทรัพย์สินทางปัญญาที่บุคลากรต้องเข้าใจ พ.ร.บ.สิทธิบัตรที่นักวิจัยต้องรู้!	16:33	216 views	1 year ago
KM KMITL EP.2 เคล็ดไม่ลับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เบียดใจ ดร.จรงค์ศักดิ์ พุฒนวน กับเส้นทางสู่ความ...	17:15	875 views	1 year ago
KM KMITL EP.1 ทำไมต้องขอตำแหน่ง? ประสบการณ์วิจัยและการก้าวผ่านอุปสรรคกับ ศ...	7:57	687 views	1 year ago

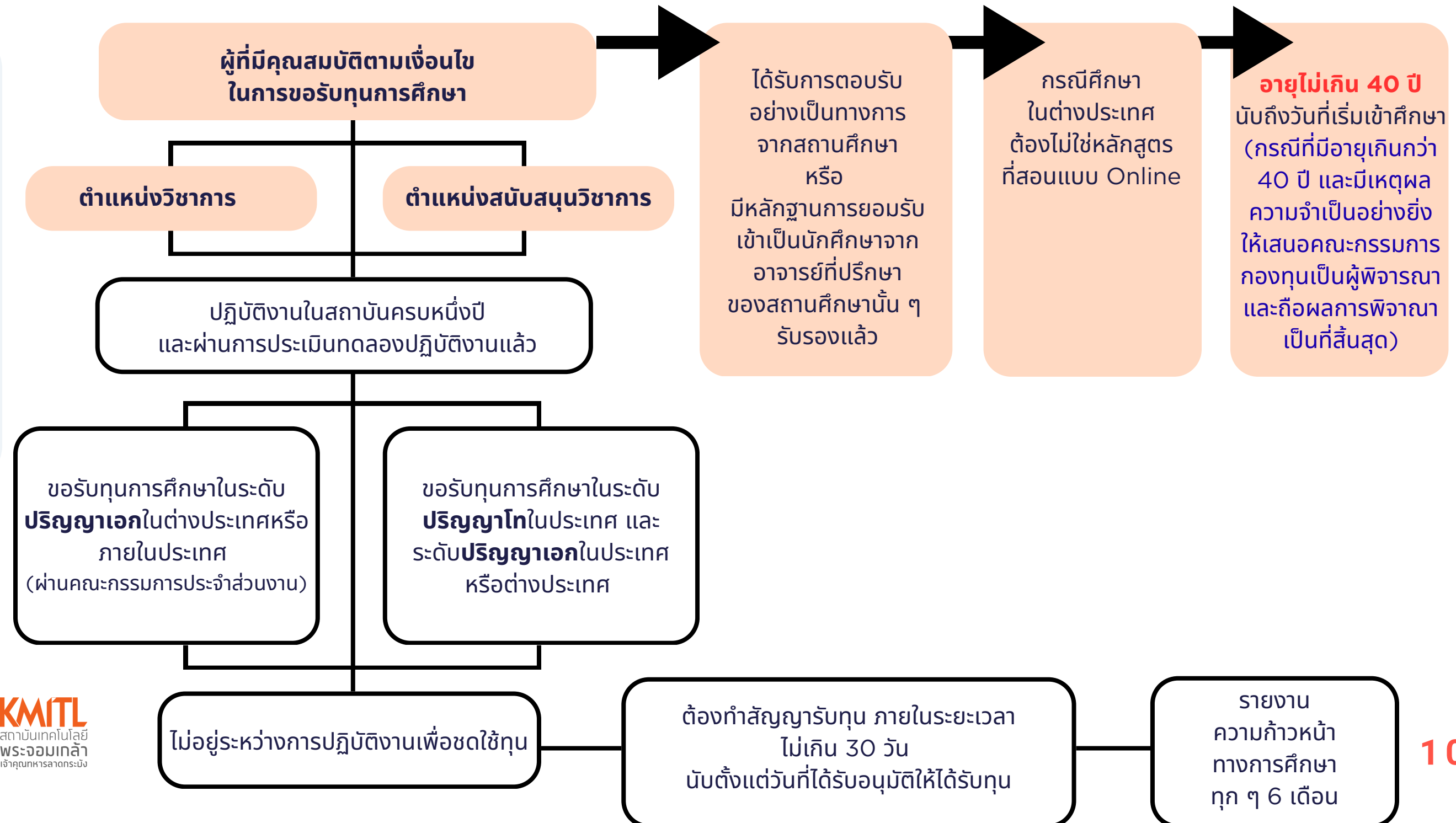
People Development

5. ทุนการศึกษาจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง

1. ระเบียบสถาบันฯ ว่าด้วยกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ประกาศ คกก.กองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์การให้ทุน.. พ.ศ. 2564
3. ประกาศ คกก.กองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์การให้ทุน.. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
4. ประกาศ คกก.กองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์การให้ทุน.. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567

หากขอทุน
ต้องทำเรื่องลาศึกษาต่อด้วย**



Roadmap

Q1

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์งบเงินรายได้บุคลากรทุกส่วนงาน
- ประชุมหารือ ชี้แจงบุคลากร HR เรื่อง Job Rotation พร้อมดำเนินการในบางงาน
- พบประชาชนผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรรายหน่วยงานย่อย เพื่อหารือเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ให้ดีขึ้น ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
- ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากร
- จัดหลักสูตรหลักนิตยธรรมและกฎหมายปกครอง ที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา
- จัดหลักสูตรจิตวิทยาการให้การปรึกษาปัญหาซึมเศร้าด้วยแนวทางเทอร์โมเดล
- จัดหลักสูตร High Impact Communication for Effective Teamwork
- จัดหลักสูตร Microsoft Excel Intermediate
- จัดหลักสูตร การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล ด้วย Looker Studio
- จัดหลักสูตร Perfect Presentation
- กิจกรรมจัดงานเลี้ยงขอบคุณบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2569
- กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์บุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569

Q2

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์อัตรากำลัง
- ปรับและจัดทำข้อบังคับ ประกาศ ต่าง ๆ ใหม่ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น เช่น ข้อบังคับ ประกาศ เกี่ยวกับพนักงานประเภทพิเศษ, ประกาศ ผอ., การขอตำแหน่งวิชาการของพนักงานประเภทพิเศษ เป็นต้น
- ระบบแจ้งเตือนการประเมินผลและการลาศึกษาต่อ
- จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่
- จัดหลักสูตร ก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ
- จัดหลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการใช้ภาษา
- จัดหลักสูตร Empower Your Potential with Growth Mindset
- จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026

Q3

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์หลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของสายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
- วิเคราะห์หลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่
- วิเคราะห์และสำรวจการจัดสวัสดิการ “ชวนออมหลังเกษียณ”
- จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการสิทธิ์เข้าถึงระบบสารสนเทศกรณีพ้นสภาพ/เกษียณอายุราชการ
- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่
- จัดหลักสูตรหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เรียบเรียงตำรา และหนังสือ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
- จัดหลักสูตร English for Workplace
- จัดหลักสูตร Service Mind in Action
- จัดหลักสูตร แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
- จัดหลักสูตร เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- จัดหลักสูตร Education Disruption: เสริมสร้างกลยุทธ์การสอนในยุคดิจิทัล
- จัดหลักสูตร Emotional Balance and Resilience at Work
- จัดหลักสูตร พัฒนาการดำเนินงาน การเรียน การสอน และวิจัย ด้วย AI

Q3 (ต่อ)

- จัดหลักสูตร CLOs Formulation and Assessment
- จัดหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ และ Technology Transfer
- จัดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
- จัดหลักสูตร จริยธรรมและจรรยาบรรณในอาจารย์
- จัดหลักสูตร Strategic Planning
- จัดหลักสูตร การบริหารนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา
- จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026

Roadmap

Q4

- ทำการสำรวจความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสจล. พร้อมสรุปข้อมูล
- ร่วมจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ
- จัดโครงการมุทิตาจิต
- ปรับปรุงระบบการยืนยันข้อมูลการจัดทำประกันกลุ่ม
- จัดหลักสูตร ธรรมภิบาลสำหรับผู้บริหารในสถาบันศึกษา
- จัดหลักสูตร ผู้นำยุคใหม่กับทักษะการจัดการองค์กรอย่างมืออาชีพ
- จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026
- สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need Survey) สำหรับจัดในปีงบประมาณ 2570
- จัดโครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณ
- วิเคราะห์การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน และ การทำ IDP

การดำเนินการ

นโยบายบริหาร/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
Global Management นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วย กัน ด้วยธรรมาภิบาล	KR 1: บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่ มีตำแหน่งทางวิชาการ KR 3: ดัชนีความสุขในการทำงาน	1.จิตวิทยาการให้การปรึกษาปัญหาซึมเศร้าด้วยแนวชาเทียร์โมเดล	27,466	ต.ค. - ธ.ค. 68
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่	156,000	มี.ค. - ก.ค.
		3. การพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ และ Technology Transfer 4. หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เรียบเรียง ตำรา และหนังสือ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 5. Education Disruption: เสริมสร้างกลยุทธ์การสอนในยุคดิจิทัล 6. Emotional Balance and Resilience at work 7. พัฒนาการทำงาน การเรียน การสอน และวิจัย ด้วย AI 8. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 9. การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้และการประเมินผลลัพธ์ระดับรายวิชา (CLOs Formulation and Assessment) 10. จริยธรรมและจรรยาบรรณในอาจารย์	33,000 41,000 30,300 9,700 26,800 28,000 20,700 9,700	เม.ย. - มิ.ย. 69
Level 5-6: 2025 - 2028 All Connect Digital Campus บุคลากรทุก ฝ่ายมีการเข้าถึงระบบการจัดการที่เป็นอัตโนมัติ	KR 1: บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่ มีตำแหน่งทางวิชาการ KR 2: บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น KR 3: ดัชนีความสุขในการทำงาน KR 10: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	1.ประชุมหารือ ชี้แจงบุคลากร HR เรื่อง Job Rotation พร้อมดำเนินการในบางงาน 2.พบประชาคมผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรรายหน่วยงานย่อย เพื่อหารือเกี่ยวกับระบบประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ให้ดีขึ้น ทั้งสายวิชาการ และ สายสนับสนุนวิชาการ 3.ปรับปรุงระบบ HRIS 4.ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากร 5.งานเลี้ยงขอบคุณบุคลากร 6.กีฬาสามัคคีสัมพันธ์บุคลากร 7.High Impact Communication for Effective Teamwork 8.Microsoft Excel Intermediate 9.การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลด้วย Looker Studio 10.Perfect Presentation	- - - - 2,249,118 1,094,595.40 24,215 40,217 50,031 16,491	ต.ค. - ธ.ค. 68

การดำเนินการ

นโยบายบริหาร/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
Global Management นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล	KR 1: บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่ มีตำแหน่งทางวิชาการ KR 2: บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น KR 3: ดัชนีความสุขในการทำงาน KR 10: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	11.ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 12. ก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ 13.เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการใช้ภาษา 14.Empower Your Potential with Growth Mindset 15.KMITL KAIZEN AWARD 2026 (ม.ค. - ส.ค.)	304,916.80 12,810 55,887 34,321 200,000	ม.ค. - มี.ค. 69
	KR 3: ดัชนีความสุขในการทำงาน KR 10: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	16.English for Workplace 17.Service Mind in Action 18.แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ 19.เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 20.วิเคราะห์หลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ 21.วิเคราะห์และสำรวจการจัดสวัสดิการ “ชวนออมหลังเกษียณ”	60,000 13,000 74,000 - 23,000 - -	เม.ย. - มิ.ย. 69
	KR 3: ดัชนีความสุขในการทำงาน KR 10: ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	1.สำรวจความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสอ. พร้อมสรุป ข้อมูล และชี้แจงผู้บริหารสถาบัน 2.สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need Survey) สำหรับจัดใน ปีงบประมาณ 2570 3.จัดโครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณ 4.ร่วมจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ 5.จัดโครงการมุทิตาจิต 6.ปรับปรุงระบบการยืนยันข้อมูลการจัดทำประกันกลุ่ม 7.วิเคราะห์การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน และ การทำ IDP	- - 23,000 2,350,000 3,560,000 - -	ก.ค. - ก.ย. 69
งบประมาณรวม (โดยประมาณ: บาท)			10,568,268.20	



The End

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง