HR KMITL
Strategy 2025

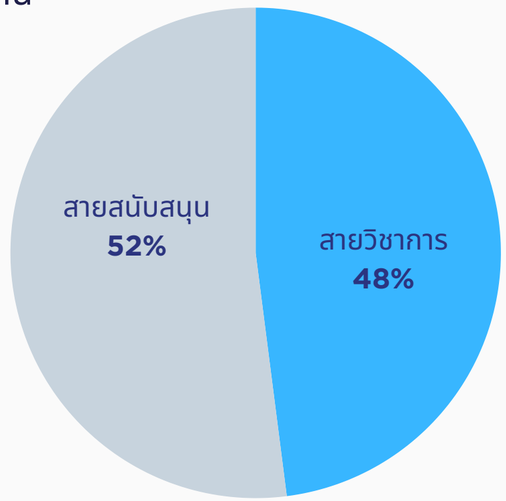
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

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 09 10 2568)
สายวิชาการ > **1,205 คน**
สายสนับสนุน > **1,319 คน**
รวม = 2,524 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 ผสานประโยชน์จาก
ความหลากหลาย

ปรัชญา
(Philosophy)
การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศ

ปณิธาน
(Resolution)
มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ

วิสัยทัศน์
(Vision)
The World Master of Innovation

พันธกิจ
(Mission)
ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

โครงสร้างการบริหาร HR KMITL



ผศ.ดร.เชาวลิต หามนตรี
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร

Human Resource Management (HRM)



ผศ.ดร.ปรเมศร์ อัศวเรืองพิภพ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์



นางสาวพันธุ์ทิพย์ มาเฟือง
รองผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล



นางปัทมา สังไวย
ผู้อำนวยการ
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

Human Resource Development (HRD)



ผศ.ดร.จตุพร เลิศศิรรังสรรค์
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



นางธิดารัตน์ ศุภเดชานนท์
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 รายหน่วยงานย่อย 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 2568 - 2569



นโยบายการบริหารงานของสถาบัน สู่ตัวชี้วัดการบริหารงาน HR ปีงบประมาณ2568

5 Global Index for Sustainablelity University

Global Citizen

นโยบายที่ 1 สร้างนักศึกษาที่มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน

Global Innovation

นโยบายที่ 2 จากการเรียนรู้ สู่นวัตกรรมเพื่อประเทศแข่งขันเวทีโลก

Global Learning

นโยบายที่ 3 วิทยาเขตชุมพรฯ ด่านช้าง ดินแดนแห่งการเรียนรู้

Global Infrastructure

นโยบายที่ 4 เพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา

Global Management

นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล

Level 9 : 2033
Digital Organization การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกด้านของกิจกรรมในมหาวิทยาลัยและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Level 7-8: 2029 - 2032
Data Driven รวบรวมข้อมูลให้อยู่ในฐานข้อมูลเดียวกัน

Level 5-6: 2025 - 2028
All Connect Digital Campus บุคลากรทุกฝ่ายมีการเข้าถึงระบบการจัดการที่เป็นอัตโนมัติ

Level 3-4: 2023 - 2024
Digital Transformation

Level 1-2: 2021 - 2022
Digital Infrastructure มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบางส่วน

HR KR 3:
ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร

HR KR 4:
ดัชนีความสุขในการทำงาน

HR KR 65:
บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

HR KR 70:
ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง

HR KR 71:
บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

HR KR 72:
บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

KMITL สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

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
-เชื่อมโยงผลการประเมินกับการพัฒนาและแรงจูงใจ
-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

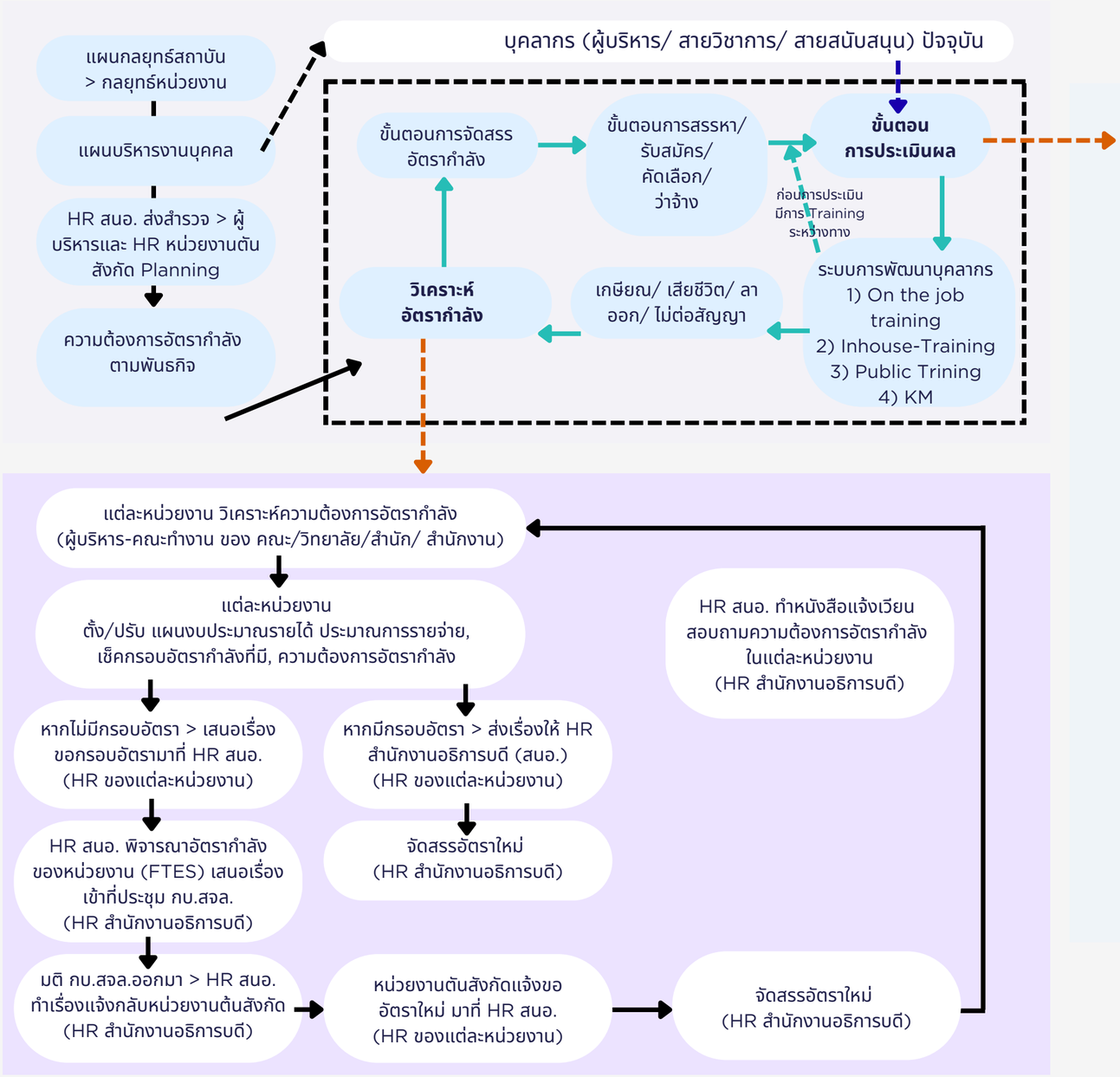
9. Managing People Unites and People Manager Capability
มีการมอบหมายให้หัวหน้าส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น บริหารจัดการบุคลากรในแต่ละส่วนงาน โดยมีหลักสูตรสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานและคน รวมถึงการส่งไปอบรมภายนอก

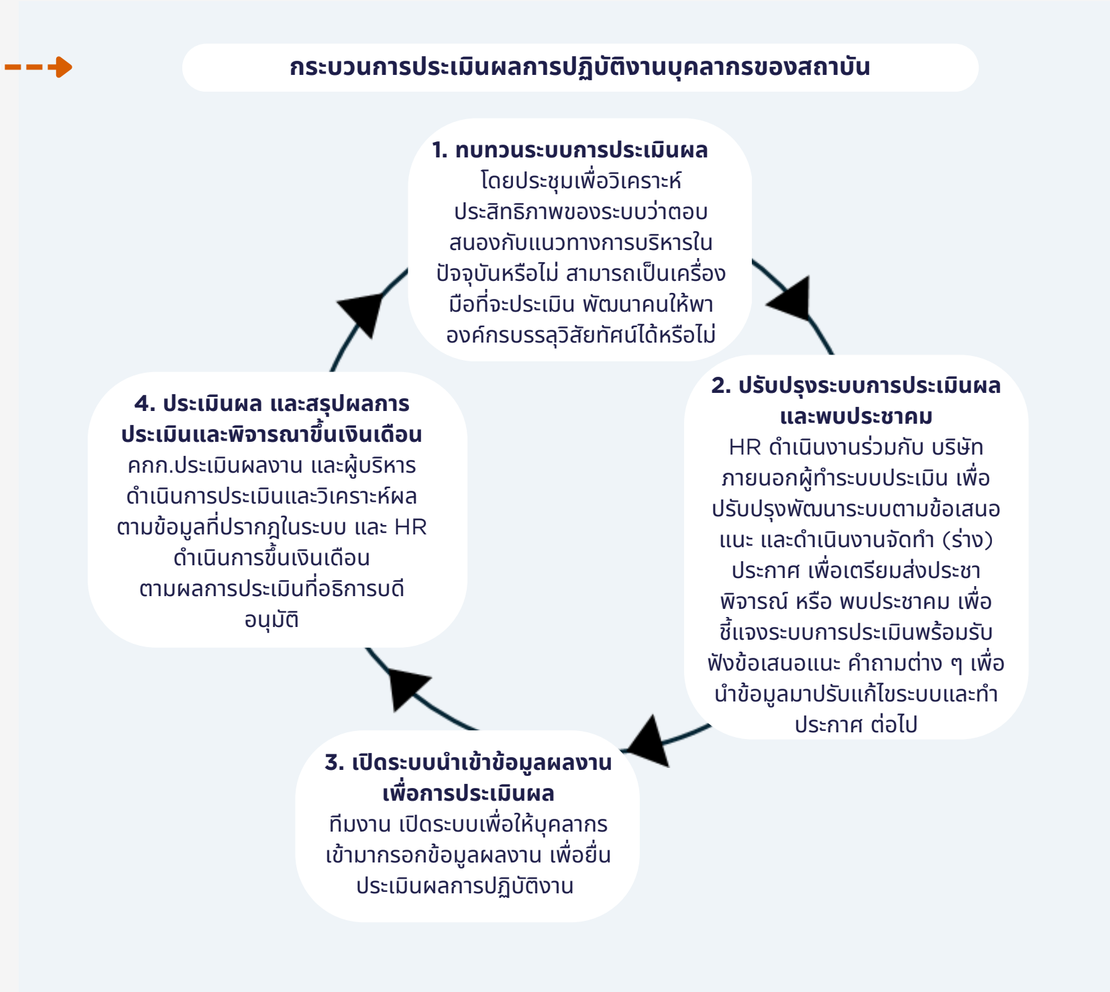
10. Globalizing People System
Structure & Process / Workforce / Assignment / Development / compensation / career growth

11. People Engagement & Experience

HR KMITL FIGHT

Workforce Planning & Sourcing





People Development

1. OJT & หลักสูตรการอบรมในแต่ละปีงบประมาณ (Inhouse Training 2025)

สายบริหาร
1. The Fundamental of Conflict Management for Leaders (การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ)
2. การวางแผนกลยุทธ์ด้วย Foresight เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต
3. เทคนิคการบริหารเวลาและการจัดความสำคัญของงาน
4. ทักษะที่จำเป็นสำหรับ Productive Supervisor

สายวิชาการ
1. หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. พัฒนาทักษะการสอนตามสมรรถนะของ กมอ. และ Thailand - PSF
3. จริยธรรมจรรยาบรรณในอาจารย์ Ethics for Lecturer
4.พัฒนาการทำงาน การเรียน การสอน และวิจัย ด้วย AI
5. แนวทางการเขียน จัดพิมพ์ เผยแพร่ตำราและหนังสือวิชาการ
6. Creative to Innovation ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

สายสนับสนุนวิชาการ
1. การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (First Aid & CPR)
2. Power BI for Data Analytics
3. เทคนิคการจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุม
4. High Impact Communication & Relationship (การสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงาน)
5. เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
6. เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome
7. Unlocking Potential: สร้าง Growth Mindset สู่การให้บริการที่เป็นเลิศ
8. ก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ
9. แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
10. คิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาคบรรยาย
11. คิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาค Workshop
12. Problem Analysis and Decision Making Techniques
13. Microsoft Excel Advanced
14. พูดฝรั่งได้ดั่งเสก Workshop
15. จากไอเดียสู่โครงการ: หลักการเขียนโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมาย
16. เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome (วิทยาเขตชุมพรฯ)
17. เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (วิทยาเขตชุมพรฯ)

2. หลักสูตรการอบรมภายนอก (ตามการพิจาณาของหน่วยงานต้นสังกัด- Public Training)

People Development

3. การเรียนรู้ผ่าน GoEdu

หลักสูตรการอบรมภายในที่มีการบันทึกวิดีโอให้ดูย้อนหลัง

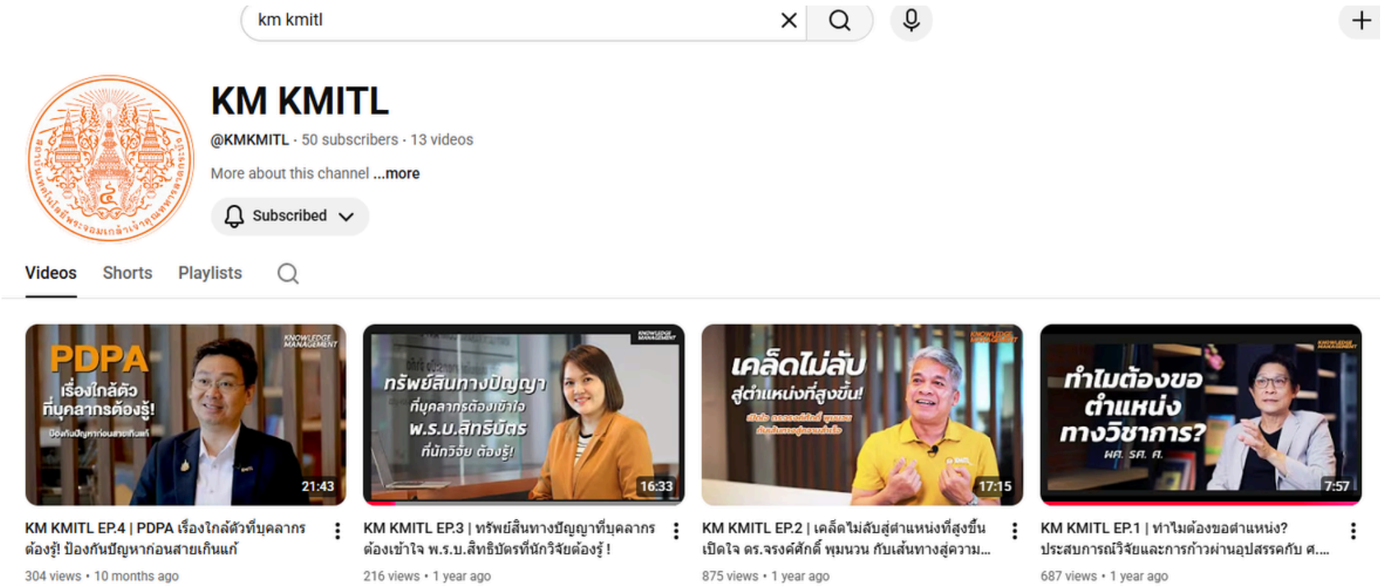
> สายบริหาร
> สายวิชาการ
> สายสนับสนุน

KM KMITL

> สายวิชาการ
> สายสนับสนุน

HTTPS://GOEDU.KMITL.AC.TH/LOGIN/INDEX.PHP

4. KM KMITL Youtube Channel



KM KMITL Plan

วัตถุประสงค์การทำ KM
เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคล เอกสาร อื่น ๆ มาจัดระบบและถ่ายทอด ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลจากการทำ Training Need Survey 2025

ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์
1. สภาพปัจจุบัน (สิ่งที่ดี/ ปัญหาที่พบ)
2. ทักษะปัจจุบันของบุคลากร

Gap ทักษะ สมรรถนะที่ต้องเพิ่ม

3. ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนา
4. ทักษะที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรในทีมพัฒนา
5. Competency
6. Core Value

Growth of Need
7. Vision: The World Master of Innovation
8. Mission: การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สรุปผล แนวทางการทำ KM

2 กลุ่มเป้าหมาย

1. สายวิชาการ
2. สายสนับสนุน

รูปแบบ

เรียนรู้และพัฒนาผ่าน KM KMITL
โดย 1 ปีงบประมาณ HRD จะออกผลงานทั้งหมดจำนวน **4 คลิป/4 Infographic** ซึ่งแชร์ผ่าน **Web HR/ GoEdu Kmitl/ Youtube KM KMITL**

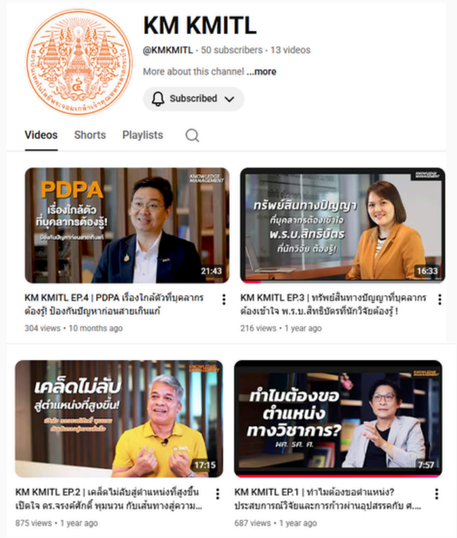
สายวิชาการ
2 video clip
2 infographic

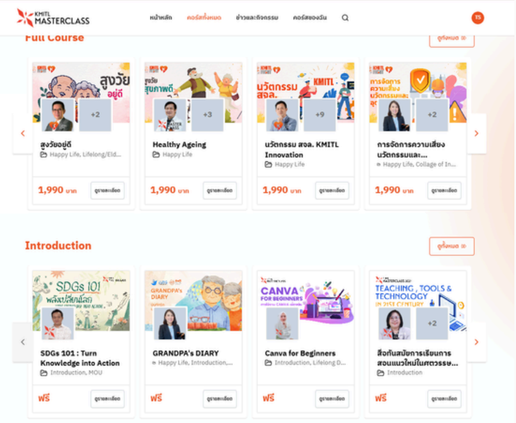
+

สายสนับสนุนวิชาการ
2 video clip
2 infographic

นอกจากนี้ ยังสามารถเรียนรู้ผ่านระบบ Klix Masterclass ของ KLLC ได้ด้วย

KM KMITL Youtube Channel





People Development

5. ทุนการศึกษาจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

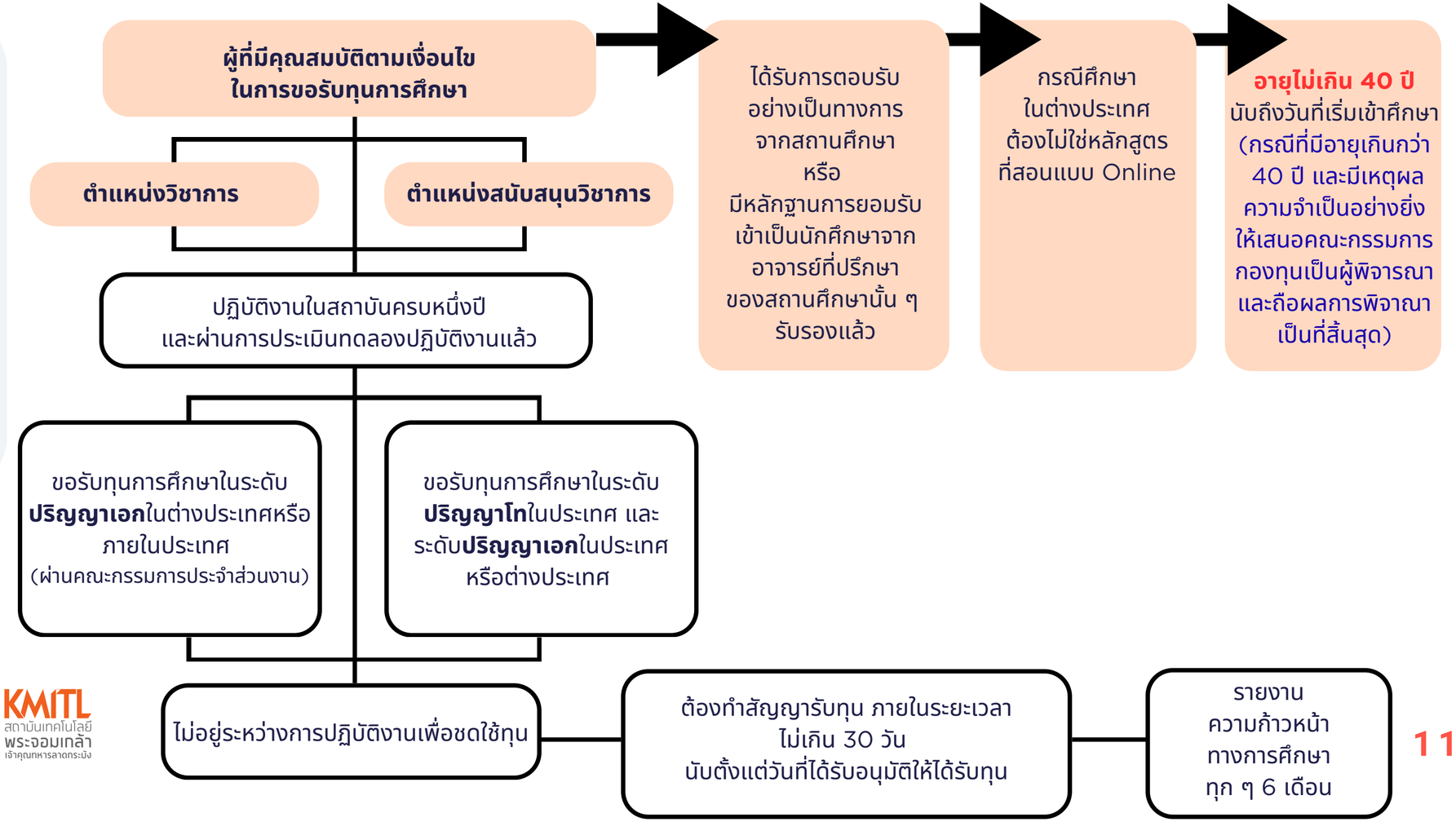
ระเบียบ ประกาศฯ ที่เกี่ยวข้อง

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

KMITL สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Q1

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์งบเงินรายได้บุคลากรทุกส่วนงาน
- ประชุมหารือ ชี้แจงบุคลากร HR เรื่อง Job Rotation พร้อมดำเนินการในบางงาน
- พบประชาคมผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรรายหน่วยงานย่อย เพื่อหารือเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ให้ดีขึ้น ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
- จัดหลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- จัดหลักสูตร การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (First Aid & CPR)
- จัดหลักสูตร Power BI for Data Analytics
- จัดหลักสูตร High Impact Communication & Relationship
- จัดหลักสูตร เทคนิคการจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุม
- กิจกรรมจัดงานเลี้ยงขอบคุณบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2569
- กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์บุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569

Q2

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์อัตรากำลัง
- ปรับและจัดทำข้อบังคับ ประกาศฯ ต่าง ๆ ใหม่ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
- พัฒนาระบบแจ้งเตือนประเมินผลการปฏิบัติงานและการขยายระยะเวลาศึกษาต่อของพนักงานสถาบัน
- จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- จัดหลักสูตร เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- จัดหลักสูตร เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome
- จัดหลักสูตร คิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาคบรรยาย
- จัดหลักสูตร คิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาค
- จัดเสวนาเติมพลังใจให้ชีวิตมีสุข
- จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026
- จัดหลักสูตร ก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ
- จัดโครงการ Coding and AI for All
- กิจกรรม
- KMITL BMI Challenge 2025 ภารกิจพิชิตสุขภาพดี เปลี่ยนตัวเองใน 6 เดือน

Q3

- ปรับปรุงระบบ HRIS
- วิเคราะห์หลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของสายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
- ปรับและจัดทำข้อบังคับ ประกาศฯ ต่าง ๆ ใหม่ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
- พัฒนาระบบแจ้งเตือนประเมินผลการปฏิบัติงานและการขยายระยะเวลาศึกษาต่อของพนักงานสถาบัน
- จัดหลักสูตร พัฒนาทักษะการสอนตามสมรรถนะของ กมอ. และ Thailand - PSF
- จัดหลักสูตร พัฒนาการทำงาน การเรียนการสอน และวิจัย ด้วย AI
- จัดหลักสูตร เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome (วิทยาเขตชุมพรฯ)
- จัดหลักสูตร เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (วิทยาเขตชุมพรฯ)
- จัดหลักสูตร แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
- จัดหลักสูตร จริยธรรมจรรยาบรรณในอาจารย์ Ethics for Lecturer
- จัดหลักสูตร Unlocking Potential: สร้าง Growth Mindset สู่การให้บริการที่เป็นเลิศ
- โครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026
- กิจกรรม
- KMITL BMI Challenge 2025 ภารกิจพิชิตสุขภาพดี เปลี่ยนตัวเองใน 6 เดือน

Q4

- จัดหลักสูตร พูดฝรั่งได้ดั่งเสก Workshop
- จัดหลักสูตร การวางแผนกลยุทธ์ด้วย Foresight เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต
- โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- จัดหลักสูตร เทคนิคการบริหารเวลาและการจัดความสำคัญของงาน
- จัดหลักสูตร The Fundamental of Conflict Management for Leaders
- จัดหลักสูตร Problem Analysis and Solving Techniques
- จัดหลักสูตร นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่น 1
- จัดหลักสูตร แนวทางการเขียน จัดพิมพ์ เผยแพร่ตำราและหนังสือวิชาการ
- จัดหลักสูตร จากไอเดียสู่โครงการ: หลักการเขียนโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- จัดหลักสูตร Microsoft Excel Advanced
- จัดหลักสูตร Creative to Innovation ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร
- จัดหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นสำหรับ Productive Supervisor
- จัดหลักสูตร นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่น 2
- จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026
- กิจกรรม
- KMITL BMI Challenge 2025 ภารกิจพิชิตสุขภาพดี เปลี่ยนตัวเองใน 6 เดือน
- จัดทำ Training Need Survey
- สรุปและวิเคราะห์แผนพัฒนาในปีงบถัดไป
- ทำ Engagement Survey
- ประชุมส่วนงานเพื่อสรุปการดำเนินงานของ HR KMITL
- จัดทำแผนกลยุทธ์ปี 2569

การดำเนินการ

นโยบายบริหาร/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
Global Management **นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกันด้วยธรรมาภิบาล** Level 5-6: 2025 - 2028 All Connect Digital Campus บุคลากรทุกฝ่ายมีการเข้าถึงระบบการจัดการที่เป็นอัตโนมัติ	**KR 3:** ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร **KR 4:** ดัชนีความสุขในการทำงาน **KR 65:** บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น **HR KR 70:** ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง **KR 71:** บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ **HR KR 72:** บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ	• ปรับปรุงระบบ HRIS • วิเคราะห์งบเงินรายได้บุคลากรทุกส่วนงาน • ประชุมหารือ ชี้แจงบุคลากร HR เรื่อง Job Rotation พร้อมดำเนินการในบางงาน • พบประชาคมผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรรายหน่วยงานย่อย เพื่อหารือเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ให้ดีขึ้น ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ • จัดหลักสูตรหลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ • จัดหลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (First Aid & CPR) • จัดหลักสูตรPower BI for Data Analytics • จัดหลักสูตร High Impact Communication & Relationship	ต.ค. - ธ.ค. 67
		• ปรับปรุงระบบ HRIS • วิเคราะห์อัตรากำลัง • ปรับและจัดทำข้อบังคับ ประกาศฯ ต่าง ๆ ใหม่เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น • พัฒนาระบบแจ้งเตือนประเมินผลการปฏิบัติงานและการขยายระยะเวลาศึกษาต่อของพนักงานสถาบัน • จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ • จัดหลักสูตรเทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน • จัดหลักสูตร เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome • จัดหลักสูตรคิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาคบรรยาย • จัดหลักสูตรคิดและทำอย่าง KAIZEN เพื่อปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศ ภาค • จัดเสวนาเติมพลังใจให้ชีวิตมีสุข • จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026 • จัดหลักสูตรก้าวสู่ความสำเร็จด้วยงานวิจัย: แนวทางการทำ R2R เพื่อพัฒนางานประจำ • จัดโครงการ Coding and AI for All	ม.ค. - มี.ค. 68

การดำเนินการ

นโยบายบริหาร/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
Global Management **นโยบายที่ 5 คนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล** Level 5-6: 2025 - 2028 All Connect Digital Campus บุคลากรทุกฝ่ายมีการเข้าถึงระบบการจัดการที่เป็นอัตโนมัติ	**KR 3:** ความเข้าใจนโยบายของสถาบันและความรักองค์กร **KR 4:** ดัชนีความสุขในการทำงาน **KR 65:** บุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น **HR KR 70:** ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ครบระยะเวลาการขอตำแหน่ง **KR 71:** บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ **HR KR 72:** บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษ	• ปรับปรุงระบบ HRIS • วิเคราะห์หลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของสายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ • ปรับและจัดทำข้อบังคับ ประกาศฯ ต่าง ๆ ใหม่เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้น • พัฒนาระบบแจ้งเตือนประเมินผลการปฏิบัติงานและการขยายระยะเวลาศึกษาต่อของพนักงานสถาบัน • จัดหลักสูตร พัฒนาทักษะการสอนตามสมรรถนะของ กมอ. และ Thailand - PSF • จัดหลักสูตร พัฒนาการทำงาน การเรียน การสอน และวิจัย ด้วย AI • จัดหลักสูตร เติมพลังใจ สร้างสมดุลชีวิต ลด Office Syndrome (วิทยาเขตชุมพรฯ) • จัดหลักสูตร เทคนิคการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (วิทยาเขตชุมพรฯ) • จัดหลักสูตร แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ • จัดหลักสูตร จริยธรรมจรรยาบรรณในอาจารย์ Ethics for Lecturer • จัดหลักสูตร Unlocking Potential: สร้าง Growth Mindset สู่การให้บริการที่เป็นเลิศ • โครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026	เม.ย. - มิ.ย. 68
		• จัดหลักสูตร พูดฝรั่งได้ดั่งเสก Workshop • จัดหลักสูตร การวางแผนกลยุทธ์ด้วย Foresight เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต • โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 • จัดหลักสูตร เทคนิคการบริหารเวลาและการจัดความสำคัญของงาน • จัดหลักสูตร The Fundamental of Conflict Management for Leaders • จัดหลักสูตร Problem Analysis and Solving Techniques • จัดหลักสูตร นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่น 1 • จัดหลักสูตร แนวทางการเขียน จัดพิมพ์ เผยแพร่ตำราและหนังสือวิชาการ • จัดหลักสูตร จากไอเดียสู่โครงการ: หลักการเขียนโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมาย • จัดหลักสูตร Microsoft Excel Advanced • จัดหลักสูตร Creative to Innovation ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร • จัดหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นสำหรับ Productive Supervisor • จัดหลักสูตร นโยบายการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่น 2 • จัดโครงการ KMITL KAIZEN AWARD 2026 • จัดทำ Training Need Survey • สรุปและวิเคราะห์แผนพัฒนาในปีงบถัดไป • ทำ Engagement Survey • ประชุมส่วนงานเพื่อสรุปการดำเนินงานของ HR KMITL • จัดทำแผนกลยุทธ์ปี 2569	ก.ค. - ก.ย. 68

The End

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง