



เรียน อธิการบดี

ด้วยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2565 ได้สิ้นสุดลงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ที่มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) หรือแผนพลิกโฉมของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บัดนี้ การดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนดังกล่าวสำเร็จลุล่วงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารฯ จึงขอเสนอ

- 1) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- 2) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นควรนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

(นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล)

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ทราบ/นำเข้าที่ประชุม ก.บ.ม. ตามเสนอ

गणेश जी, ३०/०९/१९

(นางทัศนีย์ รัตนวงศ์แข)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิทย์ จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารอธิการบดี

รักษาการแทนอธิการบดี

31 mar. 65

[illegible]

นคราาประชุม ครังที่ 11/65
 จัอวันทึ 14 พ.ค. 65

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- | | |
|--------------------|--|
| นโยบายที่ 1 | การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน |
| มาตรการ | <ol style="list-style-type: none">1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ของมหาวิทยาลัย2. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง |
| นโยบายที่ 2 | การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงตามหลักธรรมาภิบาล |
| มาตรการ | <ol style="list-style-type: none">1. ดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่มีคุณภาพสูงมีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลได้2. คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้และสามารถถ่ายทอดหลักวิชาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้3. คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่องานบริการ4. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส |
| นโยบายที่ 3 | ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมดิจิทัล |
| มาตรการ | <ol style="list-style-type: none">1. จัดทำแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้ารายปีเพื่อให้ส่วนงานได้เตรียมบุคลากรเข้ารับการพัฒนายอย่างเหมาะสม2. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพให้บุคลากรใหม่ทุกสายงานรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัล3. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลง4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ5. เร่งรัดให้บุคลากรสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง6. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล |
| นโยบายที่ 4 | การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ |
| มาตรการ | <ol style="list-style-type: none">1. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง |

- นโยบายที่ 5 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
- มาตรการ 1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญงาน ให้สามารถนำความรู้
และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
2. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยี
ดิจิทัล
3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
4. พัฒนาระบบการสะสมองค์ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
-
- นโยบายที่ 6 การพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ
รองรับการเปลี่ยนแปลง
- มาตรการ 1. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถ
เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมี
ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นปัจจุบัน
-
- นโยบายที่ 7 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขรองรับ
สังคมดิจิทัล
- มาตรการ 1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล
2. ยกระดับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานสากล
