



สำนักงานยุทธศาสตร์
Strategy Office

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ปี 2568 และแผนปฏิบัติการปี 2569 – 2571

S

T

G



วิสัยทัศน์ (Vision)

“Smart Organization in 2026 for Sustainable Entrepreneurial University”

สำนักงานยุทธศาสตร์เป็นหน่วยงานที่มีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ด้วยความรู้ใหม่ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective, SO)

SO1 SMART PEOPLE

การพัฒนาความรู้ ทักษะ ปรับการทำงานตอโจทย์การเปลี่ยนแปลง

มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพ และการปรับระบบบริหารจัดการบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ลักษณะของงานรูปแบบใหม่

01

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ลักษณะของงานรูปแบบใหม่

02

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับระบบบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่

SO2 SMART SERVICE

**การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ
ที่เน้นสร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการ**

มุ่งยกระดับคุณภาพการบริการตามพันธกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่ ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

03

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการบริการตามพันธกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่

04

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนช่องทางการให้บริการ การสื่อสาร และการนำเสนอให้สอดคล้องกับรูปแบบชีวิตความปกติใหม่ (New Normal)

SO3 DATA DRIVEN

การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรด้วยข้อมูล ที่มีการจัดเก็บและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

มุ่งเน้นการบูรณาการการใช้งานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Data Sharing) และพัฒนาระบบบริการข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับเป็นหน่วยงานชั้นนำที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ข้อมูล

05

กลยุทธ์ที่ 5 บูรณาการการใช้งานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Data Sharing) และพัฒนาระบบบริการ ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ

06

กลยุทธ์ที่ 6 ยกระดับเป็นหน่วยงานชั้นนำที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ข้อมูล

NEW Special Task

มุ่งเน้นงานเชิงประเด็นที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่อง ๆ ในฐานะหน่วยงานกลางด้านยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณ ต้องร่วมทำงานหน่วยงานอื่น ๆ และสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของทุกหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

07

กลยุทธ์ที่ 7 งานพิเศษเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร

08

กลยุทธ์ที่ 8 การบริหารจัดการความเสี่ยง

Vision

“ Smart Organization ”

in 2026 for Sustainable Entrepreneurial University

พันธกิจ

ขับเคลื่อนการจัดทำแผนในระดับมหาวิทยาลัย ถ่ายทอดแผนและกระจายกลยุทธ์ลงสู่หน่วยงาน จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เป็นคลังข้อมูลกลางและแหล่งสารสนเทศของมหาวิทยาลัย รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร จัดทำรายงานและเอกสารต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารความเสี่ยง และการบริหารความต่อเนื่องตามแนวปฏิบัติที่ดีและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

Strategic Objective

SO1. SMART PEOPLE

มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ปรับการทำงาน ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง

SO2. SMART SERVICE

พัฒนาความเป็นเลิศด้านการบริการ ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ ที่เน้นสร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการ

SO3. DATA DRIVEN

สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรด้วยข้อมูล ที่มีการจัดเก็บและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

1. พัฒนากิจกรรมและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ลักษณะของงานรูปแบบใหม่
2. ปรับระบบบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่
3. ยกย่องคุณภาพการบริการตามพันธกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่
4. ปรับเปลี่ยนช่องทางการให้บริการสื่อสาร และการนำเสนอให้สอดคล้องกับรูปแบบชีวิตความปกติใหม่ (New Normal)
5. บูรณาการการใช้งานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Data Sharing) และพัฒนาระบบบริการข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ
6. ยกย่องเป็นหน่วยงานชั้นนำที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ข้อมูล
- 7.

Key Result

- แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จในปี 2565
- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามคุณลักษณะรายบุคคลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร
- มีกระบวนการเชิงพัฒนา (Strategy project) 2 กระบวนการต่อปี
- อัตราการลาออกจากการลดลงต่อปี
- ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันกับองค์กร (Personal Engagement/Happiness) อยู่ในระดับ 4 และ 5

- ร้อยละของกระบวนการทำงานหลักที่ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 100
- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 (จาก 5 ระดับ) คิดเป็นร้อยละ 90
- ร้อยละในการตอบคำถามและให้คำปรึกษาในเรื่องเดิมลดลง
- ผู้รับบริการสามารถใช้ประโยชน์จากระบบบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 90

- ร้อยละของระดับความสำเร็จการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานยุทธศาสตร์
- จำนวนข้อผิดพลาดของข้อมูลในการนำเสนอในห้อง War room (ตอบความมีคุณภาพและทันสมัย)
- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่า หรือเท่ากับระดับ 4 จาก 5 ระดับ (ร้อยละ 80)

Strategic Vision (Milestone)

Success 85%

On-Progress 15%

ยกระดับกระบวนการทำงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
ด้านการให้บริการลูกค้าด้วยการใช้ข้อมูล

(Wight 60)

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(Individual Development Plan)
แล้วเสร็จ ในปี 2565*

ร้อยละความสำเร็จในการรวบรวม
ฐานข้อมูลนักศึกษา บุคลากร งบประมาณ
และงานวิจัย ร้อยละ 100

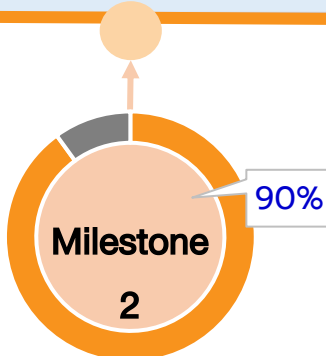
กระบวนการที่ได้มาตรฐาน
และเป็นระบบ ร้อยละ 100

2565



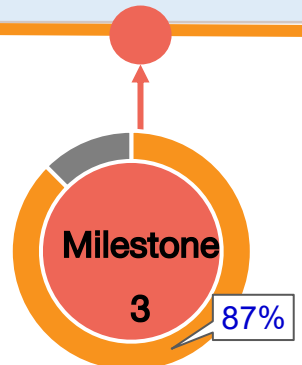
เตรียมความพร้อมกำลังคน/
พัฒนาศักยภาพบุคลากร
(STG. Career Path and IDP)

2566



มีคลังข้อมูลที่พร้อมใช้งาน
สามารถนำไปประมวผลผลได้

2567



เป็นหน่วยงานใน 3 อันดับแรก
ที่มีการปรับปรุงขั้นตอน
การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด

*ปรับแผนการพัฒนารายบุคคล โดยใช้แบบฟอร์มตามแบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสายวิชาชีพอื่น

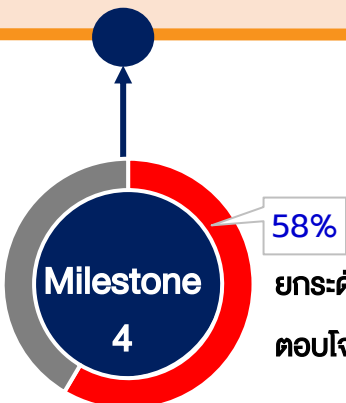
เป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการปรับตัวและรับมือ
กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Organizational Agility)

(Wight 40)

ระดับความพึงพอใจ
อยู่ในระดับ 5

การยอมรับ (Recognized)
จากผู้รับบริการหรือลูกค้า
ของ สนย. ทุกระดับ

2568



ยกระดับการทำงานที่
ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง

2569 - 2570



STG. Reform สำนักงานยุทธศาสตร์
ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการหรือลูกค้า
ของ สนย. ทุกระดับ ให้การยอมรับว่าเป็นต้นแบบ
ในฐานะองค์กรชาญตลาด



เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ ปี 2568 สำนักงานยุทธศาสตร์

ตามแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี

ที่มาและวัตถุประสงค์

ด้วยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนระบบนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร จึงเห็นควรให้หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการตกลงกันระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดเป้าหมาย และจัดทำแผนปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อใช้แผนปฏิบัติการฯ เป็นฐานในการจัดทำแผนงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ตาม “ระบบยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณ” ของ มจร.
2. เพื่อใช้แผนปฏิบัติการฯ เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าของแต่ละหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี และของสำนักงานอธิการบดีในภาพรวม
3. เพื่อใช้แผนปฏิบัติการฯ เป็นคำรับรองการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (PA) เพื่อใช้ประเมินผลการดำเนินงานหน่วยงาน และเป็นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ/หัวหน้าแต่ละหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานสนับสนุนภารกิจส่วนกลาง

หลักการสำคัญ

- ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ จะเน้น “งานพัฒนา” โดยไม่รวมงานประจำตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานอาจพิจารณาจัดทำให้มีแผนงาน 3 ด้าน ได้แก่
แผนงาน 1: การพัฒนางานประจำ (Service Improvement)
แผนงาน 2: การพัฒนางานสำคัญ/งานใหม่/งานตามนโยบาย (Strategic Project)
แผนงาน 3: การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานในระยะยาว (Internal Capacity Building)
- หน่วยงานอาจปรับลดหรือเพิ่มแผนงานอื่นได้ตามบริบทและความเหมาะสมของการปฏิบัติงานและเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละหน่วยงาน
- หน่วยงานหารือและตกลงเป้าหมาย แผนงานและโครงการกับผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงาน เช่น รองอธิการบดี หรือ รองอธิการบดีอาวุโส หรือ อธิการบดี แล้วแต่กรณี

เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ ปี 2568 ของสำนักงานยุทธศาสตร์ ตามที่ได้หารือและตกลง แผนงานและโครงการร่วมกับรองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดแสดงดังต่อไปนี้ ตามลำดับ

เป้าหมายการดำเนินงาน ปี 2568 ของสำนักงานยุทธศาสตร์

มจร. มีการดำเนินงานด้านนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ที่ดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนกลางและหน่วยงาน (คณะ สำนัก และสถาบัน) อย่างเป็นระบบ

มจร. สามารถใช้กลไกงบประมาณเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ 50

ร้อยละ 50

**แผนงานที่ 1 งานประจำ
(Routine Operation)**

**แผนงานที่ 2 งานพัฒนา
(Service Improvement/ Strategic Project/
Internal Capacity Building)**

1. จัดทำแผนการดำเนินงานและงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลาง (แผน 1+2) และเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยตามกรอบเวลาและกระบวนการตามข้อบังคับและระเบียบฯ
2. ดำเนินการ KMUTT Strategy Diagnosis ครบถ้วนทุกหน่วยงานตามกรอบการดำเนินงาน พร้อมจัดทำรายงานสรุปประเด็นเพื่อการพัฒนา
3. จัดทำการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและสภามหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่กำหนดในข้อบังคับและระเบียบฯ
4. จัดทำและประมวลข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลพื้นฐานของมจร. ในการกิจสำคัญอย่างครบถ้วน (Ranking/ รายงานสารสนเทศ/ รายงาน Good University Report/ ฯลฯ)
5. ประชุมมจร. ได้รับการสื่อสารให้รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนของมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (วัดจากการสำรวจ)

- คู่มือระบบนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการงบประมาณและประกาศใช้
- เอกสาร KMUTT Policy Brief จำนวน 2 ฉบับแล้วเสร็จ และได้รับการประชาสัมพันธ์ โดยประชาคม มจร. (1. Future of KMUTT's Learning / 2. KMUTT Financial Sustainability)
- เครื่องมืองบประมาณจำนวน 3 เรื่อง ได้รับการทบทวนจนได้รับความเห็นชอบโดยคณะกรรมการงบประมาณ (1. ต้นทุนผลิต / 2. สูตรการจัดสรรงบประมาณ / 3. One Financial Report)
- แผนงบประมาณลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (Strategic Investment Plan) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการงบประมาณ
- กระบวนการมาตรฐานตามหลักการ DM จำนวน 4 กระบวนการ ที่จัดทำเป็นคู่มือและนำมาใช้ปฏิบัติงานจริงอย่างครบถ้วน
- กลุ่มงานบริหารความเสี่ยงมีโครงสร้างและบุคลากรครบถ้วน สามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางและแผน ที่ได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

แผนงานพัฒนาและโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการปี 2568 สำนักงานยุทธศาสตร์

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13						ผู้รับผิดชอบ
ร้อยละ 25 แผนงานที่ 2.1: การพัฒนางานประจำ (Service Improvement)	• โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ (Service Quality Development)	SO4		SI4.1		KR4.1		หัวหน้ากลุ่มงานแผนฯ และ หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยสถาบันฯ
	• โครงการสื่อสารเชิงรุก (Strategic Forum) และทำงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	SO4		SI4.1		KR4.1		
ร้อยละ 50 แผนงานที่ 2.2: การพัฒนางานสำคัญ/ งานใหม่/ งานตามนโยบาย (Strategic Project)	• โครงการ STG Data-driven Culture	SO4		SI4.3		KR4.3		หัวหน้ากลุ่มงานงบฯ
	• โครงการทบทวนและพัฒนา กลไกงบประมาณ เชิงยุทธศาสตร์	SO4		SI4.1		KR4.1		หัวหน้ากลุ่มงานแผนฯ
		SO6		SI6.6		KR6.6		
	• โครงการพัฒนาคัดคลังข้อมูล (Data Warehouse)	SO4		SI4.2		KR4.2		หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยสถาบันฯ
	• โครงการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานบริหารความเสี่ยง	SO5		SI5.2		KR5.2		หัวหน้ากลุ่มงานแผนฯ
	• โครงการจัดทำ Student/Research/ Staff Journey	SO4	SO1	SI4.1	*	KR4.1	*	หัวหน้ากลุ่มงานแผนฯ
		SO2	SO3	*	*	*	*	
ร้อยละ 25 แผนงานที่ 2.3: การพัฒนาศักยภาพ หน่วยงานในระยะยาว (Internal Capacity Building)	• โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	SO5		SI5.6		KR5.3		หัวหน้ากลุ่มงานงบฯ
		SO4		SI4.3		KR4.3		
	• โครงการแบ่งรัก ปันสุข	SO5		SI5.1		KR5.1		
		SO4		SI4.3		KR4.3		

* = ไม่ตอบความเชื่อมโยงในระดับ SI และ KR

1. แนะนำสำนักงานยุทธศาสตร์

Strategy Office Overview

ปี 2503

วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี

ปี 2512

งานวิจัยการศึกษา

ปี 2529

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กองแผนงาน

1) งานวิจัยสถาบัน 2) งานวิเคราะห์งบประมาณ 3) งานวางแผนแม่บท
4) งานวิเทศสัมพันธ์ 5) งานธุรการ

ปี 2531

ปี 2541

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กองแผนงาน

1) งานวางแผนและประเมินผล 2) งานวิเคราะห์งบประมาณ
3) งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ 4) งานวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน
5) งานธุรการ (ช่วยงานผู้บริหาร)

สำนักงานยุทธศาสตร์ (สนย.) เดิมชื่อว่า กองแผนงาน เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาพร้อมกับการก่อตั้งมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ยังมีสถานภาพเป็น “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” ในปี 2503 โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการ และฝ่ายธุรการ ต่อมาปี 2512 วิทยาลัยฯ ได้จัดตั้งงานวิจัยการศึกษาในฝ่ายบริการ เพื่อกำหนดทิศทางการจัดเก็บข้อมูลด้านต่าง ๆ ของวิทยาเขต กระทั่งต่อมาในปี 2529 มีการแยกสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเป็น 3 สถาบัน โดยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตธนบุรีได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” และงานวิจัยการศึกษาได้แยกออกจากฝ่ายบริการ เป็นโครงการจัดตั้งกองแผนงาน แบ่งงานออกเป็น 5 งาน ได้แก่

หลังจากนั้นในปี 2531 จากโครงการจัดตั้งฯ ได้รับการจัดตั้งเป็น “กองแผนงาน” สังกัดสำนักงานอธิการบดี อีกสี่ปีต่อมาในปี 2541 มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” เมื่อมีการปรับเปลี่ยนจึงได้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของในสำนักงานอธิการบดีใหม่ ในส่วนของกองแผนงานได้เปลี่ยนชื่องานและเพิ่มงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจมากขึ้น รวมทั้งงานวิเทศสัมพันธ์ได้เปลี่ยนชื่อเป็นงานกิจการนานาชาติ และย้ายไปสังกัดสำนักบัณฑิตศึกษาและกิจการนานาชาติ ทำให้โครงสร้างใหม่ของกองแผนงานที่สอดคล้องกับการกิจที่มีทั้งปรับเปลี่ยนและปรับออกไปเป็นหน่วยงานใหม่อื่น แบ่งเป็น 5 งาน ดังนี้

ปี 2549

ปี 2550

ต่อมาในปี 2549 – 2550 ได้มีการปรับโครงสร้างกองแผนงานใหม่อีกครั้ง ตามนโยบายผู้บริหาร โดยเพิ่มงานติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นการะงานที่มีความสำคัญมากขึ้น และยุบงานธุรการ รายละเอียดตามโครงสร้างใหม่จึงแบ่งเป็น 4 งาน ดังนี้

กองแผนงาน

- 1) งานวางแผนและยุทธศาสตร์
- 2) งานวิเคราะห์งบประมาณ
- 3) งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ
- 4) งานติดตามและประเมินผล

ปี 2556

ในปี 2556 สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 166 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2556 มีมติอนุมัติให้ปรับโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่องการแบ่งกลุ่มงานภายในส่วนงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2556 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2556 โดยกองแผนงาน ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานยุทธศาสตร์” และมีการแบ่งกลุ่มงานภายในเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่

สำนักงานยุทธศาสตร์

- 1) กลุ่มงานแผนและการจัดการยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มงานงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร
- 3) กลุ่มงานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ

การปรับเปลี่ยนชื่อมาเป็น “สำนักงานยุทธศาสตร์” และมีการแบ่งส่วนงานเป็นกลุ่มงานใหม่นั้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดการกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ และมีการติดตามหรือปรับกลยุทธ์ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งด้านข้อมูลสารสนเทศที่มีความสำคัญกับการทำงานและการตัดสินใจมากขึ้นและจำเป็นต้องมีการจัดการเพื่อนำไปใช้ให้ทันการณ์ อีกทั้งให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ที่มีทั้งปรับลดและปรับเพิ่มมากขึ้น และการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว งานที่สำคัญอีกงานหนึ่ง คือ ด้านงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ ในกลุ่มงานนี้จะมีการทำงานเชิงพัฒนาหรืองานเชิงรุกมากขึ้น เช่น การศึกษาเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการจัดสรรงบประมาณให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือความเป็นไปได้ในการลงทุน การศึกษาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ พัฒนากลไกและเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การแบ่งส่วนงานออกเป็นกลุ่มงานโดยคำนึงถึงลักษณะงานและความก้าวหน้าของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Function Based) อย่างไรก็ตามการทำงานของหน่วยงานเน้นการทำงานที่มีการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีลักษณะแนวราบมากขึ้น โดยการจัดองค์กรในรูปของ Matrix Organization ซึ่งเป็นการบริหารที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้ดีขึ้น

ปี 2563

ในปี 2563 ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย ธรรมนูญของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ผ่านมติที่ประชุม สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 255 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2563 หมวดที่เกี่ยวข้อง หมวดที่ 3 คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง ได้มีการกำหนดให้สำนักงานยุทธศาสตร์ตามภารกิจ เป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย และเป็นเลขานุการของคณะกรรมการฯ

ปี 2567

แม้ว่าโดยหลักการทำงานของบริหารความเสี่ยงควรแยกเป็นหน่วยงานอิสระ เช่นเดียวกับ งานตรวจสอบภายใน แต่ในขณะนี้ปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนงานบริหาร ความเสี่ยงใน มจร. ให้เป็นรูปธรรม และงานจัดการความเสี่ยงยังเป็นเรื่องใหม่ ยังไม่เกิดผลกระทบจากการจัดการความเสี่ยงในระดับหน่วยงานย่อย รวมถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหาร ความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องประสานอยู่ในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย และอยู่ในระบบการทำงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจ ทั้งด้านการ เรียนรู้ การวิจัยนวัตกรรม และการบริหารงาน ดังนั้นคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงจึงเห็นด้วยกรณีให้งานบริหารความเสี่ยง แยกเป็นกลุ่มงาน ภายในสำนักงานยุทธศาสตร์ โดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีมติอนุมัติให้ปรับโครงสร้างของสำนักงานยุทธศาสตร์ ในระยะแรก และเมื่องาน บริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยมีความพร้อมควรแยกเป็นหน่วยงานอิสระต่อไป

โดยปัจจุบัน (ปี 2567) สำนักงานยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างกลุ่มงานแบ่ง ออกเป็น 4 กลุ่ม บริหารความเสี่ยง หน่วยงานบริหารความเสี่ยง มีหน้าที่ พัฒนา กระบวนการ การบริหารความเสี่ยงให้มหาวิทยาลัยด้วยมาตรฐานสากล เป็นศูนย์กลางการสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย สนับสนุนข้อมูล ประกอบการวิเคราะห์และเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยง กับแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย และสื่อสารและรายงานสารสนเทศด้านความเสี่ยงระดับ มหาวิทยาลัย ทั้งภายใน และภายนอก

สำนักงานยุทธศาสตร์

- 1) กลุ่มงานแผนและการจัดการยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มงานงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร
- 3) กลุ่มงานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ
- 4) กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง

โครงสร้างการบริหาร

ปัจจุบัน สนย. สำนักงานยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างกลุ่มงานแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มงานแผนและการจัดการยุทธศาสตร์ 2) กลุ่มงานงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร 3) กลุ่มงานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ และ 4) กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง ซึ่งบุคลากรของ สนย. ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์แผนและงบประมาณ ด้วยลักษณะงานบุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะการวิเคราะห์ในระดับที่ดี จึงกำหนดคุณสมบัติการรับบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

อธิการบดี

รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์

ผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์

กลุ่มงานแผน
และการจัดการยุทธศาสตร์

กลุ่มงานวิจัยสถาบัน
และสารสนเทศ

กลุ่มงานงบประมาณ
และการจัดสรรทรัพยากร

กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง

ตามประกาศ มจร. เรื่องการแบ่งกลุ่มงานภายในสำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2567 (ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)

การให้บริการของสำนักงานยุทธศาสตร์

1. การสื่อสาร/การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Implementation Plan) ตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13
3. [การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน \(Performance Agreement, PA\)](#)
4. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13
5. การสร้างความเข้าใจ/ การสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลาง (1+2)
6. แผนการรับนักศึกษา เข้าใหม่ ทั้งหมด และผู้สำเร็จการศึกษา
7. แผนโครงการตามภารกิจ (Agenda Based) หรือ[โครงการตามนโยบายภาครัฐ](#) อาทิ โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ / Reinventing University System / [โครงการสำคัญ](#) / [โครงการภายใต้แผนพัฒนาภาค โครงการตามแผนงานบูรณาการต่าง ๆ](#)
8. แผนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ / การปรับโครงสร้างหน่วยงาน
9. แผนการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
10. [การใช้ระบบบริหารความเสี่ยง \(Risk Management System, RMS.\)](#)
11. KMUTT Strategy Diagnosis
12. การจัดทำคำของบประมาณแผ่นดินประจำปี (งบลงทุน)
13. [แผนงบประมาณลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี \(Strategic Investment Plan\)](#)
14. การสนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำคำของบประมาณประจำปี (แบบ 1+2)
15. การวิเคราะห์งบประมาณโครงการต่าง ๆ อาทิ งบประมาณหลักสูตรปรับปรุง-ใหม่ การปรับค่าเล่าเรียน การศึกษาดูงานต่างประเทศ การลงทุนโครงการใหม่ [การขออนุมัติโครงการที่จะใช้เงินสะสมหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย](#)
16. การปรับแผนการดำเนินงานและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
17. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System; PBBS)
18. การขออนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย/[การขออนุมัติการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย](#)
19. การใช้ระบบบริหารงบประมาณ e-Budgeting
20. หนังสือสารสนเทศประจำปี
21. ข้อมูลและสถิติของมหาวิทยาลัย (Fact and Figures of University)
22. รายงานประจำปี มจร.
23. รายงานมหาวิทยาลัยที่ดี (Good University Report)
24. ข้อมูลการสำรวจภาวะการดำเนินงานของบัณฑิต มจร.
25. ข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มจร.
26. ข้อมูลสรุปผลการจัดอันดับ (Ranking) ของ มจร.
27. หนังสือแนวโน้มพัฒนาการของ มจร. (Trend)
28. ข้อมูลแสดงผลสารสนเทศ (Dashboard - Operation) (ด้านบุคลากร และนักศึกษา)
29. [ข้อมูล Dashboard – K-STG Strategy, Transformation & Goal](#) อาทิ ด้าน Strategy / [แผน-พานักศึกษา](#) / [ข้อมูลงบประมาณ](#) / [Performance](#) / [Potential](#)

หมายเหตุ: ผู้ได้รับบริการ

บุคลากร: บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ / นักวิจัย) และ บุคลากรสายวิชาชีพอื่น ๆ

หน่วยงาน: ผู้แทนหน่วยงาน ผู้บริหารคณะ/สำนัก/สถาบัน และหน่วยงานในกำกับ คณะกรรมการของหน่วยงาน และ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

บุคคลภายนอก : กระทรวงเจ้าสังกัด หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

หมายเหตุ: ข้อมูลงานประจำตามหัวข้องานที่ให้บริการ และสามารถประเมินระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการได้

รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงวิสัยทัศน์ (Strategic Vision : Milestone)

Milestone	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	สถานะการดำเนินงาน		
			ปี 66	ปี 67	ปี 68
ปี 2565	เตรียมความพร้อมกำลังคน/พัฒนาศักยภาพบุคลากร (STG. Career Path and Individual Development Plan)	แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) แล้วเสร็จในปี 2565	100%	100%	100%
	*หมายเหตุ: ปรับแผนการพัฒนาตามแบบฟอร์มประเมินการทำงานรายบุคคลแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสายวิชาชีพอื่น (สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ) ในทุกรอบการประเมิน				
ปี 2566	มีคลังข้อมูลที่พร้อมใช้งานสามารถนำไปประมวลผลได้	ร้อยละความสำเร็จในการรวบรวมฐานข้อมูลนักศึกษา บุคลากร งบประมาณ และงานวิจัย ร้อยละ 100	60%	80%	90%
ปี 2567	เป็นหน่วยงานใน 3 อันดับแรกที่มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด	กระบวนการที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบ ร้อยละ 100	-	62.5%	87.5%
ปี 2568	ยกระดับการทำงานที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ 5	50%	57%	58.5%
ปี 2569 - ปี 2570	สำนักงานยุทธศาสตร์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี เป็นต้นแบบในฐานองค์กรชาญฉลาด	STG. Reform: ได้รับการยอมรับ (Recognized) จากผู้รับบริการหรือลูกค้าของสำนักงานยุทธศาสตร์ทุกระดับ	65%	67%	84.9%

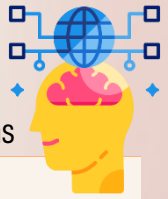
6) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Objective)

SMART PEOPLE

SO1

มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ
ปรับการทำงาน ต่อบริการการเปลี่ยนแปลง

SO1 Owner: หัวหน้ากลุ่มงานงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร



**กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง
ไปสู่ลักษณะของงานรูปแบบใหม่**

แนวทาง

- วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นกับรูปแบบการทำงาน (Skill Gap Analysis) และเพิ่มทักษะของบุคลากรของสำนักงานยุทธศาสตร์ให้ตรงกับลักษณะงานใหม่เป็นรายบุคคล
- ยกระดับความสามารถในการทำงานโดยส่งเสริมทักษะของพนักงานให้มีความหลากหลาย
- ปรับกระบวนการความคิด (Mindset) ของทุกคนในองค์กรให้อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล (Data Informed)

กลยุทธ์ที่ 2. ปรับระบบบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่

แนวทาง

- กำหนดคุณสมบัติและความสามารถในการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อต่องานลักษณะงานใหม่
- สร้างทัศนคติการทำงานร่วมกันอย่างมีเกียรตินิยม (Colleague) ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย									
	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	
	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
KR1. แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จในปี 2565 (ร้อยละ)	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-
KR2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามคุณลักษณะรายบุคคลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร	60	n/a	70	39	80	80	90	100	100	100
KR3. มีกระบวนการเชิงพัฒนา (Strategic Project) 2 กระบวนการต่อปี	2	>2	2	>2	2	>2	2	>2	2	2
KR4. อัตราการลาออกจากงานต่อปีลดลง	15	-	10	-	10	14	5	13	5	3
KR5. ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันกับองค์กร (Personal Engagement / Happiness) อยู่ในระดับ 4 และ 5 คิดเป็นร้อยละ	70	67	80	48	85	55	85	67	85	90

SMART SERVICE

SO2

พัฒนาความเป็นเลิศด้านการบริการ
ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการ
ให้บริการที่เน้นสร้างความพึงพอใจ
ต่อการให้บริการ

SO2 Owner: หัวหน้ากลุ่มงานแผนและการจัดการยุทธศาสตร์



กลยุทธ์ที่ 3. ยกระดับคุณภาพการบริการตามพันธกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่

แนวทาง

- ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่นำไปสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ยุคใหม่ (Transformation) รองรับการใช้งานระบบบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4. ปรับเปลี่ยนช่องทางการให้บริการ การสื่อสาร และการนำเสนอให้สอดคล้องกับ รูปแบบชีวิตความปกติใหม่ (New Normal)

แนวทาง

- ปรับรูปแบบการสื่อสารแบบเชิงรุก สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงได้ตลอดเวลา และทันต่อสถานการณ์
- เพิ่มช่องทางการให้บริการที่ทันสมัยและเข้าถึงได้รวดเร็ว

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย									
	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570
	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	แผน
KR6. ร้อยละของกระบวนการทำงานหลักที่ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐาน	80	n/a	80	88	90	25	90	25	100	100
KR7. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 (จาก 5 ระดับ)	80	n/a	85	69	85	56.7	90	58.5	90	95
KR8. ร้อยละในการตอบคำถามและให้คำปรึกษาในเรื่องเดิมลดลง	50	n/a	40	10	30	10	20	10	10	10
KR9. ความพึงพอใจของผู้รับบริการสามารถใช้ประโยชน์จากระบบบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัย	80	n/a	85	59	85	56	90	57.14	90	95

SO3 DATA DRIVEN

สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ขององค์กรด้วยข้อมูล ที่มีการจัดเก็บและ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

SO3 Owner: หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ



กลยุทธ์ที่ 5. บูรณาการการใช้งานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Data Sharing) และพัฒนาระบบบริการข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ

แนวทาง

- ร่วมสร้างฐานข้อมูลกลาง (Data Warehouse) เพื่อการบริหารจัดการและการบริการที่มีคุณภาพ (Quick win)

กลยุทธ์ที่ 6. ยกระดับเป็นหน่วยงานชั้นนำที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ข้อมูล

แนวทาง

- ส่งเสริมการใช้หลักการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ (Data Analysis) ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำเสนอข้อมูล (Business Intelligence, BI) ที่มีคุณภาพและทันสมัย สำหรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย									
	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570
	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
KR10. ร้อยละของระดับความสำเร็จของการเชื่อมฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานยุทธศาสตร์	20	40	40	60	60	80	80	90	100	100
KR11. จำนวนข้อผิดพลาดของข้อมูลในการนำเสนอในห้อง War Room	15	n/a	10	n/a	10	n/a	5	n/a	5	3
KR12. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 จาก 5 ระดับ	70	n/a	75	66	75	54	80	78.05	80	85

NEW Special Task มุ่งเน้นงานเชิงประเด็นที่ได้รับมอบหมาย เป็นเรื่อง ๆ ในฐานะหน่วยงานกลางด้านยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณ โอนสนับสนุนและร่วมทำงานกับทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 7. งานพิเศษเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร

แนวทาง

- มุ่งเน้นงานเชิงประเด็นที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่อง ๆ ในฐานะหน่วยงานกลางด้านยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณ ต้องร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ 8. การบริหารจัดการความเสี่ยง

แนวทาง

- สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของทุกหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย						
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570
	แผน	แผน	แผน	แผน	ผล	แผน	แผน
KR13. ร้อยละของงานที่ได้รับมอบหมาย แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ หรือผู้บริหาร และนำไป ดำเนินการหรือประกาศใช้	-	-	-	80	83	100	100
KR14. กลุ่มงานบริหารความเสี่ยงมีโครงสร้างและ บุคลากรครบถ้วน สามารถดำเนินงานได้ ตามแนวทางและแผนที่ได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ร้อยละความสำเร็จ)	-	-	-	80	100	100	100
KR15. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในงานบริหารความเสี่ยงมากกว่าหรือ เท่ากับระดับ 4 จาก 5 ระดับ	-	-	-	80	73.43	80	85

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานยุทธศาสตร์ 1+2 (ปีงบประมาณ 2568 – 2570)

แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	โครงการ/กิจกรรม	ผลปี 2566	ผลปี 2567	ผลปี 2568
แผนงานที่ 2.1: การพัฒนางานประจำ (Service Improvement)	25	1. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ Service Quality Development	69	56.7	58.5
		2. โครงการสื่อสารเชิงรุกและทำงานร่วมกับเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	17	87.5	91
แผนงานที่ 2.2: การพัฒนางานสำคัญ/งานใหม่/ งานตามนโยบาย (Strategic Project)	50	3. โครงการ STG Data-driven Culture	100	98.9	100
		4. โครงการทบทวนและพัฒนากลไกงบประมาณ เชิงยุทธศาสตร์	50	83.3	87.95
		5. โครงการพัฒนาคคลังข้อมูล (Data Warehouse)	60	77.5	93.8
		6. โครงการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานบริหารความเสี่ยง	-	-	95.9
		7. โครงการจัดทำ Student/ Research/ Staff Journey	-	-	-
แผนงานที่ 2.3: การพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน ในระยะยาว (Internal Capacity Building)	25	8. โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	49	77.8	100
		9. โครงการแบ่งรัก ปันสุข	74	58.7	78.8

รายงานผลการดำเนินงานในโครงการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานยุทธศาสตร์ 1+2 (ปีงบประมาณ 2568 – 2570)

โครงการที่ 1				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568		ปี 2569							ปี 2569	ปี 2570			
โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ (Service Quality Development)					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	2569	2570
					✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓	✓
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.	SO4	SI4.1	KR4.1	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)												
	SO2 Smart Service	กลยุทธ์ที่ 3	แผนงานที่ 2.1			ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570			
						■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	■			
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการประกาศ ข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) 2. การบริหารจัดการงานประจำวัน (Daily Management: DM) ให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ 3. การปรับปรุงและเพิ่มผลิตภาพในการทำงานด้วยการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อการ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น งบประมาณ ใช้งบบริหารหน่วยงาน				กระบวนการมาตรฐานตาม หลักการ DM จำนวน 4 กระบวนการที่จัดทำเป็น คู่มือและนำมาใช้ปฏิบัติงาน จริงอย่างครบถ้วน	ร้อยละของกระบวนการที่ได้ ประกาศข้อตกลงระดับการ ให้บริการ	80	50	90	67	100	25	100	n/a	100		100		
					ร้อยละของกระบวนการที่ได้ มาตรฐานและเป็นระบบ	50	100	100	100	25	100	25	100		100			
					จำนวนกระบวนการที่นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ	1	1	1	1	1	1	1	1		1			
					ร้อยละการประเมินความ พึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 (จาก 5 ระดับ)	80	n/a	80	69	85	56.7	85	58.5	90	≥ 90			

โครงการที่ 3				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569						ปี 2569	ปี 2570					
โครงการ STG Data-driven Culture					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓			
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.				SO4	SI4.3	KR4.3	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)								ปี 2569	ปี 2570		
ตอบต่อแผน กลยุทธ์ สนย.				SO1 Smart People	กลยุทธ์ที่ 6	แผนงานที่ 2.2			ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568					
									■	◆	■	◆	■	◆	■	◆				
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. ฝึกอบรมยกระดับทักษะความสามารถด้าน Data Analytic and Presentation ของนักวิเคราะห์แผน และงบประมาณ 2. กิจกรรมปรับกระบวนการทางความคิดให้เป็น Data Informed Culture งบประมาณ ใกล้เคียง 10,000 บาท/หัว* ใช้บริหารหน่วยงาน *ภาพรวมไม่เกิน 200,000 บาทต่อปี และเป็นงบประมาณร่วมกับโครงการที่ 3 และ 8							ทุกกระบวนการ มาตรฐานของ สนย. มีขั้นตอนการวิเคราะห์/ ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตาม หลักวิชาการ		ระดับความสามารถ (Competency) ด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง (คิดเป็นร้อยละ)		50	60	60	90	70	69.23	80	81.8	90	≥ 90

- ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงเทคนิค (Technical Competency) ของ "งานวิเคราะห์และวางแผน" ในทักษะด้านการวิเคราะห์ วิจัย และจัดทำแผน/โครงการ และทักษะด้านการวิเคราะห์แนวโน้มด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัย
- ผลปี 2568 = ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจหลังร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการจากแผนสู่ผลลัพธ์ด้วยแนวคิดบริหารความเสี่ยง คณะทำงานกลุ่มย่อย ภายใต้โครงการ 6+1 Flagship Track 2 กลุ่มวิเคราะห์แผน งบประมาณและการบริหารความเสี่ยง (ผู้ตอบ 23 คน)

โครงการที่ 4				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			7ปี 2569							ปี 2569	ปี 2570	
โครงการทบทวนและพัฒนา กลไกงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)											
						ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570	
						■	◆	■	◆	■	◆	■	◆				
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.	SO4	SI4.1	KR4.1	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)											
	SO6	SI6.6	KR6.6			ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570	
ตอบต่อแผน กลยุทธ์ สนย.	NEW Special Task	กลยุทธ์ที่ 3 และ 7	แผนงานที่ 2.2			■	◆	■	◆	■	◆	■	◆				
กิจกรรมที่ดำเนินการ					■เครื่องมืองบประมาณ จำนวน 3 เรื่อง ได้รับการ ทบทวนจนได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการงบประมาณ	ร้อยละการประเมินความ พึงพอใจของผู้รับบริการ มากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 (จาก 5 ระดับ)*	80	n/a	80	50	90	75	90	68.31	90	≥ 90	
1. การวิเคราะห์ต้นทุนผลผลิต 2. การทบทวนสูตรการจัดสรรงบประมาณ แบบ FTES และ OBEM 3. การจัดทำรายงานการทางการเงิน One Financial Report 4. การปรับปรุงระบบ e-Budgeting 5. จัดทำแผนการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี 6. ระบบวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับ KMUTT Strategy Diagnosis					■คู่มือระบบนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ แล้ว เสร็จและได้รับความ เห็นชอบโดยคณะกรรมการ งบประมาณและประกาศใช้ ■แผนงบประมาณลงทุน เชิงยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี	ร้อยละของงานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการ ชุดต่างๆหรือผู้บริหาร และ นำไปดำเนินการหรือประกาศใช้	n/a	-	n/a	-	n/a	-	80	83	100	100	
งบประมาณ		-															
ใช้บบบริหารหน่วยงาน																	

- ร้อยละการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ แผนงบประมาณลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (Strategic Investment Plan) ด้านขั้นตอน/กระบวนการให้บริการ ร้อยละ 71.43
- ร้อยละการประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรมชี้แจงนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยประจำปี 2569 (วันที่ 30 เม.ย. 68) ร้อยละ 72.7

โครงการที่ 5				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569						ปี 2569	ปี 2570	
โครงการพัฒนาคลิ่งข้อมูล (Data Warehouse)					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.		SO4	SI4.2	KR4.2	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)									
ตอบต่อแผน กลยุทธ์ สนย.		SO3 Data Driven	กลยุทธ์ที่ 5	แผนงานที่ 2.2			ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570
							■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	■
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. Operational Dashboard นำเสนอข้อมูลพื้นฐานจากฐานข้อมูลนักศึกษา และข้อมูลบุคลากร 2. Analytic Dashboard แสดงผลข้อมูลการวิเคราะห์ทางด้านการเงินและงบประมาณ 3. Strategic Dashboard นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อการบริหารแผนและติดตามการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ 4. Risk Management Operational Dashboard นำเสนอข้อมูลสถานะการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อการบริหารแผนและติดตามการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการความเสี่ยง					■ Schematic Design ของคลังข้อมูล สนย.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100	80	100	80	100	80	100	90	100	100
						ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการในงาน ระบบสารสนเทศมากกว่า หรือเท่ากับระดับ 4 จาก 5 ระดับ (ร้อยละ)	≥80	n/a	≥80	60	≥80	60	≥80	78.05	≥80	≥80
งบประมาณ		-														
ใช้บริหารหน่วยงาน																

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ปี 68 ถัวเฉลี่ยจากกิจกรรมที่ 1, 4 สำเร็จ = 100% กิจกรรมที่ 2 สำเร็จ = 90%, กิจกรรมที่ 2 สำเร็จ = 70%
- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในงานระบบสารสนเทศ = งานบริการข้อมูลแสดงผลการดำเนินงาน (Dashboard - Operation) (ด้านบุคลากร และนักศึกษา) และข้อมูล Dashboard – K-STG Strategy, Transformation & Goal

โครงการที่ 6				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569						ปี 2569	ปี 2570			
โครงการพัฒนาโครงสร้าง และระบบงานบริหารความเสี่ยง					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
					✓	✓	✓	✓	✓	✓								
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.	SO5	SI5.2	KR5.2	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)												
ตอบต่อแผน กลยุทธ์ สนย.	NEW Special Task	กลยุทธ์ที่ 8	แผนงานที่ 2.2			ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569	ปี 2570			
						■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	■			
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. ให้คำแนะนำการใช้งานระบบฐานข้อมูลกลาง สำหรับเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความเสี่ยง แบบเชิงรุก 2. พัฒนาระบบรายงานผลการบริหารความเสี่ยง 3. เชื่อมโยงระบบงานบริหารความเสี่ยงเข้ากับ ระบบงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย				■กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง มีโครงสร้างและบุคลากร ครบถ้วน	กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง มีโครงสร้างและบุคลากร ครบถ้วน สามารถดำเนินงาน ได้ตามแนวทางและแผน ที่ได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง (ร้อยละความสำเร็จ)	n/a	-	n/a	-	n/a	-	80	100	100	100			
					ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการในงาน บริหารความเสี่ยงมากกว่า หรือเท่ากับระดับ 4 จาก 5 ระดับ (ร้อยละ)	n/a	-	n/a	-	n/a	-	80	73.43	80	85			
งบประมาณ		*																
ใช้งบบริหารหน่วยงาน งบดำเนินงาน มีแผนค่าใช้จ่าย 10,000 บาท/ หัว/ปี และเกี่ยวข้องกับโครงการที่ 3 และ 8																		

โครงการที่ 7							ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569						ปี 2569	ปี 2570				
โครงการจัดทำ Student/ Research/ Staff Journey								ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตอบต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.		SO4	SO1	SI4.1	*	KR4.1	*	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)												
ตอบต่อแผน กลยุทธ์ สนย.		NEW Special Task		กลยุทธ์ที่ 7		แผนงานที่ 2.2				ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570		
										■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■		■		
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. การนำแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานใน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มาเชื่อมต่อ เชื่อมโยง กันในลักษณะห่วงโซ่ (Chain) / แผนเส้นทางการ ให้บริการ (Service Journey) เพื่อให้เห็น ความพึงพอใจของแต่ละหน่วยงานในแต่ละจุดสัมผัส บริการ (Touchpoint) 2. ทบทวน ปรับปรุง ส่งเสริมกระบวนการทำงาน ร่วมกันของกลุ่มหน่วยงานในแต่ละจุด Touchpoint ด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การ ให้บริการเรื่อง การส่งมอบ-ส่งต่องานระหว่าง หน่วยงาน								■ร่วมกับหน่วยงานใน สนอ. จัดทำ Journey ■กลไกสำหรับการติดตาม แผน/กระบวนการที่มี การทำงานที่เชื่อมต่อกัน		ร้อยละของงานที่ได้รับ มอบหมาย แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการ ชุดต่างๆ หรือผู้บริหาร และ นำไปดำเนินการหรือประกาศใช้		n/a	-	n/a	-	n/a	-	80	-	100	100	
งบประมาณ		-																				
ใช้บริหารหน่วยงาน																						

* = ไม่ตอบความเชื่อมโยงในระดับ SI และ KR

• โครงการที่ 7 = โครงการใหม่ ปี 2568 เพื่อตอบโจทยผู้บริหาร / ความเห็นจากที่ประชุม KMUTT Diagnosis ของสำนักงานอธิการบดี ปี 2567

โครงการที่ 8				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569						ปี 2569	ปี 2570									
โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
ติดต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.				SO5	SI5.6	KR5.3	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)																	
				SO4	SI4.3	KR4.3																		
ติดต่อแผน กลยุทธ์ สนย.				SO1	กลยุทธ์ที่ 7	แผนงานที่ 2.2																		
กิจกรรมที่ดำเนินการ							ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ปี 2565						ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570	
									■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	◆		
1. กิจกรรมการสร้างกายภาพการทำงาน (ที่มีผลกระทบสูง) (โครงการ 1+1) 2. การพัฒนาเส้นทางการพัฒนาบุคลากร สนย. สำหรับบุคลากร ระดับต้น ตามแผนที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. โปรแกรมพัฒนา / หลักสูตรการเรียนรู้ / เข้าร่วมอบรมต่าง ๆ							■ บุคลากร สนย. ทุกคน ได้มีแผนการพัฒนาบุคลากร ■ บุคลากร สนย. ทุกคน ได้รับการพัฒนาตามแผนที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	บุคลากรสำนักงาน ยุทธศาสตร์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างกายภาพการทำงาน และมีกายภาพการทำงาน (กลุ่มงานละ 1 ชั้นงานต่อปี)	n/a	-	n/a	-	3	2	4	4	1 ชั้นงานต่อกลุ่มงานต่อปี		1 ชั้นงานต่อกลุ่มงานต่อปี					
									n/a	-	80	39	90	80	100	100	100	100						
งบประมาณ				ทั่วประเทศ 10,000 บาท/หัว*																				
ใช้งบบริหารหน่วยงาน *ภาพรวมไม่เกิน 200,000 บาทต่อปี และเป็นงบประมาณร่วมกับโครงการที่ 3																								

*ปรับรายละเอียดจากโครงการปรับแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยใช้แบบฟอร์มตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสายวิชาชีพอื่น

◆ ผลปี 2566 บุคลากรได้รับการพัฒนา Smart Trainer เรื่องการวางแผนงานสู่เป้าหมาย 4 คน เรื่องการเลื่อนระดับพนักงานกลุ่มวิชาการและวิชาชีพ 1 คน และ อบรม AI Artificial Intelligence at KMUTT 4 คน จากบุคลากร สนย. รวม 23 คน

◆ ผลปี 2567 บุคลากรได้รับการพัฒนาในโครงการ Reflection กิจกรรม Competency TOP5 of The Week 5 คน / โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ (Business Data Analytics) 4 คน (จากสอง กลุ่มงาน: กลุ่มงานแผนฯ และกลุ่มงานบชฯ) และโครงการเพิ่ม Productivity รุ่นที่ 1 2 คน รวม 11 คน (นับซ้ำ) ทั้งนี้ เนื่องจากการปรับรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แบบฟอร์มตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสายวิชาชีพอื่น ดังนั้น ประมาณการบุคลากร สนย. ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 80

โครงการที่ 9				ระยะเวลา ดำเนินการ	ปี 2568			ปี 2569							ปี 2569	ปี 2570
โครงการแบ่งรัก ปันสุข					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
ติดต่อ แผนกลยุทธ์ มจร.	SO5	SI5.1	KR5.1		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ติดต่อแผน กลยุทธ์ สนย.	SO4	SI4.3	KR4.3	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิต/ผลลัพธ์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (■ = แผน ◆ = ผล)										
SO1	กลยุทธ์ที่ 2	แผนงานที่ 2.2	ปี 2565			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570		
			■			◆	■	◆	■	◆	■	◆	■	■		
กิจกรรมที่ดำเนินการ 1. กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ 2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM ภายในหน่วยงาน 3. กิจกรรมสำรวจความผูกพันของบุคลากร สำนักยุทธศาสตร์				■ บุคลากร สนย. มีระดับ ความผูกพัน (Engagement) ที่สูงขึ้น	ร้อยละความพึงพอใจต่อ กิจกรรมการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ให้กับบุคลากร	60	61	70	61	80	73	90	88.20	90	≥ 90	
					ร้อยละความสำเร็จในการจัด กิจกรรม KM ภายในหน่วยงาน	100	25	100	75	100	20	100	60	100	100	
					ร้อยละการประเมินความ ผูกพันต่อองค์กรมากกว่า หรือเท่ากับระดับ 4 (จาก 5 ระดับ)	70	67	80	48	85	55	85	66.67	85	≥ 85	
งบประมาณ				-												
ใช้งบบริหารหน่วยงาน																

- ผลร้อยละความพึงพอใจปี 2565 – 2566 เป็นผลจากการสำรวจหลังการดำเนินกิจกรรมประจำปี สำหรับปี 2567 ร้อยละความพึงพอใจ/ความเห็นที่มีต่อปัจจัย 5 ด้านอันส่งผลต่อระดับความผูกพัน / ปี 2568 ร้อยละความพึงพอใจกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ Retreat ประจำปี
- ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM คำนวณจากระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม 5 ระดับ เริ่มจาก กำหนดแผน - จัดทำแผน และสื่อสาร - จัดกิจกรรม – สรุปและประเมินผล – และเผยแพร่ข้อมูลที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ
- ผลร้อยละการประเมินความผูกพันต่อองค์กร คำนวณจากผู้ให้ 7 คะแนน ขึ้นไป (Top4Box) หารด้วยบุคลากรที่ตอบคำถามแบบสำรวจความผูกพันที่มีต่อ สนย.

