

รายงานผลการดำเนินงาน
งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2555



คำนำ

งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ โดยงานพัฒนาและฝึกอบรมแบ่งงานหลักออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร และดำเนินการเรื่องศึกษาต่อของบุคลากร/นักเรียนทุนและการดำเนินการไปต่างประเทศ

ในปีงบประมาณ 2555 งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินงานตามภารกิจข้างต้นสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีนั้น เพราะได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคณะทำงานอนุกรรมการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ศูนย์นวัตกรรมระบบ สถาบันการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม งานพัฒนาและฝึกอบรม จึงขอขอบคุณที่ทำให้ภารกิจพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รายงานผลการดำเนินงานของงานพัฒนาและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2555 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ความเป็นมา กลไกการพัฒนา ผลการดำเนินงาน และการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

งานพัฒนาและฝึกอบรม
ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะผู้จัดทำ
ตุลาคม 2555



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร | 3 |
| ส่วนที่ 1 ความเป็นมา | 8 |
| ส่วนที่ 2 กลไกการพัฒนา | 10 |
| ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน | 13 |
| ส่วนที่ 4 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม | 39 |



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกกระดับ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยงานพัฒนาและฝึกอบรมแบ่งงานหลักออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ 1) ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาที่จัดโดยองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย ฯลฯ 2) ดำเนินการเรื่องศึกษาต่อของบุคลากร/นักเรียนทุนและการดำเนินการไปต่างประเทศ ประกอบด้วยดำเนินการด้านการศึกษาต่อของบุคลากร (การลา การขยายเวลา การรายงานตัวกลับ) การขออนุมัติให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ดูงาน/ฝึกอบรม/ปฏิบัติการวิจัย/เสนอผลงานทางวิชาการและอื่นๆในต่างประเทศ ประสานงานกับกระทรวงต่างประเทศในการจัดทำหนังสือเดินทาง และหนังสือนำวีซ่า และการบริหารนักเรียนทุน

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2555 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยเฉลี่ย 7.23 วัน/คน/ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556) ทั้งนี้มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาซึ่งจัดโดยงานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยฯ จำนวนทั้งสิ้น 1,994 คน (จากแผน 1,720 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 115.93 โดยได้ดำเนินการทั้งสิ้น 25 โครงการ (จากแผน 29 โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 86.21 และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2.06 ล้านบาท จากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น 2.50 ล้านบาท คิดเป็นผลการใช้จ่ายงบประมาณ 82.52 % เมื่อพิจารณาแผนและผลการพัฒนาบุคลากรแยกตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่าการพัฒนาบุคลากรในกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล มีผลสำเร็จที่สูงกว่าแผนมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งมี 4 รูปแบบ ได้แก่ การจัดโครงการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยฯ ระบบพี่เลี้ยง ทุนการศึกษา และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก โดยมีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 718 คน (จากแผน 1,165 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 61 ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 1.49 ล้านบาท (จากแผน 2.09 ล้านบาท) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 71 ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่จัดโดยงานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยฯ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 โครงการ (จากแผน 13 โครงการ) ดังนี้

1.1 การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) มี 4 โครงการ ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ 2) การพัฒนาบุคลากร ต้น 1 รุ่น 7 3) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นการเสวนาวิชาการ เรื่อง “Global megatrend” 4) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff : NAS)

1.2 การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) มี 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการผู้จัดการมืออาชีพ 2) โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจธ. 3) โครงการเลขานุการมืออาชีพ: เทคนิคการจดบันทึกการจัดทำรายงานการประชุม 4) โครงการสัมมนาลูกจ้างประจำ และ 5) โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา



2. ระบบพี่เลี้ยง แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

2.1 ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาการ ปัจจุบันได้ดำเนินการมาแล้ว 9 รุ่น มีจำนวนพี่เลี้ยง จำนวน 122 คน และ “น้องเรา” ทั้งหมด 170 คน

2.2 ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ ปัจจุบันได้ดำเนินการมาแล้วทั้งสิ้น 9 รุ่น มีพี่เลี้ยงทั้งหมด 194 คน และ “น้องเรา” จำนวน 216 คน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการพัฒนาพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยระบบพี่เลี้ยงมีการประเมิน 2 ครั้ง/ปี คือ เดือนมิถุนายน และธันวาคม การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2555 ในรอบการประเมินรอบที่ 1 (เดือนมิถุนายน 2555) พี่เลี้ยงได้ประเมินผลการปฏิบัติงานการปรับตัวและการเรียนรู้ของ “น้องเรา” ทั้งหมด 45 คน พบว่าในภาพรวมน้องเราผ่านการประเมินโดยระบบพี่เลี้ยงจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40

3. ทูนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ดังนี้

3.1 ทุนการศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาชีพอื่น ๆ มหาวิทยาลัยเริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในประเทศให้บุคลากรสายวิชาชีพอื่น ๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2555 มีบุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

3.2 ทุนการศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในและต่างประเทศให้บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการให้มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในวิชาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปลูกฝังความรู้ให้แก่บุคลากรในระยะยาว และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของคณะ และมหาวิทยาลัย มีหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 หน่วยงาน คือ คณะศิลปศาสตร์ มีผู้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งสิ้นจำนวน 3 ราย และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มีผู้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในปีงบประมาณ 2555 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ราย

4. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ในปีงบประมาณ 2555 งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอกจำนวน 24 หลักสูตร มีบุคลากรเข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น 64 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 312,620.-บาท ดังนี้

- 1) โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “สารพันปัญหาการพัสดุและระบบ e-GP”
- 2) โครงการพัฒนาผู้นำและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จในการบริหารทุนมนุษย์ หลักสูตร “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์การ (HR&OS)”
- 3) โครงการประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งที่ 5 และสัมมนาเชิงวิชาการ
- 4) โครงการปลูกป่าชายเลนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 5) โครงการประชุมวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต(The Second Conference on Evidence-Based Anti-Corruption Policies-CEBAP II)
- 6) โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากผลประเมิน Functional Competency”
- 7) โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “จิตเบิกบาน งานสำเร็จ”
- 8) โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “ตีให้แตก แยกให้ถึงแก่นกับเทคนิคการคิดวิเคราะห์”
- 9) โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “HR as a Strategic Partner”
- 10) โครงการประชุมชี้แจงร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- 11) โครงการประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยตามมติคณะรัฐมนตรี
- 12) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาในการ



ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 13) โครงการบรรยายพิเศษ “บทบาทของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมไทยกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” 14) โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารโครงการ “โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) : ผลสำเร็จจากความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง” 15) หลักสูตร “การจัดโครงสร้างองค์กร การวิเคราะห์อัตรากำลังและการประเมินหน่วยงาน” 16) โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ผลกระทบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” 17) โครงการสัมมนาเรื่อง “แผนกลยุทธ์ทางการเงิน” 18) โครงการเสริมความรู้แก่กรรมการและผู้ปฏิบัติงานกองทุนหลักสูตร “พัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร” 19) โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนและการลงทุนต่างประเทศ 20) หลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” 21) หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงเชิงปฏิบัติ” 22) หลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น” 23) หลักสูตร “ความรู้ขั้นสูงสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Fc Advanced Course) และ 24) โครงการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2554 และฟังการปาฐกถาพิเศษ

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

ในปีงบประมาณ 2555 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนิน 2 เรื่องหลัก คือ โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและโครงการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์ โดยมีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการดังกล่าวจำนวน 1,026 คน (จากแผน 345 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 297 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 0.38 ล้านบาท (จากแผน 0.18 ล้านบาท) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 212 ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มี 3 หลักสูตร ได้แก่

1.1 ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง ดังนี้ 1) Academic writing for science & technology จำนวน 30 ชั่วโมง ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยเน้นบุคลากรกลุ่มนักวิจัยเป็นหลัก 2) หลักสูตรสนทนาภาษาอังกฤษ มี 2 หลักสูตร คือ โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน “ตำแหน่งนักบรรณสารสนเทศ นักบริการสารสนเทศ นักประชาสัมพันธ์ และนักโสตทัศนูปกรณ์” และ โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน “ตำแหน่งพนักงานช่วยบริหาร ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และพนักงานบริการสารสนเทศ”

1.2 โครงการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ

1.3 โครงการทดสอบเพื่อหาบรรทัดฐาน (Baseline) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

2. โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์ จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มี 6 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 รุ่น ดังนี้ 1) สร้างนิตหมายและบริหารตารางเวลากับ outlook2010 2) เทคนิคการใช้วัตถุต่างๆ และสารพันกราฟิก สร้างความน่าสนใจในงานเอกสารตารางและสื่อสิ่งพิมพ์ชนิดต่างๆ ใน word2010 3) การจัดการงานนำเสนอ เพิ่มลูกเล่นและเทคนิคการแสดงผลกับวัตถุต่างๆแบบใหม่ๆกับ powerpoint 2010 4) เทคนิคการสร้างกราฟสรุปรงานให้ตรงกับ excel2010 5) ถอดรหัส function และสูตรแบบต่างๆใน excel2010 และ 6) เทคนิคการค้นคำตอบที่ซ่อนใน Excel2010 ด้วย Pivot Table

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

ในปีงบประมาณ 2555 งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรมจำนวน 3 โครงการ มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 250 คน (จากแผน 210



คน)คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 119 โดยใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น 0.19 ล้านบาท (จากแผน 0.22 ล้านบาท) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 84 ดังนี้

1. โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต หัวข้อ “พัฒนาจิตพัฒนาตน” เพื่อตอบสนองตามแผนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ในเป้าหมายที่ 3 เป็นด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นคนอย่างสมบูรณ์ (Humanization) ซึ่งโครงการแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ให้ความรู้และสนทนาธรรมกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ทางการปฏิบัติธรรมจำนวน 2 ครั้ง และ เข้าค่ายปฏิบัติธรรม กับ พญ.อมรา มลิกา จำนวน 1 ครั้ง มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 207 คน

2. ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย คือ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งมี 2 หลักสูตร คือ โครงการสุขภาพดีชีวิตสดใสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ และ โครงการสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 2 รุ่น จำนวน 6 คน

3. โครงการวิจัยเรื่องโรคจากการทำงาน

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงการเลื่อนระดับพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ได้มอบหมายให้นางสุจิตรา ไข่มุก ตำแหน่ง พยาบาล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยนำเสนอโครงการป้องกันโรคจากการทำงาน “ออฟฟิศ ซินโดรม” ร่วมกับ อาจารย์ภาสนันท์ อัครวิทย์ และอาจารย์อังคณา บุญเสมอ อาจารย์สายวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และมีอาจารย์ชลาธรณ์ ชัยสิทธิ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล และนางญาณี ศรีแสน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุ อาการ ตลอดจนระดับความรุนแรงในการเกิดโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) เสนอแนวทางการป้องกันโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) ในกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มต่อการเจ็บป่วย และในกลุ่มที่เจ็บป่วยแล้วไม่ให้กลับเป็นซ้ำ และ 3) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในกลุ่มที่เป็นโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) โดยระยะแรก คณะผู้วิจัยขอศึกษาในกลุ่มบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักคอมพิวเตอร์เป็นบุคลากรนำร่อง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงเนื่องจากอยู่กับคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน โครงการวิจัยนี้ได้ดำเนินการอยู่ในระหว่างการปรับแก้รายงานฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากการพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์ 3 ด้าน งานพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจากบุคลากรที่ผ่านการอบรมและกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำผลที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ เพื่อติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมอบรม กรณีที่มีปัญหาจากการนำผลจากการอบรมไปใช้ ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริง สำหรับนำไปประกอบในการวางแผนในการจัดการอบรมในครั้งต่อไป ในปีงบประมาณ 2555 ได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่มีผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรสูง เช่น เป็นโครงการตาม Training Roadmap หรือเป็นโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) ในภาพรวมพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน/การดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 (ระดับมาก) จำนวน 6 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 75 ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

1. โครงการสัมมนาหลักสูตร “ การพัฒนาบุคลากร ฯ ต้น 1 รุ่น 6” จัดโดยศูนย์นวัตกรรมระบบ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 S.D. 0.37)



2. โครงการผู้จัดการมืออาชีพ รุ่นที่ 1 จัดโดยคณะทำงานกลุ่มบริหารงานทั่วไป โครงการ 6+1 Flagships และงานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03 S.D. 0.55)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

3. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “Power pivot tables” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. ผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13 S.D. 0.95)

4. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “การจัดรูปแบบเค้าโครงเอกสารเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 95.83 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 S.D. 0.66)

5. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “สร้างการนัดหมายและบริหารเวลา กับ Outlook 2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. ผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 83.02 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19 S.D. 0.94)

6. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการใช้วัตถุต่าง ๆ และสารพันกราฟิกใน Word 2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 90.16 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 S.D. 0.79)

7. โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน ตำแหน่งนักบรรณสารสนเทศ นักบริการสารสนเทศ นักประชาสัมพันธ์ และนักโสตทัศนอุปกรณ์ ผลการสำรวจพบว่า มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95 ให้ความคิดเห็นด้านประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 S.D. 0.68)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

8. โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต: เข้าค่ายปฏิบัติธรรมกับ พญ.อมรา มลิลลา กิจกรรมการติดตามประเมินผลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โดยการสอบถามบุคลากรผู้ผ่านการอบรม โดยใช้แบบสอบถาม Online ในช่วงระหว่างวันที่ 7 - 15 สิงหาคม 2555 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 39 คน จากจำนวนทั้งหมด 50 คน คิดเป็นร้อยละ 78 และการติดตามประเมินผลโดยการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ในวันที่ 17 สิงหาคม 2555 โดยได้เรียนเชิญ พญ.อมรา มลิลลา มาร่วมเสวนาและประเมินผลร่วมกับ ศ.ดร.สมชาย ชูชีพสกุล ที่ปรึกษาโครงการและผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีบุคลากรที่ผ่านการอบรมเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 จากการดำเนินงานในกิจกรรมการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมทั้ง 2 ส่วน สามารถสรุปผลภายหลังการอบรมผู้ผ่านการอบรมมีสติและสมาธิในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้นกว่าเดิมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) สามารถนำความรู้และแนวทางปฏิบัติธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียดได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18)



ส่วนที่ 1 ความเป็นมา

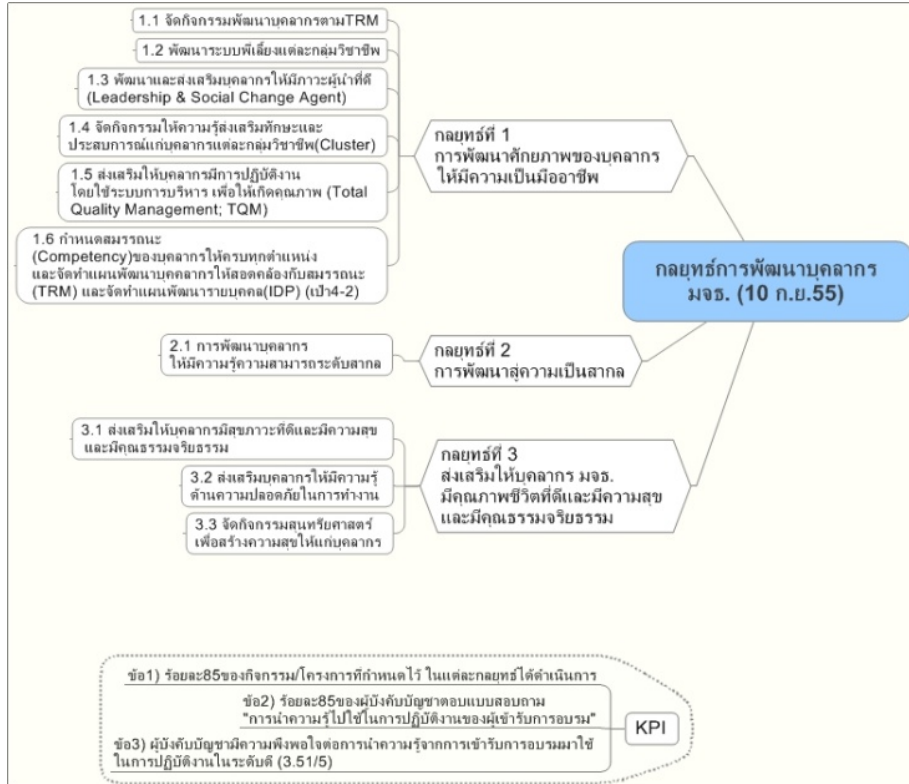
งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ โดยงานพัฒนาและฝึกอบรมแบ่งงานหลักออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ 1) ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี การเสนอเรื่องการพัฒนาบุคลากรจากภายนอกมหาวิทยาลัย การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากภายนอกมหาวิทยาลัย ฯลฯ 2) ดำเนินการเรื่องศึกษาต่อของบุคลากร/นักเรียนทุนและการดำเนินการไปต่างประเทศ ประกอบด้วย การดำเนินการด้านการศึกษาต่อของบุคลากร (การลา การขยายเวลา การรายงานตัวกลับ) การขออนุมัติให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ดูงาน/ฝึกอบรม/ปฏิบัติการวิจัย/เสนอผลงานทางวิชาการและอื่นๆในต่างประเทศ ประสานงานกับกระทรวงต่างประเทศในการจัดทำหนังสือเดินทาง และหนังสือนำวีซ่า และการบริหารนักเรียนทุน

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยตั้งแต่ ปี 2546 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 หมวด คือ 1) Organization (ความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ) 2) People (การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน) และ 3) Function (ความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ) ตามขีดความสามารถหลัก(Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย 7 ประการ และแบ่งกลุ่มบุคลากร (ข้าราชการและพนักงาน) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น (แบ่งเป็นระดับต้น 1 ระดับต้น 2 และระดับต้น 3) ระดับกลาง และระดับสูง โดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการพัฒนาบุคลากรหมวด Organization และ People ส่วนหมวด Function ให้หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ ยกเว้นด้านภาษาอังกฤษ มอบหมายให้คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการ และด้านคอมพิวเตอร์มอบหมายให้สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการ

ในปีงบประมาณ 2555 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยฯได้มอบให้ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดประชุมหารือเพื่อร่างแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยกับคณะทำงานร่างแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (มีการประชุม 3-4 ครั้ง/เดือน) และนำเสนอร่างแผนฯดังกล่าวกับอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทุกๆ ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2554 ถึง เดือนเมษายน 2555 และได้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และมาตรการตามผังภาพข้างล่าง



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



แผนภาพกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 2 กลไกการพัฒนา

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังรายนามต่อไปนี้

| | | |
|--------------------|-------------------|------------------------|
| 1) รศ.ดร.ศักรินทร์ | ภูมิรัตน์ | ที่ปรึกษา |
| 2) ดร. กฤษณพงศ์ | กิริติกร | ที่ปรึกษา |
| 3) นางยุพา | บัวธารา | ที่ปรึกษา |
| 4) ดร.เกษรา | วามะศิริ | ประธานอนุกรรมการ |
| 5) ผศ.สุภาณี | เลิศไทรรักษ์ | รองประธานอนุกรรมการ |
| 6) ผศ.ดร.ประเสริฐ | คันธมานนท์ | อนุกรรมการ |
| 7) ผศ.ดร.บัณฑิต | ทิพากร | อนุกรรมการ |
| 8) อ.ธนิตสรณ์ | จิระพรชัย | อนุกรรมการ |
| 9) ผศ.ดร.พรนภิส | ดาราสว่าง | อนุกรรมการ |
| 10) อ.พิชัย | ໄໝໂຮໝ໌ພັນໄຮໝ໌ | อนุกรรมการ |
| 11) รศ.ดร.วิวัฒน์ | เรืองเลิศปัญญากุล | อนุกรรมการ |
| 12) อ.ชลาทัศน์ | ชัยสิทธิ์ | อนุกรรมการ |
| 13) นางญาณี | ศรีแสน | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| 14) นางสุจิตรา | ไข่มุก | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 15) นางนลินพรรณ | ลิ้มควรรสุวรรณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 16) นางสาวมลฤดี | พลเดชา | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เสนอนโยบายและแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Training Roadmap) ต่อสภามหาวิทยาลัย
2. พิจารณาโครงการหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
3. พิจารณาการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ
4. การจัดทำรายงานประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยฯมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 – 15 กรกฎาคม 2557 หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

โดยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2551-2555 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2555-2551 (หน่วย: คน)

| ประเภทกิจกรรม | 2555 | 2554 | 2553 | 2552 | 2551 |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2555) | 24 | 25 | 20 | 28 | 3 |
| 2. ลาศึกษาต่อสะสม | 85 | 71 | 87 | 86 | 35 |
| 3. ฝึกอบรม ^c | 1,991 | 1,617 | 2,106 | 1,210 | 1,268 |
| 4. ทุนการศึกษาต่อ ^d | 7 | 6 | 7 | 4 | 4 |
| รวมทั้งสิ้น ^a | 2,107 ^b | 1,719 ^b | 2,220 ^b | 1,328 ^b | 1,310 ^b |



2. การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2555-2551 (หน่วย: คน)

| ประเภทกิจกรรม | 2555 | 2554 | 2553 | 2552 | 2551 |
|--|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2555) | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 2. ลาศึกษาต่อสะสม | 16 | 22 | 25 | 30 | 39 |
| 3. ฝึกอบรม | 18 | 15 | 25 | 18 | 32 |
| 4. วิจัย/ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ | 314 | 311 | 201 | 175 | 105 |
| 5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ/ปฏิบัติงานอื่นๆ | 307 | 291 | 364 | 297 | 107 |
| รวมทั้งสิ้น ^a | 657 ^b | 6141 ^b | 616 ^b | 521 ^b | 288 ^b |

หมายเหตุ: a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

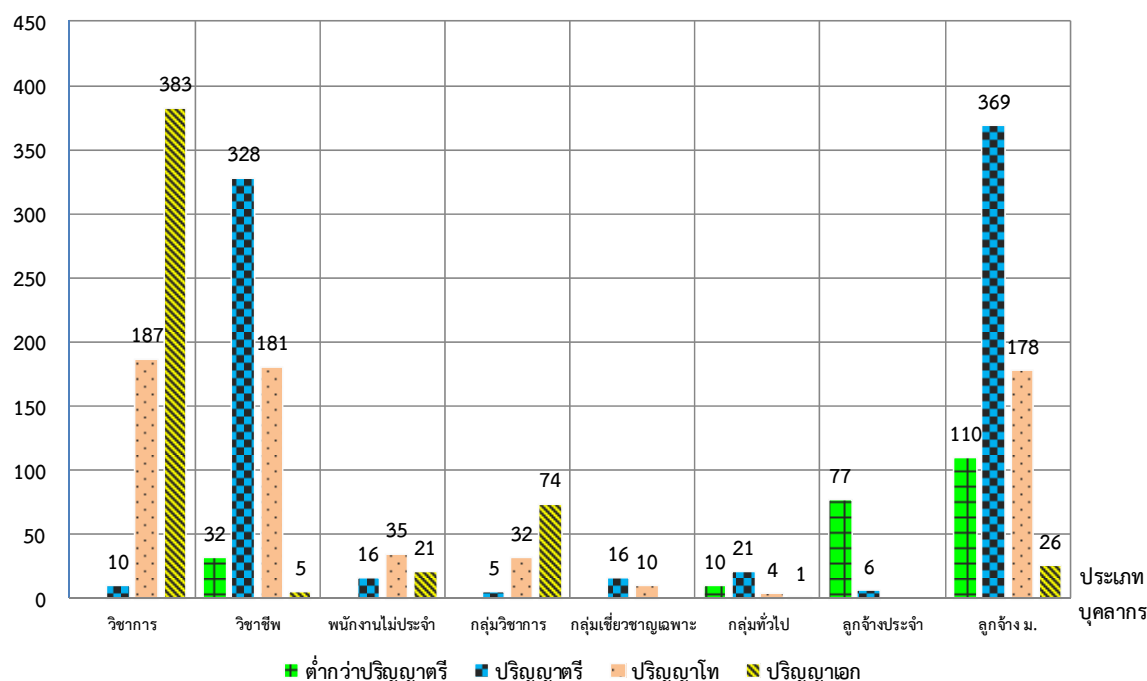
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

d ทวนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ สาย ข. และ สาย ค. ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย

3. วุฒิการศึกษาของบุคลากรปีงบประมาณ 2555

รวม 2,137 คน

จำนวน (คน)



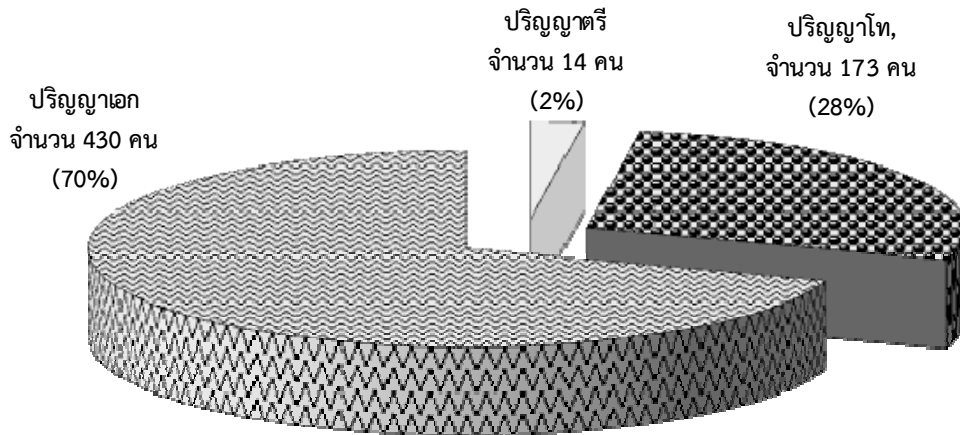
| *สัดส่วนวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าตรี : ตรี : โท : เอก | |
|--|------------------|
| มจร. (55) | 3 : 29 : 33 : 35 |
| มจร. (51) | 4 : 33 : 33 : 30 |

หมายเหตุ: * สัดส่วนวุฒิการศึกษาไม่นับรวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างมหาวิทยาลัย (จำนวน 1,371 คน)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2555



4. วุฒิการศึกษาของผู้สอนปีงบประมาณ 2555



| ** สัดส่วนวุฒิการศึกษา ตรี : โท : เอก | |
|---------------------------------------|-------------|
| มจร. (55) | 2 : 28 : 70 |
| เกณฑ์ สกอ. | 0 : 50 : 50 |

หมายเหตุ: ** สัดส่วนวุฒิการศึกษาไม่นับรวมลูกจ้างมหาวิทยาลัย (จำนวน 617 คน)

ผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาการ (พนักงาน) และ บุคลากรกลุ่มวิชาการ (ข้าราชการ) ที่ไม่นับรวมตำแหน่งนักวิจัย
ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2555



ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2555 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยเฉลี่ย 7.23 วัน / คน / ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556) ทั้งนี้มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาซึ่งจัดโดยงานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยฯ จำนวนทั้งสิ้น 1,994 คน (จากแผน 1,720 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 115.93 โดยได้ดำเนินการทั้งสิ้น 25 โครงการ (จากแผน 29 โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 86.21 และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2.06 ล้านบาทจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น 2.50 ล้านบาท คิดเป็นผลการใช้จ่ายงบประมาณ 82.52 % รายละเอียดตามตารางสรุปภาพรวมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ 2555 ข้างล่างนี้

| รายการ | งบประมาณ 2555 | | |
|---|---------------|-----------|-----------------|
| | แผน | ผล | คิดเป็นผลสำเร็จ |
| 1. บุคลากรได้รับการพัฒนา (คน-ครั้ง) | 1,720 | 1,994 | 115.93% |
| 2. งบประมาณ (บาท) ปรับจาก 4,000,000 บาท คงเหลือ | 2,500,000 | 2,062,974 | 82.52% |
| 3. โครงการ / รุ่น | 29/66 | 25/67 | 86.21/101.47% |

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2555)

เมื่อพิจารณาแผนและผลการพัฒนาบุคลากรแยกตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่าการพัฒนาบุคลากรในกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล มีผลสำเร็จที่สูงกว่าแผนมากที่สุด ดังรายละเอียดสรุปผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรข้างล่างนี้

| รายการ | แผน | | | ผล | | | ผลสำเร็จ (%) | | |
|---|--------|-------|-----------|--------|-------|--------------|--------------|------|--------|
| | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | เงิน |
| กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ | 44 | 1,165 | 2,097,000 | 37 | 718 | 1,493,509.79 | 84 | 61 | 71.22 |
| กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล | 21 | 345 | 180,000 | 24 | 1,026 | 382,738.60 | 114 | 297 | 212.63 |
| กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม | 3 | 210 | 220,000 | 8 | 250 | 186,726.00 | 267 | 119 | 84.88 |

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2555)

โดยมีรายละเอียดโครงการตามแผนกลยุทธ์ดังนี้



กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร(Training Roadmap)
2. การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร
3. ระบบพี่เลี้ยง
4. ทวนการศึกษา
5. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้แก่

1.1 การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นประจำทุกปี ภายหลังจากการดำเนินการสอบแข่งขันรับพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ ในแต่ละปี (อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง) ส่วนพนักงานใหม่สายวิชาการมีการรับพนักงานใหม่ตลอดทั้งปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรรู้จักโครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จรรยาบรรณประชาคม มจธ. พนักงานกับทิศทาง มจธ. และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใหม่ด้วยกันทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ นอกจากนี้ยังได้รับทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานพึงได้รับ โดยในปี 2555 มีพนักงานบรรจุใหม่ที่เข้ารับการปฐมนิเทศทั้งสิ้น 49 คน แบ่งเป็นพนักงานใหม่สายวิชาการ 12 คน และพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ 37 คน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2555 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี โดยมีผลประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

1.2 การพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่นที่ 7 ในปีงบประมาณ 2555 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับศูนย์นวัตกรรมระบบได้ดำเนินการจัดการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 7 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจทิศทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มการปฏิบัติงานและสามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีเจตคติที่ดีของการปฏิบัติหน้าที่ และใช้จิตวิทยาสร้างบรรยากาศสูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมาย และเพิ่มทักษะการปรับปรุงการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดขึ้นระหว่างวันที่ 3 – 7 กันยายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และโรงแรมเทวัญดาราร อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ มีผู้เข้าร่วม 34 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 186,050.-บาท เฉลี่ย 1,824 บาท/คน/วัน โดยมีผลการประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40

1.3 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง การเสวนาวิชาการ เรื่อง “Global megatrend” มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจต่อแนวโน้มโลก (Global Megatrend) ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อภาคธุรกิจ สังคม และอุดมศึกษาไทย กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงของมหาวิทยาลัย ที่มีอายุไม่เกิน 55 ปี และไม่เคยเข้ารับการอบรมระดับผู้บริหาร จำนวน 50 คน ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และผู้มีตำแหน่งบริหารที่มีอายุมากกว่า 55 ปี จัดขึ้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2555 ณ โรงแรมนารายณ์ ถ.สีลม กรุงเทพฯ โดยมีผู้เสวนา 4 คน คือ รศ.ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ (อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์) คุณกฤษฎา มนเทียรวิเชียรฉาย (กรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มมิตรผล) ศ.ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์) คุณชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (ผู้อำนวยการบางกอกฟอรั่ม) และผู้ดำเนินรายการเสวนาคือ ผศ.ดร.พาสีทธิ์ หล่อธีรพงศ์ (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม) และ ดร.ทวิศักดิ์ กฤษเจริญ (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร) มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 66 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 84,664 บาท โดยเฉลี่ย 1,282 บาท/คน/วัน โดยมีผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์โครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26)



ภาพการพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่นที่ 7

1.4 โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff : NAS) ซึ่งมีสถาบันการเรียนรู้ และส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบดำเนินการสำหรับการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการให้เป็นครูที่ดีและนักวิจัยที่ดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มีจิตอาสาในการบริการวิชาการ ให้บุคลากรใหม่รู้จัก มจร. และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของ มจร. ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานใหม่สายวิชาการที่บรรจุไม่เกิน 2 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง ปัจจุบัน โดยมีระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละรุ่นประมาณ 6 เดือน (จัดทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์ และอาจจะรวมวันเสาร์ และวันอาทิตย์กรณีทำกิจกรรมนอกสถานที่) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ ประกอบด้วยเป้าหมาย 4 ประการ คือ

- เป้าหมายที่ 1 การสร้างความเป็นครูมืออาชีพตามแบบ มจร.
- เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย
- เป้าหมายที่ 3 การมีจิตอาสาในการบริการวิชาการ
- เป้าหมายที่ 4 การทำความรู้จัก มจร.

โดยในปีงบประมาณ 2555 โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) ได้ดำเนินการ 2 รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ 1 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2554 - 25 พฤษภาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 19 คน
- รุ่นที่ 2 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม - 22 กันยายน 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 29 คน

สรุปผลการประเมินโครงการทั้งสองรุ่น โดยคณะทำงานกลุ่มย่อย (ประเมินโครงการ NAS) ดังนี้

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) ในรุ่นที่ 1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ ถึง 25 พฤษภาคม 2555

สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาพรวมการเกิดผลลัพธ์จากกิจกรรมทั้งหมดของโครงการ พบว่า ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดตามเป้าหมาย ได้ดังนี้

- อันดับ 1 :เป้าหมายที่ 4 “เข้าใจใน มจร.มากขึ้น”
- อันดับ 2 :เป้าหมายที่ 1 “มีความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น”
- อันดับ 3 :เป้าหมายที่ 3 “เกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น”
- อันดับ 4 :เป้าหมายที่ 2 “เกิดความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยใน มจร. มากขึ้น”

2. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ :

- เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ใน มจร. เพื่อให้เกิดจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ครูมุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการดำเนินงานและผลผลิต พบว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวัง



- ผลการประเมินผลผลิต พบว่าผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นทำให้เกิดความตระหนักในความเป็นเครื่องมืออาชีพมากขึ้น ทำให้รู้สึกอยากเป็นครูมืออาชีพ จะเป็นครูที่ดีให้ได้ และได้แนวทางที่ดีของครูมืออาชีพ ผู้เข้าอบรมบางคน ได้ทดลองนำแนวทางที่ได้จากการอบรมไปทดลองสอนแล้วระบุว่าได้ผลดี

3. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย :

- เป้าหมายของการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยให้กับอาจารย์ใน มจร. สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่พร้อมในการพัฒนาบัณฑิต สร้างองค์ความรู้เอง และช่วยเหลือสังคม จากพื้นฐานการเป็นนักวิจัยอีกทางหนึ่งทีนอกเหนือจากการเป็นอาจารย์

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นสอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน โดยข้อมูลการวิจัยแบบ Cluster แนวทางการเขียน Proposal ยังไม่ชัดเจน

- ผลการประเมินกระบวนการจัดกิจกรรม พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เนื่องจากยังขาดเวทีที่จะให้ผู้เข้าอบรมเชื่อมโยงไปสู่ที่เลี้ยงด้านการวิจัย

- ผลการประเมินผลผลิตมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำเป้าหมาย โดยผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าโครงการทั้งหมดที่จัดขึ้นทำให้เข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยใน มจร. มากขึ้น เกิดความเข้าใจประเภทต่าง ๆ ของงานวิจัยและสนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือสังคม สำหรับผลผลิตเมื่อปิดโครงการ พบว่า ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาโครงการวิจัย (Proposal) เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาองค์กร และพัฒนาสังคม ที่เป็นทั้งงานกลุ่มและงานเดี่ยว ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลังจากปิดการอบรม NAS1 รวมจำนวน 5 หัวข้อ/เรื่อง

4. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านบริการวิชาการ :

- เป้าหมายของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ใน มจร. ให้เกิดจิตอาสาในการบริการวิชาการ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งให้อาจารย์สร้างองค์ความรู้แล้วควรนำไปปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเหลือ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นพบว่ายังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำเป้าหมาย โดยช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมยังน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อการสื่อสารที่เข้าใจได้ตรงกันระหว่างชุมชนและอาจารย์

- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน ผู้เข้าอบรมบางส่วนคิดว่า อาจารย์ใหม่คงทำงานที่เป็นโจทย์จากชุมชนได้ยาก

- ผลการประเมินผลผลิต พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน โดยผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าโครงการทั้งหมดที่จัดขึ้นก่อให้เกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น ทำให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมของการทำประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น แต่ยังคงมองไม่ออกว่าสามารถประยุกต์งานจิตอาสาให้สอดคล้องในบริบทงานวิจัยที่ตรงสาขาของตนเองอย่างไร

5. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของ มจร. :

- เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนาคู่มือใหม่สอดคล้องกับความต้องการของ มจร. คืออาจารย์รู้จักและเห็นทิศทางที่ตรงกันแล้วจะมีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในแนวทางเดียวกัน

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า กิจกรรมต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ดี สอดคล้องกับความคาดหวัง

- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน สอดคล้องกับความคาดหวัง มีทั้งกิจกรรมพบผู้บริหารในภาพรวม และที่ได้พบผู้บริหารอย่างใกล้ชิดได้พูดคุยลงรายละเอียดแต่ละด้าน

- ผลการประเมินผลผลิต สอดคล้องกับความคาดหวัง นั่นคือ ผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าโครงการทั้งหมดก่อให้เกิดความเข้าใจ มจร. มากขึ้น ผลการศึกษาความผูกพันของผู้เข้าอบรมทั้งหมด ที่มีต่อ มจร. พบว่า ทั้งก่อนและหลังการอบรมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในช่วงหลังอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการประเมินสภาพทั่ว ๆ ไปของการดำเนินโครงการ :



- สถาบันการเรียนรู้และผู้รับผิดชอบ The NAS รุ่นที่ 1 สามารถดำเนินโครงการได้อย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานะที่มีเวลาการเตรียมตัวอย่างกระชั้นชิดได้อย่างเหมาะสม โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมทั่ว ๆ ไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดกิจกรรมที่สถาบันการเรียนรู้ และที่จัดนอกสถานที่ พบว่าอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบในการดำเนินงานส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายในเวลากระชั้นชิด เช่น ตารางการอบรมบางรายการอาจจัดเป็นสัปดาห์ต่อสัปดาห์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เนื่องจากการประสานงานกับวิทยากรที่มีเวลาไม่ตรงกัน เป็นต้น
- ประโยชน์จากการจัดทำวารสาร พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้หรือประโยชน์โดยรวมจากการจัดทำวารสาร (Magazine) อยู่ในระดับมาก ผู้ที่ทั้งเขียนบทความและมีหน้าที่อื่นรับผิดชอบด้วย ได้เรียนรู้หรือประโยชน์จากการจัดทำวารสารในภาพรวม และได้เรียนรู้ขั้นตอนของการทำวารสาร มากกว่าผู้ที่เขียนบทความอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ประโยชน์อื่น ๆ ของโครงการ ได้แก่ เกิดความผูกพัน ได้มิตรภาพกับอาจารย์จากต่างคณะ ได้เครือข่ายระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม ได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ เกิดอุดมการณ์ของการเป็นอาจารย์ เพิ่ม IQ EQ AQ และ สร้างแรงบันดาลใจ
- ควรลดเวลาการอบรมลง ให้เหลือประมาณ 3-4 เดือน ในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน ควรแจ้งข้อมูลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาเตรียมพร้อมประมาณ 3-4 เดือนก่อนถึงเวลาอบรม



ภาพโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff : NAS) รุ่นที่ 1

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) ในรุ่นที่ 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 11 พฤษภาคม ถึง 13 กันยายน พ.ศ. 2555

สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาพรวมการเกิดผลลัพธ์จากกิจกรรมทั้งหมดของโครงการ พบว่า ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดตามเป้าหมาย ได้ดังนี้
 - อันดับ 1 :เป้าหมายที่ 4 “เข้าใจใน มจธ.มากขึ้น”
 - อันดับ 2 :เป้าหมายที่ 1 “มีความตระหนักในความเป็นครูมีอาชีพมากขึ้น”
 - อันดับ 3 :เป้าหมายที่ 3 “เกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น”
 - อันดับ 4 :เป้าหมายที่ 2 “เกิดความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยใน มจธ. มากขึ้น”
2. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความเป็นครูมีอาชีพ :
 - เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ใน มจธ. เพื่อให้เกิดจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ครูมุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา



- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการดำเนินงานและผลผลิต พบว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวัง

- ผลการประเมินผลผลิต พบว่าผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นทำให้เกิดความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น และได้แนวทางที่ดีของการเป็นครูมืออาชีพ ผู้เข้าอบรมบางส่วน ได้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการอบรมไปทดลองสอนในชั้นเรียน แล้วจะทำการศึกษาผลต่อไปเมื่อสิ้นภาคเรียน

3. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย :

- เป้าหมายของการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยให้กับอาจารย์ใน มจธ. สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่พร้อมในการพัฒนาบัณฑิต สร้างองค์ความรู้เอง และช่วยเหลือสังคมจากพื้นฐานการเป็นนักวิจัยอีกทางหนึ่งที่นอกเหนือจากการเป็นอาจารย์

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นสอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน โดยข้อมูลการทำวิจัยแบบ Cluster ได้สำเร็จยังไม่ชัดเจน ขาดการอบรมการวิจัยในชั้นเรียน

- ผลการประเมินกระบวนการจัดกิจกรรม พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เนื่องจากยังขาดกลยุทธ์และการสนับสนุนให้ทำวิจัยได้จริง

- ผลการประเมินผลผลิตมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำเป้าหมาย โดยผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าโครงการทั้งหมดที่จัดขึ้นทำให้เข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยใน มจธ. มากขึ้น เกิดความเข้าใจประเภทต่าง ๆ ของงานวิจัย แต่ผู้เข้ารับการอบรมคาดหวังผลลัพธ์จากการอบรมมากกว่านี้ คือต้องการได้แนวทางการทำวิจัยแบบ Cluster ที่ชัดเจน รวมทั้งการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งเทคนิคการเขียนเค้าโครงงานวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

4. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านบริการวิชาการ :

- เป้าหมายของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ใน มจธ. ให้เกิดจิตอาสาในการบริการวิชาการ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งให้อาจารย์สร้างองค์ความรู้แล้วควรนำไปปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเหลือ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นพบว่าสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำเป้าหมาย

- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เพราะขาดกระบวนการจัดที่เลี้ยงคอบดูแลชี้แนะผู้เข้าอบรมแบบกลุ่มย่อย ผู้เข้าอบรมบางส่วนคิดว่า การลงทำงานในพื้นที่ห่างไกล มจธ. อาจทำได้ยาก เพราะมีภารกิจเรื่องงานและครอบครัว ในส่วนอาจารย์ใหม่ที่ไม่มีการระส่วนตัวนั้นต้องการให้มีการจัดกลุ่มอบรมลงพื้นที่ต่อเนื่องปีละครั้ง เพราะคิดว่าเมื่อชีวิตมีประสบการณ์มากขึ้นอาจมองปัญหาที่ต่างออกไปจากเดิม

- ผลการประเมินผลผลิต พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เพราะเป้าหมายคือผู้เข้าอบรมมากกว่าร้อยละ 50 ควรได้เค้าโครงงานวิจัยที่เป็นปัญหาจากชุมชน แต่เมื่อใกล้ปิดโครงการพบว่าผู้เข้าอบรมที่เขียนเค้าโครงงานวิจัยที่เป็นโจทย์จากการลงพื้นที่เพียง 1 ท่าน (2 เรื่อง) สำหรับความผลการศึกษาคิดเห็นของผู้เข้าอบรม พบว่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นก่อให้เกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น ทำให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมของปัญหาที่มีในสังคมชัดเจน เห็นแนวทางการทำประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น แต่บางส่วนเห็นว่า ยังไม่สามารถสามารถประยุกต์งานที่เป็นโจทย์จากชุมชนมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่ตรงสาขาของตนเองได้ ซึ่งหากประยุกต์ได้จะเกิดประโยชน์ทั้งต่อสังคมและความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

5. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของ มจธ. :

- เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใหม่สอดคล้องกับความต้องการของ มจธ. คืออาจารย์รู้จักและเห็นทิศทางที่ตรงกันแล้วจะมีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในแนวทางเดียวกัน

- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า กิจกรรมต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ดี สอดคล้องกับความคาดหวัง



- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน สอดคล้องกับความคาดหวัง มีทั้งกิจกรรมที่ได้พบผู้บริหาร และได้ลงพื้นที่ ได้ศึกษาดูงาน ซึ่งทำให้เห็นภาพ มจธ. ไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดทั้งโครงการ
 - ผลการประเมินผลผลิต สอดคล้องกับความคาดหวัง นั่นคือ ผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ว่าโครงการทั้งหมดก่อให้เกิดความเข้าใจ มจธ. มากขึ้น
6. ผลการประเมินสภาพทั่ว ๆ ไปของการดำเนินโครงการ
- การจัดกิจกรรมของฝ่ายบริหารจัดการโครงการที่สถาบันการเรียนรู้ : บุคลากรบริการดี สถานที่เหมาะสม เสียงควรต้องปรับปรุงเพราะได้ยินเสียงไม่ชัดเจนในบางมุม การแจ้งรายการกิจกรรมยังกระชั้นชิดพอสมควร สำหรับการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ : ผลการประเมินความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกสำหรับกิจกรรมนอกสถานที่ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 - ประโยชน์อื่น ๆ ของโครงการ ได้แก่ เกิดความผูกพัน ได้มิตรภาพกับอาจารย์จากต่างคณะ ได้เครือข่ายระหว่างบุคคล
 - ควรลดเวลาการอบรมลง ให้เหลือประมาณ 2-3 เดือน โดยควรจัดให้แล้วเสร็จในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน



ภาพโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff : NAS) รุ่นที่ 2

2) การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้แก่

2.1 โครงการผู้จัดการมืออาชีพ เป็นโครงการที่เกิดขึ้นภายใต้โครงการ 6+1 Flagships track 2 โดยคณะทำงานกลุ่มบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีคุณกนกรัตน์ นาคฤทธิชัย เป็นประธานคณะทำงาน ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดโครงการ ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 ภายใต้ชื่อโครงการพัฒนานักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ 1 (ในขณะนั้น)



ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเปลี่ยนชื่อโครงการเป็นผู้จัดการมืออาชีพ ในปีงบประมาณ 2555 ได้ดำเนินงานโครงการภายใต้ชื่อผู้จัดการมืออาชีพ 2 ครั้ง ดังนี้

2.1.1 โครงการการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้จัดการมืออาชีพรุ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพูดและการฟังอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้อบรมเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถนำทักษะด้านการสื่อสาร จิตวิทยา และความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลมาพัฒนาเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ การสอนงาน และการให้คำปรึกษาให้แก่รุ่นน้องได้ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2555 ณ ห้องประชุม CB40201 ชั้น 2 อาคารเรียนรวม 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยวิทยากร คุณสุรัตน์ แทนประเสริฐกุล มีผู้เข้าร่วมโครงการ 25 คน โดยใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 7,160.-บาท (เฉลี่ย 286.-บาท/คน) และมีผลการประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68)



ภาพโครงการการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 โครงการผู้จัดการมืออาชีพรุ่นที่ 2 เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป หรือพนักงานช่วยบริหารประจำหน่วยงาน ภาควิชา และสำนักงานคณบดี ภายในมหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และช่วยแบ่งเบาภาระงานประจำของหัวหน้าหน่วยงาน ตลอดจนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และบริหารจัดการงานต่างๆ ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ และมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานสารบรรณ งานธุรการ และงานบริหารงานทั่วไปภายในหน่วยงานให้มีความเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการงานสารบรรณ งานธุรการ และงานบริหารงานทั่วไปภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร โดยมีลักษณะการอบรมเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนกระบวนการงาน (D-P-S-R) เพื่อให้ผู้อบรมแต่ละคนเข้าใจและสามารถปรับใช้กับการปฏิบัติงานจริง มีการวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงาน โดยเน้นกระบวนการบริหารการจัดการคุณภาพแบบครบวงจร (P-D-C-A) โดยมี รศ.กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ เป็นที่ปรึกษาที่มหาวิทยาลัย การจัดโครงการในครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของคณะ/ภาควิชา/สายวิชา และหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย



ระดับ จ3-4 และระดับ จ1-2หรือพนักงานช่วยบริหารที่หน่วยงานมีความประสงค์ให้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 18 คน ซึ่งจัดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2555 (จำนวน 7 ครั้ง) และได้มีการนำเสนองานและรับคำแนะนำจากที่ปรึกษาโครงการและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2555 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี ใช้งบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 54,502.-บาท

2.2 โครงการ “เสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร.” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติการเขียนหนังสือติดต่อกันที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการเขียนจับประเด็นย่อความ สรุปความ และวิเคราะห์สรุปเหตุผลได้ และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายวิชาชีพอื่นของ มจร. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเขียนหนังสือร่างหนังสือ และวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเหตุและผล เป็นต้น ซึ่งมีปัญหาด้านการเขียนในการปฏิบัติงานและไม่เคยเข้าร่วมโครงการมาก่อน จัดขึ้นระหว่างวันที่ 3 - 4 พฤษภาคม 2555 ณ ห้องพุทธรักษา ชั้น 3 อาคารสัมมนา ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง โดยวิทยากร อ.อำนาจ ศรีพูนสุข ในการจัดโครงการดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจำนวน 31 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 25,923 บาท โดยเฉลี่ย 836 บาท/คน ผลการประเมินความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23)

2.3 โครงการสัมมนาลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2555 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และดำรงชีพประจำวันได้อย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนานตนเองได้ และเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มบุคลากรอันจะส่งผลในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีกลุ่มเป้าหมายคือ ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 21-22 มกราคม 2555 ณ บ้านทิพย์ สวนทอง รีสอร์ท จ.สมุทรสงคราม โดยมีวิทยากร คือ เกษัชกร พงศ์ปกรณ์ พิเชิดฉัตรธนา นักจิตบำบัด เจ้าของคอลัมน์ยอดนิยม “Healthy body in healthy mind” จากนิตยสาร Secret และ คุณปราณี คงสาคร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน ในการจัดโครงการในครั้งนี้มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 45 คน ใช้งบในการดำเนินการ 104,397 บาท (เฉลี่ย 1,160.-บาท/คน/วัน)โดยผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55)



ภาพโครงการสัมมนาลูกจ้างประจำ

2.4 โครงการเลขานุการมืออาชีพ: เทคนิคการจดบันทึกการจัดทำรายงานการประชุม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ความรู้ในด้านเทคนิคการบันทึกการประชุมที่มีประสิทธิภาพ ได้ความรู้ด้านเทคนิคการจับประเด็นสรุปความที่ถูกต้อง และมีความรู้ด้านการเขียนรายงานการประชุมที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุม จัดขึ้นในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 เวลา 13.30-16.30 น.



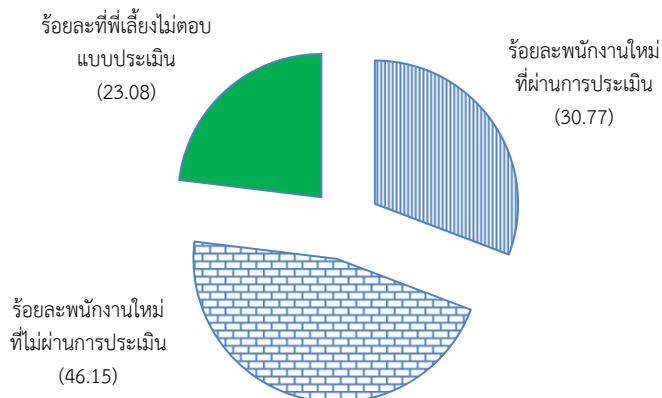
ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์ศุภนิต ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี โดยมีวิทยากรคือ ดร.ธีราพร ชัยอรุณดีกุล ในการจัดโครงการดังกล่าวมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการจำนวน 78 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 2,687 บาท เฉลี่ย 86.67 บาท/คน ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08)

2.5 โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา ครั้งที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2555 โดยคณะทำงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา กำหนดให้มีโครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา ครั้งที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2555 เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และทักษะในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างมืออาชีพ และเพื่อระดมความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เข้าร่วมการสัมมนา ตลอดจนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป โดยจัดโครงการเมื่อวันอังคารที่ 19 และวันพฤหัสบดีที่ 21 มิถุนายน 2555 ณ โรงแรมแม่น้ำ รามาดา พลาซ่า ถนนเจริญกรุง มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 220 คน โดยเมื่อวันที่ 19 เป็นกิจกรรมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีอาจารย์ที่ปรึกษาชั้นปีเข้าร่วมจำนวน 120 คน และเมื่อวันที่ 21 เป็นกิจกรรมของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม มีอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม คณะและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมภาควิชาเข้าร่วมจำนวน 24 คน อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม 15 คน ผู้นำจากองค์กรนักศึกษา 5 คน ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการทั้งสิ้น 187,307.35 บาท

3) ระบบพี่เลี้ยงแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาการ และระบบพี่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ

3.1 ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาการ เป็นการพัฒนาศูนย์กลางในสายวิชาการ ประกอบด้วยอาจารย์ และนักวิจัย โดยมี ศ.ดร.สมชาย ชูชีพสกุล เป็นประธานคณะทำงานระบบพี่เลี้ยงสายวิชาการร่วมกับคณะทำงานกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลาง ซึ่งมี 3 หัวข้อหลักในการพัฒนา คือ 1) ด้านวิชาการหรือวิจัย 2) ด้านสังคม (ทั้ง 2 ด้านแรกใช้วิธีการพัฒนาผ่านพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลร่วมกับการประเมินของพี่เลี้ยง) และ 3) ด้านพัฒนาการเรียนรู้ (มอบหมายให้สถาบันการเรียนรู้ เป็นผู้ดำเนินการ) ในปี 2555มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการมาแล้ว 9 รุ่น มีจำนวนพี่เลี้ยง จำนวน 122 คน และ “น้องเรา” ทั้งหมด 170 คน

3.2 ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นการพัฒนาศูนย์กลางในสายวิชาชีพอื่นๆนอกเหนืออาจารย์และนักวิจัย ซึ่งแบ่งพี่เลี้ยงเป็น 3 ด้านตามหัวข้อหลักที่ต้องการพัฒนา คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านพัฒนาการเรียนรู้ ปัจจุบันได้ดำเนินการมาแล้วทั้งสิ้น 9 รุ่น มีพี่เลี้ยงทั้งหมด 194 คน ดูแลการพัฒนาของพนักงานใหม่จำนวน 216 คน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการพัฒนาพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยระบบพี่เลี้ยง โดยมีการประเมิน 2 ครั้ง/ปี คือเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2555 ในภาพรวมพี่เลี้ยงได้ประเมินผลการปฏิบัติงานการปรับตัวและการเรียนรู้งานของ “น้องเรา” ในรอบการประเมินรอบที่ 1 (เดือนมิถุนายน 2555) มีน้องเราที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือนและน้องเราที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ที่ยังไม่ผ่านการประเมินจำนวนทั้งสิ้น 45 คน พบว่าในภาพรวมน้องเราผ่านการประเมินโดยระบบพี่เลี้ยงจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ทั้งนี้เป็นน้องเราที่มีที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 เดือน - 1 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ดังแผนภูมิข้างล่างนี้



ผลการประเมินพนักงานใหม่ที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี โดยพี่เลี้ยง (รอบการประเมินที่ 1/2555)

4) การให้ทุนการศึกษา

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาชีพอื่นๆ และทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาการ ดังนี้

4.1 การให้ทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเมื่อ พ.ศ.2541 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเป็นมหาวิทยาลัยใฝ่เรียนรู้ ซึ่งการดำเนินงานที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้ประการหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน และการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยฯ ได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยอำนาจตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการสาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ. 2550 โดยมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2555 ในระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ไม่นับรวมผู้สละสิทธิ์รับทุนและเพิกถอนทุน) ทั้งนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 3 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ปีงบประมาณ | ได้รับทุนระดับ | | รวม | สละสิทธิ์ | เพิกถอนทุน | รวมผู้ที่ได้รับทุนทั้งสิ้น | สำเร็จการศึกษา | อยู่ระหว่างการการศึกษา | ยังไม่ได้ศึกษา |
|------------|----------------|----------|-----------|-----------|------------|----------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | โท | เอก | | | | | | | |
| 2551 | 4 | - | 4 | 1(ป.โท) | 1(ป.โท) | 2 | 1(ป.โท) | 1 | - |
| 2552 | 4 | - | 4 | 1(ป.โท) | - | 3 | 1(ป.โท) | 2 | - |
| 2553 | 6 | 1 | 7 | - | 1(ป.เอก) | 6 | 1(ป.โท) | 5 | - |
| 2554 | 5 | 1 | 6 | - | - | 6 | - | 6 | - |
| 2555 | 6 | 1 | 7 | - | - | 7 | - | 2 | 5 |
| รวม | 25 | 3 | 28 | 2 | 2 | 24 | 3 | 16 | 5 |



รายชื่อพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป
เพื่อรับทุนการศึกษาต่อในประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2551 – 2555

| ปีรับทุน | ชื่อ - นามสกุล | ตำแหน่ง | สถานภาพ | ระดับ | สังกัด | สาขาวิชาที่ศึกษา |
|----------|---|---------------------|---------|-------|--|--|
| ปี 2551 | ระดับปริญญาโท 1. น.ส. รักชนก แยมนันท์ | นักคอมพิวเตอร์ | พนักงาน | สว | สำนักคอมพิวเตอร์ | เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| | 2. นางสาวรัตน์ มีแต้ม | นักบริหารงานทั่วไป | พนักงาน | จ | ส่วนอาคารฯ | การบริหารโครงการ |
| ปี 2552 | ระดับปริญญาโท 1. นาย สรเสกข์ กุลมัย | นักวิทยาศาสตร์ | พนักงาน | สว | สรบ. | เคมี |
| | 2. น.ส. สุภาพร จันทรมณี | นักวิเคราะห์แผนฯ | พนักงาน | จ | คณะศิลปศาสตร์ | การบริหารโครงการ |
| | 3. นาย สมภาพ สุวรรณกวีการ | นักวิชาการเกษตร | พนักงาน | จ | ส่วนอาคารฯ | การวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม |
| ปี 2553 | ระดับปริญญาโท 1. น.ส. สมสุดา ศิริสมบัติ | นักบริการการศึกษา | พนักงาน | จ | กองบริการการศึกษา | ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในวิชาชีพ และนานาชาติ |
| | 2. น.ส. จรรยา ตรีราช (ระวีงภัย) | นักบริหารการเงิน | พนักงาน | จ | กองคลัง | การจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ |
| ปี 2553 | 3. นาย บุญมี พูลภาพ | นายช่างเทคนิค | พนักงาน | สว | ภาควิศวกรรมระบบฯ | วิศวกรรมไฟฟ้า |
| | 4. น.ส. วราภรณ์ เมธาวิริยะศิลป์ | ผู้ช่วยนักวิจัย | พนักงาน | สว | สรบ. | วิศวกรรมเคมี |
| | 5. นางสุมิตรา สุขโชคสกุล | นักบริหารงานทั่วไป | พนักงาน | จ | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | รัฐประศาสนศาสตร์ |
| | 6. นางฉัตรดา ยุกตะนันท์ | นักบริการการศึกษา | พนักงาน | จ | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | อุดมศึกษา |
| ปี 2554 | ระดับปริญญาโท 1. นางอรศิริ ปิ่นวิเศษ | นักพัสดุ | พนักงาน | จ | สำนักหอสมุด | การบริหารและจัดการองค์กร |
| | 2. นายพรศักดิ์ เจริญนันท์ | สถาปนิก | พนักงาน | สว | ส่วนอาคารฯ | วิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง |
| | 3. นางกรรณิการ์ ตีปัญญา | พนักงานช่วยบริหาร | พนักงาน | พ | สงข.คณะวิทยาศาสตร์ฯ | การบริหารและจัดการองค์กร |
| | 4. นางสาววรรณภา ลัดคนาวิน | นักวิทยาศาสตร์ | พนักงาน | สว | ภาควิชาเคมี | เคมี |
| | 5. นางสาวสุนทรีย์ สุขเกษม | นักบริหารงานทั่วไป | พนักงาน | จ | ภาควิชาจุลชีววิทยา | การบริหารและจัดการองค์กร |
| | ระดับปริญญาเอก 6. นายสุทธิพงษ์ โสภกา | วิศวกร | พนักงาน | สว | ภาควิชาครุฑอุตสาหกรรม | เทคโนโลยีการขึ้นรูปโลหะ |
| ปี 2555 | ระดับปริญญาโท 1. นางธนัญชนก พุ่มพวง | นักบริหารการเงิน | พนักงาน | จ | บัณฑิตวิทยาลัยการ จัดการและนวัตกรรม | การบริหารและจัดการองค์กร |
| | 2. นายณัฐพล ทรงเจริญ | ประชาสัมพันธ์ | พนักงาน | สว | คณะสถาปัตยกรรมฯ | เทคโนโลยีการเรียนรู้และสื่อสารมวลชน |
| | 3. นายศราวุฒิ จันทร์แฉล้ม | นักบริหารงานทั่วไป | พนักงาน | สว | มจร.ราชบุรี | การบริหารโครงการ |
| | 4. สุปรียา ชูศรี | นักบริหารการเงิน | พนักงาน | สว | IT | การเงิน |
| | 5. ทองใส ช่วยชู | ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | พนักงาน | สว | วศ.อิเล็กทรอนิกส์ | วิศวกรรม ไฟฟ้าและสารสนเทศ |
| | 6. อนุสรณ์ มีชัย | นักบริหารงานทั่วไป | พนักงาน | สว | พีไอ | เทคโนโลยีการบริหาร |
| | ระดับปริญญาเอก 7. นางสาวกุลกานต์ สุทธิดารา | นักพัฒนาการเรียนรู้ | พนักงาน | สว | คณะศิลปศาสตร์ | เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา |



4.2 มหาวิทยาลัยฯ จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในวิชาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปลูกฝังความรู้ให้แก่บุคลากรในระยะยาว และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของคณะ และมหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไป

มหาวิทยาลัยฯ จึงได้จัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.2555 เพื่อให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะให้ทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าใจ กระบวนการในการเสนอโครงการและนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่

1. คณะศิลปศาสตร์ มีผู้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งสิ้นจำนวน 5 ราย ในจำนวนนี้มีผู้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 3 ราย ได้แก่ 1) นายสุรรัตน์ เพชรนิล 2) นางสาวอังคณา บุญเสมอ 3) นางสาวภาสนันท์ อัครวิทย์ และในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 2 ราย ได้แก่ 1) นางสาวธนภรณ์ ศรีสุนาครวิ 2) นางสาวนิชาพร ยอดมณี

2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มีผู้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในปีงบประมาณ 2555 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายเอกรัตน์ รวยรวย

5) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ในปีงบประมาณ 2555 งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 24 หลักสูตรใช้งบประมาณทั้งสิ้น 312,620.-บาท ดังต่อไปนี้

5.1 โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “สารพันปัญหาการพัสดุ และระบบ e-GP ระยะที่ 2”

สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย จัดการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “สารพันปัญหาการพัสดุ และระบบ e-GP ระยะที่ 2” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานพัสดุ และการบริหารสัญญาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 ระหว่างวันที่ 25-26 พฤษภาคม 2555 ณ โรงแรม สีมาราณี อ.เมือง จ.นครราชสีมา โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้บุคลากรสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 8 ท่าน เข้าร่วมโครงการ ดังนี้คือ 1)นางสาวถนอมจิตร วัฒนเรืองโกวิท 2) นางสาววิภา รุ่งเรืองพลางกูร 3) นางสุนณา มณีเพ็ญ 4)นางสาววราภรณ์ จันเศรษฐ 5) นางสาวอดิภา เลิศสมาจาร 6) นางสาวชุตินา บุญทับ 7) นางสาวศิริวรรณ ลิขิตบรรณศักดิ์ และ 8) นางสาวพรทิพย์ ชุ่มประดิษฐ์ มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 24,000 บาท

5.2 โครงการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จในการบริหารทุนมนุษย์ หลักสูตร “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์การ (HR&OS)” รุ่นที่ 2

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดโครงการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จในการบริหารทุนมนุษย์ หลักสูตร “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์การ (HR&OS)” รุ่นที่ 2 เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหรือนักวิชาการในสายงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบุคคลทั่วไปที่สนใจด้านการบริหารองค์การและทรัพยากรมนุษย์ เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพิ่ม เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันองค์การได้อย่างยั่งยืน ระหว่างวันที่ 5 พฤศจิกายน 2554-17 มีนาคม 2555 (อบรมทุกวันเสาร์) จำนวน 104 ชั่วโมง ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล ถนนรัชดาภิเษก และมีการดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้นางสาวสุชาดา ศาสตราวุธกุล นักบริหารงานบุคคล สังกัด ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยมีค่าธรรมเนียมการอบรมทั้งสิ้น 130,000 บาท



5.3 โครงการประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งที่ 5 และสัมมนาเชิงวิชาการ

ชมรมเจ้าหน้าที่ของรัฐแห่งประเทศไทย จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งที่ 5 และสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อรายงานความก้าวหน้าให้มวลสมาชิกทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ทราบการดำเนินการที่ผ่านมา เรื่อง 1. ค่ารักษาพยาบาล หลังเกษียณอายุลูกจ้างประจำ 2. แก๊ซ พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ทำงานครบ 20 ปี ข้าราชการ เลือกรับบำนาญ 3. ขอเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงการคลัง (เกษียณด้วยเหตุอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป) ลูกจ้างประจำ ขอรับสิทธิรับบำเหน็จรายเดือน 4. เพิ่มเติมในระเบียบกระทรวงการคลังให้ลูกจ้างประจำได้รับเงินเพิ่มเหมือนข้าราชการ บำนาญ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2555 ณ ห้องประชุมใหญ่พระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ถนนราชวิถี โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ 1.) นางสาวเครือวัลย์ เสือเล็ก นักบริหารการเงิน 2.) นางโคกิชฐ์ ปรีเปรมใจ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร สังกัดกองคลัง 3.) นางสาวอารยา สิมสินวล นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 1,200 บาท

5.4 โครงการปลูกป่าชายเลนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จัดกิจกรรมปลูกป่าชายเลนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตามมติที่ประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่ 1/2555 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรด้านบริหารงานบุคคล และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2555 ณ สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนบ้านคลองโคน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้นางสาวพิมพ์สุดา สีแพงมน และนางสาวกุลเวทย์ ประดับเวทย์ นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 2,000 บาท

5.5 โครงการประชุมวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ครั้งที่ 2 (The Second Conference on Evidence-Based Anti-Corruption Policies-CEBAP II)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จัดประชุมทางวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ครั้งที่ 2 เพื่อให้ข้าราชการ ผู้บริหารระดับสูง นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสื่อมวลชน ใช้เป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน ระหว่างวันที่ 11-12 มกราคม 2555 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมเชอราตัน แกรนด์ สุขุมวิท ถนนสุขุมวิท โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ ดร.มองศรี เวสารัช หัวหน้าศูนย์ส่งเสริมงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.6 โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากผลประเมิน Functional Competency”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้จัด NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากผลประเมิน Functional Competency” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ได้เห็นภาพรวมผลการประเมิน Functional Competency ของพนักงาน สวทช. และการใช้ผลการประเมินดังกล่าวบริหารตนเองและทีมงานเพื่อพื่อองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมถึงวางแผน IDP ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งและพัฒนาข้อควรปรับปรุง เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2555 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้อง 113 Auditorium สำนักงานกลาง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ 1) นางญาณี ศรีแสน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2) นางสาวสุชาดา ศาสตราณรงค์กุล 3) นางพิชญ์สินี สุนทรวร นักบริหารงานบุคคล 4) นางสุจิตรา ไช้มุก พยาบาล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.7 โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “จิตเบิกบาน งานสำเร็จ”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้จัด NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “จิตเบิกบาน งานสำเร็จ” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ได้ปลูก



พลังบวก เปิดมุมมอง และเพิ่มปริมาณความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน เมื่อวันศุกร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้อง 113 Auditorium สำนักงานกลาง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ 1) นางสาวอภิชญา อินทรสุภา 2) นางสาวอารยา สิมสีนวล 3) นางสาวนาตยา สุตแสงสว่าง นักบริหารงานบุคคล สังกัด ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.8 โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “ตีให้แตก แยกให้ถึงแก่นกับเทคนิคการคิดวิเคราะห์”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้จัด NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “ตีให้แตก แยกแยะให้ถึงแก่นกับเทคนิคการคิดเชิงวิเคราะห์” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์ การตั้งคำถามและการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ รวมถึงเทคนิคการใช้เหตุผล การตีความข้อมูล การหาเหตุผลเชื่อมโยง เมื่อวันอังคารที่ 31 กรกฎาคม 2555 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องบุษกร อาคารเนคเทค อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี โดยมหาวิทยาลัย อนุมัติให้นางสาวอารยา สิมสีนวล และนางนลินพรพรณ ลิ่มควรสุวรรณ นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากร บุคคล สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.9 โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “HR as a Strategic Partner”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้จัด NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ “HR as a Strategic Partner” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ มีความเข้าใจในธุรกิจในฐานะ HR Strategic Partner รวมถึงการสร้าง Strategic Partner ในฐานะชาว HR เมื่อวันศุกร์ที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้อง 110 สำนักงานกลางอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ 1) นางนลินพรพรณ ลิ่มควรสุวรรณ 2) นางสาวสุชาดา ศาสตราณรงค์กุล 3) นางสาว สุรีย์พร สุขชัยพานิชพงศ์ นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการ ดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.10 โครงการประชุมชี้แจงร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รุ่นที่ 2

กรมบัญชีกลางได้จัดสัมมนาโครงการประชุมชี้แจงร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน เพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รุ่นที่ 2 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องจัดทำคำสั่งให้บุคลากรได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวและเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำคขอเบิกในระบบ GFMS เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามร่างระเบียบดังกล่าว เมื่อวันพุธที่ 18 มกราคม 2555 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้องฝึกอบรมชั้น 7 กรมบัญชีกลาง ถนนพระราม 6 โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ 1) นางพิชญ์สินี สุนทรพร 2) นางสาว สุมาลี จุทอง นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) นางสาวเครือวัลย์ เสือเล็ก นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.11 โครงการประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงาน มหาวิทยาลัยตามมติคณะรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเบิกจ่ายเงิน เพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐดำเนินการ เบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยและรวดเร็ว เมื่อวันพุธที่ 11 เมษายน 2555 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ประเสริฐ ฐน นคร อาคารสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ถนนศรีอยุธยา โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้นางสาวสุชาดา ศาสตราณรงค์กุล นักบริหารงานบุคคล สังกัด ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางนงกพร สุวรรณมาตร นักวิเคราะห์แผนและงบประมาณ สังกัดกองแผนงาน สำนักงาน อธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.12 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ให้ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ



สำนักงาน ก.พ. ได้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบภารกิจดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจ และรับฟังปัญหาข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติจากหน้าที่ปฏิบัติโดยตรง เมื่อวันศุกร์ที่ 29 มิถุนายน 2555 ณ ห้องราชาบอลรูม อาคาร 2 โรงแรมปรีณซ์พาลเลสมหานาค ถนนดำรงรักษ์ โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้นางนพสร สุขแสนไกรศร นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางสาวสุทธิรัตน์ แยมเกลี้ยง นิตกร สังกัดกองบริการการบริหาร สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.13 โครงการบรรยายพิเศษ “บทบาทของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไทย กับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้จัดการบรรยายพิเศษในหัวข้อ “บทบาทของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไทย กับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว เมื่อวันศุกร์ที่ 29 มิถุนายน 2555 เวลา 10.00-12.00 ณ ห้องออติทอเรีย สำนักงานกลาง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้นางสาวสาคร กองสุวรรณ นักวิเคราะห์แผนและงบประมาณ สังกัดกองแผนงาน และนางสาวอารยา สิมสินวล นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.14 โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารโครงการ “โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) : ผลสำเร็จจากความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง”

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารโครงการ “โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) : ผลสำเร็จจากความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง” เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ประสานงานโครงการฯ และนิตกรที่ดูแลสัญญา มีความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและมีแนวทางการบริหารโครงการฯ ที่เป็นแนวทางเดียวกันอันจะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อวันอังคารที่ 4 กันยายน 2555 ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ ถนนพระรามที่ 1 โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้นางนพสร สุขแสนไกรศร นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางสาวสุทธิรัตน์ แยมเกลี้ยง นิตกร สังกัดกองบริการการบริหาร สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

5.15 หลักสูตรภายใต้ ทอมก.

5.15.1 โครงการสัมมนาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลักสูตร “การจัดโครงสร้างองค์กร การวิเคราะห์อัตรากำลังและการประเมินหน่วยงาน”

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จัดโครงการสัมมนาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลักสูตร “การจัดโครงสร้างองค์กร การวิเคราะห์อัตรากำลังและการประเมินหน่วยงาน” เพื่อพัฒนาระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก) จำนวน 14 มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 30-31 มีนาคม 2555 ณ โรงแรมสุภารอยัลปีช อ.ขนอม จ.นครศรีธรรมราช โดยมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ 1) นางพิชญ์สินี สุนทรวร 2) นางสาวนภัสสร กรดี 3) นางสาวอภิชญา อินทรสุภา 4) นางสาวอร่าม ใจกล้า นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5) นางสาวอัมพิกา เกตุกราย และ 6) นางสาวณัฐหทัย สนใจยุทธ นักวิเคราะห์แผนและงบประมาณ สังกัดกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าใช้จ่ายในการสัมมนาทั้งสิ้น 39,380 บาท

5.15.2 โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ผลกระทบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

คณะทำงานระบบบุคลากร ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จัดโครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ผลกระทบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารที่เป็นคณะทำงานระบบบุคลากร บุคลากรทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือนิตกร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่



การสนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเคียงตามหลักสากล ระหว่างวันที่ 26-27 มกราคม 2555 ณ ห้องพญา อาครเวียงพะเยา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา โดยมีมหาวิทยาลัยอนุมติให้ 1) นางพิชญ์สินี สุนทรวร 2) นางอรนุช พรหมะวีระ 3) นางสาวสุชาดา ศาสตราณรงค์กุล 4) นางนพสร สุขแสนไกรสร นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี และ 5) นางสาวกนกรัตน์ นาคฤทัย นักบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานคณบดี คณะศิลปศาสตร์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าใช้จ่ายในการสัมมนาทั้งสิ้น 27,700 บาท

5.15.3 โครงการสัมมนาเรื่องแผนกลยุทธ์ทางการเงิน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ร่วมกับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จัดสัมมนาเรื่องแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ตามมติการประชุมคณะกรรมการด้านการเงินและงบประมาณ ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ครั้งที่ 1/2555 เพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี การบริหารงบประมาณ และในส่วนที่เกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ทางการเงิน สามารถนำแผนกลยุทธ์ทางการเงินมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เมื่อวันศุกร์ที่ 24 สิงหาคม 2555 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องประชุมสนั่น สมิตร์ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ถนนประชาอุทิศ โดยมีมหาวิทยาลัยได้ส่ง นางสาวสุทิพา แซ่ตัน นักบริหารงานทั่วไป และนางสาวสุนันท์ พูลแพ นักบริหารการเงิน สังกัดงานจัดการผลประโยชน์และทรัพย์สิน สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมสัมมนาดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนจำนวน 600 บาท

5.16 หลักสูตรภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.16.1 หลักสูตร “พัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร” รุ่นที่ 1 สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการเสริมความรู้แก่กรรมการและผู้ปฏิบัติงานกองทุน หลักสูตร “พัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร” รุ่นที่ 1 เพื่อให้คณะกรรมการเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือผู้ที่มีความสนใจมีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์และขอบเขตของการดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ. กองทุนฯ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนด้านสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากรอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง เมื่อวันศุกร์ที่ 18 พฤษภาคม 2555 ณ ห้องไพฑูรย์ โรงแรมอริสตัน ถนนสุขุมวิท 24 โดยมีมหาวิทยาลัยอนุมติให้ 1.) ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองคณบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.) นางปริญดา เจริญจิตผล ผู้อำนวยการกองคลัง และ 3.) นางสาวศิเวทศัน หาพุดพงษ์ นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 6,420 บาท

5.16.2 โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนและการลงทุนต่างประเทศรุ่นที่ 8

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนและการลงทุนต่างประเทศ รุ่นที่ 8 เพื่อให้คณะกรรมการ ที่ปรึกษา สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ศึกษาดูงานและมีประสบการณ์ การบริหารจัดการที่ดี การบริหารทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง การบริหารพอร์ตโฟลิโอ ระหว่างวันที่ 24-27 เมษายน 2555 ณ ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ โดยมีมหาวิทยาลัยอนุมติให้นางสาวเครือวัลย์ เสือเล็ก นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง และนางนวลจิรา ณ ป้อมเพชร นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าเดินทางทั้งสิ้น 64,200 บาท

5.16.3 หลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” รุ่นที่ 4

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุน หลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” รุ่นที่ 4 เพื่อให้คณะกรรมการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก ทราบถึงขั้นตอนวิธีการดำเนินการ บทบาท หน้าที่และกลยุทธ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพ ในราคาที่ยุติธรรม เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 22 มีนาคม 2555 ณ ห้องบุษราคัม โรงแรมอริสตัน ถนนสุขุมวิท 24 โดยมีมหาวิทยาลัยอนุมติให้นายเจษฎา จันทรวงษ์ใส อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 2,140 บาท



5.16.4 หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงเชิงปฏิบัติ” รุ่นที่ 8

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงเชิงปฏิบัติ” รุ่นที่ 8 เพื่อให้กรรมการ เจ้าหน้าที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลสวัสดิการลูกจ้าง ผู้บริหารองค์กร และผู้ที่มีความสนใจทั่วไป เข้าใจและนำทักษะในการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีประสิทธิภาพต่อไป ระหว่างวันที่ 26-27 กรกฎาคม 2555 ณ ห้องบุษราคัม โรงแรมอริสตัน ถนนสุขุมวิท 24 โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้นางปริยดา เจริญจิตผล ผู้อำนวยการกองคลัง และนางสาวศิวะทัศน์ หาพุดพงษ์ นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 8,560 บาท

5.16.5 หลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น” รุ่นที่ 2

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติงานกองทุน หลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น” รุ่นที่ 2 เพื่อให้กรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมหลักสูตร “ความรู้ขั้นพื้นฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (FC Fundamental Course) มีความรู้ความเข้าใจวิธีการวางแผนการลงทุนในตลาดทุนและตลาดตราสารหนี้ เพื่อการกำกับดูแลเงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2555 ณ ห้องบุษราคัมโรงแรมอริสตัน ถนนสุขุมวิท 24 โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้นายเจษฎา จันทรวงษ์ใส อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 2,140 บาท

5.16.6 หลักสูตร “ความรู้ขั้นสูงสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Fc Advanced Course) รุ่นที่ 1

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติงานกองทุน หลักสูตร “ความรู้ขั้นสูงสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Fc Advanced Course) รุ่นที่ 1 เพื่อให้กรรมการกองทุนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมหลักสูตร “ความรู้ขั้นพื้นฐานสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (FC Fundamental Course) สามารถติดตามและประเมินความสามารถของผู้จัดการกองทุน ผลตอบแทน และความเสี่ยงของการลงทุนได้อย่างถูกต้องตรงกับมาตรฐานของอุตสาหกรรมและกฎเกณฑ์ของ กสท. ระหว่างวันที่ 12-13 มิถุนายน 2555 ณ โรงแรมอริสตัน ถนนสุขุมวิท 24 โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้นายเจษฎา จันทรวงษ์ใส อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าลงทะเบียนทั้งสิ้น 4,280 บาท

5.16.7 โครงการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2554 และฟังการปาฐกถาพิเศษ

สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2554 และฟังการปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ “บทบาท กสท. ในการกำกับดูแลระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เพื่อให้กรรมการกองทุนฯ ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนฯ เป็นผู้แทนของกองทุนฯ ลงสมัครเพื่อรับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารสมาคมฯ ชุดใหม่ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2555 ณ ห้องประชุมใหญ่ สำนักงานใหญ่การไฟฟ้าานครหลวง ถนนเพลินจิต โดยมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้นางสาวเครือวัลย์ เสือเล็ก นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง และนางนวลจิรา ณ ป้อมเพชร นักบริหารงานบุคคล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

ในปีงบประมาณ 2555 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนิน 2 เรื่องหลักได้แก่ โครงการภาษาอังกฤษ และโครงการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์ ดังนี้



1) โครงการภาษาอังกฤษ

1.1 ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง มี 3 หลักสูตร ดังนี้

1.1.1 Academic writing for science & technology

คณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดอบรมหลักสูตร Academic Writing and Presentation for Science and Technology จำนวน 30 ชั่วโมง ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยเน้นบุคลากรกลุ่มนักวิจัยเป็นหลัก เพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษของพนักงานให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2555 ได้จัดให้มีการอบรมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี ระหว่างเวลา 17.00-19.00 น. จำนวน 30 ชั่วโมง ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 50,000.-บาท เฉลี่ย 1,852 บาท / คน โดยมีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 27 คน มีผู้ผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15

1.1.2 หลักสูตรสนทนาภาษาอังกฤษ (มี 2 หลักสูตร)

คณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดอบรมหลักสูตรสนทนาภาษาอังกฤษ จำนวน 20 ชั่วโมง ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรพัฒนาความสามารถด้านการสนทนาภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง และเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ 2555 จัดให้มีการอบรมจำนวน 2 ครั้ง ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 62,000.-บาท ดังนี้

1.1.2.1 โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน ตำแหน่งนักบรรณสารสนเทศ นักบริการสารสนเทศ นักประชาสัมพันธ์ และนักโสตทัศนูปกรณ์ จัดอบรมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2555 ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี ระหว่างเวลา 17.00-19.00 น. รวม 20 ชั่วโมง มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 22 คน มีผู้ผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45

1.1.2.2 โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน ตำแหน่งพนักงานช่วยบริหาร ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และพนักงานบริการสารสนเทศจัดอบรมระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2555 ทุกวันจันทร์และวันพุธ ระหว่างเวลา 17.00-19.00 น. รวม 20 ชั่วโมง มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 16 คน ซึ่งผ่านเกณฑ์การอบรมทั้งหมด

1.2 โครงการวัดระดับภาษาอังกฤษ

คณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ โดยมหาวิทยาลัยจะออกค่าใช้จ่ายให้กับผู้สมัครสอบวัดระดับในการสอบครั้งแรก และผลการสอบวัดระดับมีผลภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบ ในปีงบประมาณ 2555 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการสอบวัดระดับทุก 2 เดือน รวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 18,400.-บาท มีบุคลากรสมัครสอบจำนวนทั้งสิ้น 70 คน (พนักงาน 52 คน ข้าราชการ 2 คน และลูกจ้าง 16 คน) โดยมีพนักงานที่สอบผ่านเกณฑ์ตามระดับพนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ของจำนวนพนักงานที่สอบทั้งหมด โดยแบ่งพนักงานที่สอบผ่านตามระดับได้ดังนี้ ระดับต้น 1 สอบผ่านเกณฑ์จำนวน 5 คน (ระดับต้น 1 เกณฑ์ 46 คะแนน) ระดับต้น 2 สอบผ่านเกณฑ์จำนวน 2 คน (ระดับต้น 2 เกณฑ์ 66 คะแนน) และไม่มีผู้สอบผ่านระดับต้น 3 (ระดับต้น 3 เกณฑ์ 86 คะแนน)

1.3 โครงการทดสอบ Baseline ภาษาอังกฤษ

โครงการทดสอบ Baseline ภาษาอังกฤษ ได้จัดขึ้นเพื่อหาบรรทัดฐานทักษะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (พนักงานและข้าราชการ) และผลการทดสอบดังกล่าวจะใช้เพื่อการหาแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากร โดยมีคณะศิลปศาสตร์และส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 26 มีนาคม – 5 เมษายน 2555 ณ คณะศิลปศาสตร์ โดยมีการทดสอบแบ่งเป็น สองส่วน คือ



1) Paper-base 2) การพูด การทดสอบในครั้งนี้มีบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆเข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 512 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 179,200 บาท

2) โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการเอกสารและข้อมูล ในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำเอาความรู้และประโยชน์จากการจัดการเอกสารและข้อมูลทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาวิธีการ และรูปแบบในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้นำความรู้และประโยชน์ดังกล่าวไปช่วยเผยแพร่ให้กับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกันในคณะ สำนัก ภาควิชาที่สังกัดอยู่ รวมทั้งเป็นการสนับสนุน การมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก ในปีงบประมาณ2555 ได้จัดการอบรมทั้งสิ้น 6 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 รุ่น ดังนี้

2.1 สร้างนิตหมายและบริหารตารางเวลากับ outlook2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 11,838.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 14 – 15 ธันวาคม 2554 มีผู้เข้าร่วม 35 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 – 22 ธันวาคม 2554 มีผู้เข้าร่วม 23 คน

2.2 เทคนิคการใช้วัตถุต่างๆและสารพันกราฟิก สร้างความน่าสนใจให้งานเอกสารตำราและสื่อสิ่งพิมพ์ชนิดต่างๆใน word2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 12,020.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 – 19 มกราคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 34 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 – 26 มกราคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 29 คน

2.3 การจัดการงานนำเสนอ เพิ่มลูกเล่นและเทคนิคการแสดงผลกับวัตถุต่างๆแบบใหม่ๆกับpowerpoint2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 12,441.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 14 – 15 มีนาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 32 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 – 22 มีนาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 27 คน

2.4 เทคนิคการสร้างกราฟสรุปรงานให้ตรงใจกับ excel2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 13,593.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 – 24 พฤษภาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 30 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 30 – 31 พฤษภาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 34 คน

2.5 ถอดรหัส function และสูตรแบบต่างๆใน excel2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 14,334.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 – 19 กรกฎาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 34 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 – 26 กรกฎาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 35 คน

2.6 เทคนิคการค้นคำตอบที่ซ่อนใน Excel2010 ด้วย Pivot Table (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 8,911.20.-บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 12 – 13 กันยายน 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 17 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 19 – 20 กันยายน 2555 มีผู้เข้าร่วมอบรม 28 คน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

ในปีงบประมาณ 2555 งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการใน 3 โครงการ ได้แก่

1. โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรได้มอบหมายให้ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดโครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาจิตพัฒนาตน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาจิตที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ตามแผนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ในเป้าหมายที่ 3 เป็นด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นคนอย่าง



สมบูรณ์ (Humanization) ซึ่งโครงการแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ให้ความรู้และสนทนารวมกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ทางการปฏิบัติธรรมจำนวน 2 ครั้ง และ เข้าค่ายปฏิบัติธรรมกับ พญ.อมรา มลิลลา จำนวน 1 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 : บรรยายหัวข้อ “การรับ การให้ ความสมดุล และความสุข” จัดขึ้นในวันที่ 31 มกราคม 2555 เวลา 13.30–16.30 น. ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงศ์ โดยมี พญ.อมรา มลิลลา เป็นวิทยากร มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 75 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 100 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 7,456 บาท เฉลี่ย 99บาท / คน ผลการประเมินผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และข้อคิดที่ได้รับมีประโยชน์และสามารถ นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56

ครั้งที่ 2 : การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม จัดขึ้นระหว่างวันที่ 3 – 5 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ศูนย์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จ.ชลบุรี มีผู้เข้าร่วม 50 คนในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการในปีที่ผ่านมา 36 คน ใช้ งบประมาณในการดำเนินการ 108,985 บาท เฉลี่ย 698 บาท/คน/วัน ผลการประเมินผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) รองลงมาได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการปฏิบัติธรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) และความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตามลำดับ

ครั้งที่ 3 : บรรยายหัวข้อ “หลักของใจ” จัดขึ้นในวันที่ 14 มิถุนายน 2555 เวลา 13.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงศ์ โดยมี พญ.อมรา มลิลลา เป็นวิทยากร มีบุคลากรเข้าร่วมฟังบรรยายทั้งสิ้น 82 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 10,250บาท ผลการประเมินภายหลังการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 68 คน (ร้อยละ 82.93) พบว่าผู้ตอบแบบประเมินให้ความเห็นว่าความรู้และข้อคิดที่ได้รับมีประโยชน์และสามารถ นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49 S.D. 0.53)

2. ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งมี 2 หลักสูตรดังนี้

2.1 โครงการสุขภาพดีชีวิตรสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ รุ่น 4

สมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดโครงการ “สุขภาพดี...ชีวิตรสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ” รุ่นที่ 4 เพื่อให้ข้าราชการทั่วไปที่อายุไม่เกิน 59 ปี เกิดแนวคิดใหม่และนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตในวัยสูงอายุ เพื่อดำเนินชีวิตอยู่อย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป ระหว่างวันที่ 14-19 พฤษภาคม 2555 ณ เดอะเลกาศี ริเวอร์แคว รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีมหาวิทยาลัยอโนมัติให้ รศ.ดร.จรัสดาว อินทรทัศน์ อาจารย์ สายวิชาภาษา คณะศิลปศาสตร์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 14,500 บาท

2.2 โครงการสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2555

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดจัดสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2555 เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีอายุ 50-60 ปี มีความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ จำนวน 4 รุ่น ณ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพมิชชั่น อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี โดยมีมหาวิทยาลัยอโนมัติให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ โดยมีค่าลงทะเบียนคนละ 7,848 บาท รวมทั้งสิ้น 39,240 บาท รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 23-27 เมษายน 2555 รศ.วิชัย สังวรปทานสกุล อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
- รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 25-29 มิถุนายน 2555 รศ.ดร.ภาณุวัฒน์ สุริยฉัตร อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ และนางกุลวดี แหมมเกตุ อาจารย์ สังกัดสายวิชาภาษา คณะศิลปศาสตร์



- รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 30 กรกฎาคม-3 สิงหาคม 2555 รศ.วชิระ มีทอง อาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และนางสาวศิวะทัศน์ หาพุดพงษ์ นักบริหารการเงิน สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี

3. งานวิจัยโรคจากการทำงาน

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเลื่อนระดับพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ได้มอบหมายให้ นางสุจิตรา ไข่มุก ตำแหน่ง พยาบาล สังกัดส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยนำเสนอโครงการป้องกันโรคจากการทำงาน “ออฟฟิศซินโดรม” ร่วมกับอาจารย์ภาสนันท์ อัครวิทย์ และอาจารย์อังคณา บุญเสมอ อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และมีอาจารย์ชลาทัศน์ ชัยสิทธิ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล และนางญาณี ศรีแสน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย โครงการวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุ อาการ ตลอดจนระดับความรุนแรงในการเกิดโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการป้องกันโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) ในกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มต่อการเจ็บป่วย และในกลุ่มที่เจ็บป่วยแล้วไม่ให้อาการกลับเป็นซ้ำ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในกลุ่มที่เป็นโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) โดยระยะแรกคณะผู้วิจัยขอศึกษาในกลุ่มบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นบุคลากรนักร้อง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงเนื่องจากอยู่กับคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน โครงการวิจัยนี้ได้ดำเนินการอยู่ในระหว่างการปรับแก้รายงานฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป



สรุปแผน-ผลการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2555

| แผนกลยุทธ์ | มาตรการที่ | Competency | | | ที่. | โครงการ | แผน | | | ผล | | | ผลสัมฤทธิ์ (1-5) |
|---|------------|------------|------------|------------|---------------------------------|--|--------|---------|---------|--------|------|------------|------------------|
| | | TRM | | | | | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | |
| | | core | Functional | Managerial | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 1 | 1.1 | x | x | | 1 | ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มจร.สายวิชาการและวิชาชีพอื่นๆ | 2 | 60 | 20,000 | 1 | 47 | 186,049.44 | 4.40 |
| | 1.1 | x | x | | 2 | บุคลากรระดับต้น 1 รุ่น 7 | 1 | 50 | 250,000 | 1 | 36 | | |
| การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรให้ มีความเป็น มืออาชีพ | 1.2 | | x | x | 3 | เสวนาพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ | 2 | 60 | - | 1 | 22 | | |
| | 1.2 | | x | x | 4 | เสวนาระบบพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่สายวิชาการ | 2 | 40 | 6,000 | - | - | - | - |
| | 1.3 | | x | x | 5 | โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) | 2 | 40 | - | 2 | 48 | | |
| | 1.3 | x | | | x | หลักสูตร นบส.มจร.(เสวนาวิชาการ เรื่อง Global Megatrends สำหรับผู้บริหาร) | 1 | 30 | 200,000 | 1 | 71 | 84,664.00 | 4.26 |
| | 1.3 | x | | | x | หลักสูตร นบค. มจร. รุ่น 3 | 1 | 50 | 400,000 | - | - | - | - |
| | 1.3 | | | x | | ทุนการศึกษาระดับประกาศนียบัตร/โท/เอก สำหรับพนักงาน มจร. | 1 | 18 | 920,000 | 1 | 13 | 528,200.00 | - |
| | 1.3 | | | x | | โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาชั้นปี และอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา | - | - | - | 1 | 220 | 187,307.35 | 19มิ.ย.: 4.24 21 |
| | 1.3 | | | | x | หลักสูตร นบค.สกอ. | 1 | 2 | 60,000 | - | - | - | - |
| | 1.3 | | | | x | หลักสูตร นบม.สกอ. | 1 | 2 | 100,000 | - | - | - | - |
| | 1.4 | | | x | | สัมมนาลูกจ้างประจำ | 1 | 70 | 170,000 | 1 | 45 | 104,397.00 | 3.55 |
| 1.4 | | | x | | หลักสูตรเพื่อการพัฒนาช่างเทคนิค | 1 | 80 | 180,000 | - | - | - | - | |
| | | | | | 14 | โครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานทั่วไป | 1 | 15 | 65,000 | | | | |
| 1.4 | | | x | | 14.1 | -บรรยายและนำเสนอผลงาน รุ่น2 | | | | 1 | 18 | 54,502.00 | - |
| 1.4 | | | x | | 14.2 | -การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้จัดการมืออาชีพ รุ่น1 | | | | 1 | 25 | 7,160.00 | 4.68 |
| 1.4 | | | x | | 15 | โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร. | 1 | 30 | 25,000 | 1 | 31 | 25,923.00 | 4.23 |
| 1.4 | | | | x | 16 | โครงการเลขานุการที่ประชุมอย่างมืออาชีพ (เทคนิคการจดบันทึกและการจัดทำรายงานการประชุม) | 1 | 30 | 10,000 | 1 | 79 | 2,687.00 | 4.08 |
| 1.4 | x | x | | | 17 | โครงการภายใต้การจัดการความรู้ (KM) | 5 | 500 | 500,000 | - | - | - | - |
| 1.4 | | | x | | 18 | โครงการศึกษาดูงานวิทยาลัยเกษตรบางขุนเทียน | 1 | 30 | 10,000 | - | - | - | - |
| | | | | | 19 | หลักสูตรอื่นๆ (นอกแผน TRM) | 10 | 30 | 681,000 | | | | |
| 1.4 | | | x | | 19.1 | -สัมมนาทางวิชาการ เรื่องสารพันปัญหาการพัสดุและระบบe-GPระยะที่2 | | | | 1 | 8 | 24,000.00 | - |
| 1.4 | | | | | 19.2 | -การประชุมทางวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ครั้งที่ | | | | 1 | 1 | - | - |



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

| แผนกลยุทธ์ | มาตรการที่ | Competency | | | ที่ | โครงการ | แผน | | | ผล | | | | |
|---|------------|------------|------|------------|---|---|------------|--------|------|-------|-----------|------------|-------|---------------------|
| | | TRM | core | Functional | | | Managerial | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | ผลสัมฤทธิ์ (1-5) |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 1 | 1.4 | | | | 19.3 | -NSTDA Knowledge Sharing | | | | 1 | 4 | - | - | |
| การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรให้ มีความเป็น มืออาชีพ | 1.4 | | | | 19.4 | -NSTDA Knowledge Sharing "จิต เบิกบาน งานสำเร็จ" | | | | 1 | 3 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.5 | -NSTDA Knowledge Sharing "ดีให้ แตก แยกแยะให้ถึงแก่นกับเทคนิคการ | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.6 | -ประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี2554 | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.7 | -ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหา ในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.8 | -เสวนา เรื่อง บทบาทของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไทยกับการ | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.9 | -การประชุมชี้แจงแนวทางการบริหาร โครงการโครงการพัฒนากำลังคนด้าน | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.10 | -ประชุมชี้แจงร่างระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | | 19.11 | -ประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการ ดำเนินการเพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการ | | | | 1 | 2 | - | - | |
| | 1.4 | | | x | 19.12 | -การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกล ยุทธ์องค์กร รุ่น2 | | | | 1 | 1 | 130,000.00 | - | |
| | 1.4 | | | x | 19.13 | -ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่5 และสัมมนาเชิงวิชาการชมเจ้าหน้าที่ ของรัฐแห่งประเทศไทย | | | | 1 | 3 | 1,200.00 | - | |
| | 1.4 | | | x | 19.14 | -กิจกรรมปลูกป่าชายเลนเพื่อการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม | | | | 1 | 2 | 2,000.00 | - | |
| | | | | | 19.15 | โครงการ NSTDA Knowledge Sharing หัวข้อ "HR as a Strategic Partner" | | | | 1 | 3 | - | - | |
| | | | | 20 | หลักสูตรภายใต้ ทอมก. | 5 | 20 | | | | | | | |
| 1.4 | | | x | 20.1 | -หลักสูตรการจัดโครงสร้างองค์การการ วิเคราะห์อัตรากำลังและการประเมิน หน่วยงาน | | | | 1 | 6 | 39,380.00 | - | | |
| 1.4 | | | x | 20.2 | -สัมมนาวิชาการเรื่อง ผลกระทบการ บริหารงานทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เกี่ยวข้อง | | | | 1 | 5 | 27,700.00 | - | | |
| 1.4 | | | x | 20.3 | -สัมมนาเรื่อง แผนกลยุทธ์ทางการเงิน | | | | 1 | 2 | 600.00 | - | | |



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

| แผนกลยุทธ์ | มาตรการที่ | Competency | | | ที่ | โครงการ | แผน | | | ผล | | | | |
|--------------|-------------------------|------------|------|------------|------|--|---|--------------|------------------|-----------|--------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | TRM | core | Functional | | | Managerial | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | ผลสัมฤทธิ์ (1-5) |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 1 | | | | | 21 | หลักสูตรภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยง | 4 | 8 | | | | | | |
| | 1.4 | | | x | 21.1 | -พัฒนาการใหม่ๆของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร | | | | 1 | 3 | 6,420.00 | - | |
| | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1.4 | | | x | 21.2 | -โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนและการลงทุนในต่างประเทศ | | | | 1 | 2 | 64,200.00 | - |
| | ให้มีความเป็นมืออาชีพ | 1.4 | | | x | 21.3 | -การคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรให้ถูกใจ รุ่น4 | | | | 1 | 1 | 2,140.00 | - |
| | | 1.4 | | | x | 21.4 | -การบริหารความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการ รุ่น8 | | | | 1 | 1 | 8,560.00 | - |
| | | 2.4 | | | x | 21.5 | -โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการออมเพื่อการเกษียณด้วยกองทุนสำรองเลี้ยง | | | | 1 | 2 | - | - |
| | | 1.4 | | | x | 21.6 | -การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น รุ่น2 | | | | 1 | 1 | 2,140.00 | - |
| | | 1.4 | | | x | 21.7 | -ความรู้ขั้นสูงสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่น1 | | | | 1 | 1 | 4,280.00 | - |
| | | | | | | รวมกลยุทธ์ที่ 1 | 44 | 1,165 | 3,597,000 | 38 | 718 | 1,493,509.79 | | |
| กลยุทธ์ที่ 2 | | | | | 22 | ทักษะทางคอมพิวเตอร์ และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง | 12 | 180 | 48,000 | | | | | |
| | 2.1 | x | x | | 22.1 | -เทคนิคการใช้วัตถุต่างๆและสารพันการฝึก สร้างความน่าสนใจในงานเอกสารตัวราและสื่อสิ่งพิมพ์ชนิดต่างๆ | | | | 2 | 64 | 12,020.00 | รุ่น1: 4.19 รุ่น2: 4.30 | |
| | การพัฒนาสู่ความเป็นสากล | 2.1 | x | x | | 22.2 | -สร้างนัดหมายและบริหารตารางเวลากับ outlook2010 | | | | 2 | 58 | 11,838.00 | รุ่น1: 4.00 รุ่น2: 4.16 |
| | | 2.1 | x | x | | 22.6 | -การจัดการงานนำเสนอ เพิ่มลูกเล่นและเทคนิคการแสดงผลกับวัตถุต่างๆแบบใหม่เข้ากับpowerpoint2010 | | | | 2 | 59 | 12,441.60 | รุ่น1: 4.24 รุ่น2: 4.40 |
| | | 2.1 | x | x | | 22.4 | -ถอดรหัส function และสูตรแบบต่างๆใน excel2010 | | | | 2 | 70 | 14,334.00 | รุ่น1: 3.84 รุ่น2: 4.00 |
| | | 2.1 | x | x | | 22.5 | -เทคนิคการสร้างกราฟสรุปงานให้ตรงใจกับ excel2010 | | | | 2 | 64 | 13,593.00 | รุ่น1: 4.29 รุ่น2: 4.28 |
| | | 2.1 | x | x | | 22.6 | -เทคนิคการค้นคำตอบที่ซ่อนใน Excel2010 ด้วย Pivot Table | | | | 2 | 42 | 8,911.20 | รอผล |
| | | 2.1 | x | x | | 23 | สอบวัดระดับภาษาอังกฤษ (6ครั้ง) | 6 | 100 | 20,000 | 6 | 92 | 18,400.00 | - |
| | 2.1 | | x | | 24 | ทดสอบ Baseline ภาษาอังกฤษ | - | - | - | 3 | 512 | 179,200.00 | - | |
| | 2.1 | | x | | 25 | Academic writing for science&technology | 1 | 25 | 50,000 | 1 | 27 | 50,000.00 | 4.00 | |
| | 2.1 | | x | | 26 | โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน (2 รุ่น) | 2 | 40 | 62,000 | 2 | 38 | 62,000.00 | รุ่น1: 3.97 รุ่น2: รอผล | |
| | | | | | | รวมกลยุทธ์ที่ 2 | 21 | 345 | 180,000 | 24 | 1,026 | 382,737.80 | | |



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

| แผนกลยุทธ์ | มาตรการที่ | Competency | | | ที่ | โครงการ | แผน | | | ผล | | | | |
|---|------------|------------|------|------------|------|--|------------|--------------|------------------|-----------|--------------|-------------------|----------|---------------------|
| | | TRM | core | Functional | | | Managerial | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | (รุ่น) | (คน) | (บาท) | ผลสัมฤทธิ์ (1-5) |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ที่ 3 | | | | | 27 | เสริมทักษะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต:Humanization | 2 | 200 | 100,000 | | | | | |
| | 3.1 | x | | | 27.1 | -บรรยายธรรม "หลักของใจ" | | | | 1 | 82 | 10,250.00 | 4.49 | |
| ส่งเสริมให้บุคลากร มจร.มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข | 3.1 | x | | | 27.2 | -บรรยายธรรม "การรับ การให้ ความสมดุลและความสุข" | | | | 1 | 75 | 7,456.00 | 4.56 | |
| | 3.1 | x | | | 27.3 | -การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม | | | | 1 | 50 | 108,985.00 | 4.30 | |
| และมีคุณธรรมจริยธรรม | 3.1 | x | | | 27.4 | -ติดตามและประเมินผลหลังการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม | | | | 1 | 37 | 6,295.00 | 4.18 | |
| | | | | | 28 | หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ | 1 | 10 | 120,000 | | | | | |
| จริยธรรม | 3.1 | x | | | 28.1 | -โครงการสุขภาพดีชีวิสดใสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ รุ่น4 | | | | 1 | 1 | 14,500.00 | - | |
| | 3.1 | x | | | 28.2 | -โครงการสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากรภาครัฐ | | | | 3 | 5 | 39,240.00 | - | |
| | 3.2 | x | | | 29 | งานวิจัย เรื่อง โรคจากการทำงาน (Office Syndrome) | - | - | - | - | - | - | - | |
| | | | | | | รวมกลยุทธ์ที่ 3 | 3 | 210 | 223,000 | 8 | 250 | 186,726.00 | - | |
| อื่นๆ | | | | | 30 | ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่ออายุสมาชิก PMAT/สถาบันเพิ่มผลผลิต) | - | - | 3,000 | - | - | 2,675.00 | - | |
| | | | | | | รวมทั้งสิ้น | 68 | 1,720 | 4,000,000 | 70 | 1,994 | 2,065,649 | | |

หมายเหตุ ได้ปรับลดแผนงบประมาณจาก 4,000,000 บาท เป็น 2,500,000 บาท
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2555)



ส่วนที่ 4 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

งานพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำผลที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ เพื่อติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมอบรม กรณีที่มีปัญหาจากการนำผลจากการอบรมไปใช้ ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริงสำหรับนำไปประกอบในการวางแผนในการจัดการอบรมในครั้งต่อไป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม ได้แก่

1) แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม โดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะทำงานในการออกแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ คุณกนกรัตน์ นาคเหตุทัย จากคณะศิลปศาสตร์ นางสุจิตรา ไข่มุก และนางสาวสิริพร ปานแสง จากส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2) สัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการนำความรู้จากการอบรมไปใช้

ในปีงบประมาณ 2555 ได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งสิ้น 8 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรสูง เช่น เป็นโครงการตาม Training Roadmap หรือเป็นโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) ดังนี้

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ

1. โครงการสัมมนาหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากร ฯ ต้น 1 รุ่น 6” จัดโดยศูนย์นวัตกรรมระบบ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการนี้เป็นโครงการตาม Training Roadmap จัดในวันที่ 1-7 กันยายน 2554 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และทวารวดีศรีสอรัท จ.ปราจีนบุรี มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 45 คน โดยใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 236,250.-บาท งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 พฤษภาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 S.D. 0.37) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุดคือเจตคติที่ดีต่องาน (4.42) รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (4.31) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4.22) ความรอบรู้ในงานที่ทำ (4.19) และ ความสามารถในการสื่อสาร (4.11) ตามลำดับ

2. โครงการผู้จัดการมืออาชีพ รุ่นที่ 1 รับผิดชอบโดยคณะทำงานกลุ่มกลุ่มบริหารงานทั่วไป ภายใต้โครงการ 6+1 Flagships track 2 ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัด ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างวันที่ 30 พ.ย. 2552 - 2 พ.ค. 2554 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 25 คน โดยใช้งบประมาณในปี 2554 ทั้งสิ้น 13,889.-บาท คณะทำงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปและงานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 เมษายน 2555 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.03 S.D. 0.55) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุดคือด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (4.08) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน (4.04) และ ด้านสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน (3.91) ตามลำดับ



โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

1. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “Power pivot tables” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 7-8 กันยายน 2554 และ วันที่ 20-21 กันยายน 2554 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 66 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 14,060.-บาท งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 พฤษภาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13 S.D. 0.95) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุดคือผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา (3.32) รองลงมาได้แก่ การนำความรู้มาสร้างรายงานหรือนำเสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ (3.09) และ การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด(2.98) ตามลำดับ

2. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “การจัดรูปแบบเค้าโครงเอกสารเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. ในระหว่างวันที่ 6-7 กรกฎาคม 2554 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 24 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 7,545.-บาท งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 พฤษภาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 95.83 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 S.D. 0.66) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุดคือผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา (3.91) รองลงมาได้แก่ การนำความรู้มาจัดเก็บเอกสารในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น (3.87) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.74) ตามลำดับ

3. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “สร้างการนัดหมายและบริหารเวลากับ Outlook 2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 14-15 และ 21-22 ธันวาคม 2554 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 53 คน งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2555 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 83.02 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19 S.D. 0.94) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุดคือผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการสื่อสารข้อมูลของการนัดหมายต่าง ๆ หรือการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา (3.40) รองลงมาได้แก่ ความรู้ที่ผู้ผ่านการอบรมได้รับสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา (3.28) และ การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด(2.88) ตามลำดับ

4. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการใช้วัตถุต่าง ๆ และสารพันกราฟิกใน Word 2010 ”จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจร. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 18-19 และ 25-26 มกราคม 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 61 คน งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 1-30 สิงหาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 90.16 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 S.D. 0.79) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไป



ใช้ประโยชน์สูงสุด คือผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้มาใช้ในการแทรกตกแต่งรูปภาพ การแทรกตกแต่งภาพด้วยเครื่องมือใน Word 2010 เพื่อความเป็นมืออาชีพในงานเอกสารตำราและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง (3.73) รองลงมาได้แก่ ความรู้ที่ผู้ผ่านการอบรมได้รับสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา (3.67) และ การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.31) ตามลำดับ

5. โครงการสนทนาภาษาอังกฤษเฉพาะตำแหน่งงาน ตำแหน่งนักบรรณสารสนเทศ นักบริการสารสนเทศ นักประชาสัมพันธ์ และนักโสตทัศนูปกรณ์ จัดอบรมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2555 ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี ระหว่างเวลา 17.00-19.00 น. รวม 20 ชั่วโมง มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 22 คน ผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวน 21 คน (ลาออก 1 คน) งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 กันยายน 2555 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมินกลับ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้เข้าอบรมภายใต้การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37 S.D. 0.96) และความคิดเห็นด้านประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 S.D. 0.68) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ สูงสุด คือผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในการสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น (3.68) และ ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา(3.68) รองลงมาได้แก่ ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะด้านการสนทนาภาษาอังกฤษมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3.58) และ การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.11) ตามลำดับ

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

1. โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต: เข้าค่ายปฏิบัติธรรม กับ อ.อมรา มลิตา โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ผ่านการอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรมเมื่อวันที่ 2 -5 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ณ ศูนย์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จ.ชลบุรี จำนวน 50 คน จัดขึ้นในวันที่ 17 สิงหาคม 2555 เวลา 14.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้น 2 อาคารเรียนรวม 4 มีผู้เข้าร่วม 33 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 6,295 บาท ซึ่งกิจกรรมการติดตามประเมินผลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โดยการสอบถามบุคลากรผู้ผ่านการอบรม โดยใช้แบบสอบถาม Online ในช่วงระหว่างวันที่ 7-15 สิงหาคม 2555 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 39 คน จากจำนวนทั้งหมด 50 คน คิดเป็นร้อยละ 78 การติดตามประเมินผลโดยการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ในวันที่ 17 สิงหาคม 2555 จัด ณ ห้องประชุมคณะวิศวกรรมศาสตร์ อาคารเรียนรวม 4 โดยได้เรียนเชิญ พญ.อมรา มลิตา มาร่วมเสวนาและประเมินผลร่วมกับ ศ.ดร.สมชาย ชูชีพสกุล ที่ปรึกษาโครงการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีบุคลากรที่ผ่านการอบรมเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 (บุคลากรที่เหลือได้รับแจ้งว่าติดภารกิจงานของมหาวิทยาลัย เช่น การประชุม เป็นต้น) จากการดำเนินงานในกิจกรรมการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมทั้ง 2 ส่วน สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังต่อไปนี้

- บุคลากรโดยส่วนใหญ่ได้นำความรู้ ความเข้าใจและแนวทางในด้านการปฏิบัติธรรมมาฝึกฝนปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำจิตให้สงบ เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การเจริญสติในชีวิตประจำวัน เช่น ความรู้สึกตัวในอิริยาบถต่าง ๆ ได้แก่ การยืน เดิน นั่ง นอน และมีบุคลากรจำนวนเล็กน้อย คือ ประมาณร้อยละ 5 ซึ่งไม่ฝึกฝนต่ออีกเลย

- บุคลากรที่ผ่านการอบรมให้ความเห็นว่า ภายหลังการอบรมมีสติและสมาธิในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้นกว่าเดิมในระดับมาก (3.64) สามารถนำความรู้และแนวทางปฏิบัติธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียดได้ในระดับมาก (4.18) และสามารถนำความรู้และแนวทางปฏิบัติไปช่วยเหลือหรือเผยแพร่ให้กับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง (3.36)



- ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลของการปฏิบัติไปใช้ได้ใน การดำเนินชีวิตสามารถสรุปได้ดังนี้
 - 1) ไม่รู้หลัก ไม่แน่ใจว่าทำถูกต้องหรือไม่ ปฏิบัติแล้วพบทางตันต่อยอดให้เจริญยิ่งขึ้นไม่ถูก
 - 2) ปฏิบัติยังไม่เพียงพอ มองไม่เห็นความก้าวหน้าทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
 - 3) สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอได้



ภาพโครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต



คณะผู้จัดทำ

1. คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. คณะทำงานกลั่นกรองการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
3. ผศ.สุภาณี เลิศไตรรักษ์ ที่ปรึกษา
4. อ.ชลารัตน์ ชัยสิทธิ์ ที่ปรึกษา
5. นางญาณี ศรีแสน ที่ปรึกษา
6. นางสาวกนกรัตน์ นาคเหตุทัย ที่ปรึกษา
7. นางสุจิตรา ไช้มุก ผู้จัดทำ
8. นางนลินพรรณ ลิ้มควรรสุวรรณ ผู้จัดทำ
9. นางนพสร สุขแสนไกรศรี ผู้จัดทำ
10. นางสาวสิริพร ปานแสง ผู้จัดทำ
11. นางสาวสุรียพร สุขชัยพานิชพงศ์ ผู้จัดทำ