



กมม. 8/64
วันที่ 11 ต.ค. 64

บันทึกข้อความ

ระเบียบวาระที่ 5.1.....

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ โทร.1190

ที่ กจ 2460/2564

วันที่ 30 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุมัติขยายช่วงเวลาสิ้นสุดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564
ออกไปเป็นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เรียน อธิการบดี

ตามที่ กองแผนงาน ได้ขยายช่วงเวลาสิ้นสุดแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 ของมหาวิทยาลัย ออกไปเป็นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยใช้กรอบแผนยุทธศาสตร์ มจพ. ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการในช่วงปี พ.ศ. 2565 นั้น และเพื่อให้การดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 จึงขออนุมัติ ดังนี้

1. ขออนุมัติขยายช่วงเวลาสิ้นสุดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ออกไปเป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 ของมหาวิทยาลัย
2. ขออนุมัติแผนงานโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 ของมหาวิทยาลัย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. พิจารณา

(นายประคอง ไชยกิจ)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

นำเข้าพิจารณาในที่ประชุม ก.บ.ม.

มคอ. ก.บ. ม. 00000000000000000000

ในคราวประชุม ครั้งที่ 8/64

เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 64

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัญญู จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

30 ก.ย. 64



บันทึกข้อความ

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มจพ.
เลขที่รับ..... 5608
วันที่..... - 5 พ.ย. 2561
เวลาที่ได้รับ..... 14.30 น.

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี โทร. ๒๒๕๔

ที่..... วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ด้วยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประเด็นการตรวจตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี นั้น จึงได้จัดทำร่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ขึ้น โดยพิจารณาจากนโยบายการบริหารงานของอธิการบดี การทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ ระยะกลางแผน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ของมหาวิทยาลัย และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางรัชฎาธิ์โสภณ)

ที่ปรึกษาสำนักงานอธิการบดี

ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการทั่วไป

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

คณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๓๐๐ ๗๖๕๕

5 พ.ย. 61

5 พ.ย. 61

นางสาวกนก. นิลนพ นอ. แดง

๐๔/๑๑/๕๑

รศ. พงศธร ธีระ
ดำรงตำแหน่ง
29 ต.ค. 61

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



นโยบายที่ 1

การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
มหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัล

มาตรการ

1. กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
2. มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่กำหนด
3. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายที่ 2

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ที่มีคุณภาพเหมาะสม
กับตำแหน่งทุกระดับด้วยหลักธรรมาภิบาล

มาตรการ

1. ดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์
มีคุณธรรมจริยธรรม และมีสมรรถนะทางการบริหารที่สามารถบริหาร
จัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลได้
2. คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดี
ต่อการถ่ายทอดหลักวิชาการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงสามารถ
สร้างสรรค์ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้

นโยบายที่ 2

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ที่มีคุณภาพเหมาะสม
กับตำแหน่งทุกระดับด้วยหลักธรรมาภิบาล

มาตรการ (ต่อ)

3. คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานบริการและสามารถ
นำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ
ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. พัฒนาระบบการสรรหาและการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพและ
โปร่งใสตรวจสอบได้

นโยบายที่ 3

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีทัศนคติ
ที่ดีต่องานและองค์กร

มาตรการ

1. กำหนดแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้ารายปี เพื่อให้
ส่วนงานได้วางแผนการเตรียมบุคลากรเข้ารับการพัฒนา
2. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพให้บุคลากรใหม่ทุกสายงาน
3. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ขององค์กรในการสืบทอดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

นโยบายที่ 3

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีทัศนคติ
ที่ดีต่องานและองค์กร

มาตรการ (ต่อ)

4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้
ความชำนาญงานเฉพาะทางในหน้าที่ทั้งภายในและภายนอก
มหาวิทยาลัย
5. ส่งเสริมและเร่งรัดให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางเทคโนโลยี
สารสนเทศ

นโยบายที่ 4

การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส

มาตรการ

1. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

นโยบายที่ 5

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรการ

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญงาน ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
2. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการระดมองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย



นโยบายที่ 6



พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นปัจจุบัน



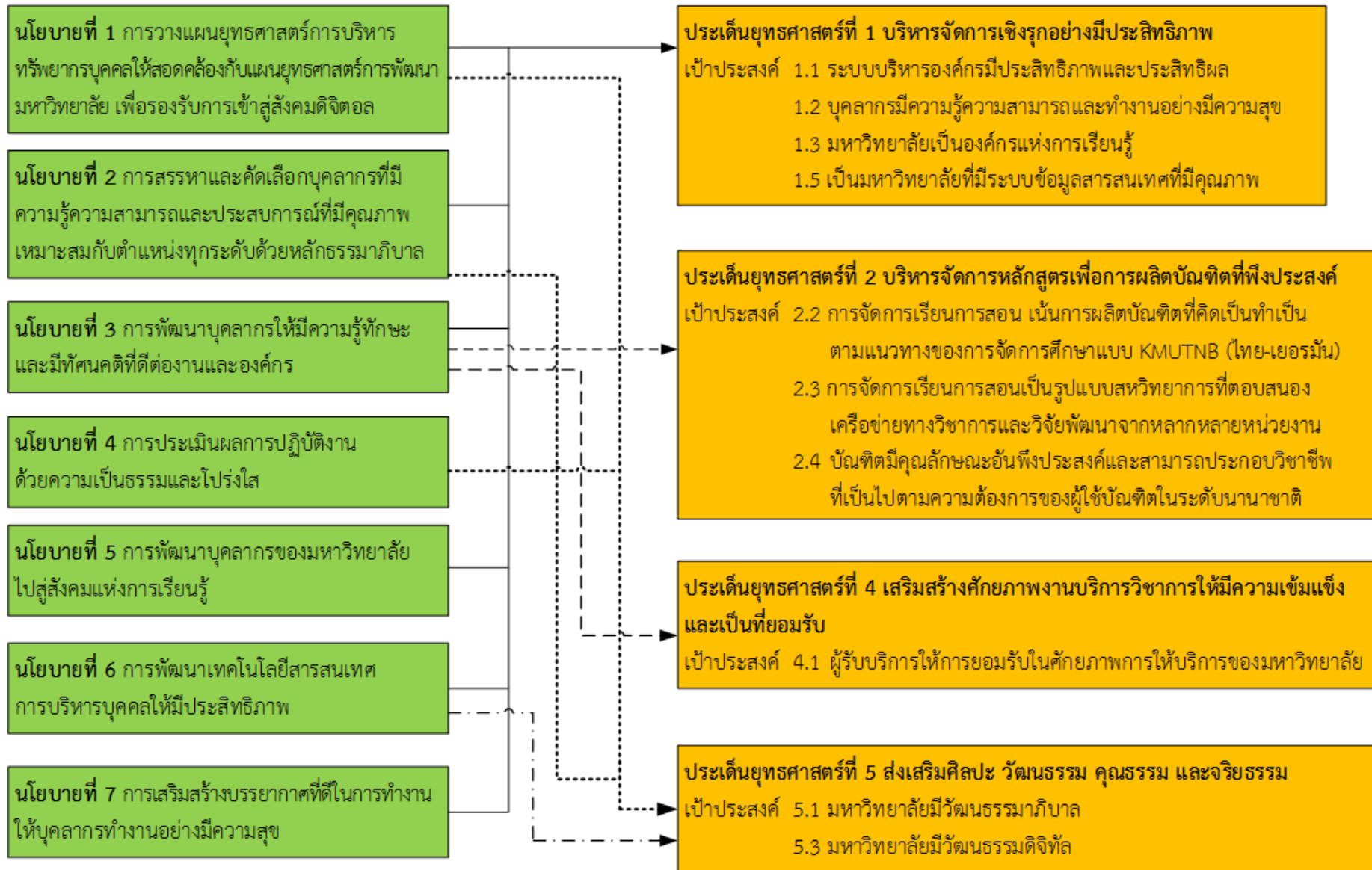
นโยบายที่ 7

การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

มาตรการ

1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความ
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน



ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 1 การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒน
มหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
1.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
เป้าประสงค์ 5.3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมดิจิทัล



ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีคุณภาพ
เหมาะสมกับตำแหน่งทุกระดับด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
เป้าประสงค์ 5.1 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมมาภิบาล



ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ
และมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์
เป้าประสงค์ 2.2 การจัดการเรียนการสอน เน้นการผลิตบัณฑิตที่คิดเป็นทำเป็น
ตามแนวทางของการจัดการศึกษาแบบ KMUTNB (ไทย-เยอรมัน)
2.3 การจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนอง
เครือข่ายทางวิชาการและวิจัยพัฒนาจากหลากหลายหน่วยงาน
2.4 บัณฑิตมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถประกอบวิชาชีพ
ที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพงานบริการวิชาการให้มีความเข้มแข็ง
และเป็นที่ยอมรับ
เป้าประสงค์ 4.1 ผู้รับบริการให้การยอมรับในศักยภาพการให้บริการของมหาวิทยาลัย

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
เป้าประสงค์ 5.1 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมมาภิบาล

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.3 มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 6 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
การบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
1.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
เป้าประสงค์ 5.3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมดีจิทัล

ความเชื่อมโยงของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ แผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน

นโยบายที่ 7 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 1.1 ระบบบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุข

