



แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ดำเนินการโดย
กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellent) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) กลยุทธ์ 1. มุ่งสู่การรับรองมาตรฐานสากลในระบบการให้บริการ ระบบบริหารจัดการ และการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกการรังสรรค์ 3. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยรวมถึงสร้างฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 6. สร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People) กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกการรังสรรค์ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4. พัฒนากลไกการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรแบบยั่งยืน 5. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลพร้อมกำหนดค่าความสำเร็จตามระบบ objective and key results (OKR)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ 2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย 4. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ 4.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ (Re-Skills/Up-Skills/New-Skills) 4.1.2 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษา ต่างประเทศ ในการสื่อสารตามเกณฑ์ที่กำหนด 4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด 4.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-skills/New-skills ตามสมรรถนะ (Competency) 4.1.2 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด 4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุน การปฏิบัติงานได้	ตัวชี้วัด 1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ 1.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามสมรรถนะ 1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามสมรรถนะ 1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 1.1.5 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการสูงขึ้น 1.1.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น 1.1.7 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษา ต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด 1.1.8 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการปฏิบัติงานได้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
เป้าประสงค์ที่ 4.3 ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ 1. มุ่งสู่การรับรองมาตรฐานสากลในระบบการให้บริการระบบบริหารจัดการ และการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคม 3. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยรวมถึงสร้างฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 6. สร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ 4.3 บริหารและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาธำรงคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานหรือการศึกษา 2. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 3. สร้างกลไกในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน 4. พัฒนาและปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 5. พัฒนาระบบการทำงานตามมาตรฐาน Education Criteria for Performance Excellence (EdPex)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมองค์กร : KMUTNB 4 G ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง 2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ 3. พัฒนา ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครบถ้วน 4. ส่งเสริมการวิเคราะห์อัตราากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
ตัวชี้วัด 4.3.1 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัด 4.3.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 4.3.2 ร้อยละของบุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด 2.1.1 จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา 2.1.2 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา 2.1.3 จำนวนคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น 2.1.4 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.1.5 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ที่ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570
ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570									
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล									
เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ									
กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ	1) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- คุณธรรมและความซื่อสัตย์	บุคลากรทุกสายงาน	✓			17,500.00 บาท	ธ.ค. 67
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้นำยุคใหม่ ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ - วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การบริหารความคิดสร้างสรรค์ - ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา - การบริหารความเสี่ยง	- กลุ่มผู้บริหารระดับต้น - บุคลากรที่เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	✓	✓	✓	80,000.00 บาท	มี.ค. 68

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570									
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล									
	3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง รุ่นที่ 14 ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 80	- การฝึกอบรม - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่ สายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓		80,000.00 บาท	พ.ศ. 68
กลยุทธ์ 2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง	4) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.80	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน			✓	48,000.00 บาท	ม.ค. 68

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570									
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล									
	5) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	✓	✓		45,000.00 บาท	ก.พ. 68
กลยุทธ์ 3. ส่งเสริมการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่อยู่ภายใน ตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ ของมหาวิทยาลัย	6) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผู้เกษียณอายุราชการ <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.50	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	✓	✓		16,000.00 บาท	เม.ย. 68

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570									
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล									
	7) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษา คิดเป็น ทำเป็น ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.50	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สายวิชาการ	✓			16,000.00 บาท	พ.ศ. 68
	8) โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day ครั้งที่ 12 ตัวชี้วัด - จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาถ่ายทอดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จำนวน 250 คน - คะแนนเฉลี่ย 4.00 - จำนวน 20 เรื่อง	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน	✓	✓		147,000.00 บาท	พ.ศ. 68

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)									
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล									
กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม องค์กร : KMUTNB 4 G ให้แก่บุคลากรทุกระดับ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	9) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.51	- การฝึกอบรม - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การทำงานเป็นทีม - จิตสำนึกองค์กร - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรที่บรรจุใหม่		✓	✓	403,500.00 บาท	พ.ย. 67
กลยุทธ์ 2. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	10) โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน	✓	✓		290,000.00 บาท	มี.ค. 68

Re-Skill คือ การสร้างทักษะใหม่ที่เป็นการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการ

Up-Skill คือ การพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต

New-skill คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เป็นทักษะจำเป็น