



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

TO BE

T  **P 10 ASEAN**
W **R** **ORLD CLASS**
UNIVERSITY
TOGETHER

Human Resource Management & Development

Strategic Plan

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

2018 – 2021





แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน นโยบายของผู้บริหารชุดปัจจุบัน ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น HR พบประชุมชม สจล. ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีทิศทางที่ชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกับสถาบัน ภายใต้อัตลักษณ์ของสถาบันที่ว่า “ซื่อสัตย์ ใฝ่รู้ สู้งาน”

สถาบันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันทุกท่านในการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้


รองศาสตราจารย์ ดร.จารุญ เล้าสินวัฒนา
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร
สิงหาคม 2561



คณะผู้จัดทำ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จำรูญ เล้าสินวัฒนา | รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา พันธุ์ธีรานุรักษ์ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคคลและอบรม |
| 3. นางปัทมา สั่งไวย | ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4. นางสาวจิตากานต์ ขาดีโสภณ | นักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 5. นางสาวนิตา ชัยชิตาทร | นักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 6. นายอัฐพงษ์ คำภาแสง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	5
1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	5
2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	7
3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	8
4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	9
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
1. เหตุผลและความจำเป็น	11
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	12
3. ระบบการบริหารงานบุคคล	12
4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล	14
5. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
บทที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	18
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570	18
2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	24
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564	25
1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 – 2564	25
2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 – 2564	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิจัยส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์ วิศวกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ต่อมา ได้รับการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญ พระบรมราชลัญจกร “พระมหามงกุฎ” ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน นับเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์และเป็นมรดกมรดกของส่วนคำว่า “เจ้าคุณทหาร” นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ท่าน เจ้าพระยา สุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “เจ้าคุณทหาร” ตามที่ท่านเลี่ยมพรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดินที่เป็นที่ตั้งของสถาบัน ในปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังหรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “พระจอมเกล้าลาดกระบัง” มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

- | | |
|-------------------|--|
| 24 สิงหาคม 2503 | ลงนามในข้อตกลงความช่วยเหลือทางวิชาการ จากรัฐบาลญี่ปุ่นในการก่อตั้ง ศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| พฤษภาคม 2507 | ศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี ได้ปรับฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี |
| 24 เมษายน 2514 | รวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” |
| 24 สิงหาคม 2514 | วิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี |
| 15 พฤศจิกายน 2514 | วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง บางพลัด โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์” |



- 29 มิถุนายน 2517 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า “ศูนย์” เป็น “วิทยาเขต” โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนนทบุรีลาดกระบัง
- 10 พฤศจิกายน 2520 จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนนทบุรีลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตเป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น คณะเทคโนโลยีการเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 20 พฤษภาคม 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ยกฐานะเป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 20 มิถุนายน 2538 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 1 ตุลาคม 2540 จัดตั้งสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 มีนาคม 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ และจัดตั้งโครงการคณะอุตสาหกรรมการเกษตร
- 16 พฤษภาคม 2550 จัดตั้งสำนักงานสภาคณาจารย์
- 2551 จัดตั้งเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรภาคสมทบ

ด้วยประวัติและเกียรติภูมิที่สั่งสมมายาวนาน สถาบันได้ขยายขอบข่ายการดำเนินการอย่างกว้างขวาง จนเป็นสถาบันที่มีความพร้อมด้วยหลากหลายสาขาวิชา มีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับนับถือในปัจจุบัน



ตราสถาบัน



เป็นวงกลมสองชั้น ภายในวงกลมมี “พระมหามงกุฎ” มีเลขไทย “๔” อยู่ภายใน หมายถึง รัชกาลที่ 4 โดยมีชื่อของสถาบันอยู่ด้านล่าง รัศมี หมายถึง พระเกียรติคุณแผ่ไพศาล ฉัตรเจ็ดชั้น เป็นฉัตรประกอบพระเกียรติยศ หมายถึง ความร่มเย็นของพสกนิกร ส่วนลายกนก ที่ปรากฏภายในวงกลมเป็นส่วนประกอบที่กำหนดขึ้นเท่านั้น

สีประจำสถาบัน : สีแสด (ซึ่งเป็นสีประจำรัชกาลที่ 4)

ดอกไม้ประจำสถาบัน : ดอกแสด



2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ.2020”

พันธกิจ (Mission)

ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ

- การจัดการเรียนการสอน
- การวิจัย
- การบริการวิชาการ
- ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม



3. ปรัชญา ปณิธาน คำขวัญ อัตลักษณ์ และค่านิยมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปรัชญา (Philosophy)

“การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ”

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่ง
ศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ”

คำขวัญ (Motto)

KMITL “The Master of Innovation”

อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศทางการสอน การวิจัย และ
การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยมีอัตลักษณ์ คือ
“ซื่อสัตย์ (Integrity) ใฝ่รู้ (Enthusiasm) สู้งาน (Diligence)”

ค่านิยม (Core Value)

“LOVE”

L = Loyalty (รักองค์กร)

O = Optimism (คิดบวก)

V = Vision (มีวิสัยทัศน์)

E = Excellence (สู่ความเป็นเลิศ)

Staff Core Competency “KMITL”

K = KMITL Engagement (ผูกพันรัก สจล.)

M = Management (บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ)

I = Innovative thinking (คิดเชิงนวัตกรรม)

T = Transparency (โปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้)

L = Leadership (มีภาวะผู้นำ)



4. แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2560-2570

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์สถาบัน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายสถาบัน โดยทุกส่วนงานจะต้องขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนารากฐานองค์ความรู้สู่สังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN (KMITL NEW S-Curve)

ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน สถาบันได้กำหนดแผนบริหารสถาบัน ตามกรอบบันไดสู่เป้าหมาย 5 ขั้น เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สถาบัน และนโยบาย ดังนี้

ขั้นที่ 1 : Good Governance & Management “พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารที่ดี”

สื่อสารชัดเจน ระบบการบริหารที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ หารายได้ พัฒนาอย่างยั่งยืน

ขั้นที่ 2 : World Class Academic Programs “พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับสากล”

สร้างหลักสูตรโดดเด่นระดับนานาชาติ ผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศให้แก่อุตสาหกรรม

ขั้นที่ 3 : Innovative Research Cluster “พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะ สร้างสังคมนวัตกรรม”

สร้างความร่วมมือระหว่างคณะและวิทยาลัย รวมกลุ่มวิจัยสู่ความเป็นเลิศ ดึงดูดนักวิจัยระดับโลก

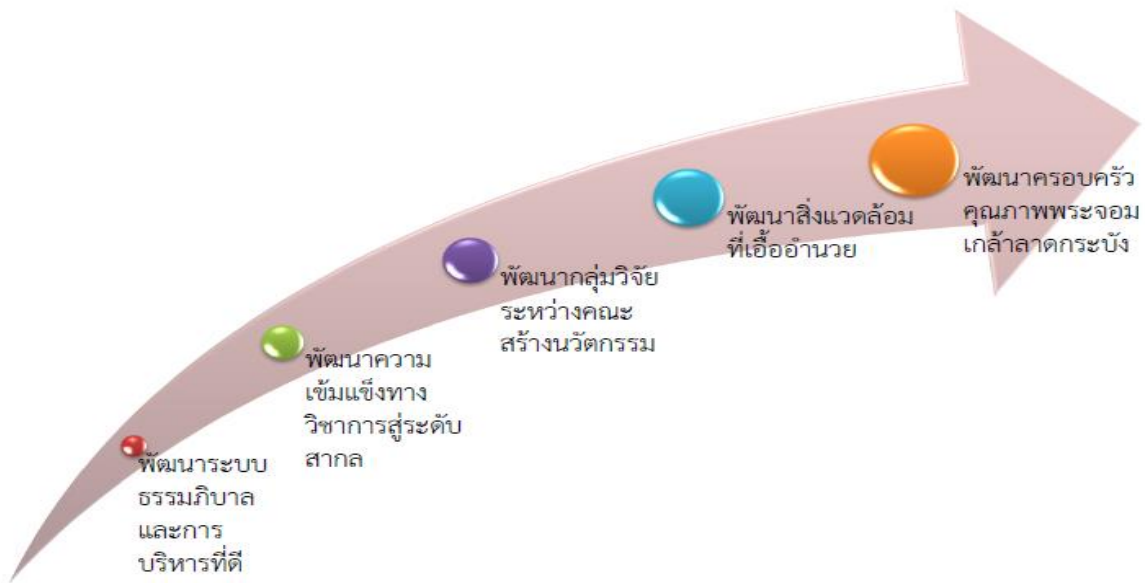
ขั้นที่ 4 : Conductive Infrastructure “พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย”

สร้างเมืองมหาวิทยาลัยที่มีภูมิทัศน์สะอาดสวยงาม และใช้งานพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นที่ 5 : Quality of Life & Harmony “พัฒนาครอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง”

ยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวพระจอมเกล้าลาดกระบัง สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว และพัฒนาศักยภาพของวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และส่งเสริมศิษย์เก่า “ลูกพระจอม”

ผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcome) เพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)



ภาพ บันได 5 ขั้น สู่ความสำเร็จ



บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เหตุผลและความจำเป็น

หลักของการบริหารจัดการสมัยใหม่ถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ องค์กรใดแม้มีทรัพยากรด้านอื่นอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนา หรือขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า และแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบข้างองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และต้องวางระบบงานวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญ และจำเป็น เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป โดยจุดเริ่มต้นของการพัฒนา คือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการพัฒนาในทุกๆ ส่วนขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง อันนำมาซึ่งการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า สามารถดำรงชีวิต และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564” ขึ้น โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ.2560 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารสถาบัน และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีศักยภาพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความสุข โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมตลอดเวลา พร้อมกับพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาคม ตลอดจนเป็นที่เปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติที่ดีที่จะสามารถก้าวหน้าในสายวิชาชีพ



2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564 ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารสถาบัน

2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบัน

3. ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถูกกำหนดนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ก.บ.สจล.) ที่ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก โดยมีส่วนที่สนับสนุนคือ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี และงานบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสนับสนุนวิชาการ ที่สังกัดคณะต่างๆ โดยสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ดังนี้

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพ้นจากงาน การพิจารณาและตรวจสอบคุณวุฒิ การเพิ่มวุฒิ การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง ให้คำปรึกษาแนะนำดำเนินการเกี่ยวกับข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล กำหนดสมรรถนะบุคลากรตามประเภทตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติบุคลากร การขอกำหนดแต่งตั้งตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานภาระงาน การลาศึกษาต่อ การอนุมัติให้ไปราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและต่างประเทศ การลาประเภทต่างๆ การจัดระบบและบริการด้านสวัสดิการทุกประเภทให้แก่บุคลากร การบริหารกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ภายใต้คณะกรรมการกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล และทุนพัฒนาบุคลากรจากภายในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งทุนภายนอก ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำ ดูแล โครงการฝึกอบรมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังแผนภูมิ 3

ระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันภายใต้ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 ที่บังคับใช้กับบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานสถาบัน โดยในส่วนของข้าราชการอ้างอิงตามกรอบของ ก.พ.อ. และ สกอ. ส่วนการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบันดำเนินการตามประกาศข้อบังคับของสถาบันและของข้าราชการบางส่วนโดยอนุโลม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ประการ ดังนี้



1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and Selection)

ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สถาบันให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพราะถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้ และความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

2. การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development Plan)

สถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือทักษะตามสมรรถนะที่คาดหวังหรือไม่ หากไม่มีสมรรถนะตามที่คาดหวังต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น

3. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (Career plan & Succession plan)

เนื่องจากสถาบันใช้หลักสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน ของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน ทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่สถาบันต้องมีทดแทนในอนาคต ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance-based payment)

สถาบันใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) ร่วมกับการประเมินสมรรถนะ (competency) เพื่อเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการสืบทอดตำแหน่งภายในสถาบัน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนให้บุคลากรทั้งสถาบันได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองและสมรรถนะโดยรวมของสถาบัน เพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการของสถาบันต่อไปในอนาคต

5. การให้ค่าตอบแทน (Payment)

สถาบันใช้ผลการประเมินจากแนวทางในข้อที่ 4 มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนั้นสถาบันยังมีการจัดสรรสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ให้กับบุคลากรทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้มากขึ้น



4. สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2560)

4.1 บุคลากรสถาบัน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560 สถาบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน 2,301 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด จำนวน 1,105 คน (ปฏิบัติงานจริง จำนวน 1,075 คน ลาศึกษาต่อ จำนวน 30 คน) นักวิจัย จำนวน 12 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,184 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	อาจารย์ประจำ (ปฏิบัติงานจริง)	อาจารย์ประจำที่ลาศึกษาต่อ (เต็มเวลา)	รวมอาจารย์ประจำทั้งหมด	นักวิจัย	สายสนับสนุนวิชาการ	รวมบุคลากรทั้งหมด
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	164	2	166	1	59	226
2. ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	70	70
3. พนักงานสถาบัน เงินงบประมาณ	583	23	606	0	217	823
4. พนักงานสถาบัน เงินรายได้	17	2	19	2	378	399
5. ลูกจ้างรายเดือน ด้วยเงินรายได้	16	0	16	3	132	151
6. พนักงานสถาบัน ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ	246	3	249	6	282	537
7. พนักงานสถาบัน เงินรายได้ประเภทพิเศษ	20	0	20	0	15	35
รวม	1,046	30	1,076	12	1,153	2,241



4.2 บุคลากรสายวิชาการ

ตาราง จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ประจำปีการศึกษา 2559 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

คณะ/วิทยาลัย	ตำแหน่งทางวิชาการ						วุฒิการศึกษา			
	อช.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	6	98	110	80	6	300	1	70	229	300
2. คณะวิทยาศาสตร์	3	67	61	24	0	155	0	41	114	155
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	3	31	31	20	0	85	1	36	48	85
4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	66	58	21	0	147	2	109	36	147
5. คณะอุตสาหกรรมเกษตร	0	11	14	6	1	32	0	3	29	32
6. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	25	29	17	0	72	1	12	59	72
7. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	13	15	7	0	36	0	7	29	36
8. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	3	52	23	2	0	80	0	39	41	80
9. คณะการบริหารและจัดการ	2	13	13	6	0	34	0	9	25	34
10. วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	0	9	14	2	1	26	0	1	25	26
11. วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	3	6	6	0	0	15	0	1	14	15
12. วิทยาลัยนานาชาติ	3	9	6	1	0	19	0	2	17	19
13. คณะศิลปศาสตร์	5	34	7	4	0	50	4	36	10	50
14. คณะแพทยศาสตร์	0	12	1	0	1	14	3	1	10	14
15. วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา	0	5	0	0	0	5	0	1	4	5
16. วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	4	4	0	0	0	8	0	3	5	8
รวม	36	455	388	190	9	1,078	12	371	695	1,078

หมายเหตุ: อช. หมายถึง อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญชาวไทย/ชาวต่างชาติ
 อ. หมายถึง อาจารย์
 ผศ. หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รศ. หมายถึง รองศาสตราจารย์
 ศ. หมายถึง ศาสตราจารย์



4.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตาราง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี	โท	เอก	
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	29	109	26	1	165
2. คณะวิทยาศาสตร์	12	76	15	0	103
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	6	38	9	0	53
4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	23	45	5	0	73
5. คณะอุตสาหกรรมเกษตร	10	18	3	0	31
6. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	30	13	0	60
7. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	26	6	0	33
8. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	13	40	24	1	78
9. คณะการบริหารและจัดการ	0	15	0	0	15
10. คณะศิลปศาสตร์	2	8	1	1	12
11. วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	1	11	0	0	12
12. วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	0	5	5	0	10
13. วิทยาลัยนานาชาติ	0	6	1	0	7
14. คณะแพทยศาสตร์	0	9	3	0	12
15. วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา	0	0	0	0	0
16. วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ	0	6	0	0	6
17. สำนักงานอธิการบดี	65	171	66	0	302
18. สำนักงานสภาสถาบัน	1	6	4	0	11
19. สำนักบริการคอมพิวเตอร์	2	22	19	0	43
20. สำนักหอสมุดกลาง	15	40	14	0	69
21. สำนักทะเบียนและประมวลผล	1	30	12	0	43
22. สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมการพระจอมเกล้า ลาดกระบัง	3	11	8	0	22
23. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	0	2	1	0	3
รวม	201	724	235	3	1,163



5. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถาบัน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญโดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ซึ่งวิเคราะห์ได้ผล ดังนี้

แผนภูมิ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)



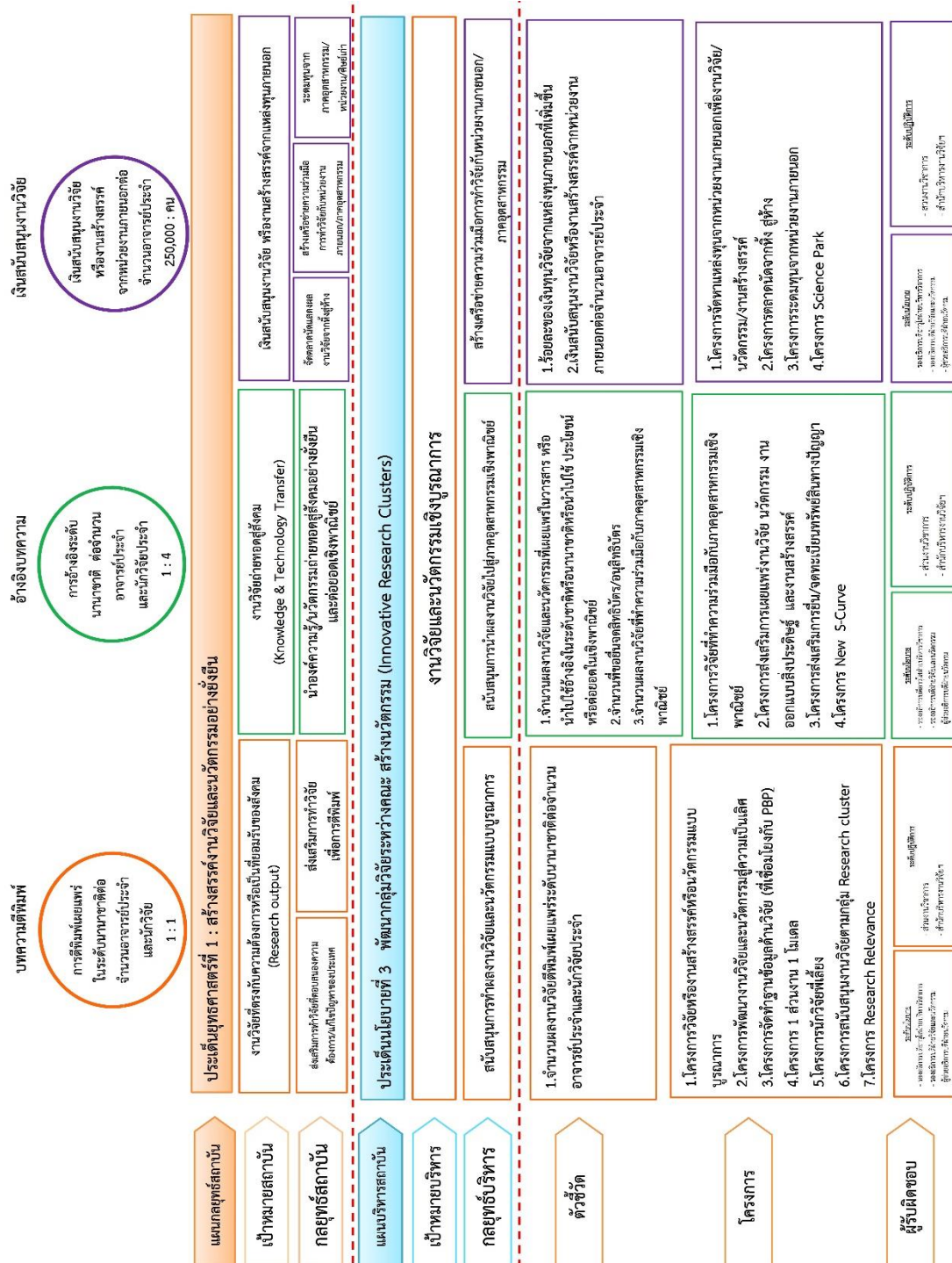


บทที่ 3

การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 – 2570 และตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ โดยมีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้



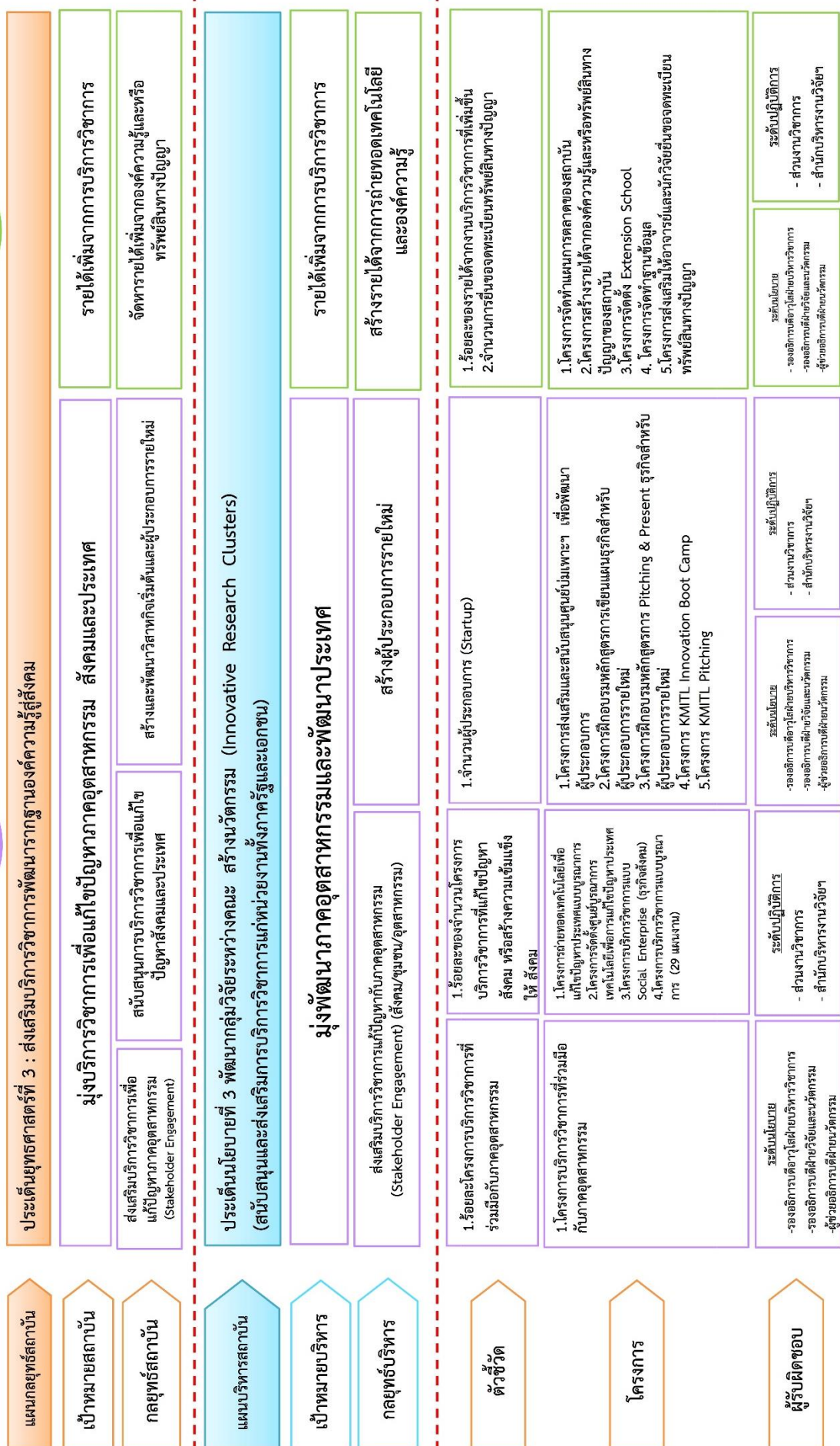


การหารายได้

งานบริการ
วิชาการ 1,200
ลบ.ต่อปี

บริการวิชาการแก่ชุมชน

บริการวิชาการ
แก้ไขปัญหาสังคม
และประเทศ







ด้านรายได้

รายได้
มั่นคง
ยั่งยืน

ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข
Environment
Well-Being

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)			รายได้เพิ่มอย่างยั่งยืน	
แผนกลยุทธ์สถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)		ระบบบริหารจัดการทางการเงิน	
เป้าหมายสถาบัน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร (Safety Organization)	ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality Of Life)	
กลยุทธ์สถาบัน				
แผนบริหารสถาบัน	ประเด็นนโยบายที่ 4 พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Conductive Infrastructure)		ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)	
เป้าหมายบริหาร	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University)	ปรับปรุงความปลอดภัยภายในสถาบัน (Conductive Infrastructure)	เพิ่มรายได้ได้อย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์บริหาร			จัดหารายได้จากสินทรัพย์ของสถาบันเพิ่ม	
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความสำเร็จในการสรุปแผนแม่บททางกายภาพ 2. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างสถาบันสีเขียว	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 3. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น (จากรายได้ทั้งหมด) 3. ร้อยละของรายได้ใหม่ ๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมนักศึกษา) 4. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 5. โครงการหารายได้จากสินทรัพย์สถาบัน 6. โครงการจัดกิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ 7. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาพระจอมเกล้าลาดกระบัง 8. โครงการบริหารจัดการพื้นที่เชิงธุรกิจ เช่น Tech Square	
	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประยุกต์พัฒนาล้างงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน - ส่วนการคลัง สนอ. - ส่วนอาคารสถานที่ สนอ. - ส่วนกิจการนักศึกษา สนอ.	
โครงการ	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประยุกต์พัฒนาล้างงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	
	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประยุกต์พัฒนาล้างงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	
ผู้รับผิดชอบ	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประยุกต์พัฒนาล้างงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	
	1. โครงการจัดทำแผนแม่บทภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. โครงการมหาวิทยาลัยประยุกต์พัฒนาล้างงาน 3. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4. โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านต่าง ๆ 2. โครงการสร้างระบบระบบแรงจูงใจ 3. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 4. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 5. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ	ระดับปฏิบัติการ - ทุกส่วนงาน/ส่วน	



ระดับความสำเร็จในการได้รับรางวัลอันดับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอาเซียน

แผนกลยุทธ์สถาบัน

เป้าหมายสถาบัน

กลยุทธ์สถาบัน

แผนบริหารสถาบัน

เป้าหมายบริหาร

กลยุทธ์บริหาร

ตัวชี้วัด

โครงการ

ผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN (KMITL NEW S-Curve)

บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN

จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์

เร่งการทำงานวิจัย งานผลิตบัณฑิต และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองอุตสาหกรรมศักยภาพ

ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนความเข้มแข็งทางวิชาการสู่ระดับโลก (World Class Academic Programs)

ประเด็นนโยบายที่ 3 พัฒนากลุ่มวิจัยระหว่างคณะสร้างนวัตกรรม (Innovative Research Clusters)

บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN

จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์

เร่งการทำงานวิจัย งานผลิตบัณฑิต และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองอุตสาหกรรมศักยภาพ

1. ร้อยละของรายได้อื่น ๆ ต่อรายได้ทั้งหมด (นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา)

1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและมีนักวิจัยประจำ
2. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสารหรือนำไปใช้อ้างอิงในระดับนานาชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์
3. ร้อยละของหลักสูตรที่มีรูปแบบ Work Integrated Learning/Active Learning/Out reach Program ต่อหลักสูตรทั้งหมด

1. โครงการจัดหาแหล่งทุนเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์

1. โครงการ Academic Portfolio เช่น
 - โครงการวิจัยล้ำเลิศแพทย์ศาสตร์
 - โครงการโรงเรียนสาธิตนานาชาติพระจอมเกล้าลาดกระบัง
 - โครงการวิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ
2. โครงการความร่วมมือ เช่น
 - โครงการ Silicon Valley (CMU)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง
รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา

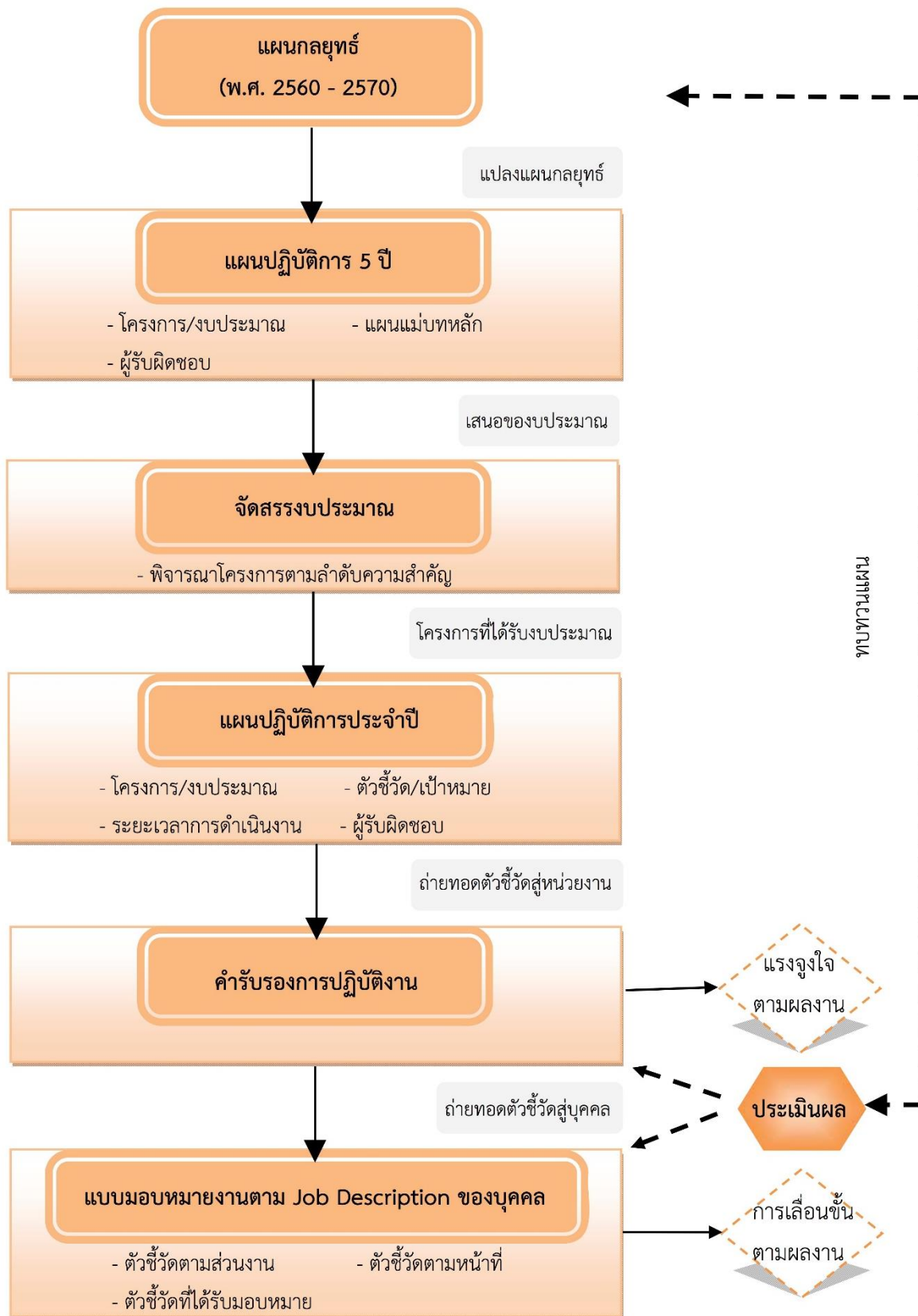
ทุกส่วนงาน
ส่วนการคลัง สอ.
ส่วนอาคารสถานที่ สอ.
ส่วนกิจการนักศึกษา สอ.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง
รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา

ระดับผู้บังคับ
ส่วนงานวิชาการ
ส่วนบริหารวิชาการ สอ.



2. กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



แผนภูมิ กลไก และขั้นตอนในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2561 – 2564

ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
กลยุทธ์บริหาร	ระบบและกลไกบริหารจัดการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย
ตัวชี้วัด	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ 2. ร้อยละของระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว
โครงการ	1. โครงการปรับโครงสร้างการสื่อสารของสถาบัน 2. โครงการสร้างเครือข่ายภายในสถาบัน 3. โครงการจัดทำแผนการสื่อสารภายนอก 4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ 5. โครงการวิเคราะห์และลดรอบระยะเวลาในการให้บริการ 6. โครงการปรับปรุงข้อบังคับ/ระเบียบเพื่อให้มีความรวดเร็วและตรวจสอบได้
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการทัศนศึกษาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน
กลยุทธ์สถาบัน	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance & Management)
เป้าหมายบริหาร	ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม
กลยุทธ์บริหาร	ยกระดับมาตรฐานบุคคล
ตัวชี้วัด	1. จำนวนผู้ผ่านการอบรมตามโครงสร้างผู้บริหารยุคใหม่ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ.) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ
โครงการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่งเกษียณ 4. โครงการยกระดับคุณภาพบุคลากร 5. โครงการปรับระบบดึงดูดเก่ง
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการพัฒนาบุคลากร



ตาราง กรอบการดำเนินงานปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

แผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560 - 2570	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMITL Excellence)
เป้าหมายสถาบัน	สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)
กลยุทธ์สถาบัน	ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality of Life)
แผนบริหารสถาบัน พ.ศ. 2560 - 2562	ประเด็นนโยบายที่ 5 พัฒนาครอบครัวคุณภาพพระจอมเกล้าลาดกระบัง (Quality of Life & Harmony)
เป้าหมายบริหาร	ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา
กลยุทธ์บริหาร	จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ
ตัวชี้วัด	1. คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน
โครงการ	1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. โครงการพัฒนาสวัสดิการด้านต่างๆ 3. โครงการสร้างระบบแรงจูงใจ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและนักศึกษา 5. โครงการสร้างอาคารที่พักบุคลากร 6. โครงการปรับปรุงระบบสร้างแรงจูงใจ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2564	
โครงการ	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากร 2. โครงการเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 3. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4. โครงการ KMITL Foreigners Meetup



ตาราง โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลพ.ศ. 2561 – 2564

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร	จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ.			
			2561	2562	2563	2564
1	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
2	โครงการเกษียณอายุการปฏิบัติงาน	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
3	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4	โครงการพัฒนาบุคลากร	2 สายงาน	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง
5	โครงการทัศนศึกษาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
6	โครงการ KMITL Foreigners Meetup	2 สายงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 (งบยุทธศาสตร์ 5%)

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานอธิการบดี ที่มีการกิจอันสำคัญยิ่ง ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของสถาบัน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันให้ประสบความสำเร็จ โดยได้วางรากฐานการบริหารจัดการ “งานบุคคล” ผ่านโครงการ “พัฒนาบุคลากร” ประกอบด้วยหลักสูตรส่งเสริมการพัฒนา จำนวน 8 หลักสูตร ดังนี้

ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การเสริมสร้างศักยภาพแก่บุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่	พ.ค.-ก.ค.	75,500.-	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 40 คน
2.	การเสริมสร้างศักยภาพการเขียนหนังสือราชการ หนังสือตอบโต้ และรายงานการประชุมแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่บรรจุใหม่ 2 วัน	เม.ย.-พ.ค.	68,800.-	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ 2 รุ่น รุ่นละ 30 คน
3.	การเขียนและการบริหารโครงการ	มี.ค.-พ.ค.	185,600.-	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ 2 รุ่น รุ่นละ 30 คน
4.	แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตามพ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ. 2560 จำนวน 2 รุ่น	มิ.ย.-ก.ค.	120,800.-	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ 2 รุ่น รุ่นละ 60 คน
5.	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเงินการคลัง	มี.ค.	81,200.-	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ 100 คน
6.	การพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Team Building)	ส.ค.	55,200.-	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ 50 คน
7.	กลยุทธ์เลขาฯ มือขาผู้บริหาร	พ.ค.	44,800.-	เลขาผู้บริหาร จำนวน 30 คน
8.	การพัฒนาบุคลิกภาพ และยกระดับความสามารถด้านการสื่อสารสู่การบริการที่เป็นเลิศ	มิ.ย.-ก.ค.	42,200.-	กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 60 คน