



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ โทร. 1190

ที่ กจ 3635/2569 วันที่ 8 ตุลาคม 2569

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน

เรียน อธิการบดี

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

ในการนี้ กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินงานตามแผนดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน เป็นที่เรียบร้อย จึงขอรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวตามเอกสารรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล)
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(นางทัศนีย์ รัตนวงศ์แข)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์
12 ต.ค. 2569

ทราบ

(ศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ)

อธิการบดี

14 ต.ค. 2569

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัญญู จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

12 ต.ค. 2569



KMUTNB
KING MONGKUT'S UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY NORTH BANGKOK

PEOPLE
DEVELOPMENT
FOR
SUSTAINABLE
UNIVERSITY

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



รอบ 12 เดือน



PEOPLE
STRATEGY
PERFORMANCE
SUSTAINABILITY

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบ 12 เดือน

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานอธิการบดี
ตุลาคม 2569

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และแผนพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งประกอบด้วยการรายงานผลการดำเนินงานแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วยแผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ ซึ่งผู้รับผิดชอบหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานอธิการบดี
ตุลาคม 2569

สารบัญ

คำนำ.....	2
บทที่ 1 บทนำ.....	4
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	4
1.2 วัตถุประสงค์.....	5
1.3 ขอบเขตของรายงาน.....	6
1.4 วิธีการติดตามและประเมินผล.....	7
1.5 กรอบแนวคิดในการจัดทำรายงาน.....	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย.....	10
2.1 บทนำ.....	10
2.2 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	10
2.3 ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และค่านิยมองค์กร.....	11
2.4 ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย.....	12
2.5 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570.....	12
2.6 เป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570.....	13
2.7 ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.....	15
2.8 กรอบการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์.....	8
บทที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569.....	9
บทที่ 4 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา.....	8
4.1 ปัญหาและอุปสรรค.....	8
4.2 แนวทางการพัฒนา.....	8
4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	9
4.4 บทสรุป.....	9
ตารางแนบโน้มนำการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569.....	15
ตารางแนบโน้มนำการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569.....	17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งภารกิจหลักประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ล้วนต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่เหมาะสม และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายการพัฒนาประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) ตลอดจนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากรูปแบบการบริหารงานบุคคลแบบดั้งเดิม (Personnel Administration) ไปสู่การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรผ่านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษาในระดับสากล การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 ซึ่งเป็นกรอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ 5 ปี โดยกำหนดเป้าหมายในการยกระดับศักยภาพบุคลากรและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการสมัยใหม่ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (Smart People) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมองค์กร KMUTNB : 4G การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และคู่มือการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ผ่านโครงการและกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะ การส่งเสริมการจัดการความรู้ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยสะท้อนระดับความสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมถึงประสิทธิภาพของโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการ ตลอดจนปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ รายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ยังเป็นเอกสารสำคัญที่ใช้สนับสนุนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และเป็นหลักฐานประกอบการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยตามแนวทาง ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA) โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานสากล

ดังนั้น กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดทำ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.2.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- 1.2.2 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์
- 1.2.3 เพื่อวิเคราะห์ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ที่เกิดจากการดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 1.2.4 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยง และโอกาสในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
- 1.2.5 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไป

1.3 ขอบเขตของรายงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์

1.3.1 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ครอบคลุมผลการดำเนินงานใน รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569 ซึ่งเป็นระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ครอบคลุมผลการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3.3 ขอบเขตด้านหน่วยงาน

ครอบคลุมการดำเนินงานของ คณะ วิทยาลัย สำนัก สถาบัน กอง ส่วนงาน หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.3.4 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วยบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานพิเศษ พนักงานพิเศษจ้างเหมา พนักงานจ้างเหมา

1.3.5 ขอบเขตด้านการประเมินผล

รายงานฉบับนี้ประเมินผลใน 5 มิติ ได้แก่

1. ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
2. ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์
3. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPI)
4. ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการ
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนา

1.4 วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการภายใต้หลักการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ โดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารคุณภาพ PDCA (Plan – Do – Check – Act) ควบคู่กับการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) กระบวนการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กระบวนการติดตามและประเมินผล

1.5 กรอบแนวคิดในการจัดทำรายงาน



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการจัดทำรายงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

รายงานฉบับนี้มีนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

Smart People หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

Competency หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด

Individual Development Plan (IDP) หมายถึง แผนพัฒนารายบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Knowledge Management (KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวม สร้าง แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Human Resource Information System (HRIS) หมายถึง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร

KMUTNB: 4G หมายถึง ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) หมายถึง ตัวชี้วัดที่ใช้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
2. สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร
3. เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
4. สนับสนุนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยตามแนวทาง AUN-QA
5. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Management) ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาองค์กร
6. สร้างองค์ความรู้และบทเรียนจากการดำเนินงาน (Lessons Learned) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) และยกระดับศักยภาพของบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

บทที่ 2

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

2.1 บทนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2566–2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนอุดมศึกษาของประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยและการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA

2.2 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 2-1 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และค่านิยมองค์กร

ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และค่านิยมองค์กร



ปรัชญา : พัฒนาคน พัฒนานวัตกรรม พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



ปณิธาน : มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิชาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่เหมาะสม อันก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน



พันธกิจ :

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



วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ



อัตลักษณ์ : บัณฑิตที่คิดเป็น ทำเป็น



เอกลักษณ์ : มจพ. คือ มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ประดิษฐ์กรรมสุนวัตกรรม

ค่านิยมองค์กร : KMUTNB 4G

**1 Good Governance**

การบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาล
โปร่งใส มีส่วนร่วม

**2 Green University**

การปลูกจิตสำนึกมหาวิทยาลัยสีเขียว
ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม
ทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม
และพลังงาน

**3 Global Integration**

การพัฒนาองค์กร
ตามหลักปฏิบัติสากล
ทั้งการปฏิบัติงาน การสื่อสาร
และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

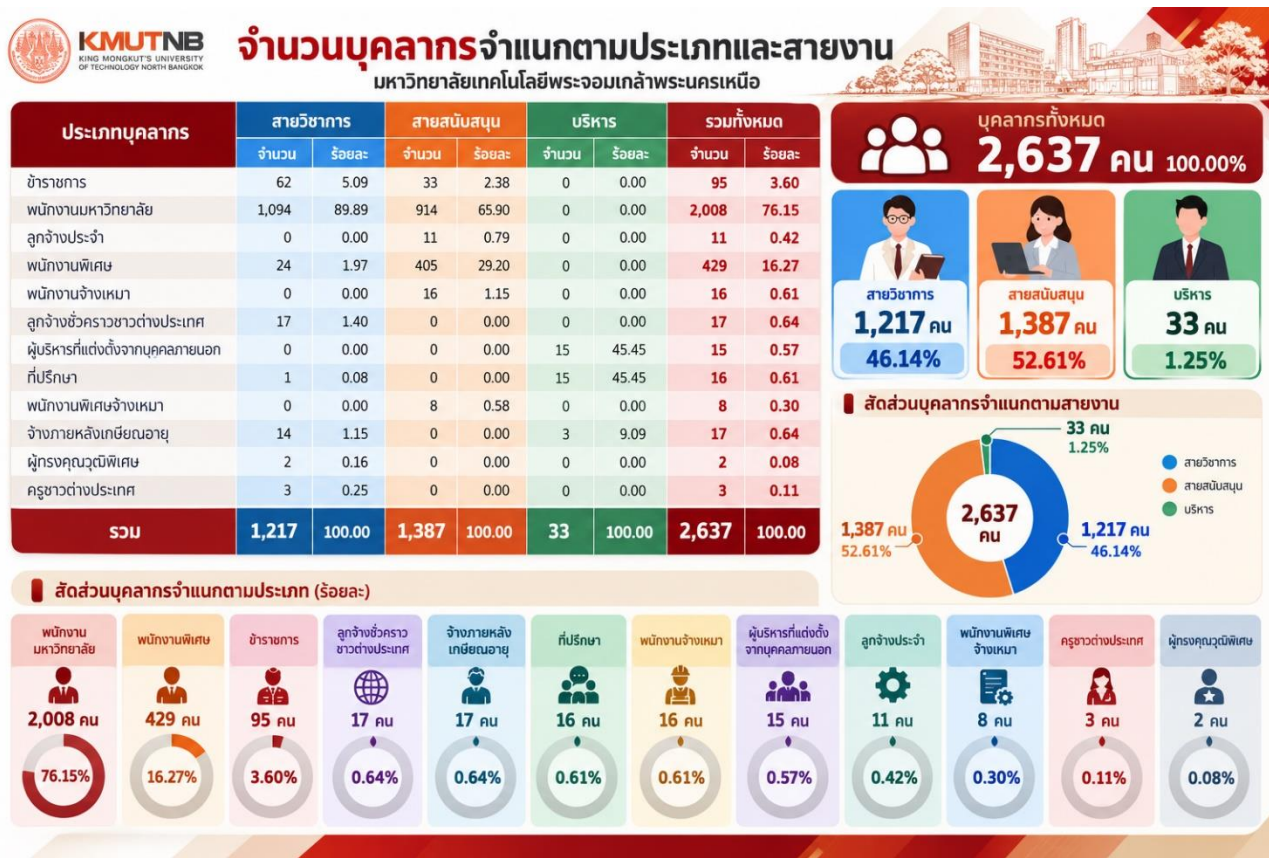
**4 Genius Culture**

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เพื่อการศึกษา งานวิจัย
และนวัตกรรม

ภาพที่ 2-2 ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และค่านิยมองค์กร

2.4 ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2569) มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,685 คน จำแนกออกเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานพิเศษ พนักงานจ้างเหมา ลูกจ้างชาวต่างประเทศ ผู้บริหารที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก พนักงานพิเศษจ้างเหมา



ภาพที่ 2-3 สถิติจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

2.5 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2566–2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการอุดมศึกษา โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ มีศักยภาพ และพร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความทันสมัย โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

แผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ 2 เป้าประสงค์ และ 10 กลยุทธ์ ซึ่งเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระบบติดตามประเมินผล เพื่อให้ทุกส่วนงานสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตามแนวคิด Continuous Quality Improvement (CQI)



ภาพที่ 2-4 ภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570

2.6 เป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ
กลยุทธ์

1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย
4. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้

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

2.7 ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
				2566	2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล								
1.1 พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (Smart People) อย่างมีคุณภาพ	1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ 2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย 4. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-Skill/New-Skills ตามสมรรถนะ (Competency)	ร้อยละ/ปี	95	96	97	98	99
		1.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-Skill/New-Skills ตามสมรรถนะ (Competency)	โครงการ	2	2	2	2	2
		1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ Re-skills/Up-Skill/New-Skills ตามสมรรถนะ(Competency)	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
		1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ/ปี	50	50	50	50	50
		1.1.5 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	ร้อยละ/ปี	15	18	20	22	25
		1.1.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	คน/ปี	14	16	18	20	22
		1.1.7 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ/ปี	50	55	60	65	70
		1.1.8 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ/ปี	75	80	85	90	95

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

2.8 กรอบการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

กรอบการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงลำดับการดำเนินงานตั้งแต่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินโครงการและกิจกรรม การกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยใช้ผลการติดตามและประเมินผลเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2-5 กรอบการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 3

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566–2570 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยผลการดำเนินงานสามารถสรุปได้ ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
1.ยกระดับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มี คุณลักษณะตาม สมรรถนะ	1.1.1 ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะ Re-skills/Up- Skill/New-Skills ตามสมรรถนะ (Competency)	ร้อยละของจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ (98)	1) โครงการสนับสนุน บุคลากรเข้าฝึกอบรม/ สัมมนา ทั้งภายในภายนอก มหาวิทยาลัยในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเอง ปฏิบัติ	บุคลากร ทุกสายงาน	- กองบริหารและ จัดการทรัพยากร มนุษย์	- บรรลุ	ผลการดำเนินงานในรอบงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่าร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสมรรถนะ อยู่ที่ร้อยละ 98.03 จากจำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น 2,489 คน ได้รับการพัฒนา จำนวน 2,440 คน
			2) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพ ครู	- สายวิชาการ	- กองบริหารและ จัดการทรัพยากร มนุษย์	- บรรลุ	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพ ครุ รุษที่ 16 วันที่ 11 – 12 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคาร สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้า ร่วมโครงการจำนวน 61 คน จาก กลุ่มเป้าหมาย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 95.08 และ มีความพึงพอใจต่อการจัด โครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.85) ซึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมทุกท่านได้ผ่านการ ทดสอบภายหลังฝึกอบรม คิดเป็นร้อย ละ 100 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 114,191.00 บาท จากวงเงิน 165,000.00 บาท

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินงาน
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง	1.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะตามสมรรถนะ	จำนวน 2 โครงการ	3) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	บุคลากรทุกสายงาน	- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเข้าร่วมโครงการ จำนวน 82 คน จากเป้าหมาย 85 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47 และมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.77) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 40,841.00 บาท จากวงเงิน 45,000.00 บาท
			4) โครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	-ดำเนินการจัดโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษานักประชาสัมพันธ์นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้าร่วมโครงการ จำนวน 48 คน จากเป้าหมาย 50 คน คิดเป็นร้อยละ 96 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.59) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 37,367.00 บาท จากวงเงิน 45,000.00 บาท

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินงาน
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย	1.1.3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามสมรรถนะ	ระดับมากที่สุด	5) โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day	- ทุกสายงาน	- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	- ดำเนินการจัดโครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day ครั้งที่ 13 ภายใต้วีธี “ขับเคลื่อนพลังความรู้คู่ปัญญาประดิษฐ์ สู่ SDGs” ในวันที่ 19 มิถุนายน 2569 ณ หอประชุมเบญจรัตน์ ชั้น 1 อาคารนวมินทรราชินี โดยมีส่วนงานต่าง ๆ ร่วมส่งผลงานองค์ความรู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 25 ส่วนงาน แบ่งเป็นผลงานองค์ความรู้บนเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Show & Share จำนวน 23 ผลงาน องค์ความรู้ในรูปแบบ Poster จำนวน 24 ผลงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 349 คน จากเป้าหมาย 250 คน คิดเป็นร้อยละ 139.6 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 129,213.00 บาท จากวงเงิน 150,000.00 บาท

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
	1.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 50	6) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	ผู้บริหารและบุคลากรทุกสายงาน	- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	- ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2569 ณ หอประชุมเบญจรัตน์ อาคารนวมินทรราชินี มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 482 คน แบ่งเป็นการเข้าร่วมในรูปแบบ Online จำนวน 358 คน และ Onsite จำนวน 124 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ (ในรูปแบบออนไลน์) จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 124 และมีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.67) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 17,700.00 บาท จากวงเงิน 18,000.00 บาท

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
4. สร้างโอกาสให้ บุคลากรได้แสดง ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ	1.1.5 ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ ตำแหน่งทาง วิชาการสูงขึ้น	ร้อยละ 22	7) โครงการส่งเสริมการทำ ผลงานทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสาย วิชาการ	- กองส่งเสริม วิชาการ	ร้อยละ 25.27	- กองส่งเสริมวิชาการได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรสายวิชาการได้ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น ดังนี้ 1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง เส้นทางการเขียนตำราหรือหนังสืออย่างมีคุณภาพ วันที่ 22 เมษายน 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2. โครงการบรรยาย เรื่อง การเตรียมความพร้อม เพื่อการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ: เส้นทางการ เติบโตในสายวิชาการที่สูงขึ้น วันที่ 21 เมษายน 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 สำนักวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยในรอบปีที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ได้แก่ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวน 28 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 18 คน รวมจำนวน 46 คน จากบุคลากรผู้ มีสิทธิ์ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
4. สร้างโอกาสให้ บุคลากรได้แสดง ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ	1.1.6 ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่ได้กำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น	20 คน	โครงการส่งเสริมการทำผลงาน ทางวิชาการของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	- กองส่งเสริม วิชาการ	- บรรลุ	ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมการ ทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 - 18 มีนาคม 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ครบในการขอกำหนดตำแหน่ง ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 72 คน ซึ่งพบว่ารอบปีที่ผ่านมามี บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในระดับชำนาญงาน 1 คน ชำนาญการ 21 คน และระดับ ชำนาญการพิเศษ 1 คน รวมจำนวน 23 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้	1.1.7 ร้อยละของบุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 65	โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	- ศูนย์ทดสอบภาษาอังกฤษและพัฒนาพหุภาษา	- บรรลุ	ดำเนินการจัดโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการ Brush up my English 2026 รุ่นที่ 1 วันที่ 28 พฤษภาคม 2569 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 48 คน 2) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการ Brush up my English 2026 รุ่นที่ 2 วันที่ 29 พฤษภาคม 2569 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 46 คน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการทุกท่านสามารถผ่านการทดสอบการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	1.1.8 ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ 80	1) โครงการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	- กองส่งเสริมวิชาการ	- บรรลุ	- โครงการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัย โดยกำหนดจัดขึ้น จำนวน 2 รุ่น ในวันที่ 5 และ 6 พฤษภาคม 2569 ณ ห้อง 406 ชั้น 4 สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 116 คน โครงการนี้ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับ ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง การทดสอบสมรรถนะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งในรอบ 9 เดือน พบว่า บุคลากรจำนวน 2,146 คน ผ่านการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล จำนวน 1,406 คน คิดเป็นร้อยละ 65.52

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
			2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง AI for PR Content Creation: การทำ Infographic และสื่อวิดีโอประชาสัมพันธ์ด้วย AI	บุคลากรทุกสายงาน	กองส่งเสริมวิชาการ	- บรรลุ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง AI for PR Content Creation: การทำ Infographic และสื่อวิดีโอประชาสัมพันธ์ด้วย AI จัดขึ้น วันที่ 28-29 เมษายน 2569 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ชั้น 1 อาคาร 73 ศูนย์ทดสอบวัดความสามารถภาษาอังกฤษและพัฒนาสื่อดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ AI ในการสร้างสรรค์เนื้อหาประชาสัมพันธ์สามารถใช้เครื่องมือ AI สร้าง Infographic และ สื่อวิดีโอประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยและน่าสนใจ โดยมีบุคลากรผู้สนใจจำนวน 55 คน เข้าร่วมโครงการ

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
5. ส่งเสริมการ ปลูกฝังค่านิยม องค์กรKMUTNB : 4G ให้บุคลากรทุก ระดับอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง	2.1.1 จำนวน กระบวนการ ปฏิบัติงานการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการ พัฒนา	จำนวน 2 กระบวนการ	1) การปรับปรุงข้อมูล ประวัติบุคลากร อิเล็กทรอนิกส์ผ่าน ระบบ HRIS 2) การรายงานข้อมูล ส่วนบุคคลในระบบ HRIS 3) การรายงานสถิติ การพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบ HRIS 4.การประเมินผล ปฏิบัติงานของ บุคลากรผ่านระบบ PPES	บุคลากร ทุกสายงาน	- กองบริหารและจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	มีการพัฒนากระบวนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1.งานแฟ้มประวัติบุคลากร อิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ HRIS 2.งานรายงานข้อมูลส่วน บุคคลในระบบ HRIS เพื่อ รองรับการเบิกเงินสวัสดิการ ผ่านระบบ KMUTNB-ERP 3.งานรายงานสถิติการพัฒนา บุคลากรผ่านระบบ HRIS ประกอบรายงานผลคำรับรอง การปฏิบัติงาน 4.งานการประเมินผล ปฏิบัติงานของบุคลากรผ่าน ระบบ PPES

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
2.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	2.1.2 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา (จัดทำใหม่/ปรับปรุง)	จำนวน 2 เรื่อง	-	บุคลากรทุกสายงาน	- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	มีการดำเนินการปรับปรุงประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2569 ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2569 2. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง แนวปฏิบัติในการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2569 3. ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2569

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
3. จัดทำ/ปรับปรุง/ พัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคู่มือการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้ครบถ้วน	2.1.3 จำนวนคู่มือ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลเพิ่มขึ้น	จำนวน 2 เรื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการจัดทำ คู่มือปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	- กองบริหารและ จัดการทรัพยากร มนุษย์	- บรรลุ	1. คู่มือการใช้งานระบบ PPES 2. คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย
	2.1.4 จำนวน โครงการที่ส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล	4 โครงการ	กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- กองบริหารและ จัดการทรัพยากร มนุษย์	- บรรลุ	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. กิจกรรมรายงานตัวพนักงาน มหาวิทยาลัยใหม่ 3. กิจกรรมให้ความรู้ด้านการ ขอตำแหน่งทางวิชาการของ สายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ 4. โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรสำหรับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน บุคคล

รายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 30 มิถุนายน 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	ข้อมูลการดำเนินการ
	2.1.5 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 60	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	บรรลุ	- ดำเนินการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2569 วันที่ 6-8 พฤศจิกายน 2568 ณ ห้องประชุม 814 ชั้น 8 สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม และ โรงแรมเดอะเวโรน่า แอททีบลาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยกิจกรรมประกอบด้วยการให้ความรู้ด้านกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล กิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ภายหลังการจัดโครงการบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 72 คน สามารถรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศเพิ่มขึ้นทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100
4. ส่งเสริมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับมาก	- แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	- บรรลุ	- จากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่ากองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนความพึงพอใจในการให้บริการของกองที่ระดับมากที่สุด (4.67)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถดำเนินการได้ตามแผนและบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในภาพรวม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป ตามหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสรุปปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ปัญหาและอุปสรรค

1) การพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามแผน เนื่องจากภารกิจประจำ และเหตุจำเป็นเร่งด่วน
- ระยะเวลาในการจัดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับภาระงานของผู้เข้าร่วม เช่น บางกิจกรรมเห็นควรจัดช่วงปิดภาคการศึกษา

2) การบริหารข้อมูล

- การบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรจากบางส่วนงานยังไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน
- คุณภาพข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนในบางรายการ ทำให้ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

3) ระบบงาน

- ระบบสารสนเทศบางส่วนยังไม่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างสมบูรณ์
- การจัดทำรายงานยังต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง

4) ทรัพยากร

- งบประมาณและระยะเวลาดำเนินโครงการบางกิจกรรมมีข้อจำกัด
- วิทยากรเฉพาะด้านบางหลักสูตรมีจำนวนจำกัด

4.2 แนวทางการพัฒนา

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ Competency และความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร
- เพิ่มรูปแบบการเรียนรู้แบบ Online และ Hybrid
- ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning และ Micro Learning

ด้านระบบสารสนเทศ

- พัฒนาระบบ HRIS ให้เชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นของมหาวิทยาลัย
- พัฒนาระบบ HRIS ให้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- นำ AI และ HR Analytics มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจ

ด้านการบริหารจัดการ

- จัดทำคู่มือและมาตรฐานการบันทึกข้อมูลให้เป็นรูปแบบเดียวกัน
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน (Knowledge Sharing)

ด้านการกำกับติดตาม

- กำหนดรอบการติดตามผลเป็นรายไตรมาส
- นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี
- ใช้วงจร PDCA เป็นกลไกในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลดิจิทัล (Digital HR) ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ
2. ส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ (HR Analytics) เพื่อการวางแผนกำลังคนและการพัฒนาบุคลากร
3. สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และทักษะที่จำเป็นในอนาคต
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแบ่งปันองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย
5. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้สามารถรายงานผลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส

4.4 บทสรุป

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานพบว่า มหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมายในภาพรวม แม้จะมีข้อจำกัดในบางประเด็น แต่สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล

ภาคผนวก

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบ 12 เดือน

(ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ)

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 9 เดือน) ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์						
ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการ	การบรรลุ ตัวชี้วัด (✓/×)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ						
กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มี คุณลักษณะตาม สมรรถนะ	1) โครงการอบรมการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเรื่อง สิทธิมนุษยชน <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- ร้อยละ 106.34 - คะแนนเฉลี่ย 4.57	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) <u>ตั้งไว้</u> 13,500.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 10,080.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ในวันที่ 15 มกราคม 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 67 คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 106.34 และมีคะแนนความ พึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับ มากที่สุด (4.57) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 10,080.00 บาท จากวงเงิน 13,500.00 บาท
	2) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม โครงการ - ระดับคะแนนเฉลี่ยความ พึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.51	- ร้อยละ 124 - คะแนนเฉลี่ย 4.67	✓ ✓	เงินรายได้ <u>ตั้งไว้</u> 18,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 17,700.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2569 ณ หอประชุมเบญจรัตน์ อาคารนวมินทรราชินี มีผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งสิ้น 482 คน แบ่งเป็นการเข้าร่วมในรูปแบบ Online จำนวน 358 คน และ Onsite จำนวน 124 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ (ในรูปแบบ ออนไลน์) จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 124 และมีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ ที่ระดับมากที่สุด (4.67) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 17,700.00 บาท จากวงเงิน 18,000.00 บาท

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 9 เดือน) ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์						
ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการ	การบรรลุ ตัวชี้วัด (✓/x)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ						
	3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสมรรถนะ วิชาชีพครู <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม โครงการ - ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 80	- ร้อยละ 95.08 - คะแนนเฉลี่ย 4.85	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) <u>ตั้งไว้</u> 165,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 114,191.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร สมรรถนะวิชาชีพครู รุ่นที่ 16 วันที่ 11 – 12 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าร่วม โครงการจำนวน 61 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 95.08 และมีความพึงพอใจ ต่อการจัดโครงการอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.85) ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกท่านได้ผ่านการทดสอบ ภายหลังฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 114,191.00 บาท จากวงเงิน 165,000.00 บาท
กลยุทธ์ 2. สร้างโอกาสให้ บุคลากรได้แสดง ความสามารถอย่าง เต็มศักยภาพ	4) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะการบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชาใหม่ <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม โครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- ร้อยละ 100 - คะแนนเฉลี่ย 4.67	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) <u>ตั้งไว้</u> 85,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 75,801.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาใหม่ ในวันที่ 2 – 3 เมษายน 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี โดยมีหัวหน้างาน จำนวน 54 คน เข้าร่วมโครงการ ครบตามจำนวนที่กำหนด และ มีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดโครงการระดับ มากที่สุด (4.67) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 75,801.00 บาท จากวงเงิน 85,000.00 บาท

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 9 เดือน)

ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการ	การบรรลุ ตัวชี้วัด (✓/x)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ						
กลยุทธ์ 3. ส่งเสริมการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล อย่างทั่วถึง	5) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.80	- ร้อยละ 96.47 - คะแนนเฉลี่ย 4.77	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) <u>ตั้งไว้</u> 45,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 40,841.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ใน วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มีผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านบริหารงานบุคคลเข้าร่วมโครงการ จำนวน 82 คน จากเป้าหมาย 85 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47 และมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.77) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 40,841.00 บาท จากวงเงิน 45,000.00 บาท
	6) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- ร้อยละ 96 คะแนนเฉลี่ย 4.59	✓ ✓	เงินรายได้ <u>ตั้งไว้</u> 45,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 37,367.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่ง (Functional Competency) เมื่อวันที่ วันที่ 23 มกราคม 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักประชาสัมพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้าร่วมโครงการ จำนวน 48 คน จากเป้าหมาย 50 คน คิดเป็นร้อย ละ 96 และมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการอยู่ ที่ระดับมากที่สุด (4.59) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 37,367.00 บาท จากวงเงิน 45,000.00 บาท

สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบ 9 เดือน)

ที่ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการ	การบรรลุ ตัวชี้วัด (✓/×)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ						
กลยุทธ์ 4. ส่งเสริมการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่อยู่ภายใน ตัวบุคคลมาเป็นองค์ ความรู้ของ มหาวิทยาลัย	7) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ แผนที่องค์ความรู้ ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- ร้อยละ 95.38 - คะแนนเฉลี่ย 4.63	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) ตั้งไว้ 45,000.00 บาท ใช้จริง 40,939.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนที่องค์ความรู้ (Knowledge Mapping Matrix) ในวันที่ 6 มีนาคม 2569 ณ ห้องประชุม Cloud 9 ชั้น 9 อาคารสำนักวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรเข้าร่วม โครงการ จำนวน 62 คน จากเป้าหมาย 65 คน คิดเป็นร้อยละ 95.38 และมีคะแนนความ พึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.63) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 40,939.00 บาท จากวงเงิน 45,000.00 บาท
	7) โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day ครั้งที่ 13 ตัวชี้วัด - จำนวนบุคลากรเข้าร่วม โครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนองค์ความรู้ที่นำมา ถ่ายทอดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จำนวน 250 คน - คะแนนเฉลี่ย 4.00 - จำนวน 20 เรื่อง	- จำนวน 349 คน - คะแนนเฉลี่ย 4.77 - จำนวน 25 เรื่อง	✓ - ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) ตั้งไว้ 150,000.00 บาท ใช้จริง 129,213.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day ครั้งที่ 13 ในวันที่ 19 มิถุนายน 2569 ณ หอประชุมเบญจรัตน์ ชั้น 1 อาคารนวมิ นทราชนิธิ โดยมีส่วนงานต่าง ๆ ร่วมส่งผลงานองค์ ความรู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 25 ส่วนงาน แบ่งเป็น ผลงานองค์ความรู้บนเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ Show & Share จำนวน 23 ผลงาน ผลงาน องค์ความรู้ในรูปแบบ Poster จำนวน 24 ผลงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 349 คน จากเป้าหมาย 250 คน คิดเป็นร้อยละ 139.6 ใช้งบประมาณ ทั้งสิ้น 129,213.00 บาท จากวงเงิน 150,000.00 บาท

แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.3 ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.3 บริหารและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล						
กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมการปลูกฝัง ค่านิยมองค์กร : KMUTNB 4 G ให้แก่ บุคลากรทุกระดับอย่าง ทั่วถึงและต่อเนื่อง	8) โครงการปฐมนิเทศบุคลากร ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม โครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.51	- ร้อยละ 100 - คะแนนเฉลี่ย 4.83	✓ ✓	เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) ตั้งไว้ 405,000.00 บาท ใช้จริง 373,429.00 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2569 วันที่ 6-8 พฤศจิกายน 2568 ณ ห้องประชุม 814 ชั้น 8 สำนักพัฒนาเทคโนโลยี เพื่ออุตสาหกรรม และ โรงแรมเดอะ เวิร์นน่า แอท ทาบลาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีบุคลากรที่เข้ารับ การบรรจุใหม่ จำนวน 72 คน เข้าร่วมโครงการ ครบตามจำนวนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 และมีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ อยู่ระดับมากที่สุด (4.83) โดยกิจกรรม ประกอบด้วยการให้ความรู้ด้านกฎระเบียบด้าน การบริหารงานบุคคล กิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมองค์กร และ วัฒนธรรมองค์กร ภายหลังการจัดโครงการ บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด (4.80)

แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.3 ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง						
แผนฯ 13 มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) เป้าประสงค์ที่ 4.3 บริหารและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล						
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล						
กลยุทธ์ 2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	9) โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- ร้อยละ 95.89 - คะแนนเฉลี่ย 4.77		เงินรายได้ (ขอรับจัดสรร) <u>ตั้งไว้</u> 290,000.00 บาท <u>ใช้จริง</u> 249,812.90 บาท	- ดำเนินการจัดโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ในวันที่ 22 – 23 พฤษภาคม 2569 ณ โรงแรมแกรนด์ พาลาสโซ่ พัทยา จังหวัดชลบุรี มีผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเข้าร่วมโครงการ จำนวน 70 คน จากเป้าหมาย 73 คน คิดเป็นร้อยละ 95.89 และมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด (4.77) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 249,812.90 บาท จากวงเงิน 290,000.00 บาท โดยโครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้เสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อร่วมกันพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

ตารางแนวนำเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ตารางตารางแนวโน้มการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนงานวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้ง (คน)								
	พ.ศ.2567			พ.ศ.2568			พ.ศ.2569		
	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.	ศ.	รศ.	ผศ.
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	5	10	-	3	7	-	4	6
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	4	-	6	8	-	2	1
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	3	11	-	4	15	-	-	5
คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์	-	2	10	-	6	4	-	3	4
คณะอุตสาหกรรมเกษตรดิจิทัล (มจพ.ปราจีนบุรี)	-	-	1	-	1	1	-	1	-
คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม	-	-	1	-	-	1	-	2	2
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล	-	-	-	-	1	-	-	-	-
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์นานาชาติ สิรินธร ไทย-เยอรมัน	-	2	-	-	-	1	-	-	-
คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ	-	-	-	-	-	4	-	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	3	-	-	-	-	1	3
คณะวิทยาศาสตร์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม	-	1	3	-	-	1	-	4	6
คณะบริหารธุรกิจ	-	2	1	-	1	1	-	-	-
วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	1	-	-	-	-	-	-
คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม	-	2	1	-	2	1	-	-	-
คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ	-	-	1	-	1	-	-	1	1
อุทยานเทคโนโลยี มจพ.	-	-	1	-	-	-	-	-	-
รวม	0	18	48	0	25	44	0	18	28

ตารางแนวนำการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ตารางแนวโน้มการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ											
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567				ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	4	-	-	-	1	-	-	-	-	-
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	2	3	-	-	2	1	-	-	-	-	-
4. คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์	-	-		-	-	-	1	-	-	-	-	-
5. คณะอุตสาหกรรมเกษตรดิจิทัล	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
6. คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
7. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. บัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตรนานาชาติสิรินธร ไทย-เยอรมัน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-
10. บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
11. คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-
12. คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-
13. คณะวิทยาศาสตร์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
14. คณะบริหารธุรกิจ	-			-	-	-	-	-	-	-	1	-
15. วิทยาลัยนานาชาติ	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม	-	-		-	-	-	-	-	-	-	1	-
17. คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ									-		1	-
18. อุทยานเทคโนโลยี มจพ.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19. สำนักหอสมุดกลาง	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3	-

ตารางแนวโน้มการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ											
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567				ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน
20. สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21. สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
22. สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
23. สถาบันนวัตกรรมเทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24. สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25. สำนักงานอธิการบดี	-	4	7	1	-	2	4	-	-	-	8	-
รวม	0	8	25	1	0	4	20	0	0	1	21	1