



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ โทร.1190

ที่ กจ 5239/2567 วันที่ 4 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน

เรียน อธิการบดี

ตามที่ กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และแผนยุทธศาสตร์ มจพ. ระยะ 20 ปี ซึ่งประกอบด้วยแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด นั้น

ในการนี้ กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้การดำเนินงานตามแผนดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน เป็นที่เรียบร้อย จึงขอรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวตามเอกสารรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล)

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ทศนัช รัตนวงศ์แห

(นางทัศนีย์ รัตนวงศ์แห)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทราบ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ เชียงฉิน)

อธิการบดี

๐๔/๑๑/๖๗

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัวathy จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

4 พค. 67



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบ 12 เดือน

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์  
สำนักงานอธิการบดี  
พฤศจิกายน 2567

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และแผนพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งประกอบด้วยผลการรายงานผลการดำเนินงานแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วยแผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ ซึ่งผู้รับผิดชอบหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์  
สำนักงานอธิการบดี  
ตุลาคม 2567

## สารบัญ

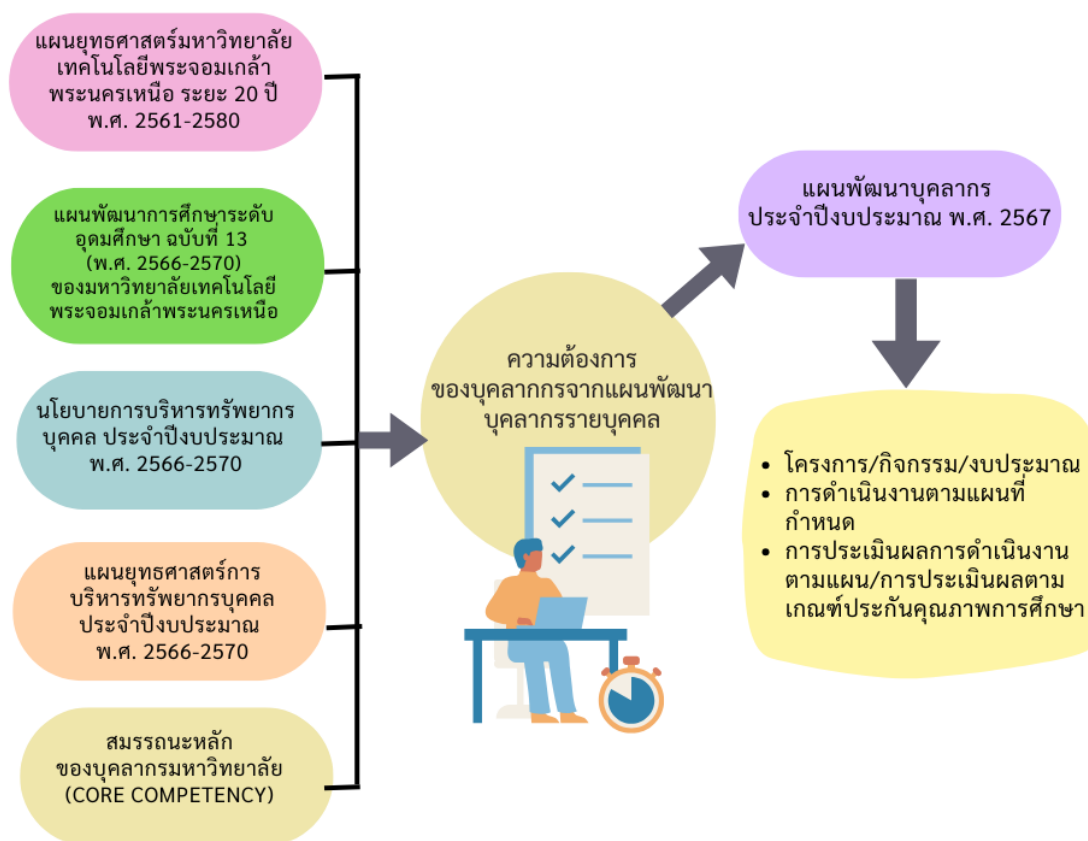
|  |    |
|--|----|
| คำนำ.....  | 2  |
| บทที่ 1 บทนำ.....  | 4  |
| 1.1 หลักการและเหตุผล.....  | 4  |
| 1.2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....                           | 5  |
| 1.3 ระบบและกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล... | 7  |
| 1.4 ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล.....   | 10 |
| บทที่ 2.....   | 14 |
| ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.....       | 14 |
| บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....   | 25 |
| ภาคผนวก.....   | 26 |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง สามารถสร้างสรรค์ประดิษฐ์กรรมสู่นวัตกรรมในทุกภารกิจได้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นกำลังสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า ดังนั้น จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้า และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป โดยมีกรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1-1 กรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## 1.2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ 2566-2570 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 ระยะกลางแผน (พ.ศ. 2562-2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยที่มีการทบทวน เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

1. ให้ผู้เข้าร่วมโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนงาน ตอบข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. นำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยที่มีการทบทวน เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี

(พ.ศ. 2561 – 2580) และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มาใช้เป็นกรอบแนวทางการกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

3. จัด (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
4. นำร่างแผนฯ ดังกล่าวมาประชาพิจารณ์โดยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยแจ้งเวียนแผนดังกล่าวไปยังส่วนงานต่าง ๆ
6. กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
7. สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

## ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 1-2 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1.3 ระบบและกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีกลไกในการติดตามผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1.3.1 ระบบในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยมีระบบในการกำกับติดตามการดำเนินการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(1) คณะกรรมการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการจะมีหน้าที่ในการพิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เสนอแนะนโยบาย และทิศทางเพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย กำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลัง พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก สอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงาน เสนอแนะแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย ดำเนินงานตามนโยบาย ทิศทาง ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของพนักงาน รวมทั้งมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

#### (2) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ทุกส่วนงานนำไปปฏิบัติ โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล 7 ข้อ และมาตรการ 24 ข้อดังนี้

- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>นโยบายที่ 1</b> | <b>การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน</b>   |
| <b>มาตรการ</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ของมหาวิทยาลัย</li> <li>2. การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>  |
| <b>นโยบายที่ 2</b> | <b>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงตามหลักธรรมาภิบาล</b>  |
| <b>มาตรการ</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลได้</li> <li>2. คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายทอดหลักวิชาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้</li> <li>3. คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีศักยภาพสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีทัศนคติดีต่องานบริการ</li> </ol> |



4. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

**นโยบายที่ 3  
มาตรการ**

**ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมดิจิทัล**

1. จัดทำแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้ารายปี เพื่อให้ส่วนงานได้วางแผนการเตรียมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม
2. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพให้บุคลากรใหม่ทุกสายงานรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัล
3. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ
5. เร่งรัดให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

**นโยบายที่ 4  
มาตรการ**

**การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้**

1. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

**นโยบายที่ 5  
มาตรการ**

**การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้**

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญงาน ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
2. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
4. พัฒนาระบบการสะสมองค์ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**นโยบายที่ 6  
มาตรการ**

**การพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ**

1. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นปัจจุบัน

**นโยบายที่ 7  
มาตรการ**

**การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขรองรับสังคมดิจิทัล**

1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ยกระดับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานสากล

## (3) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย

## สมรรถนะหลัก

(Core Competency)  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1-3 สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### 1.3.2 กลไกในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีกลไกในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และภายหลังการดำเนินงานแต่ละปีงบประมาณจะมีการรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหารเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงาน อันประกอบไปด้วย

- 1) การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ของมหาวิทยาลัย
- 2) การรายงานผลการเปิดเผยข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามข้อ 6 ของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566
- 3) การรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 (เฉพาะข้อมูลโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ)
- 4) การรายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามระบบ CUPT QA

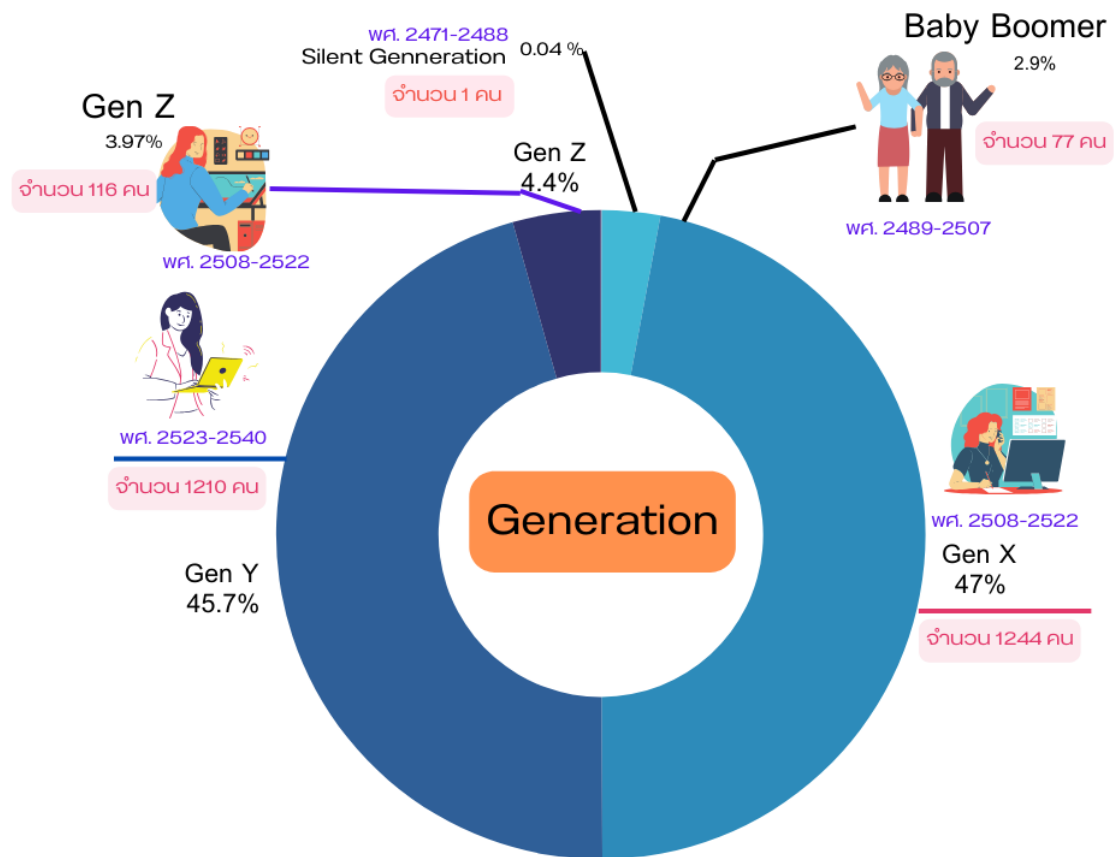
### 1.4 ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2567) มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,648 คน จำแนกออกเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานพิเศษ พนักงานจ้างเหมา ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ผู้บริหารที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก พนักงานพิเศษจ้างเหมา

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

| จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน |            |        |             |        |        |        |      |        |
|-------------------------------------|------------|--------|-------------|--------|--------|--------|------|--------|
| ส่วนงาน                             | สายวิชาการ |        | สายสนับสนุน |        | บริหาร |        | รวม  | ร้อยละ |
|                                     | จำนวน      | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ |      |        |
| ข้าราชการ                           | 78         | 6.40   | 41          | 2.92   | 0      | 0      | 119  | 4.49   |
| พนักงานมหาวิทยาลัย                  | 1074       | 88.11  | 909         | 64.70  | 0      | 0      | 1983 | 74.89  |
| ลูกจ้างประจำ                        | 0          | 0.00   | 16          | 1.14   | 0      | 0      | 16   | 0.60   |
| พนักงานพิเศษ                        | 26         | 2.13   | 401         | 28.54  | 0      | 0      | 427  | 16.13  |
| พนักงานจ้างเหมา                     | 0          | 0.00   | 24          | 1.71   | 0      | 0      | 24   | 0.91   |
| ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ        | 23         | 1.89   | 0           | 0.00   | 0      | 0      | 23   | 0.87   |
| ผู้บริหารที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก  | 0          | 0.00   | 0           | 0.00   | 13     | 54.17  | 13   | 0.49   |
| ที่ปรึกษา                           | 0          | 0.00   | 0           | 0.00   | 8      | 33.33  | 8    | 0.30   |
| พนักงานพิเศษจ้างเหมา                | 0          | 0.00   | 9           | 0.64   | 0      | 0      | 9    | 0.34   |
| จ้างภายหลังเกษียณอายุ               | 13         | 1.07   | 0           | 0.00   | 3      | 12.5   | 16   | 0.60   |
| พนักงานสวัสดิการ                    | 0          | 0.00   | 5           | 0.36   | 0      | 0      | 5    | 0.19   |
| ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ                  | 0          | 0.00   | 0           | 0.00   | 0      | 0      | 0    | 0.00   |
| พนักงานพิเศษชาวต่างประเทศ           | 1          | 0.08   | 0           | 0.00   | 0      | 0      | 1    | 0.04   |
| ครูชาวต่างประเทศ                    | 4          | 0.33   | 0           | 0.00   | 0      | 0      | 4    | 0.15   |
| ลูกจ้างรายวัน                       | 0          | 0.00   | 0           | 0.00   | 0      | 0      | 0    | 0.00   |
| รวม                                 | 1219       | 100    | 1405        | 100    | 24     | 100    | 2648 | 100    |

\* ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2567



ภาพประกอบที่ 1-4 จำนวนบุคลากรจำแนกตาม Generation

จากการวิเคราะห์บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร โดยเฉพาะความแตกต่างของช่วงอายุ (Generation Gap) โดยกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของมหาวิทยาลัย ได้แก่ กลุ่ม Generation X ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือ มีแนวคิดสร้างความสมดุลในเรื่องงานและครอบครัว เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง สร้างสรรค์ รองลงมาคือกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มคนยุคใหม่ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดช่องว่างแต่ละ Generation และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน รวมไปถึงการสรรหา คัดเลือกและการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมรองรับการเกษียณอายุของผู้บริหาร และบุคลากรกลุ่ม Baby boomers ต่อไป

## ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรจำแนกช่วงอายุ (Generations) และประเภทบุคลากร

| ลำดับ             | ประเภทบุคลากร                      | ช่วงอายุ (Generations) |              |              |                     |              | รวม         |
|-------------------|------------------------------------|------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|-------------|
|                   |                                    | Silent Generation      | Baby boomers | Generation X | Millennials (Gen-Y) | Generation Z |             |
|                   |                                    | (2471-2488)            | (2489-2507)  | (2508-2523)  | (2524-2539)         | (>=2540)     |             |
| 1                 | ข้าราชการ                          | 0                      | 4            | 115          | 0                   | 0            | 119         |
| 2                 | พนักงานมหาวิทยาลัย                 | 0                      | 10           | 969          | 967                 | 37           | 1983        |
| 3                 | ลูกจ้างประจำ                       | 0                      | 0            | 15           | 1                   | 0            | 16          |
| 4                 | พนักงานพิเศษ                       | 0                      | 0            | 128          | 220                 | 79           | 427         |
| 5                 | พนักงานจ้างเหมา                    | 0                      | 20           | 0            | 4                   | 0            | 24          |
| 6                 | ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ       | 0                      | 5            | 9            | 9                   | 0            | 23          |
| 7                 | ผู้บริหารที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก | 0                      | 13           | 0            | 0                   | 0            | 13          |
| 8                 | ที่ปรึกษา                          | 0                      | 8            | 0            | 0                   | 0            | 8           |
| 9                 | พนักงานพิเศษจ้างเหมา               | 0                      | 0            | 5            | 4                   | 0            | 9           |
| 10                | จ้างภายหลังเกษียณอายุ              | 0                      | 16           | 0            | 0                   | 0            | 16          |
| 11                | พนักงานสวัสดิการ                   | 0                      | 1            | 2            | 2                   | 0            | 5           |
| 12                | ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ                 | 1                      | 0            | 0            | 0                   | 0            | 1           |
| 13                | ครูชาวต่างประเทศ                   | 0                      | 0            | 1            | 3                   | 0            | 4           |
| <b>รวมทั้งหมด</b> |                                    | <b>1</b>               | <b>77</b>    | <b>1244</b>  | <b>1210</b>         | <b>116</b>   | <b>2648</b> |

\* ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2567

## บทที่ 2

### ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้งดำเนินงานภายใต้การเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถสรุปการดำเนินงาน ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)   | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ                     | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่ม<br>เป้าหมาย    | ผู้รับผิดชอบ                               | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|--|---|--|---|----------------------|--|--------------------|---|
| 1.ยกระดับการพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคลให้มี<br>คุณลักษณะตาม<br>สมรรถนะ | 1.1.1 ร้อยละของ<br>บุคลากรที่ได้รับการ<br>พัฒนาทักษะ<br>Re-skills/Up-<br>Skill/New-Skills<br>ตามสมรรถนะ<br>(Competency) | ร้อยละของจำนวน<br>ผู้เข้าร่วมโครงการ<br>(96) | 1) โครงการสนับสนุน<br>บุคลากรเข้าฝึกอบรม/สัมมนา<br>ทั้งภายในภายนอก<br>มหาวิทยาลัยในเรื่องที่<br>เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเอง<br>ปฏิบัติ | บุคลากร<br>ทุกสายงาน | - กองบริหารและ<br>จัดการทรัพยากร<br>มนุษย์ | บรรลุ              | ผลการดำเนินงานในรอบ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567<br>รอบ 12 เดือน พบว่าร้อยละ<br>ของบุคลากรที่ได้รับการ<br>พัฒนาทักษะตามสมรรถนะ<br>อยู่ที่ร้อยละ 96 จากจำนวน<br>บุคลากรทั้งสิ้น 2.559 คน<br>ได้รับการพัฒนาจำนวน<br>2.453 คน |



รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)                                      | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | กลุ่ม<br>เป้าหมาย    | ผู้รับผิดชอบ                               | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน  |
|---|---|--------------------------|--|----------------------|--|--------------------|---|
| 2. ส่งเสริมการจัดทำ<br>แผนพัฒนารายบุคคล<br>อย่างทั่วถึง | 1.1.2 จำนวน<br>โครงการที่ส่งเสริม<br>พัฒนาทักษะ<br>ตามสมรรถนะ | จำนวน 2 โครงการ          | 1) โครงการฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ<br>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคล | บุคลากร<br>ทุกสายงาน | - กองบริหาร<br>และจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ              | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล<br>วันที่ 18 – 19 มกราคม 2567<br>ระหว่างเวลา 08.30-16.30 น.<br>ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9<br>อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และ<br>เทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>บริหารงานบุคคล จำนวน 90 คน<br>เข้าร่วมโครงการจำนวน 83 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 92.22 และ<br>มีคะแนนความคุ้มค่าและความ<br>พึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.54)<br>ใช้งบประมาณในการดำเนินการ<br>จำนวนเงินทั้งสิ้น 71,578.00 บาท<br>(จาก 80,000.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่ม<br>เป้าหมาย                 | ผู้รับผิดชอบ                               | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน  |
|--------------------|-----------------|--------------------------|---|-----------------------------------|--|--------------------|---|
|                    |                 |                          | 2) โครงการจัดทำ<br>สมรรถนะเฉพาะ<br>ตำแหน่ง (Functional<br>Competency) | บุคลากร<br>สายสนับสนุน<br>วิชาการ | - กองบริหาร<br>และจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ              | - ดำเนินการจัดโครงการจัดทำ<br>สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง<br>( Functional Competency)<br>วันที่ 19 มีนาคม 2567 ระหว่าง<br>เวลา 08.30-16.30 น.<br>ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9<br>อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์<br>และเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมายที่<br>เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากร<br>ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่<br>บริหารงานทั่วไป และตำแหน่ง<br>นักวิชาการศึกษา จำนวน<br>80 คน เข้าร่วมโครงการจำนวน<br>72 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และ<br>มีคะแนนความคุ้มค่าและความ<br>พึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก (4.44)<br>ใช้งบประมาณในการดำเนินการ<br>จำนวนเงินทั้งสิ้น 39,378.50<br>บาท (จาก 40,000.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม                                       | กลุ่ม<br>เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ                       | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน  |
|---|--|--------------------------|---|-------------------|------------------------------------|--------------------|---|
| 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย | 1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ | ระดับมาก                 | 1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพครู รุ่นที่ 15 | - สายวิชาการ      | - กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ              | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพครู รุ่นที่ 15 วันที่ 25 - 26 มิถุนายน 2567 ระหว่างเวลา 08.30 - 17.00 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการจำนวน 61 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 98.38 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับคะแนน 4.54 ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกท่านได้ผ่านการทดสอบภายหลังฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนเงินทั้งสิ้น 153,897.19 (จาก 155,000.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | กลุ่ม<br>เป้าหมาย    | ผู้รับผิดชอบ                       | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน   |
|---|---|--------------------------|--|----------------------|------------------------------------|--------------------|--|
| 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย | 1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามสมรรถนะ | ระดับมาก                 | 2) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้เกษียณอายุราชการ | - สายสนับสนุนวิชาการ | - กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ              | - ดำเนินการจัดโครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้เกษียณอายุราชการ วันที่ 14 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 08.30–12.00 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 58 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 82.86 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมากที่สุด (4.86) ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนเงินทั้งสิ้น 15,440.00 บาท (จาก 16,500.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | กลุ่ม<br>เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ                       | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน   |
|---|---|--------------------------|--|-------------------|------------------------------------|--------------------|--|
| 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย | 1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามสมรรถนะ | ระดับมาก                 | 3) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษา คิดเป็นทำเป็น | - สายวิชาการ      | - กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ              | - ดำเนินการจัดโครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษา คิดเป็น ทำเป็น วันที่ 28 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 52 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 86.66 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมาก (4.40) ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนเงินทั้งสิ้น 12,100.00 บาท (จาก 16,500.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)   | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม                                | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ                       | ผลการดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินงาน   |
|--|--|--------------------------|--|---------------|------------------------------------|----------------|--|
| 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย | 1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ | ระดับมาก                 | 4) โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day | - ทุกสายงาน   | - กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | บรรลุ          | - ดำเนินการจัดโครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day ครั้งที่ 11 ภายใต้ชื่องาน “65 ปี มจพ. พลิกโฉมพลิกความคิด สู่อายุยั่งยืน” วันที่ 31 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 08.00–17.00 น. ณ หอประชุมเบญจรัตน์ อากาศนรินทร์ราชินี โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมส่งผลงานองค์ความรู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 25 หน่วยงาน แบ่งเป็นผลงานองค์ความรู้บนเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Show & Share จำนวน 24 ผลงาน ผลงานองค์ความรู้ในรูปแบบ Poster จำนวน 25 ผลงาน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 287 คน จาก 250 คน คิดเป็นร้อยละ 114.8 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.69) ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนเงินทั้งสิ้น 132,290.00 บาท (จาก 147,000.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์<br>(Strategy) | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม                                      | กลุ่มเป้าหมาย                | ผู้รับผิดชอบ                       | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|-----------------------|--|--------------------------|--|------------------------------|------------------------------------|--------------------|---|
|                       | 1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน | ร้อยละ 50                | 1) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล | ผู้บริหารและบุคลากรทุกสายงาน | - กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | - บรรลุ            | - ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในวันที่ 15 ธันวาคม 2566 ระหว่างเวลา 08.30 –12.00 น. ณ หอประชุมเบญจรัตน์ อาคารนวมินทรราชินี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในรูปแบบออนไลน์ 183 คน และออนไลน์ จำนวน 113 คน รวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 296 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 197.33 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจในการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.51) ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนเงินทั้งสิ้น 9,955.00 บาท (จาก 15,000.00 บาท) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์<br>(Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย         | ผู้รับผิดชอบ             | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|--|---|--------------------------|---|-----------------------|--------------------------|--------------------|---|
| 4. สร้างโอกาสให้<br>บุคลากรได้แสดง<br>ความสามารถ<br>อย่างเต็มศักยภาพ | 1.1.5 ร้อยละของ<br>บุคลากรสาย<br>วิชาการที่ได้รับ<br>ตำแหน่งทาง<br>วิชาการสูงขึ้น | ร้อยละ 15                | โครงการส่งเสริมการทำผลงาน<br>ทางวิชาการของบุคลากร<br>สายวิชาการ | บุคลากรสาย<br>วิชาการ | - กองส่งเสริม<br>วิชาการ | - บรรลุ            | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกปฏิบัติการ<br>ทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร<br>สายวิชาการ ในหัวข้อการจัดเตรียมข้อมูล<br>ผลงานตาม กพอ. วันที่ 25 เม.ย. 2567<br>ณ ห้องประชุม Aachen Conference ชั้น 3<br>อาคารบัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์<br>นานาชาติสิรินธร ไทย-เยอรมัน และโครงการ<br>ฝึกปฏิบัติการทำผลงานทางวิชาการของ<br>บุคลากรสายวิชาการ เรื่อง เทคนิคการทำ<br>ตำรา/หนังสือ และการเขียน Book Chapter<br>และ การเขียนบทความงานวิจัย/วิชาการ<br>ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ วันที่ 30 เม.ย.<br>67 ณ ห้องประชุม Aachen Conference ชั้น<br>3 อาคารบัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์<br>นานาชาติสิรินธรไทย-เยอรมัน เพื่อเป็นการ<br>ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ดำเนินการ<br>จัดทำผลงาน โดยในรอบ 12 เดือน ที่ผ่านมา<br>พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่ง<br>ทางวิชาการสูงขึ้น ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>จำนวน 71 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 33<br>คน และศาสตราจารย์ 4 คน คิดเป็นร้อยละ<br>36.86 ของผู้มีคุณสมบัติครบ |



## รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)                                       | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย             | ผู้รับผิดชอบ         | ผลการดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|--|---|----------------------|---|---------------------------|----------------------|----------------|---|
| 4. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ | 1.1.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น | 16 คน                | โครงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | - กองส่งเสริมวิชาการ | - บรรลุ        | ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567 และ 28 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบในการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษเข้าร่วมโครงการ จำนวน 67 คน และในปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญงาน 1 คน ชำนาญการ 15 คนและ ชำนาญการพิเศษ 5 คน รวมจำนวน 21 คน |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม          | กลุ่มเป้าหมาย             | ผู้รับผิดชอบ               | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ   |
|---|--|--------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|--|
| 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ | 1.1.7 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | ร้อยละ 55                | โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ | บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | - ศูนย์ความร่วมมือนานาชาติ | - บรรลุ            | ดำเนินการจัดโครงการอบรมภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการ English for Better You 2024 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 16-17 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุม อาเคิน Aachen Conference Room [305] ชั้น 3 อาคาร TGGS ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 26 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการในอยู่ในระดับมากที่สุด (4.81) ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | กลุ่มเป้าหมาย             | ผู้รับผิดชอบ         | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ   |
|---|--|--------------------------|--|---------------------------|----------------------|--------------------|--|
| 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน | 1.1.8 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ | ร้อยละ 80                | 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและการสร้างแดชบอร์ด และรายงานด้วยโปรแกรม Power BI | บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | - กองส่งเสริมวิชาการ | บรรลุ              | ดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและการสร้างแดชบอร์ด และรายงานด้วยโปรแกรม Power BI ในวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 – 21 มิถุนายน 2567 ณ ห้อง 406-407 สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน ทั้งนี้โครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI จากการปฏิบัติจริง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.85) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

| กลยุทธ์ (Strategy) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย      | ผู้รับผิดชอบ         | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|--------------------|-----------------|--------------------------|---|--------------------|----------------------|--------------------|---|
|                    |                 |                          | 2) โครงการบรรยายพิเศษ เรื่อง การแจ้งปัญหาผ่านระบบ Traffy Fondue | - บุคลากรทุกสายงาน | - กองส่งเสริมวิชาการ | บรรลุ              | ดำเนินการจัดโครงการบรรยายพิเศษ เรื่อง การแจ้งปัญหาผ่านระบบ Traffy Fondue ในวันที่ 1 มีนาคม 2567 ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนงานมีความรู้ ความเข้าใจระบบ Traffy Fondue สามารถแจ้งปัญหาผ่านระบบ Traffy Fondue รวมถึงสามารถประชาสัมพันธ์ช่องทางในการแจ้งปัญหาให้นักศึกษาหรือผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.51) |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย        | ผู้รับผิดชอบ                           | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ   |
|---|---|--------------------------|---|----------------------|--|--------------------|--|
| 1. ส่งเสริมการ<br>ปลูกฝังค่านิยม<br>องค์กรKMUTNB :<br>4G ให้บุคลากรทุก<br>ระดับอย่างทั่วถึง<br>และต่อเนื่อง | 2.1.1 จำนวน<br>กระบวนการ<br>ปฏิบัติงานการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคลที่ได้รับการ<br>พัฒนา | จำนวน 2<br>กระบวนการ     | 1. การพัฒนาเว็บไซต์<br>กองบริหารและจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์<br>2. การพัฒนาเว็บไซต์<br>KM มหาวิทยาลัย<br>3. การพัฒนาระบบ<br>ติดตามการขอผลงาน<br>ทางวิชาการ | บุคลากร<br>ทุกสายงาน | - กองบริหารและจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ | - บรรลุ            | มีการพัฒนากระบวนการ<br>ปฏิบัติงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล โดยมี<br>การพัฒนาเว็บไซต์กอง<br>บริหารและจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ และ<br>เว็บไซต์ KM มหาวิทยาลัย<br>และมีการการพัฒนา<br>ระบบติดตามการขอ<br>ผลงานทางวิชาการ ใน<br>ระบบสารสนเทศบุคลากร<br>(HRIS) เพื่อเป็นเครื่องมือ<br>ในการดำเนินงานด้านการ<br>บริหารงานบุคคลที่<br>คล่องตัวต่อไป |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์ (Strategy)  | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย        | ผู้รับผิดชอบ                               | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ   |
|---|--|--------------------------|-----------------|----------------------|--|--------------------|--|
| 2.พัฒนา<br>กระบวนการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล โดย<br>ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล<br>เพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานให้มีความ<br>โปร่งใสและ<br>ตรวจสอบได้ | 2.1.2 จำนวน<br>ระเบียบ ข้อบังคับ<br>ประกาศด้านการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคลที่ได้รับการ<br>พัฒนา (จัดทำใหม่/<br>ปรับปรุง) | จำนวน 2 เรื่อง           | -               | บุคลากร<br>ทุกสายงาน | - กองบริหารและ<br>จัดการทรัพยากร<br>มนุษย์ | บรรลุ              | มีการดำเนินการปรับปรุงประกาศ<br>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่<br>ได้รับการพัฒนาดังนี้<br>1. ประกาศฯ เรื่อง การจ่าย<br>ค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุม<br>สำหรับการพิจารณาผลงานทาง<br>วิชาการของบุคลากรสาย<br>สนับสนุนวิชาการ เพื่อกำหนด<br>ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง<br>บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้<br>ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับ 2)<br>2. ประกาศมหาวิทยาลัย<br>เทคโนโลยีพระจอมเกล้า<br>พระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์<br>การจ่ายค่าเบี้ยประชุม<br>ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่าย<br>สำหรับการพิจารณาตำแหน่งทาง<br>วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์ (Strategy)   | ตัวชี้วัด (KPI)  | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | ผู้รับผิดชอบ                               | ผลการดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ   |
|--|--|--------------------------|--|--|----------------|--|
| 3. จัดทำ/ปรับปรุง/<br>พัฒนาระเบียบ<br>ข้อบังคับ ประกาศ<br>และคู่มือการ<br>ปฏิบัติงานด้านการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคลให้ครบถ้วน | 2.1.3 จำนวนคู่มือ/<br>ขั้นตอนการ<br>ปฏิบัติงานด้านการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคลเพิ่มขึ้น  | จำนวน 2 เรื่อง           | กิจกรรมส่งเสริมการจัดทำ<br>คู่มือ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน<br>ด้านการบริหารทรัพยากร<br>บุคคล                               | - กองบริหารและ<br>จัดการทรัพยากร<br>มนุษย์ | - บรรลุ        | ได้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน<br>ที่ให้บริการ จำนวน 4 งาน ดังนี้<br>1.งานขอรับบำเหน็จตกทอด<br>2.งานการขอกำหนดตำแหน่งให้<br>สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน<br>วิชาการ<br>3.งานให้บริการออกหนังสือรับรอง<br>การทำงานภาษาไทยและ<br>ภาษาอังกฤษ<br>4.งานยื่นขอทำบัตรประจำตัว<br>เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผ่านระบบ HRIS |
|  | 2.1.4 จำนวน<br>โครงการที่ส่งเสริม<br>ความรู้ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับระเบียบ<br>ข้อบังคับ ประกาศ<br>ที่เกี่ยวข้องกับการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคล | 4 โครงการ                | กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ<br>เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ<br>ข้อบังคับ ประกาศ<br>ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | - กองบริหารและ<br>จัดการทรัพยากร<br>มนุษย์ | - บรรลุ        | 1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่<br>มหาวิทยาลัยใหม่<br>2. กิจกรรมรายงานตัวพนักงาน<br>มหาวิทยาลัยใหม่<br>3.กิจกรรมให้ความรู้ด้านการ<br>ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ<br>สายวิชาการและสายสนับสนุน<br>วิชาการ<br>4. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้าน<br>การบริหารงานบุคคล   |

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

\*\*\*\*\*

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์ (Strategy)   | ตัวชี้วัด (KPI)   | ค่าเป้าหมาย/<br>หน่วยนับ | โครงการ/กิจกรรม  | ผู้รับผิดชอบ                     | ผลการ<br>ดำเนินงาน | ข้อมูลการดำเนินการ  |
|--|---|--------------------------|--|----------------------------------|--------------------|---|
|  | 2.1.5 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ 60                | โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่   | กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | - บรรลุ            | - ดำเนินการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2567 วันที่ 23-25 พฤศจิกายน 2566 ณ หอประชุมเบญจรัตน์ อาคารนวมินทรราชินี และสปริงฟิลด์ วิลเลจ กอล์ฟ แอนด์ สปา จังหวัดเพชรบุรี โดยมีบุคลากรที่เข้ารับการบรรจุใหม่ จำนวน 69 คน เข้าร่วมโครงการ และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมาก (4.40) บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นร้อยละ 100 |
| 4. ส่งเสริมการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง | 2.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล                                      | ระดับมาก                 | แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ | - บรรลุ            | - ในรอบปีที่ผ่านมาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก (4.31)  |



### บทที่ 3

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน จากการดำเนินงานดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

#### ปัญหาและอุปสรรค

- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องได้ เนื่องจากภาระกิจเร่งด่วน



- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ในวันจัดงาน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้เสียสิทธิ์ และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



- บางส่วนงานไม่มีการวางแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ครบตามแผนการที่กำหนด



#### ข้อเสนอแนะ

- ควรมีวิธีการหรือมาตรการให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการอย่างจริงจัง



- ควรมีการประเมิน ติดตาม ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านผู้บังคับบัญชา



- ส่วนงานต่าง ๆ ควรมีการติดตามการไปพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในสังกัด



ภาคผนวก

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบ 12 เดือน

(ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ)

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ  | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด                  | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ     | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)  | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม  |
|---|---|---------------------------------------|---|--------------------------------|---|---|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)                            |   |                                       |   |                                |   |   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ   |   |                                       |   |                                |   |   |
| เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล   |   |                                       |   |                                |   |   |
| กลยุทธ์<br>4.1.1 ส่งเสริมบุคลากร<br>ให้มีคุณธรรม จริยธรรม<br>จิตอาสา และจิตสำนึก<br>รักองค์กร                   | 1) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม<br>จริยธรรม และหลักธรรมา<br>ภิบาล<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมาย<br>ที่เข้าร่วมโครงการ<br>- ระดับคะแนนเฉลี่ย<br>ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม<br>โครงการ          | - ร้อยละ 80<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 3.75 | - ร้อยละ 197.33<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.51 | ✓                              | เงินรายได้<br><u>ตั้งไว้</u><br>15,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>9,955.00                   | - ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม<br>และหลักธรรมาภิบาล ในวันที่ 15 ธันวาคม 2566<br>ระหว่างเวลา 08.30 –12.00 น. ณ หอประชุมบุญจ<br>รัตน์ อาคารนวมินทรราชินี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ<br>ในรูปแบบออนไลน์ 183 คน และออนไลน์ จำนวน<br>113 คน รวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 296 คน<br>จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 150 คน คิดเป็น<br>ร้อยละ 197.33 และมีคะแนนความคุ้มค่าและ<br>ความพึงพอใจในการจัดโครงการอยู่ที่ระดับ<br>มากที่สุด (4.51) |
| กลยุทธ์ที่<br>4.1.2 ส่งเสริมให้<br>บุคลากรได้รับการพัฒนา<br>ตนเองตามมาตรฐาน<br>อาชีพและการเรียนรู้<br>ตลอดชีวิต | 2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร<br>การพัฒนาสมรรถนะการ<br>บริหาร<br>สำหรับผู้นำยุคใหม่<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ<br>ของผู้เข้าร่วมโครงการ | -ร้อยละ 80<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 3.75   | - ร้อยละ 97.22<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.79  | ✓                              | เงินรายได้<br>(ขอรับจัดสรร)<br><u>ตั้งไว้</u><br>80,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>79,959.00 | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร<br>การพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้นำ<br>ยุคใหม่ วันที่ 18- 19 มิถุนายน 2567 ระหว่างเวลา<br>08.30-16.30 น. ณ ห้อง 814 ชั้น 8 สำนักพัฒนา<br>เทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม อาคารอนกประสงค์<br>โดยมีหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย เข้าร่วมโครงการ<br>จำนวน 70 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 72 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 97.22 และมีคะแนนความคุ้มค่าและ<br>ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมากที่สุด<br>(4.79)            |

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ   | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด                | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ    | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)  | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม  |
|--|--|-------------------------------------|--|--------------------------------|---|---|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) |  |                                     |  |                                |   |   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ  |  |                                     |  |                                |   |   |
|  | 3) โครงการปฐมนิเทศบุคลากร<br>ใหม่ ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2567<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ<br>ของผู้เข้าร่วมโครงการ | -ร้อยละ 80<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 3.51 | - ร้อยละ 100.00<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 4.40 | ✓                              | เงินรายได้<br><u>ตั้งไว้</u><br>365,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>364,531.00                  | - ดำเนินการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วันที่ 23<br>พฤศจิกายน 2566 ณ หอประชุมเบญจรัตน์<br>อาคารนวมินทรราชินี และระหว่างวันที่ 24 – 25<br>พฤศจิกายน 2566 ณ สปริงฟีลด์ วิลเลจ กอล์ฟ<br>แอนด์ สปา จังหวัดเพชรบุรี โดยมีบุคลากรที่<br>เข้ารับการบรรจุใหม่ จำนวน 69 คน (ตั้งแต่วันที่<br>1 พฤษภาคม 2565 - 30 มิถุนายน 2566)<br>เข้าร่วมโครงการ ครบตามจำนวนที่กำหนด คิดเป็น<br>ร้อยละ 100 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความ<br>พึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมาก (4.40) |
|  | 4) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร<br>สมรรถนะวิชาชีพครู รุ่นที่ 15<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ                             | -ร้อยละ 80<br><br>-ร้อยละ 80        | -ร้อยละ 98.38<br><br>-ร้อยละ 100         | ✓                              | เงินรายได้<br>(ขอรับจัดสรร)<br><u>ตั้งไว้</u><br>155,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>153,897.19 | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะ<br>วิชาชีพครู รุ่นที่ 15 วันที่ 25 - 26 มิถุนายน 2567<br>ระหว่างเวลา 08.30 – 17.00 น. ณ ห้องประชุม<br>Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และ<br>เทคโนโลยี โดยมีบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วม<br>โครงการจำนวน 61 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน<br>62 คน คิดเป็นร้อยละ 98.38 และมีคะแนนความ<br>คุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่<br>ระดับคะแนน 4.54 ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกท่านได้<br>ผ่านการทดสอบภายหลังฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ<br>100      |

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ   | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด                | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ  | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)   | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม  |
|--|--|-------------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) |  |                                     |  |                                |  |   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ  |  |                                     |  |                                |  |   |
|  | 5) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้เกษียณอายุราชการ<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ<br>- คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ | -ร้อยละ 80<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 3.50 | -ร้อยละ 82.86<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 4.86 | ✓                              | เงินรายได้<br><u>ตั้งไว้</u><br>16,500.00<br><u>ใช้จริง</u><br>15,440.00 | - ดำเนินการจัดโครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้เกษียณอายุราชการ ในวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 58 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 82.86 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมากที่สุด (4.86) |
|  | 6) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ<br>- คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ     | -ร้อยละ 80<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 3.50 | -ร้อยละ 86.66<br><br>-คะแนนเฉลี่ย 4.40 | ✓                              | เงินรายได้<br><u>ตั้งไว้</u><br>16,500.00<br><u>ใช้จริง</u><br>12,100.00 | - ดำเนินการจัดโครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 52 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 86.66 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ระดับมาก (4.40)      |

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ   | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ                             | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)   | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม   |
|--|--|---|---|--------------------------------|--|--|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) |  |   |   |                                |  |  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ  |  |   |   |                                |  |  |
|  | 7) โครงการวันแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้ KM Sharing Day<br>ครั้งที่ 11<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- จำนวนบุคลากรเข้าร่วม<br>โครงการ<br>- คะแนนเฉลี่ยของความ<br>พึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- จำนวนองค์ความรู้ที่นำมา<br>ถ่ายทอดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | - จำนวน 250 คน<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.00<br><br>- จำนวน 20 เรื่อง | - จำนวน 287 คน<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.69<br><br>- จำนวน 49 เรื่อง |                                | เงินรายได้<br><u>ตั้งไว้</u><br>147,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>132,290.00 | - ดำเนินการจัดโครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>KM Sharing Day ครั้งที่ 11 ภายใต้ชื่องาน “65 ปี<br>มจพ. พลิกโฉม พลิกความคิด สู่ความยั่งยืน”<br>วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 08.00–<br>17.00 น. ณ หอประชุมเบญจรัตน์อาคารนวมินทรราชินี<br>โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมส่งผลงานองค์ความรู้เข้า<br>ร่วมกิจกรรม จำนวน 25 ส่วนงาน แบ่งเป็น ผลงาน<br>องค์ความรู้บนเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Show &<br>Share จำนวน 24 ผลงาน ผลงานองค์ความรู้ใน<br>รูปแบบ Poster จำนวน 25 ผลงาน โดยมีผู้เข้าร่วม<br>โครงการจำนวน 287 คน จาก 250 คน คิดเป็น<br>ร้อยละ 114.8 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความ<br>พึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด<br>(4.69) |

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ  | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด                 | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ    | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)  | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม   |
|---|---|--------------------------------------|--|--------------------------------|---|--|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)  |   |                                      |  |                                |   |  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ   |   |                                      |  |                                |   |  |
| กลยุทธ์ที่<br>4.1.5 การจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคลพร้อม<br>กำหนดค่าความสำเร็จ<br>ตามระบบ Objective<br>and Key Results<br>(OKR) | 8) โครงการฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- ระดับคะแนนเฉลี่ยความ<br>พึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | -ร้อยละ 80<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 3.80 | - ร้อยละ 92.22<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.54 | ✓                              | เงินรายได้<br>(ขอรับจัดสรร)<br><u>ตั้งไว้</u><br>80,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>71,578.00 | - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล<br>วันที่ 18 – 19 มกราคม 2567 ระหว่างเวลา 08.30-<br>16.30 น. ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคาร<br>สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมาย<br>ที่เข้าร่วมโครงการ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ<br>บริหารงานบุคคล จำนวน 90 คน เข้าร่วมโครงการ<br>จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 92.22 และมีคะแนน<br>ความคุ้มค่าและความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด<br>(4.54)              |
|   | 9) โครงการจัดทำสมรรถนะ<br>เฉพาะตำแหน่ง (Functional<br>Competency)<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- ระดับคะแนนเฉลี่ยความ<br>พึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ              | -ร้อยละ 80<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 3.75 | - ร้อยละ 90<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.44    | ✓                              | เงินรายได้<br>(ขอรับจัดสรร)<br><u>ตั้งไว้</u><br>40,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>39,378.50 | - ดำเนินการจัดโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะ<br>ตำแหน่ง (Functional Competency) วันที่ 19<br>มีนาคม 2567 ระหว่างเวลา 08.30-16.30 น.<br>ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัย<br>วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่<br>บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา<br>จำนวน 80 คน เข้าร่วมโครงการจำนวน 72 คน คิด<br>เป็นร้อยละ 90 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความ<br>พึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก (4.44) |



สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 12 เดือน)  
ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

| ประเด็นยุทธศาสตร์/<br>เป้าประสงค์/<br>กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด<br>โครงการ  | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด                  | ผลการดำเนินงานตาม<br>ตัวชี้วัดโครงการ    | การบรรลุ<br>ตัวชี้วัด<br>(✓/×) | งบประมาณ<br>ที่ใช้ (บาท)  | ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม  |
|--|---|---------------------------------------|--|--------------------------------|---|---|
| ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) |   |                                       |  |                                |   |   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ  |   |                                       |  |                                |   |   |
|  | 10) โครงการจัดทำสมรรถนะ<br>เฉพาะตำแหน่งของบุคลากร<br>สายวิชาการ (Functional<br>Competency)<br><u>ตัวชี้วัด</u><br>- ร้อยละของบุคลากร<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ<br>- ระดับคะแนนเฉลี่ยความ<br>พึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | - ร้อยละ 80<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 3.75 | - ร้อยละ 82.66<br><br>- คะแนนเฉลี่ย 4.68 | ✓                              | เงินรายได้<br>(ขอรับจัดสรร)<br><u>ตั้งไว้</u><br>40,000.00<br><u>ใช้จริง</u><br>33,781.70 | - ดำเนินการจัดโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะ<br>ตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ (Functional<br>Competency) วันที่ 6 มิถุนายน 2567 ระหว่าง<br>เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้อง 814 ชั้น 8<br>สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม<br>อาคารอเนกประสงค์ โดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม<br>โครงการ คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน<br>75 คน เข้าร่วมโครงการจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อย<br>ละ 82.66 และมีคะแนนความคุ้มค่าและความพึง<br>พอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.68) |

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  
ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประเภทของตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามส่วนงานและประเภทของตำแหน่งวิชาการ

| ลำดับ      | คณะ/ส่วนงาน   | อ.  | ผศ. | รศ. | ศ  | ครู | ครู<br>ชำนาญ<br>การ | รวมทั้งสิ้น | รวมผู้ดำรง<br>ตำแหน่ง<br>ทางวิชาการ | ร้อยละ<br>ของผู้ดำรงตำแหน่ง<br>ทางวิชาการ |
|------------|---|-----|-----|-----|----|-----|---------------------|-------------|-------------------------------------|---|
| 1          | คณะวิศวกรรมศาสตร์                                       | 36  | 105 | 53  | 13 | 0   | 0                   | 207         | 171                                 | 14.29                                     |
| 2          | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม                                  | 28  | 60  | 17  | 7  | 0   | 0                   | 112         | 84                                  | 7.02                                      |
| 3          | วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม                             | 73  | 126 | 42  | 1  | 22  | 11                  | 275         | 180                                 | 15.04                                     |
| 4          | คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์                                  | 45  | 82  | 51  | 5  | 0   | 0                   | 183         | 138                                 | 11.53                                     |
| 5          | คณะอุตสาหกรรมเกษตรดิจิทัล                               | 8   | 9   | 3   | 0  | 0   | 0                   | 20          | 12                                  | 1.00                                      |
| 6          | คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม                      | 14  | 35  | 9   | 0  | 0   | 0                   | 58          | 44                                  | 3.68                                      |
| 7          | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล                  | 8   | 15  | 3   | 0  | 0   | 0                   | 26          | 18                                  | 1.50                                      |
| 8          | คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์                                   | 31  | 14  | 5   | 1  | 0   | 0                   | 51          | 20                                  | 1.67                                      |
| 9          | บัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์นานาชาติสิรินธร ไทย-เยอรมัน | 4   | 9   | 13  | 3  | 0   | 0                   | 29          | 25                                  | 2.09                                      |
| 10         | คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ                              | 22  | 14  | 4   | 0  | 0   | 0                   | 40          | 18                                  | 1.50                                      |
| 11         | คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี                           | 17  | 27  | 5   | 0  | 0   | 0                   | 49          | 32                                  | 2.67                                      |
| 12         | คณะวิทยาศาสตร์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม                    | 20  | 26  | 6   | 0  | 0   | 0                   | 52          | 32                                  | 2.67                                      |
| 13         | คณะบริหารธุรกิจ   | 18  | 19  | 7   | 1  | 0   | 0                   | 45          | 27                                  | 2.26                                      |
| 14         | วิทยาลัยนานาชาติ  | 6   | 1   | 0   | 0  | 0   | 0                   | 7           | 1                                   | 0.08                                      |
| 15         | คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม                             | 3   | 12  | 1   | 0  | 0   | 0                   | 16          | 13                                  | 1.09                                      |
| 16         | คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ                      | 8   | 13  | 1   | 0  | 0   | 0                   | 22          | 14                                  | 1.17                                      |
| 17         | อุทยานเทคโนโลยี มจพ.                                    | 4   | 1   | 0   | 0  | 0   | 0                   | 5           | 1                                   | 0.08                                      |
| รวมทั้งหมด |   | 345 | 568 | 220 | 31 | 22  | 11                  | 1197        | 830                                 | 69.34                                     |

- ข้อมูลจากระบบสารสนเทศบุคลากร (HRIS)

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประเภทของตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 2 สรุปข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามส่วนงานและประเภทของตำแหน่งวิชาการ

| ลำดับ      | ส่วนงาน  | ตำแหน่งประเภททั่วไป |          |               | ตำแหน่งประเภทวิชาชีพระเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ |          |               |           | รวม                |                       | ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ |
|------------|--|---------------------|----------|---------------|--|----------|---------------|-----------|--------------------|-----------------------|-----------------------------------|
|            |  | ปฏิบัติงาน          | ชำนาญงาน | ชำนาญงานพิเศษ | ปฏิบัติการ                                 | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | รวมบุคลากรทั้งสิ้น | ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ |                                   |
| 1          | คณะวิศวกรรมศาสตร์                                      | 13                  | 6        | 0             | 39   | 12       | 4             | 0         | 74                 | 22                    | 2.31                              |
| 2          | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม                                 | 2                   | 0        | 0             | 32   | 11       | 0             | 1         | 46                 | 12                    | 1.26                              |
| 3          | วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม                            | 0                   | 0        | 0             | 39   | 14       | 1             | 0         | 54                 | 15                    | 1.58                              |
| 4          | คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์                                 | 3                   | 0        | 0             | 24   | 10       | 9             | 0         | 46                 | 19                    | 2.00                              |
| 5          | คณะอุตสาหกรรมเกษตรดิจิทัล                              | 0                   | 0        | 0             | 10   | 3        | 0             | 0         | 13                 | 3                     | 0.32                              |
| 6          | คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม                     | 4                   | 1        | 0             | 10   | 4        | 3             | 0         | 22                 | 8                     | 0.84                              |
| 7          | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล                 | 0                   | 0        | 0             | 9  | 1        | 1             | 0         | 11                 | 2                     | 0.21                              |
| 8          | คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์                                  | 1                   | 1        | 0             | 8  | 3        | 1             | 0         | 14                 | 5                     | 0.53                              |
| 9          | บัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตรนานาชาติสิรินธร ไทย-เยอรมัน | 0                   | 0        | 0             | 26   | 4        | 1             | 0         | 31                 | 5                     | 0.53                              |
| 10         | บัณฑิตวิทยาลัย   | 0                   | 0        | 0             | 9  | 6        | 1             | 0         | 16                 | 7                     | 0.74                              |
| 11         | คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ                             | 1                   | 0        | 0             | 15   | 4        | 1             | 0         | 21                 | 5                     | 0.53                              |
| 12         | คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี                          | 0                   | 0        | 0             | 14   | 0        | 0             | 0         | 14                 | 0                     | 0.00                              |
| 13         | คณะวิทยาศาสตร์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม                   | 0                   | 0        | 0             | 17   | 2        | 0             | 0         | 19                 | 2                     | 0.21                              |
| 14         | คณะบริหารธุรกิจ  | 0                   | 0        | 0             | 16   | 0        | 0             | 0         | 16                 | 0                     | 0.00                              |
| 15         | วิทยาลัยนานาชาติ                                       | 0                   | 0        | 0             | 9  | 0        | 0             | 0         | 9                  | 0                     | 0.00                              |
| 16         | คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม                            | 0                   | 0        | 0             | 19   | 1        | 0             | 0         | 20                 | 1                     | 0.11                              |
| 17         | คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ                     | 0                   | 0        | 0             | 8  | 2        | 0             | 0         | 10                 | 2                     | 0.21                              |
| 18         | อุทยานเทคโนโลยี มจพ.                                   | 0                   | 0        | 0             | 25   | 3        | 1             | 0         | 29                 | 4                     | 0.42                              |
| 19         | สำนักหอสมุดกลาง  | 3                   | 0        | 0             | 32   | 9        | 2             | 0         | 46                 | 11                    | 1.16                              |
| 20         | สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                      | 1                   | 0        | 0             | 18   | 1        | 1             | 0         | 21                 | 2                     | 0.21                              |
| 21         | สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม                     | 1                   | 0        | 1             | 15   | 10       | 2             | 0         | 29                 | 13                    | 1.37                              |
| 22         | สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา                                  | 2                   | 1        | 0             | 28   | 15       | 3             | 0         | 49                 | 19                    | 2.00                              |
| 23         | สถาบันนวัตกรรมเทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส                    | 3                   | 1        | 0             | 20   | 9        | 1             | 0         | 34                 | 11                    | 1.16                              |
| 24         | สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ                   | 1                   | 0        | 0             | 12   | 6        | 6             | 0         | 25                 | 12                    | 1.26                              |
| 25         | สำนักงานอธิการบดี                                      | 9                   | 3        | 0             | 173  | 72       | 24            | 1         | 282                | 100                   | 10.52                             |
| รวมทั้งหมด |  | 44                  | 13       | 1             | 627  | 202      | 62            | 2         | 951                | 280                   | 29.44                             |

