



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ โทร. 1190

ที่ กจ 3498/2569 วันที่ 1 ตุลาคม 2569

เรื่อง แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

เรียน อธิการบดี

ตามที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้มอบหมายให้กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 ระยะกลางแผน (พ.ศ. 2568-2570) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ขึ้น เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่ส่วนงานต่าง ๆ เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เห็นควรแจ้งส่วนงานทราบ

(นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล)

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(นางทัศนีย์ รัตนวงศ์ไช)

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

แจ้งส่วนงานทราบ

(ศาสตราจารย์ ดร.อานันท์ ศิลปจารย์)

อธิการบดี

2 ต.ค. 2569

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดทราบและเห็นควรแจ้งส่วนงานต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิทย์ จตุรพานิชย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

1 ต.ค. 2569



แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ดำเนินการโดย
กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

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

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

กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

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

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellent) เป้าประสงค์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) กลยุทธ์ 1. มุ่งสู่การรับรองมาตรฐานสากลในระบบการให้บริการ ระบบบริหารจัดการ และการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และจิตสำนึกการรักองค์กร 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) อย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะ 2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างทั่วถึง 3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย 4. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้

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

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

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

แผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ที่ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570
และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
ดำเนินการโดย กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี/ แผนฯ 13 ระยะกลางแผน มจพ./ แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ.	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนฯ 13 มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล <u>เป้าประสงค์ที่ 1.1</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ									
กลยุทธ์ 1. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้มีคุณลักษณะตาม สมรรถนะ	1) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- คุณธรรมและความซื่อสัตย์	บุคลากรทุกสายงาน		✓		26,000.00 บาท	มี.ค. - พ.ค. 70
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ สมรรถนะวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 80	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรใหม่สาย สนับสนุนวิชาการ		✓	✓	156,000.00 บาท	ธ.ค. 69

แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี/ แผนฯ 13 ระยะกลางแผน มจพ./ แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ.	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนฯ 13 มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล <u>เป้าประสงค์ที่ 1.1</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ									
กลยุทธ์ 2. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพ	3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะการบริหารสำหรับ ผู้นำยุคใหม่ <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	 - ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ - วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การบริหารความคิดสร้างสรรค์ - ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา - การบริหารความเสี่ยง	- หัวหน้าสำนักงาน /หัวหน้าภาค /ผู้อำนวยการกอง - บุคลากรที่เตรียมเข้า สู่ตำแหน่งบริหาร		✓	✓	85,000.00 บาท	ม.ค. - มี.ค. 70
กลยุทธ์ 3. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลอย่างทั่วถึง	4) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	 - ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.80	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	- ผู้บริหารระดับต้น			✓	45,000.00 บาท	ก.พ. 70

แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี/ แผนฯ 13 ระยะกลางแผน มจพ./ แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ.	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
แผนยุทธศาสตร์ฯ 20 ปี : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนฯ 13 มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ความเป็นเลิศด้านการจัดการ (Management Excellence) <u>เป้าประสงค์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (SMART People)									
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มจพ. : <u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล <u>เป้าประสงค์ที่ 1.1</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะเฉพาะทาง (SMART People) อย่างมีคุณภาพ									
	5) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) <u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ			✓	45,000.00 บาท	ม.ค. 70
กลยุทธ์ 4. ส่งเสริมการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่อยู่ภายใน ตัวบุคคลมาเป็นองค์ความรู้ ของมหาวิทยาลัย	6) โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day <u>ตัวชี้วัด</u> - จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาถ่ายทอด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จำนวน 250 คน - คะแนนเฉลี่ย 4.00 - จำนวน 20 เรื่อง	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน		✓		150,000.00 บาท	มิ.ย. 70

* หมายถึง งบประมาณที่ขอรับการจัดสรรเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	สมรรถนะหลัก/ สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ Skill			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
					Re	Up	New		
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. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม องค์กร : KMUTNB 4 G ให้แก่ บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง	7) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.51	- การฝึกอบรม - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การทำงานเป็นทีม - จิตสำนึกองค์กร - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรที่บรรจุใหม่	✓		✓	410,000.00 บาท	26-28 พ.ย. 69
กลยุทธ์ 2. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	8) โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรสำหรับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ 80 - คะแนนเฉลี่ย 3.75	- การฝึกอบรม - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกสายงาน		✓		96,000.00 บาท	พ.ค. 70

* หมายถึง งบประมาณที่ขอรับการจัดสรรเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย

Re-Skill คือ การสร้างทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการ
Up-Skill คือ การพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต
New-skill คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เป็นทักษะจำเป็น

ลำดับ/ โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	สมรรถนะที่สอดคล้อง (สมรรถนะหลัก/สมรรถนะการบริหาร)	การพัฒนาศักยภาพ Skill Re Up New			กลุ่มเป้าหมาย
1 โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล 	 มี.ค. - พ.ค. 70	คุณธรรมและความซื่อสัตย์	☒	☐	☐	 บุคลากร ทุกสายงาน
2 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวิเคราะห์สมรรถนะ วิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง 	 ธ.ค. 69	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☒	☐	 บุคลากรใหม่ สายสนับสนุนวิชาการ
3 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะ การบริหารสำหรับผู้ นำยุคใหม่ 	 ม.ค. - มี.ค. 70	- การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ - วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ - การบริหารการเปลี่ยนแปลง - การบริหารความคิดสร้างสรรค์	☒	☒	☐	 หัวหน้าสำนักงาน / หัวหน้าภาค / ผู้อำนวยการกอง
4 โครงการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) 	 ก.พ. 70	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	 ผู้บริหารระดับต้น
5 โครงการฝึกอบรม การจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) 	 ม.ค. 70	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ
6 โครงการวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM Sharing Day 	 มิ.ย. 70	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	 บุคลากร ทุกสายงาน
7 โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 	 ต.ค. - ธ.ค. 69	- การใฝ่เรียนรู้ - คุณธรรมและความซื่อสัตย์ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☒	 บุคลากรใหม่ ทุกสายงาน
8 โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การสำหรับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร งานบุคคล 	 ม.ค. - มี.ค. 70	- การใฝ่เรียนรู้ - ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน - การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	☒	☒	☐	 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านบริหารงานบุคคล