



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570



จัดทำโดย
กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสามารถสร้างสรรค์ประดิษฐ์กรรมสู่นวัตกรรมในทุกภารกิจได้ ทั้งนี้เพราะตระหนักดีว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นกำลังสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ”

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ผู้เข้าร่วมโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนงาน ตอบข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งได้นำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 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 มาจัดทำเป็น (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และได้มีการนำร่างแผนฯ ดังกล่าวมาพิจารณาพิจารณาโดยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570 ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

3. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

- นโยบายที่ 1** การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน
- มาตรการ**
1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปีของมหาวิทยาลัย
 2. การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
- นโยบายที่ 2** การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงตามหลักธรรมาภิบาล
- มาตรการ**
1. ดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลได้
 2. คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายทอดหลักวิชาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้
 3. คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีศักยภาพสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีทัศนคติดีต่องานบริการ
 4. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส
- นโยบายที่ 3** ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมดิจิทัล
- มาตรการ**
1. จัดทำแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้ารายปี เพื่อให้ส่วนงานได้วางแผนการเตรียมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม
 2. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะวิชาชีพให้บุคลากรใหม่ทุกสายงานรองรับการเข้าสู่สังคมดิจิทัล
 3. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ
 5. เร่งรัดให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง
 6. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
- นโยบายที่ 4** การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- มาตรการ**
1. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้
 2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

- นโยบายที่ 5 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้**
- มาตรการ**
1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญงาน ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
 2. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
 4. พัฒนาระบบการสะสมองค์ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- นโยบายที่ 6 การพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ**
- มาตรการ**
1. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 3. พัฒนาเว็บไซต์ของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นปัจจุบัน
- นโยบายที่ 7 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขรองรับสังคมดิจิทัล**
- มาตรการ**
1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 2. ยกระดับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานสากล

4. ข้อมูลสำคัญของมหาวิทยาลัย

4.1 ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และค่านิยมองค์กร

ปรัชญา : พัฒนาคน พัฒนานวัตกรรม พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปณิธาน : มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิชาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่เหมาะสม อันก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

พันธกิจ :

1. ผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์
2. วิจัยและพัฒนา
3. บริการวิชาการแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

อัตลักษณ์ : บัณฑิตที่คิดเป็น ทำเป็น

เอกลักษณ์ : มจพ. คือ มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ประดิษฐ์กรรมสู่นวัตกรรม

ค่านิยมองค์กร : KMUTNB 4G

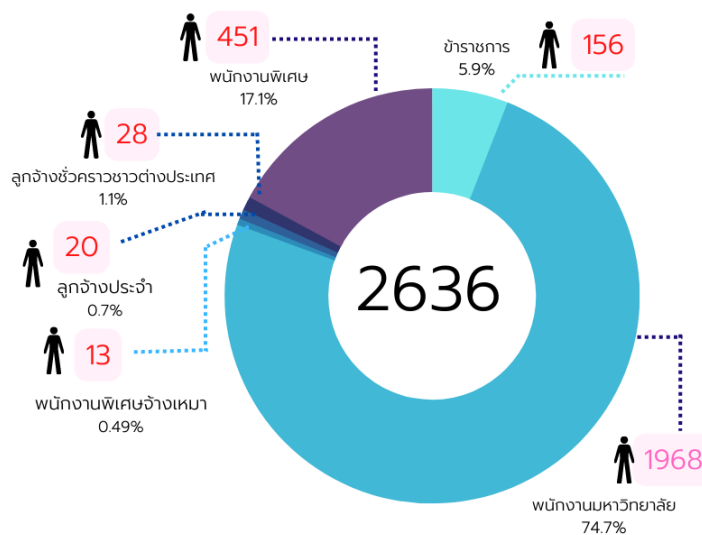
1. Good Governance - การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส มีส่วนร่วม
2. Green University - การปลูกจิตสำนึกมหาวิทยาลัยสีเขียว ให้ความสำคัญรับผิดชอบต่อสังคมทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
3. Global Integration - การพัฒนาองค์กรตามหลักปฏิบัติสากล ทั้งการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น
4. Genius Culture - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการศึกษา งานวิจัย และนวัตกรรม

5. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,636 คน จำแนกออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานพิเศษ จ้างเหมา พนักงานพิเศษ และลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ

5.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

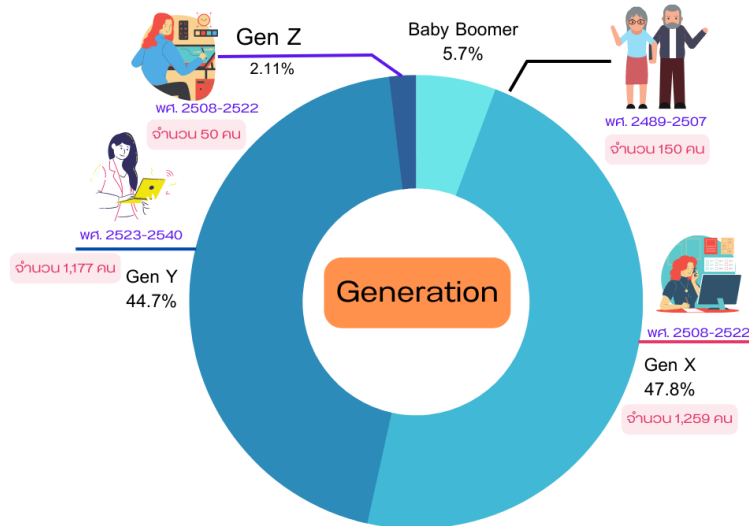
จำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
จำแนกตามประเภท



ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เงินงบประมาณ						
1. ข้าราชการ	99	3.76	57	2.16	156	5.92
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	1066	40.44	902	34.22	1968	74.66
3. ลูกจ้างประจำ	0	0.00	20	0.76	20	0.76
เงินรายได้						
4. พนักงานพิเศษจ้างเหมา	0	0.00	13	0.49	13	0.49
5. พนักงานพิเศษ	27	1.02	424	16.08	451	17.11
6. ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	28	1.06	0	0	28	1.06
รวมทั้งหมด	1,220	46.28	1416	53.72	2,636	100.00

* ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 23 กันยายน 2565

5.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตาม Generation ของบุคลากร



ลำดับ	ประเภทบุคลากร	Baby boomers (2489-2507)	Generation X (2508-2523)	Generation Y (2524-2539)	Generation Z (>=2540)	รวม
1	ข้าราชการ	39	117	0	0	156
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	89	978	891	10	1968
3	ลูกจ้างประจำ	3	13	4	0	20
4	พนักงานพิเศษ	13	134	264	40	451
5	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	6	12	10	0	28
6	พนักงานพิเศษจ้างเหมา	0	5	8	0	13
รวมทั้งหมด		150	1,259	1,177	50	2,636

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 ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมรองรับการเกษียณอายุของผู้บริหารและบุคลากรกลุ่ม Baby boomers ต่อไป

5.3 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย

สมรรถนะหลัก

(Core Competency)
ของบุคลากรมหาวิทยาลัย



5.4 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

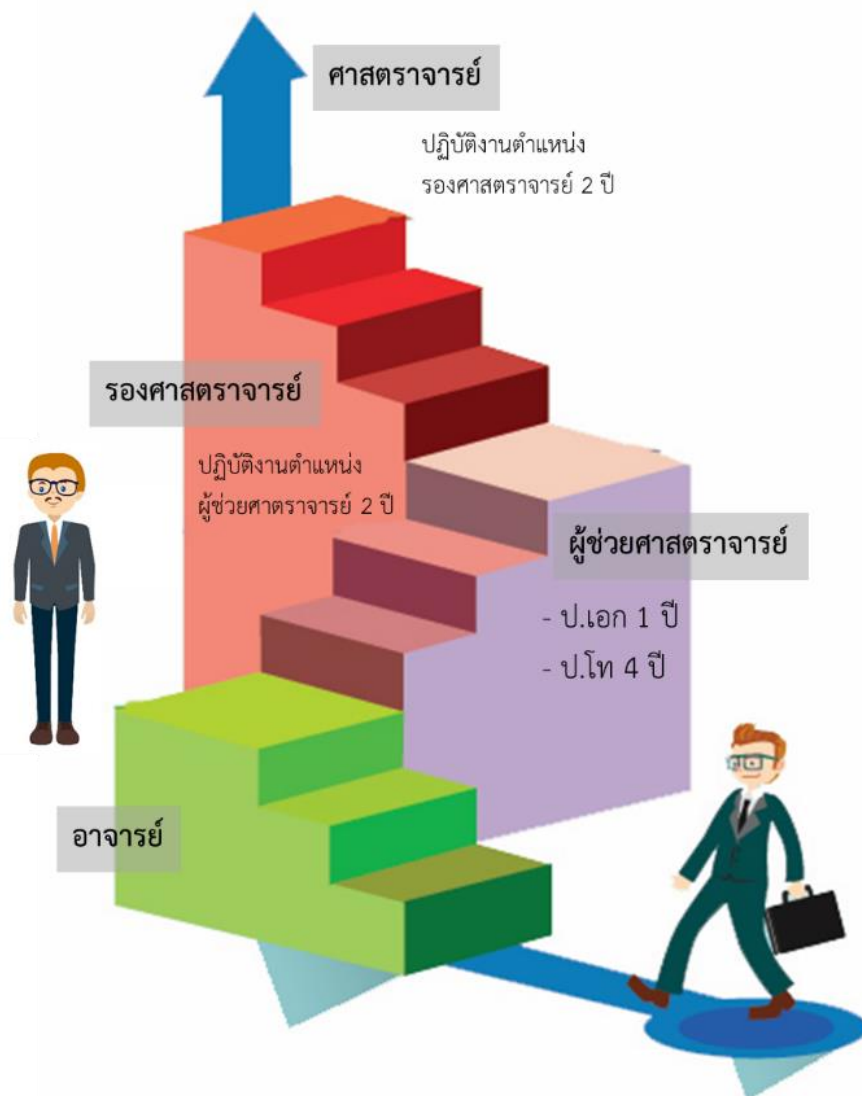
สมรรถนะทางการบริหาร

(Managerial Competency) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

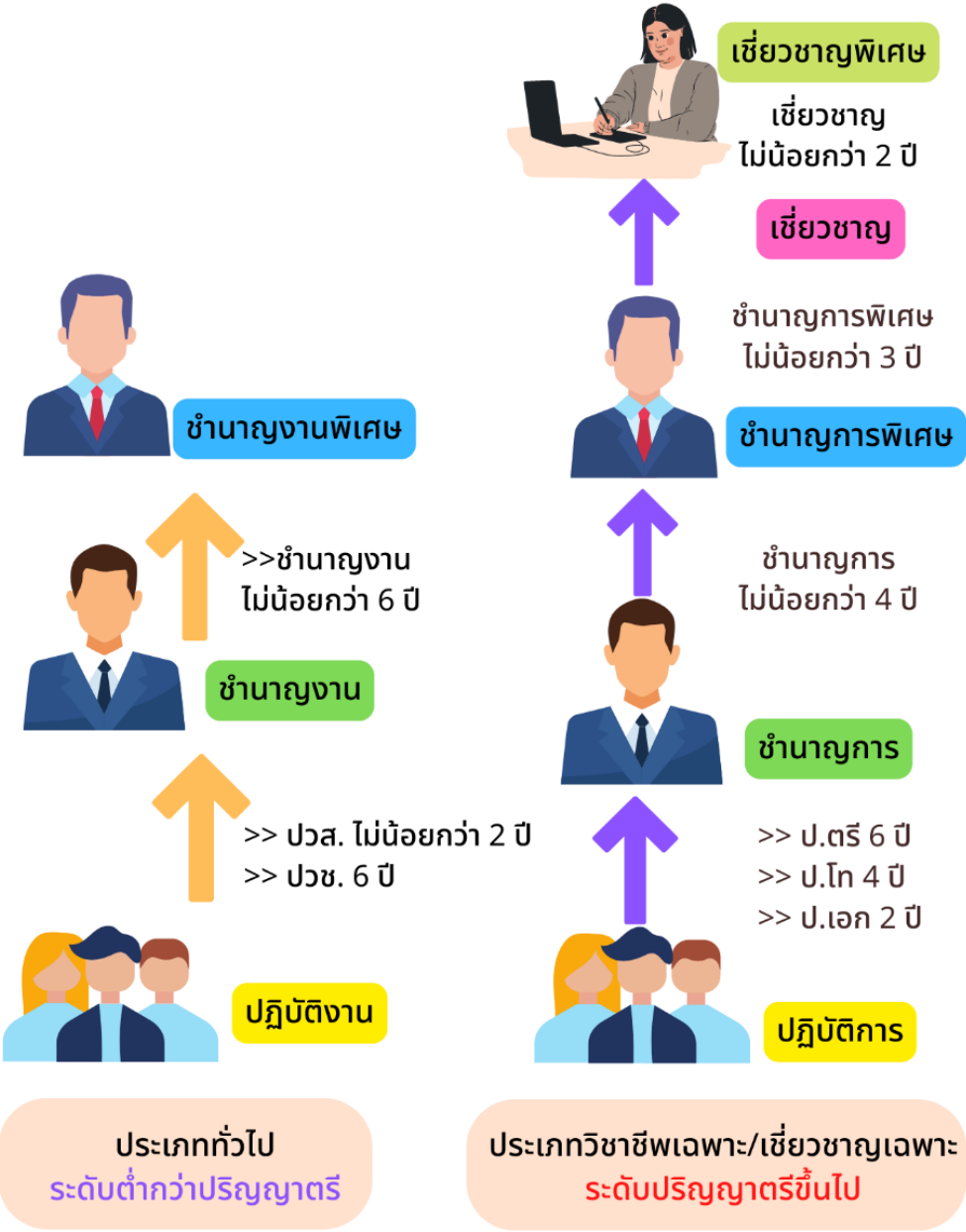
L	การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ Leadership Skills Management (L)	นิยาม : มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจและสร้างทีมงานได้ โดยมีความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน นำเสนอความคิดเห็นที่สมาชิกในทีมให้การยอมรับ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการทำงานและแก้ไขความขัดแย้งได้
E	วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ Executive Strategic Vision (E)	นิยาม : ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ การกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยสามารถวางแผน และปรับเปลี่ยนแผนงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ตลอดจนกระตุ้นและผลักดันให้สมาชิกในทีมนำเสนอแนวทางการทำงาน เพื่อบรรลุและสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
A	การบริหารการเปลี่ยนแปลง Accomplished Change Management (A)	นิยาม : ความเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งการให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป
D	การบริหารความคิดสร้างสรรค์ Dynamic Creativity Management (D)	นิยาม : ความสามารถในการสร้างกระบวนการทางความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
E	ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา Effective Staff Development (E)	นิยาม : การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการกำหนดรูปแบบหรือแนวทาง หรือระบบงานที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
R	การบริหารความเสี่ยง Risk Management (R)	นิยาม : ความสามารถในการวิเคราะห์ หรือคาดการณ์ และประเมินความเสี่ยง ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการกำหนดนโยบาย แผน และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และมีการดำเนินงาน บริหารความเสี่ยง เพื่อเตรียมความพร้อมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

5.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการ

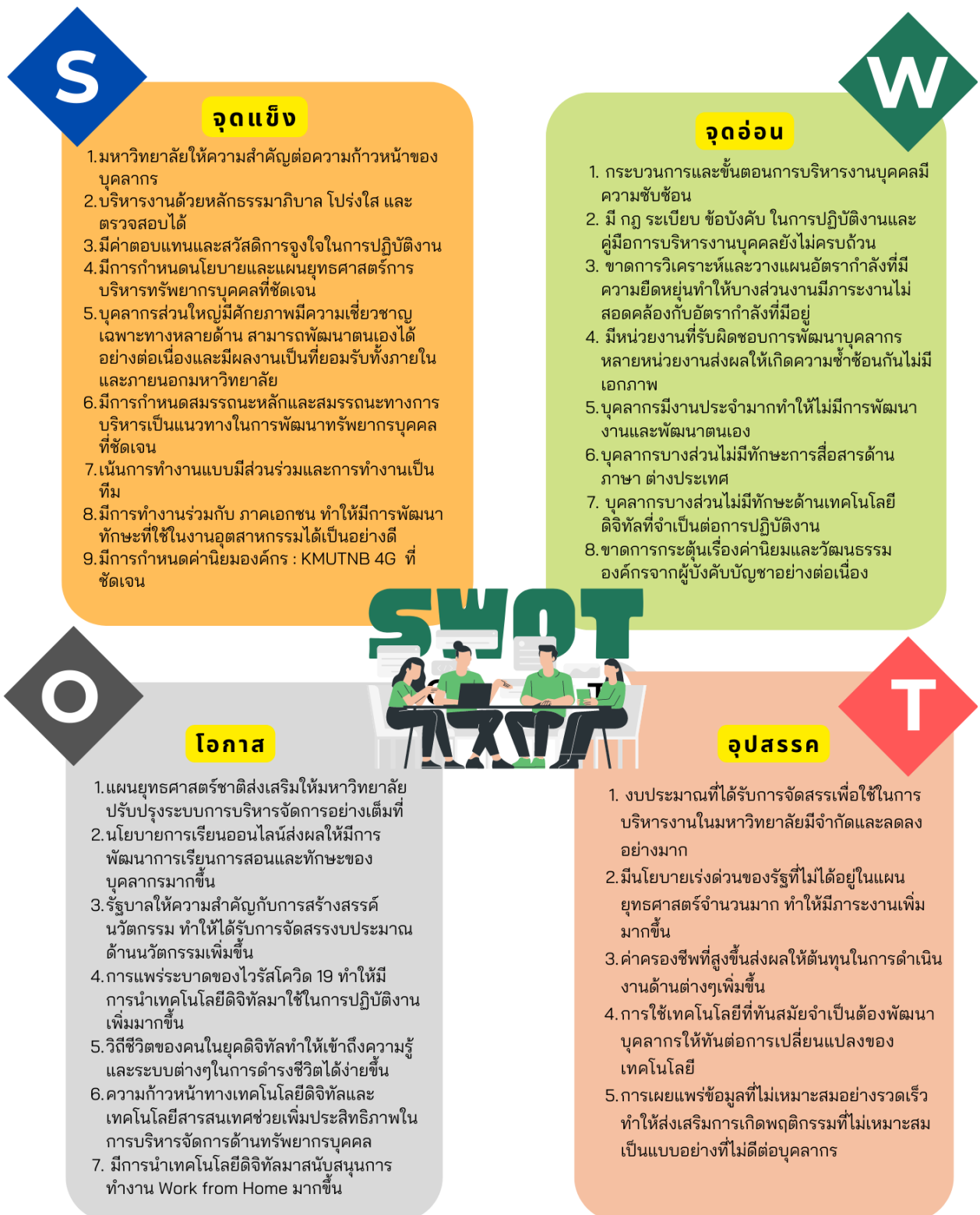


เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ



6. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งนี้ ได้ดำเนินการ โดยให้ผู้เข้าร่วมโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของส่วนงานในมหาวิทยาลัย ให้ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis และกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สรุปผลโดยได้ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ประกอบกับได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในปี 2564-2565 เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด ดังนี้



7. การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

- S1 : มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าของบุคลากร
- S5 : บุคลากรส่วนใหญ่มีศักยภาพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายด้าน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- S6 : มีการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน
- S8 : มีการทำงานร่วมกับภาคเอกชนทำให้มีการพัฒนาทักษะที่ใช้ในงานอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี
- W5 : บุคลากรมีงานประจำมากทำให้ไม่มีการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง
- W6 : บุคลากรบางส่วนไม่มีทักษะการสื่อสารด้านภาษา ต่างประเทศ
- W7 : บุคลากรบางส่วนไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- O2 : นโยบาย การเรียนออนไลน์ส่งผลให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนและทักษะของบุคลากรเพิ่มขึ้น
- O4 : การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- O5 : วิถีชีวิตของคนในยุคดิจิทัลทำให้ เข้าถึงความรู้และระบบต่างๆในการดำรงชีวิตได้ง่ายขึ้น
- O6 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- O7: มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงาน Work from Home มากขึ้น
- T4 : การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- S2 : บริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลโปร่งใส และตรวจสอบได้
- S3 : มีค่าตอบแทนและสวัสดิการจูงใจในการปฏิบัติงาน
- S4 : มีการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน
- S7 : เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- S9 : มีการกำหนดค่านิยมองค์กร : KMUTNB 4G ที่ชัดเจน
- W1 : กระบวนการและขั้นตอนการบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อน
- W2 : มี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานและคู่มือการบริหารงานบุคคลยังไม่ครบถ้วน
- W3 : ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่มีความยืดหยุ่น ทำให้บางส่วนงานมีภาระงานไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่
- W4 : มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร หลายหน่วยงานส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนและไม่มีเอกภาพ
- W8 : ขาดการกระตุ้นเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง
- O1 : แผนยุทธศาสตร์ชาติส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงระบบการบริหารจัดการอย่างเต็มที่

- O3 : รัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น
- T2 : มีนโยบายเร่งด่วนของรัฐที่ไม่ได้อยู่ในแผนยุทธศาสตร์จำนวนมากทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น
- T3 : ค่าครองชีพที่สูงขึ้นส่งผลให้ต้นทุน การดำเนินงานในด้านต่างๆเพิ่มขึ้น
- T5 : การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

8. 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. มุ่งสู่การรับรองมาตรฐานสากลในระบบการให้บริการระบบบริหารจัดการ และการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกรักองค์กร 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 และจิตสำนึกการรักองค์กร 2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4. พัฒนากลไกการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรแบบยั่งยืน 5. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลพร้อมกำหนดค่าความสำเร็จตามระบบ objective and key results (OKR)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ 2. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปิงบประมาณ 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 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการสูงขึ้น 1.1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น 1.1.6 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษา ต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด 1.1.7 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการปฏิบัติงานได้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปิงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
เป้าประสงค์ที่ 4.3 ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ 1. มุ่งสู่การรับรองมาตรฐานสากลในระบบการให้บริการระบบบริหารจัดการ และการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกรักองค์กร 3. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยรวมถึงสร้างฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 6. สร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ 4.3 บริหารและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษารักองค์กร มีคุณธรรม 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 ข้อบังคับประกาศ และคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครบถ้วน 4. ส่งเสริมการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปิงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
ตัวชี้วัด 4.3.1 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 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

9. สรุปความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
				2566	2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล								
1.1 พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (Smart People) อย่างมีคุณภาพ	1. ยกกระตบการพัฒนทรัพยากรบุคคลให้มึคุณลักษณะตามสมรรถนะ 2. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใชภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้	1.1.1* ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-SkilV/New-Skills ตามสมรรถนะ (Competency)	ร้อยละ/ปี	95	96	97	98	99
		1.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-SkilV/New-Skills ตามสมรรถนะ (Competency)	โครงการ	2	2	2	2	2
		1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-Skill/New-Skills ตามสมรรถนะ(Competency)	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
		1.1.4 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้ รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	คน/ปี	15	18	20	22	25
		1.1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	คน/ปี	14	16	18	20	22
		1.1.6* ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ/ปี	50	55	60	65	70
		1.1.7* ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ/ปี	75	80	85	90	95
		1.1.8* ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ/ปี	50	50	50	50	50

หลักสูตร/โครงการ	สมรรถนะหลัก	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill				
			Re	Up	New	หมายเหตุ	
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม							
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล							
1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓			
2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล	✓	✓			
3. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	- คุณธรรมและความซื่อสัตย์	บุคลากรทุกสายงาน	✓				
4. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพครู	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สายวิชาการ	✓	✓			
5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้หน้ายุคใหม่	- การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ - วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การบริหารความคิดสร้างสรรค์ - ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา - การบริหารความเสี่ยง	- กลุ่มผู้บริหารระดับต้น - บุคลากรที่เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	✓	✓	✓		
6. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญราชการ	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓			
7. โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน	✓	✓			

หลักสูตร/โครงการ	สมรรถนะหลัก	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			
			Re	Up	New	หมายเหตุ
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม						
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล (ต่อ)						
8. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษา คิดเป็น ทำเป็น	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สายวิชาการ	✓			
9. โครงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		✓		
10. โครงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายวิชาการ		✓		
11. โครงการอบรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน			✓	
12. โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ	- การใฝ่เรียนรู้ - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ			✓	
13. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน (Positive Thinking)	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การทำงานเป็นทีม - จิตสำนึกองค์กร	บุคลากรทุกสายงาน			✓	
14. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน			✓	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
				2566	2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมองค์กร KMUTNB : 4G ให้บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง 2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 3. จัดทำ/ปรับปรุง/พัฒนาระเบียบข้อบังคับ ประกาศ และคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน 4. ส่งเสริมการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1.1 จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน	2	2	2	2	2
		2.1.2 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา (จัดทำใหม่/ปรับปรุง)	จำนวน	1	2	2	2	2
		2.1.3 จำนวนคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	จำนวน	2	2	2	2	2
		2.1.4 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/ปี	4	4	4	4	4
		2.1.5 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ /ปี	50	60	60	60	60
		2.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ/ปี	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

หลักสูตร/โครงการ	สมรรถนะหลัก	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill				
			Re	Up	New	หมายเหตุ	
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม							
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
1. โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓			
2. โครงการปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล	- การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน	✓				
3. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การทำงานเป็นทีม - จิตสำนึกองค์กร - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรที่บรรจุใหม่		✓	✓		
4. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจนโยบายระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน	✓	✓			

บรรณานุกรม

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี (2562)

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

พระนครเหนือ .กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี (2565)



เรียน อธิการบดี

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

บัดนี้ การดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนดังกล่าวสำเร็จลุล่วงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารฯ จึงขอเสนอ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นควรนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

(นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล)

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ทราบ/นำเข้าที่ประชุม ก.บ.ม. ตามเสนอ

गणेश जी, ३०/०९/१९

(นางทัศนีย์ รัตนวงศ์แข)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิทย์ จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารอธิการบดี

รักษาการแทนอธิการบดี

31 mar. 65

[illegible]

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

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

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

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