

รายงานผลการดำเนินงาน  
การพัฒนาบุคลากร  
ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
ประจำปีงบประมาณ 2556



## คำนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แม้มหาวิทยาลัยจะผ่านการพัฒนามาอย่างก้าวกระโดดเข้าสู่สภาวะการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง แต่ความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็ง เตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของบุคลากรอย่างชาญฉลาด สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ไปสู่ระดับสูงสุด

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยฯ มีกลไกในการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความสำเร็จ 3 ประการ คือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยที่แนวทางการพัฒนาบุคลากร เริ่มอย่างเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 ถึงปัจจุบัน

รายงานผลการดำเนินงานของส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2556 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและแนวโน้มที่มหาวิทยาลัยคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งผลการดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะบรรลุมิได้ หากขาดการบูรณาการและความร่วมมือกันอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน สุดท้ายนี้ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอขอบคุณมายังผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อาทิ สถาบันการเรียนรู้ ศูนย์นวัตกรรมระบบ สำนักคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม ที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาโดยตลอด

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	3
ส่วนที่ 1 ความเป็นมา	7
ส่วนที่ 2 กลไกการพัฒนา	8
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน	10
ส่วนที่ 4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	31



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2556 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยเฉลี่ย 7.01 วัน/คน/ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2556) ในส่วนที่งานพัฒนาและฝึกอบรมส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยนั้นมีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น 2,100 คน (จากแผน 2,229 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 94.21 โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 3,040,010 บาท (จากแผน 4,000,000 บาท) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 76.00 ได้ดำเนินการทั้งสิ้น 25 โครงการ (จากแผน 29 โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 86.21

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

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ได้ดำเนินการใน 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 3) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 4) โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย 5) ระบบพี่เลี้ยง 6) ทุนการศึกษา และ 7) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ด้านที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

- การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (2 รุ่น)
- การพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่นที่ 8

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีประกอบด้วย

- โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง (Capacity Enhancement In Management (for KMUTT Executive): CEM) (ภาคบรรยายและภาคปฏิบัติ 2 รุ่น)
- โครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหารทั่วไป ภายใต้โครงการ 6+1 Flagships track 2 ในปี 2556 (จัดโครงการเสวนากลุ่มในหัวข้อ “การประเมินผลกับการเลื่อนระดับ”)
- โครงการ “เสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจธ.”
- โครงการสัมมนาลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2556
- โครงการเลขานุการมืออาชีพ: เรื่องเล่าจากห้องประชุม
- โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลของ มจธ.
- โครงการเสวนาการเตรียมความพร้อมเพื่อนำไปสู่ Practically Excellence ของนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2556
- โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา ประจำปี 2556
- โครงการอบรมหลักสูตร Strategy Map และ Balance Scorecard



ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff; NAS) (2 รุ่น) เสร็จสิ้นแล้ว 1 รุ่น และอยู่ระหว่างดำเนินการ 1 รุ่น ซึ่งผลการประเมินการจัดกิจกรรมพบว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้าอบรมในทุกเป้าหมาย 4 ด้าน คือ เข้าใจ มจธ.มากขึ้น มีความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น เกิดความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยมากขึ้น และเกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น

ด้านที่ 4 โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย

- โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (UR) ระยะที่ 1 “การเรียนรู้คือความสุข”

ด้านที่ 5 ระบบพี่เลี้ยง แบ่งเป็น 2 ระบบ คือ

- ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาการ ประกอบด้วย อาจารย์ และนักวิจัย หัวข้อหลักในการพัฒนาแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการหรือวิจัย ด้านสังคม และด้านพัฒนาการเรียนรู้
- ระบบพี่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ นอกเหนืออาจารย์และนักวิจัย หัวข้อการพัฒนาแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม และ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้

ด้านที่ 6 การให้ทุนการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาชีพอื่นๆ และประเภทที่ 2 ทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาการ

ด้านที่ 7 การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 13 หลักสูตร ดังนี้

- 7.1 หลักสูตรภายใต้ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก.)
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร
  - การวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำลังคนบุคลากรสายสนับสนุน (2 รุ่น)
- 7.2 หลักสูตรภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
  - โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนและการลงทุนในต่างประเทศ รุ่นที่ 9
  - โครงการเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น”
- 7.3 หลักสูตรอื่นๆ
  - การอบรมเรื่องการพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ
  - โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา: การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ
  - โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
  - หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินและการคลังภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ 8
  - การใช้งานระบบฐานข้อมูลโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย)
  - การประชุมวิชาการ เรื่อง “สวัสดิการมหาวิทยาลัย 2013 : จัดอย่างไรให้มีความสุข”
  - การปฐมนิเทศและสัมมนาเตรียมความพร้อมนักเรียนทุนรัฐบาลกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุนบุคคลทั่วไปปริญญาเอก) ประจำปี 2556
  - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการให้ราชการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
  - หลักสูตร ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา รุ่นที่ 16



กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ได้ดำเนินการใน 2 ด้าน คือ โครงการภาษาอังกฤษ และโครงการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์

ด้านที่ 1 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง มี 3 หลักสูตร

- โครงการอบรม English for TRM เป็นโครงการอบรมตาม Training Roadmap
- อบรมไวยากรณ์และการอ่านให้กับลูกจ้าง มจร.
- โครงการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ

ด้านที่ 2 โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง มี 3 หลักสูตร

- การสร้างและใช้งานแม่แบบ (Template) เพื่อใช้กับงานเอกสารและงานนำเสนอของหน่วยงาน
- การสร้างเครื่องมือแบบ Business Intelligence (BI) แบบง่ายๆ เพื่อเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารให้นำไปใช้ในการวางแผน/ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานด้วย Excel 2010
- พัฒนางานด้วยอรรถประโยชน์ของ KMUTT Google Apps for Education

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม ได้ดำเนินการ 4 โครงการ ได้แก่

- โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ภายใต้ชื่อ “พัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา” แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ให้ความรู้และสนทนาธรรมกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ทางการปฏิบัติธรรม 2 ครั้ง และเข้าค่ายปฏิบัติธรรม 1 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 : บรรยายหัวข้อ “โรคที่รักษาได้ด้วยตนเอง”

ครั้งที่ 2 : การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม

ครั้งที่ 3 : บรรยายหัวข้อ “อิตตา”

- โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตหัวข้อ “ทักษะชีวิตเชิงบวก (Positive Life Skills)”
- โครงการให้ความรู้โรคจากการทำงาน (Office Syndrome)
- โครงการการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งมี 2 หลักสูตรดังนี้ 1) โครงการสุขภาพดี ชีวีสดใสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ รุ่นที่ 6 จัดโดยสมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทย 2) โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ 56 คุณค่าผู้สูงวัย ในวัยเกษียณจัดโดยศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นอกจากนี้ภายหลังจากที่บุคลากรผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม และแบบสอบถามสำรวจจากผู้ผ่านการอบรม ในปีงบประมาณ 2556 ได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งสิ้น 10 โครงการ ดังนี้

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50) จำนวน 3 โครงการ จากการดำเนินงานทั้งสิ้น 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 75 ดังนี้

- โครงการสัมมนาหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯ ต้น 1 รุ่น 7
- โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร. ปีงบประมาณ 2555
- โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร. ปีงบประมาณ 2556
- โครงการเลขานุการมืออาชีพ : เทคนิคการจดบันทึกและการจัดทำรายงานการประชุม

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก(คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50) จำนวน 2 โครงการ จากการดำเนินงานทั้งสิ้น 5 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 40 ดังนี้



- โครงการสนทนาภาษาอังกฤษ ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป พนักงานช่วยบริหาร นักบริการสารสนเทศ และ นักวิเทศสัมพันธ์
- โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการสร้างกราฟสรุปรงานให้ตรงกับ excel2010”
- โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “ถอดรหัส function และสูตรแบบต่างๆใน excel2010”
- โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการค้นคำตอบที่ซ่อนใน Excel2010 ด้วย Pivot Table”

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม และ แบบสอบถามสำรวจจากผู้ผ่านการอบรม ได้ดำเนินการ 1 โครงการ คือ โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต “พัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา” ผลการสำรวจ พบว่าในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.95) ผู้ผ่านการอบรมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.83) เช่นเดียวกัน และสิ่งที่น่าสังเกต คือ ทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า ผลการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้สูงสุด ได้แก่การนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียด โดยความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย 4.12 และผู้ผ่านการอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ



## 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 เป็นต้นมาได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (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 ผู้บริหารระดับสูง โดย รศ.ดร. ศักรินทร์ ภูมิตน อธิการบดี ได้มอบให้ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ในขณะนั้น) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดประชุมหารือเพื่อร่างแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยกับคณะทำงานร่างแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (มีการประชุม 3-4 ครั้ง/เดือน) และนำเสนอร่างแผนฯดังกล่าวกับอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2554 ถึง เดือนเมษายน 2555 และได้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย





## ส่วนที่ 2 กลไกการพัฒนา

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกกระดับ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เสนอนโยบายและแผนเส้นทางการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย (Training Roadmap) ต่อสภามหาวิทยาลัย
2. พิจารณาโครงการหรือหลักสูตรการพัฒนาคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนเส้นทางการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
3. พิจารณาการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ
4. การจัดทำรายงานประจำปีด้านการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยฯมอบหมาย

โดยกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2552-2556 มีข้อมูลด้านการพัฒนาคณาจารย์ดังนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์ภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2556-2552 (หน่วย: คน)

ประเภทกิจกรรม	2556	2555	2554	2553	2552
1. ลาศึกษาต่อ	14	24	25	20	28
2. ลาศึกษาต่อสะสม	80	85	71	87	86
3. ฝึกอบรม <sup>c</sup>	2,100	1,991	1,617	2,106	1,210
4. ทุนการศึกษาต่อ <sup>d</sup>	3	7	6	7	4
รวมทั้งสิ้น <sup>a</sup>	2,197 <sup>b</sup>	2,022 <sup>b</sup>	1,648 <sup>b</sup>	2,133 <sup>b</sup>	1,242 <sup>b</sup>

2. การพัฒนาคณาจารย์ ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2556-2552 (หน่วย: คน)

ประเภทกิจกรรม	2556	2555	2554	2553	2552
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปีงบประมาณ)	3	2	2	1	1
2. ลาศึกษาต่อสะสม	16	16	22	25	30
3. ฝึกอบรม/วิจัย	69	18	15	25	18
4. ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ	425	314	311	201	175
5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ	277	307 <sup>e</sup>	291 <sup>e</sup>	364 <sup>e</sup>	297 <sup>e</sup>
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ <sup>e</sup>	130	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น <sup>a</sup>	920 <sup>b</sup>	641 <sup>b</sup>	619 <sup>b</sup>	591 <sup>b</sup>	491 <sup>b</sup>

หมายเหตุ: a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

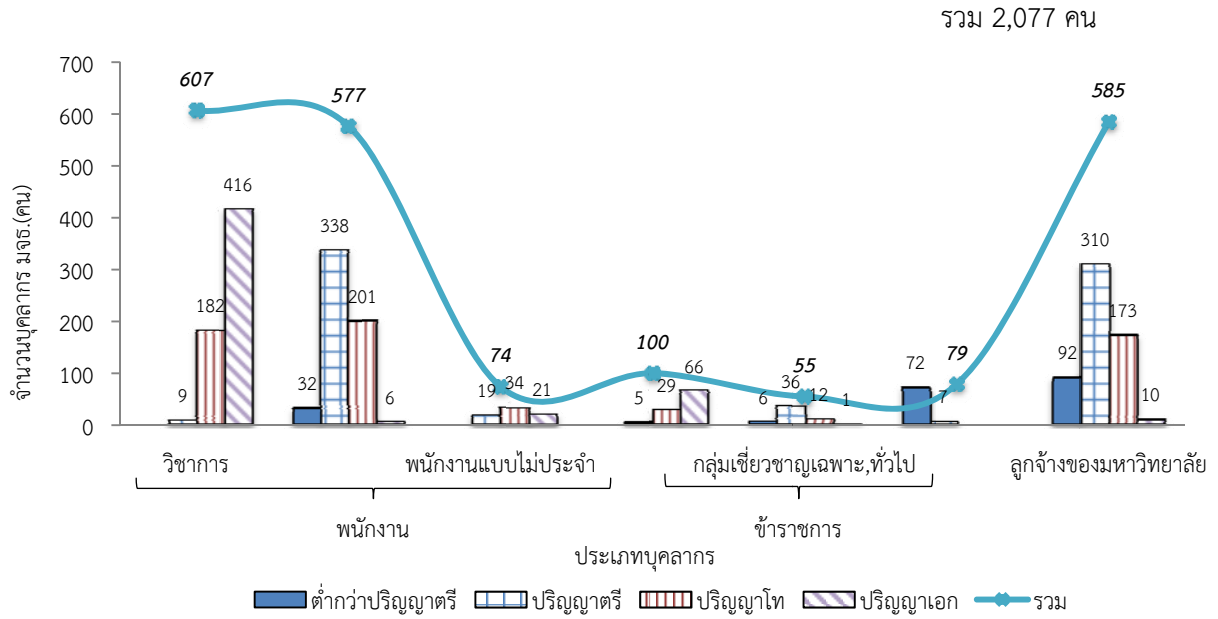
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

d ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย

e ในปี 2552-2555 ข้อมูลปฏิบัติงานอื่นๆ เป็นข้อมูลรวมกับประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ



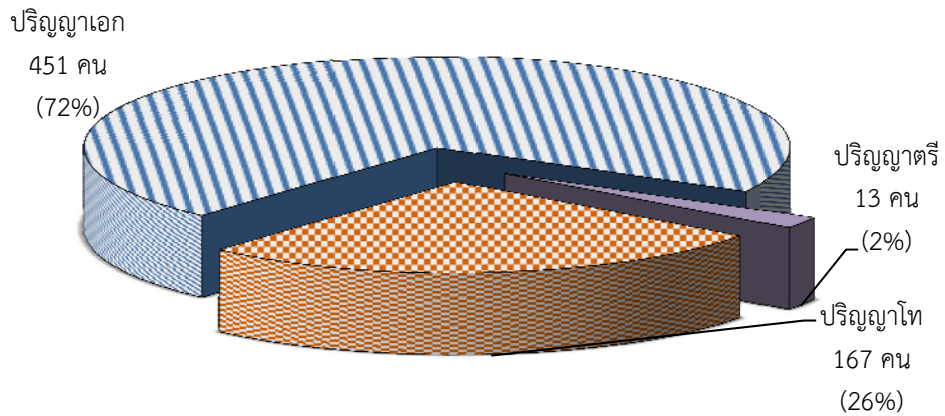
### 3. วุฒิการศึกษาของบุคลากรปีงบประมาณ 2556



สัดส่วนวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าตรี : ตรี : โท : เอก	
มจร. วิชาการ (56)	0 : 4 : 31 : 64
มจร. วิชาชีพอื่นๆ (56)	6 : 59 : 34 : 1

หมายเหตุ: \* สัดส่วนวุฒิการศึกษาไม่นับรวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556

### 4. วุฒิการศึกษาของผู้สอนปีงบประมาณ 2556



** สัดส่วนวุฒิการศึกษา ตรี : โท : เอก	
มจร. (56)	2 : 26 : 71
เกณฑ์ สกอ.	0 : 50 : 50

หมายเหตุ: \*\* สัดส่วนวุฒิการศึกษาไม่นับรวมลูกจ้างมหาวิทยาลัย ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556

ผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาการ (พนักงาน) และ บุคลากรกลุ่มวิชาการ (ข้าราชการ) ที่ไม่นับรวมตำแหน่งนักวิจัย



## ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2556 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยเฉลี่ย 7.01 วัน / คน / ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2556) ทั้งนี้มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาซึ่งจัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยฯ จำนวนทั้งสิ้น 2,100 คน (จากแผน 2,229 คน) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 94.21 โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 3,040,010 บาท (จากแผน 4,000,000 บาท ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 76.00 ได้ดำเนินการทั้งสิ้น 25 โครงการ (จากแผน 29 โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ 86.21 รายละเอียดตามตารางสรุปภาพรวมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ 2556 ข้างล่างนี้

รายการ	งบประมาณ 2556		
	แผน	ผล	คิดเป็นผลสำเร็จ
1. บุคลากรได้รับการพัฒนา (คน-ครั้ง)	2,229	2,100	94.21%
2. งบประมาณ (บาท) ปรับจาก 6,000,000 บาท คงเหลือ	4,000,000	3,040,010	76.00%
3. โครงการ	29	25	86.21%

(ข้อมูล ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2556)

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 (%)		
	(โครงการ)	(คน)	(บาท)	(โครงการ)	(คน)	(บาท)	(โครงการ)	(คน)	เงิน
<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	23	1,324	3,134,750	19	1,189	1,773,765	83	90	57
<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> การพัฒนาสู่ความเป็นสากล	2	465	594,000	2	478	672,936	100	103	113
<b>กลยุทธ์ที่ 3</b> ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและมีคุณธรรมจริยธรรม	4	440	268,250	4	433	590,634	100	98	221
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>2,229</b>	<b>4,000,000</b>	<b>25</b>	<b>2,100</b>	<b>3,040,010</b>	<b>86</b>	<b>95</b>	<b>76</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2556)

โดยมีรายละเอียดโครงการตามแผนกลยุทธ์ดังนี้



**กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ** แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร(Training Roadmap)
  2. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
  3. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development)
  4. โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research)
  5. ระบบพี่เลี้ยง
  6. ทุนการศึกษา
  7. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก
- รายละเอียดดังนี้

**1) การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้แก่**

1.1 **การปฐมนิเทศพนักงานใหม่** ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่สายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นประจำทุกปี ภายหลังจากการดำเนินการสอบแข่งขันรับพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ ในแต่ละปี (อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง) ส่วนพนักงานใหม่สายวิชาการมีการรับพนักงานใหม่ตลอดทั้งปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรรู้จักโครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จรรยาบรรณประชาคม มจร. พนักงานกับทิศทาง มจร. และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใหม่ด้วยกันทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ นอกจากนี้ยังได้รับทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานพึงได้รับ โดยในปี 2556 ได้มีการจัดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 2 ครั้งคือ

ครั้งที่ 1/2556 มีพนักงานบรรจุใหม่ที่เข้ารับการปฐมนิเทศทั้งสิ้น 39 คน แบ่งเป็นพนักงานใหม่สายวิชาการ 14 คน และพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ 25 คน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี ใช้งบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 5,257 บาท โดยมีผลประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07

ครั้งที่ 2/2556 มีพนักงานบรรจุใหม่ที่เข้ารับการปฐมนิเทศทั้งสิ้น 38 คน แบ่งเป็นพนักงานใหม่สายวิชาการ 11 คน และพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ 27 คน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2556 ณ ห้องประชุมธรรมรักษา ชั้น 3 ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง ใช้งบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 10,500 บาท โดยมีผลประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25

1.2 **การพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่นที่ 8** จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับศูนย์นวัตกรรมระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจทิศทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มการปฏิบัติงานและสามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีเจตคติที่ดีของการปฏิบัติหน้าที่ และใช้จิตวิทยาสร้างบรรยากาศสูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมาย และเพิ่มทักษะการปรับปรุงการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดขึ้นระหว่างวันที่ 2-6 กันยายน 2556 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ฟาวเพ้นท์รีสอร์ท จ.นครราชสีมา มีผู้เข้าร่วม 49 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 166,337 บาท เฉลี่ย 1,100 บาท/คน/วัน โดยมีผลการประเมินโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20





## 2) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ได้แก่

2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง (Capacity Enhancement In Management: CEM (for KMUTT Executive) เป็นการร่วมกันดำเนินการโครงการระหว่างส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและนวัตกรรม (GMI) แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การบรรยายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากรระดับประเทศใน 3 หัวข้อ คือ Financial Management / Strategic Human Resources Management และ Leadership และ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการที่แบ่งกลุ่มตามคณะ/สำนัก จำนวน 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

### ส่วนที่ 1 การบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร

ครั้งที่ 1 Financial Management เรื่อง การจัดการทางการเงินและการลงทุนสำหรับผู้บริหาร โดย คุณนภาพร เรืองสกุล วันที่ 19 ธันวาคม 2555 ณ ห้องประชุม Four River 1 โรงแรมแม่น้ำรามาดาพลาซ่า มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 88 คน (รวมผู้ดำเนินการโครงการและบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จากสำนักงานอธิการบดี จำนวน 24 คน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 56 คน มีความเห็นว่า หัวข้อ เนื้อหา มีความเหมาะสม ประโยชน์ที่ได้รับหรือความรู้ใหม่เพิ่มเติม และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ครั้งที่ 2 Leadership เรื่อง 1) ภาวะผู้นำกับการบริหารการศึกษา โดย ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ 2) ภาวะผู้นำและการสื่อสาร โดย อ.มนัสวีร์ อยู่ทวี วันที่ 7 มกราคม 2556 ณ ห้องบอลรูม โรงแรมนารายณ์ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 107 คน (รวมผู้ดำเนินการโครงการและบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จากสำนักงานอธิการบดี จำนวน 20 คน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 69 คน มีความเห็นว่า หัวข้อ เนื้อหา มีความเหมาะสม ประโยชน์ที่ได้รับหรือความรู้ใหม่เพิ่มเติม และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ครั้งที่ 3 Strategic Human Resources Management เรื่อง 1) การบริหารคนและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ดร.ธีระชัย เชนนะสิริ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดย ศ.นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา วันที่ 8 มกราคม 2556 ณ ห้องบอลรูม โรงแรมนารายณ์ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 105 คน (รวมผู้ดำเนินการโครงการและบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จากสำนักงานอธิการบดี จำนวน 25 คน) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 75 คน มีความเห็นว่า หัวข้อ เนื้อหา มีความเหมาะสม ประโยชน์ที่ได้รับหรือความรู้ใหม่เพิ่มเติม และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

### ส่วนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการที่แบ่งกลุ่มตามคณะ/สำนัก

รุ่นที่ 1 มี 7 หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ 1) คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี 2) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ 4) คณะวิทยาศาสตร์ 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 6) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ เมื่อวันที่ 29-30 มกราคม 2556 ณ ห้อง LIB108 ชั้น 1 สำนักหอสมุด มีผู้เข้าร่วม 80 คน (29 ม.ค.56) และ 64 คน (30 ม.ค.56) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 56 คน มีความเห็นว่าการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม คน คลัง แผน เพื่อหาแนวทางการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และประโยชน์จากการบูรณาการความรู้ของผู้ดำเนินรายการ อยู่ในระดับมาก

รุ่นที่ 2 มี 6 หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี 2) สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ 3) สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) สำนักคอมพิวเตอร์ 5) สำนักหอสมุด 6) โครงการร่วมบริหารหลักสูตรมีเดียอาตส์และเทคโนโลยีมีเดีย เมื่อวันที่ 5-6 มีนาคม 2556 ณ ห้อง LIB108 ชั้น 1 สำนักหอสมุด มีผู้เข้าร่วม 48 คน (5 มี.ค.56) และ 42 คน (6 มี.ค.56) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 37 คน มีความเห็นว่าการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม คน คลัง แผน เพื่อหาแนวทางการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และประโยชน์จากการบูรณาการความรู้ของผู้ดำเนินรายการ อยู่ในระดับมาก





2.2 โครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหารทั่วไป รับผิดชอบโดยคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานทั่วไป ภายใต้โครงการ 6+1 Flagships track 2 โดยมีคุณกนกกรัตน์ นาคฤทธิ์ เป็นประธานคณะกรรมการร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป หรือพนักงานช่วยบริหารประจำหน่วยงาน ภาควิชา และสำนักงานคณบดี ให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และช่วยแบ่งเบาภาระงานประจำของหัวหน้าหน่วยงาน ตลอดจนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และบริหารจัดการงานต่างๆในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ ในปี 2556 ได้จัดโครงการเสวนาของกลุ่มนักบริหารงานทั่วไป ในหัวข้อ “การประเมินผลกับการเลื่อนระดับ” ในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี มีกลุ่มนักบริหารทั่วไปเข้าร่วมเสวนาทั้งสิ้น 39 คน ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการจากผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 32 คน (ร้อยละ 82.05) พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72)

2.3 โครงการ “เสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร.” รับผิดชอบโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติการเขียนหนังสือติดต่อกันที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการเขียนจับประเด็นย่อความ สรุปความ และวิเคราะห์สรุปเหตุผลได้ และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายวิชาชีพอื่นของ มจร. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเขียนหนังสือ ร่างหนังสือ และวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเหตุและผล ซึ่งไม่เคยเข้าร่วมโครงการมาก่อน จัดขึ้นระหว่างวันที่ 12-13 ธันวาคม 2555 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี โดยวิทยากร อ.อำนาจ ศรีพูนสุข ในการจัดโครงการดังกล่าวมีผู้เข้าร่วม จำนวน 54 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 21,276 บาท โดยเฉลี่ย 394 บาท/คน ผลการประเมินความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04)

2.4 โครงการสัมมนาลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2556 จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดให้แก่ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ หัวข้อการอบรม: ท่องเที่ยวเรียนรู้เชิงเกษตรและทัศนศึกษา จ.ราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้วิธีการปลูกผักที่ปลอดภัย ตลอดจนทราบแนวทางในการเพิ่มรายได้หรือลดค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัว เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และดำรงชีพประจำวันได้อย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนานตนเองได้ และเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากรอันจะส่งผลในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จัดขึ้นในวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2556 ณ ไร่ปลูกรัก มจร.ราชบุรี และทัศนศึกษา จ.ราชบุรี ในการจัดโครงการในครั้งนี้มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 59 คน ใช้งบในการดำเนินการ 119,311 บาท (เฉลี่ย 1,011.-บาท/คน/วัน) คิดเป็นร้อยละ 66.65 จากแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการพบว่าผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) และประเด็นที่ 2 จากมุมมองของผู้จัดเห็นว่า การสัมมนาปลูกผักประจำในครั้งนี้ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ทั้งในแง่ของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมสัมมนาในด้านองค์ความรู้และกิจกรรมที่จัดให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งตรงกับความต้องการและความคาดหวังของลูกจ้างประจำ อีกทั้งในแง่ความสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งได้แก่การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งผู้จัดมีความเห็นว่าการเรียนรู้กิจกรรมฟาร์มอินทรีย์ของไร่ปลูกรัก กลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รู้จักการทำฟาร์มเกษตรอินทรีย์ ได้แก่ เกษตรอินทรีย์คืออะไร การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลระหว่างพืชและสัตว์ ได้ทราบวิธีการปลูกผักออร์แกนิกส์ ทำไข่เค็มออร์แกนิกส์ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความตระหนักถึงวิธีการเลือกรับประทานอาหารที่ปลอดภัยกับสุขภาพ หรือการปลูกผักสวนครัวเพื่อรับประทานเอง แต่อาจไม่เพียงพอสำหรับการสร้างรายได้ เนื่องจากยังต้องมียังต้องมีความรู้ที่ต่อเนื่อง เช่น เทคนิคการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นอีกหลักสูตรที่ไม่ได้สอนในครั้งนี้ ผู้สนใจต้องค้นหาเองหรือถ้าสนใจของไร่ปลูกรักก็ต้องลงในคอร์สต่อไป



2.5 โครงการเลขานุการมืออาชีพ: เรื่องเล่าจากห้องประชุม จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากร มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่เลขานุการในที่ประชุม ตลอดจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นปัญหาในการจัดการประชุมและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจากสถานการณ์การทำงานที่เกิดขึ้นจริง ในวันที่ 18 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี โดยวิทยากรซึ่งมีประสบการณ์งานด้านเลขานุการของมหาวิทยาลัย คือ ดร.ธีราพร ชัยอรุณดีกุล ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด และนางสาวนงลักษณ์ อ่องสุวรรณ หัวหน้ากลุ่มงานการประชุมและพิธีการ ในการจัดโครงการดังกล่าวมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 112 จากจำนวนเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 4,445 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.07 จากงบประมาณที่ตั้งไว้ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) และประเด็นที่สอง จากผู้จัดเห็นว่าโครงการนี้เป็นการเติมเต็มให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุมมือใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขาดทักษะในด้านการสรุปประเด็น การจดบันทึกและการจัดทำรายงานการประชุม เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์และเทคนิคที่ไม่มีอ่านในตำราจากที่สู้นอง ด้วยวิทยากรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านเลขานุการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมาหลายรุ่น สามารถถ่ายทอดประสบการณ์จริงให้เห็นเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่ามาก เพราะนอกจากต้นทุนในการจัดโครงการต่ำแต่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับสูง

2.6 โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลของ มจธ. จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งที่เป็น Best Practice ปัญหาที่พบ วิธีการแก้ไขปัญหา และข้อควรระวังต่างๆ ที่อาจเกี่ยวกับการฟ้องร้อง หรืออัยการ โดยมีการอภิปรายอิวาโสฝ่ายบริหาร (ผศ.ดร.ประเสริฐ คันธมานนท์) เป็นวิทยากร จัดขึ้นในวันที่ 20 ธันวาคม 2555 ณ ห้อง 901 ชั้น 9 คณะศิลปศาสตร์ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 89 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 3,343 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.69 (จากแผน 5,600 บาท) โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการจากแบบประเมินผู้เข้าร่วมโครงการ (มีผู้ตอบแบบสอบถาม 69 คน) พบว่ามีความพึงพอใจต่อการเสวนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 S.D.0.54) ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการยังให้ความเห็นว่าควรจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง สาเหตุจากหัวข้อดังกล่าวมีรายละเอียดมาก และเป็นองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยที่วิทยากรควรถ่ายทอดให้ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบ รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวันดังกล่าวมีเวลาที่จำกัดทำให้ไม่สามารถพูดได้ครบทุกหัวข้อที่วิทยากรเตรียมข้อมูลมา

2.7 โครงการอธิการบดีปาฐกถาและเสวนาเรื่อง ทักษะปฏิบัติ (Hands On) ต่อนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ จัดโดยคณะทำงานพัฒนาช่างเทคนิคร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติ (Hands On) รวมถึงบทบาทของตนเองในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการระดมสมองเรื่อง Career Path และทักษะเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ใช้ในการพัฒนาช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ รวมทั้งร่วมกันกำหนดหัวข้ออบรมความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นในการสนับสนุนเรื่องทักษะปฏิบัติ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2556 ณ ห้องประชุมประภา ประจักษ์สุนิติ ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี โดยอธิการบดี (รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน) เป็นผู้ปาฐกถา เรื่อง ทักษะปฏิบัติ (Hands On) ต่อนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 73 คน เป็นกลุ่มเป้าหมาย 59 คน (นายช่างเทคนิค/ครูปฏิบัติการ หัวหน้าภาควิชา/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ดูแลรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ) โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 5,030 บาท โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการจากแบบประเมินผู้เข้าร่วมโครงการ (มีผู้ตอบแบบสอบถาม 55 คน) พบว่ามีความรู้ความเข้าใจนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติ (Hands On) รวมถึงบทบาทของตนเองในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย



3.27 S.D. 1.01) ทั้งนี้คณะทำงานเพื่อพัฒนาช่างเทคนิคได้นำผลการประเมินโครงการ รวมถึงความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้จากการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไปวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการตาม Career Path อีกด้วย

2.8 โครงการเสวนาการเตรียมความพร้อมเพื่อนำไปสู่ Practically Excellence ของนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2556 จัดโดยคณะทำงานพัฒนาช่างเทคนิคร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์การปรับระดับ แนวทางการประเมิน การรวบรวมและนำเสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและนำไปวางแผนการทำงานได้ ตลอดจนเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ และสร้างสังคมของนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้มีความแน่นแฟ้นมากขึ้นซึ่งจะช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันในอนาคต จัดขึ้นในวันที่ 1 สิงหาคม 2556 ณ ห้อง CB 40908/3 ชั้น 9 อาคารเรียนรวม 4 ในการจัดโครงการในครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มนายช่างเทคนิค&ครูปฏิบัติการ และคณะทำงานพัฒนาช่างเทคนิค เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 56 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 6,750 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.96 (จากแผน 26,000 บาท) โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการ จากแบบประเมินผู้เข้าร่วมโครงการ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อผลสัมฤทธิ์ของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 S.D.0.63) ในมุมมองของผู้จัดเห็นว่าโครงการเสวนาการเตรียมความพร้อมเพื่อนำไปสู่ Practically Excellence ของนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการครั้งนี้ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งในแง่ของผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งได้แก่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ระหว่างนายช่างเทคนิคและครูปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์การปรับระดับ และแนวทางการประเมิน การรวบรวมและการนำเสนอผลงาน เพื่อสามารถนำไปวางแผนในการทำงานต่อไปได้ แต่ยังคงมีหลักเกณฑ์บางประการที่ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนจึงทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่เข้าใจในบางส่วน

2.9 โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจการรมนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 จัดโดยคณะทำงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจการรมนักศึกษาร่วมกับสำนักงานกิจการนักศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ตลอดจนเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดขึ้นเมื่อวันที่ 17 และ 19 กรกฎาคม 2556 ณ ห้อง Chatrium Ballroom โรงแรมชาเทรียม ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 231 คน แบ่งเป็น วันที่ 17 กรกฎาคม 2556 จำนวน 141 คน และวันที่ 19 กรกฎาคม 2556 จำนวน 90 คน ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการจำนวนทั้งสิ้น 212,944 บาท ผลสัมฤทธิ์ของโครงการแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณ พบว่ามีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 115.50 จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ (200 คน) 2) ผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพวัดจากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) โดยมีประเด็นการประเมินใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 2) ด้านระดับความเข้าใจในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา และ 3) ด้านระดับความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการให้คำปรึกษา

2.10 โครงการอบรมหลักสูตร Strategy Map และ Balance Scorecard จัดโดยสำนักงานยุทธศาสตร์ (ชื่อเดิมของกองแผนงาน) จัดจำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 1 วัน (ตั้งแต่เวลา 9.00-16.00 น.) โดย รุ่นที่ 1 ในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2556 รุ่นที่ 2 ในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2556 และรุ่นที่ 3 ในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2556 ณ ห้องประชุมสนั่น สมิตร์ ชั้น 9 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ และมีทักษะในการจัดทำ Strategy Map และ Balanced Scorecard ให้แก่บุคลากรของสำนักงานยุทธศาสตร์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 74 คน โดยใช้งบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวน 53,566 บาท คิดเป็นร้อยละ 113.97 (จากแผน 47,000 บาท) การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ





ในประเด็นที่บุคลากรผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.67 ตามลำดับ

### 3) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development)

มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาอาจารย์และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย (Faculty Development KMUTT) ขึ้น โดยมี ศ.ดร.สมชาย ชูชีพสกุล เป็นประธานคณะทำงาน รศ.ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย เป็นรองประธานคณะทำงาน รศ.ดร.ยุพิน ด่านดุสิตาพันธ์ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์และนักวิจัยของมหาวิทยาลัยฯต่อมหาวิทยาลัยฯรวมถึงเสนอโครงการหรือหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ ทั้งนี้คณะทำงานฯ มีแนวทางการในพัฒนาบุคลากรสายวิชาการภายใต้ 4 เป้าหมายหลัก คือ 1) การสร้างความเป็นครูมืออาชีพตามแบบ มจร. 2) การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย 3) การมีจิตอาสาในการบริการวิชาการ และ 4) การทำความรู้จัก มจร. โดยในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ (อายุงานไม่เกิน 2 ปี) คณะทำงานฯ มอบหมายให้สถาบันการเรียนรู้ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff: NAS) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการสำหรับการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการให้เป็นครูที่ดีและนักวิจัยที่ดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มีจิตอาสาในการบริการวิชาการ ให้บุคลากรใหม่รู้จัก มจร. และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม การทำงานของ มจร. ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานใหม่สายวิชาการที่บรรจุไม่เกิน 2 ปี โดยมีระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละรุ่นประมาณ 4 เดือน (จัดทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์ และอาจจะรวมวันเสาร์และวันอาทิตย์กรณีทำกิจกรรมนอกสถานที่) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ ประกอบด้วยเป้าหมาย 4 ประการ คือ

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

โดยในปีงบประมาณ 2556 โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) ได้ดำเนินการ 2 รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ 3 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 10 มกราคม – 30 พฤษภาคม 2556 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 26 คน
- รุ่นที่ 4 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม – 14 พฤศจิกายน 2556 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 27 คน

และสรุปผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) รุ่นที่ 3 โดยคณะทำงานกลุ่มย่อยเพื่อประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการและเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556 ถึงวันที่ 7 มิถุนายน 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างข้อสรุปอุปนัย

#### สรุปผลการศึกษา

1. ภาพรวมการเกิดผลลัพธ์จากกิจกรรมทั้งหมดของโครงการพบว่า ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดตามเป้าหมาย ได้ดังนี้

- อันดับ 1 :เป้าหมายที่ 4 “เข้าใจใน มจร.มากขึ้น” ( $\bar{X} = 4.40$ )
- อันดับ 2 :เป้าหมายที่ 1 “มีความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น” ( $\bar{X} = 4.25$ )
- อันดับ 3 :เป้าหมายที่ 2 “เกิดความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของการวิจัยใน มจร. มากขึ้น” ( $\bar{X} = 4.10$ )
- อันดับ 4 :เป้าหมายที่ 3 “เกิดจิตอาสาต่อการบริการวิชาการต่อสังคมและชุมชนมากขึ้น” ( $\bar{X} = 4.00$ )

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงการตามแนวทางของ CIPP Model พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นด้านปัจจัยนำเข้าที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบริบท ( $\bar{X} = 4.35$ )



รองลงมาคือด้านผลผลิต และด้านกระบวนการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ 4.31 และ 4.28 ตามลำดับ ในขณะที่ความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.35

### 3. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ:

- เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ใน มจร. เพื่อให้เกิดจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ครูมุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และ ผลผลิตพบว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวัง
- ผลผลิตพบว่าผู้เข้าอบรมล้วนเห็นว่าได้ประโยชน์ในด้านการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ซึ่งได้เทคนิคใหม่ๆ จากการบรรยายของวิทยากร เห็นต้นแบบจากกิจกรรมที่วิทยากรจัด ที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การฝึกปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ทำให้บางท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพยายามปรับปรุงวิธีการสอนและมุ่งมั่นที่จะเป็นครูที่ดีขึ้น นอกจากนี้อาจารย์บางส่วนได้ทดลองนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้จริงกับงานสอนและพึงพอใจในผลลัพธ์

### 4. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย:

- เป้าหมายของการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยให้กับอาจารย์ใน มจร. สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่ต้องการให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่พร้อมในการพัฒนาบัณฑิต สร้างองค์ความรู้เอง และช่วยเหลือสังคมจากพื้นฐานการเป็นนักวิจัยอีกทางหนึ่งที่นอกเหนือจากการเป็นอาจารย์
- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นสอดคล้องกับความคาดหวังค่อนข้างมาก โดยส่วนใหญ่ระบุว่า มีเนื้อหาเน้นด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน
- ผลการประเมินกระบวนการจัดกิจกรรม พบว่าสอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เนื่องจากยังขาดการกลยุทธ์ และการสนับสนุนให้ทำวิจัยได้จริง ส่วนใหญ่เป็นการบรรยายที่เป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียวมากกว่ายังขาดการนำเสนอ ภาพกว้างที่ครอบคลุมงานวิจัยใน มจร.
- ผลการประเมินผลผลิตมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้าอบรมค่อนข้างมาก โดยเห็นว่าได้ความรู้ด้านการวิจัย แหล่งทุน ทั้งประโยชน์ในด้านการเปิดมุมมองที่กว้างขึ้น ได้เห็นงานวิจัยที่หลากหลายสาขา ได้เห็นเทคนิคในการทำงาน ถึงแม้จะไม่ตรงกับสาขาของผู้เข้าอบรมทุกคน ซึ่งบางท่านระบุว่า เป็นสิ่งที่ดีที่คิดว่างานของตนเองจะเข้าไปบูรณาการ ในส่วนไหนได้บ้างในอนาคต โดยมีข้อเสนอแนะผลที่คาดหวังคือ อยากได้ประสบการณ์จากวิทยากรมากกว่าหลักการ ทำวิจัย และเพิ่มความรู้ด้านสังคมศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มากขึ้น

### 5. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านบริการวิชาการ:

- เป้าหมายของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ใน มจร. ให้เกิดจิตอาสาในการบริการวิชาการ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งให้อาจารย์สร้างองค์ความรู้แล้วควรนำไปปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเหลือ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป
- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นพบว่าสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำเป้าหมาย
- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน พบว่าสอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เพราะขาดกระบวนการที่สามารถจูงใจผู้เข้าอบรมให้เลือกตามความสนใจได้จริง การจัดแบบกลุ่มย่อยที่สนใจจริงน่าจะได้ผลมากกว่าและควรให้เวลาในพื้นที่มากขึ้น ไม่ใช่เพียงการผ่านไปเห็น จึงทำให้ไม่ได้สัมผัสโจทย์ปัญหาที่ลึกซึ้ง ผู้เข้าอบรมบางส่วนคิดว่า การลงทำงานในพื้นที่ห่างไกล มจร. อาจทำได้ยาก เพราะมีการกิจเรื่องงานและครอบครัว ในส่วนอาจารย์ใหม่ที่ไม่มีภาระส่วนตัวนั้น ต้องการให้มีการจัดกลุ่มอบรมลงพื้นที่ต่อเนื่องปีละครั้ง เพราะคิดว่าเมื่อชีวิตมีประสบการณ์มากขึ้น อาจมองปัญหาที่ต่างออกไปจากเดิม
- ผลการประเมินผลผลิต พบว่า สอดคล้องกับความคาดหวังบางส่วน เพราะเป้าหมายคือผู้เข้าอบรมมากกว่าร้อยละ 50 ควรได้เค้าโครงงานวิจัยที่เป็นปัญหาจากชุมชน แต่เมื่อปิดโครงการแล้วไม่มีผู้เข้าอบรมที่เขียนเค้าโครงงานวิจัยที่เป็นโจทย์จากการลงพื้นที่เลย สำหรับผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม พบว่าได้ประโยชน์มากเพราะได้เห็นมุมมองที่หลากหลาย ที่มหาวิทยาลัยสามารถลงชุมชนได้ สำหรับผู้ที่มีบริบทต้องลงพื้นที่เป็นประจำอยู่แล้ว เห็นว่าเป็นการ



เพิ่มมิติของแนวคิดจากการลงพื้นที่ของอาจารย์หลากหลายสาขา ได้เห็นมุมมองที่แปลกไป นอกจากนี้ส่วนหนึ่งต่างมีจิตอาสาอยู่แล้ว และการลงพื้นที่ ทำให้เริ่มมองกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมที่จะพานักศึกษาลงทำกิจกรรมได้ชัดเจน

6. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของ มจร. :

- เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนาคณากรใหม่สอดคล้องกับความต้องการของ มจร. คือ อาจารย์รู้จักและเห็นทิศทางที่ตรงกันแล้วจะมีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในแนวทางเดียวกัน
- ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่ากิจกรรมต่างๆ เป็นกิจกรรมที่ดี สอดคล้องกับความคาดหวัง
- ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน สอดคล้องกับความคาดหวัง มีทั้งกิจกรรมที่ได้พบผู้บริหาร และได้ลงพื้นที่ได้ศึกษาดูงาน ซึ่งทำให้เห็นภาพ มจร. ไปกับกิจกรรมต่างๆ ตลอดทั้งโครงการ
- ผลการประเมินผลผลิต สอดคล้องกับความคาดหวัง นั่นคือ ผู้เข้าอบรม รู้จัก มจร. มากขึ้น ชัดเจนขึ้น ทั้งได้รับรู้ประวัติของการจัดตั้ง มจร. ตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบัน รวมทั้งได้รับรู้ภาระงานต่างๆ ที่บุคลากรใหม่ต้องรับผิดชอบอย่างครบถ้วน ทำให้เข้าใจในบริบทมากขึ้น เกิดความภาคภูมิใจใน มจร. รวมทั้งทำให้มีพลังอยากจะทำไปพร้อมๆ กับฝันของผู้บริหาร ผลการศึกษาความผูกพันของผู้เข้าอบรมทั้งหมด ที่มีต่อ มจร. พบว่าทั้งก่อนและหลังการอบรมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในช่วงหลังอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการประเมินสภาพทั่ว ๆ ไปของการดำเนินโครงการ

- การจัดกิจกรรมของฝ่ายบริหารจัดการโครงการที่สถาบันการเรียนรู้: บุคลากรบริการดี ประทับใจมาก สถานที่เหมาะสม การแจ้งรายการกิจกรรมเหมาะสม
- การจัดกิจกรรมนอกสถานที่: ผลการประเมินความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกสำหรับกิจกรรมนอกสถานที่ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- ประโยชน์อื่นๆ ของโครงการ ได้แก่ เกิดความผูกพันได้มีมิตรภาพกับอาจารย์จากต่างคณะ ได้เครือข่ายระหว่างบุคคล และร่วมงานเครือข่ายในบางส่วนแล้ว
- ควบคุมเวลาการอบรมลง ให้จัดในช่วงปิดภาคเรียน และสร้างความเข้าใจให้พนักงานใน มจร. รู้และเข้าใจในความสำคัญ ของโครงการ NAS



โครงการพัฒนาคณากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff: NAS) รุ่นที่ 3



#### 4) โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (UR)

มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research : UR) ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วนั้น ในปีงบประมาณ 2556 จึงมีการดำเนินงานโดยโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research: UR) ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 หัวข้อ“การเรียนรู้คือความสุข” และระยะที่ 2 คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดดังต่อไปนี้

##### ระยะที่ 1 "การเรียนรู้คือความสุข"

มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ การวิจัย การตัดสินใจ การจัดการ ให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้แนวคิดสหวิทยาการ (Interpersonal Neurobiology : IPNB) และรู้จักการเป็นผู้ฟังและผู้ถ่ายทอดความรู้สึกที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำวิธีการสนทนาด้วยใจมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนให้มีความคิดกว้างไกล มีใจเปิดกว้าง และมีสมรรถนะและขีดความสามารถสูงจัดขึ้นในวันที่ 19-23 กรกฎาคม 2556 ณ บ้านสวนอัมพวัน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม ในการจัดโครงการในครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย และ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลในระดับมหาวิทยาลัย เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 36 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 464,176.10 บาท โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ดังนี้ 1) จากแบบประเมินมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมิน จำนวน 29 คน จากผู้เข้าร่วมโครงการ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80.55 ในภาพรวมพบว่าผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35) และ 2) ในมุมมองของผู้จัดโครงการสัมมนาเห็นว่าโครงการในครั้งนี้ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งได้แก่การได้รับแนวคิดที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและการดำเนินชีวิตประจำวันให้มีความสุข การได้รับแนวคิดใหม่ๆหรือแรงบันดาลใจสำหรับการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ การได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการเป็นผู้ฟังและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สึกที่มีประสิทธิภาพ ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ความเข้าใจในวิธีการสนทนาด้วยใจไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำความรู้ความเข้าใจในวิธีการสนทนาด้วยใจไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ระยะที่ 2 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบในฐานะของผู้จัดการหน่วยงานได้ สามารถเข้าใจถึงการดำเนินการในกระบวนการจัดการและกระบวนการบริหารงานได้ด้วยการนิยามปัญหา รวมถึงเข้าใจถึงแนวความคิดด้านลูกค้าและด้านคุณภาพ เพื่อใช้เป็น “เป้าล่อ” สำหรับการดำเนินการได้ ซึ่งจะมีการจัดอบรมระหว่างวันที่ 11 กันยายน ถึง 24 ธันวาคม 2556 ณ ห้องประชุมภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลในระดับมหาวิทยาลัย เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 20 คน (อยู่ระหว่างดำเนินการ)



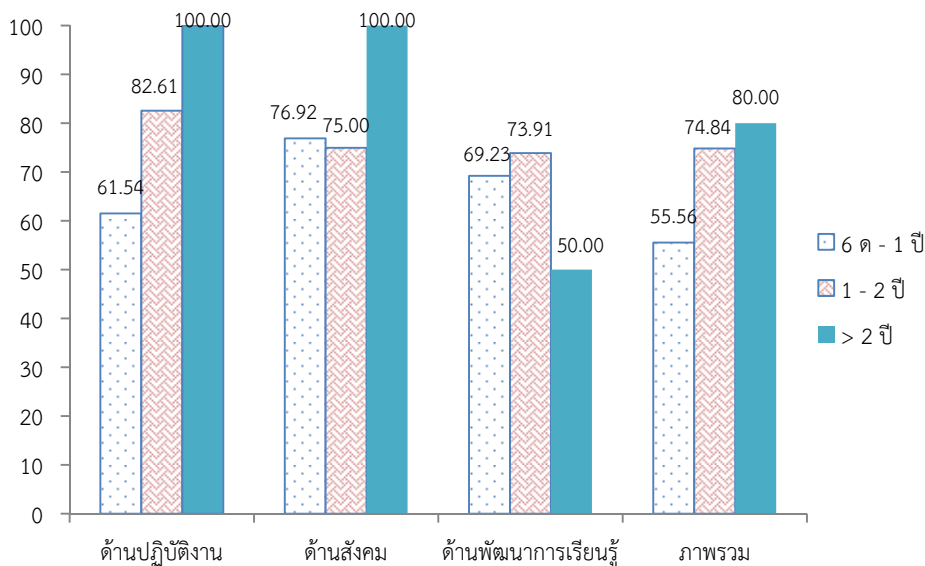




### 5) ระบบที่เลี้ยงแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบที่เลี้ยงสายวิชาการ และระบบที่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ

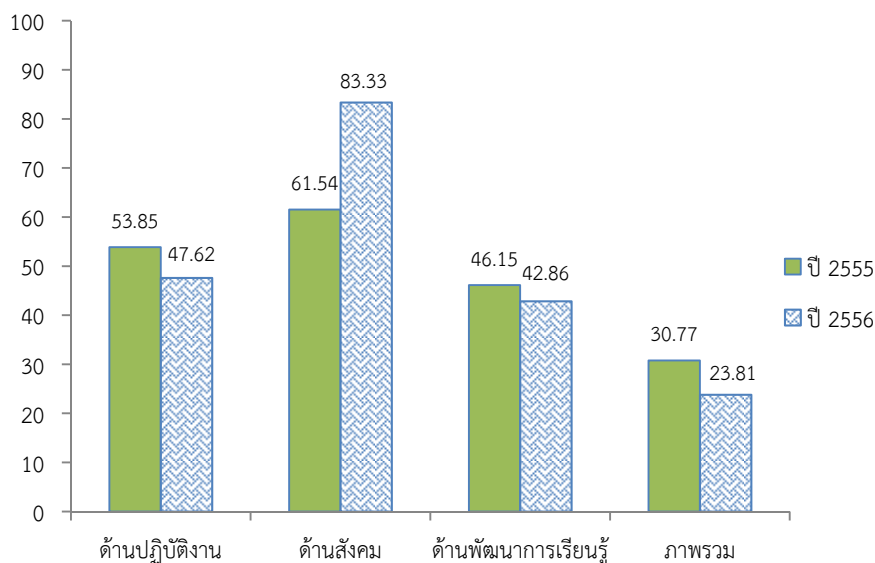
5.1 ระบบที่เลี้ยงสายวิชาการ เป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ ประกอบด้วยอาจารย์ และนักวิจัย ซึ่งแบ่งที่เลี้ยงออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิจัย และด้านสังคม ส่วนด้านพัฒนาการเรียนรู้อบรมหมายให้สถาบันการเรียนรู้เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งในปีงบประมาณ 2556 มีอาจารย์และนักวิจัยบรรจุใหม่ทั้งสิ้น 34 คน มีจำนวนที่เลี้ยงด้านวิจัย และด้านสังคมทั้งสิ้น 56 คน ทั้งนี้บุคลากรใหม่สายวิชาการจะต้องเข้ารับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รวมถึงเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (The New Academic Staff; NAS) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดอีกด้วย

5.2 ระบบที่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นการพัฒนาบุคลากรในสายวิชาชีพอื่นๆนอกเหนืออาจารย์และนักวิจัย ซึ่งแบ่งที่เลี้ยงเป็น 3 ด้านตามหัวข้อหลักที่ต้องการพัฒนา คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านพัฒนาการเรียนรู้อย่างได้ดำเนินการมาแล้วทั้งสิ้น 12 รุ่น มีที่เลี้ยงทั้งหมด 217 คน ดูแลพนักงานใหม่ จำนวน 314 คน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการพัฒนาของพนักงานใหม่ซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยระบบที่เลี้ยงมีการประเมิน 2 ครั้ง/ปี คือ เดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม ในปีงบประมาณ 2556 ได้ดำเนินการประเมินผลการพัฒนา “น้องเรา” ในรอบการประเมินที่ 2/2555 (เดือนธันวาคม 2555) ซึ่งเมื่อรวมกับการประเมิน “น้องเรา” ในรอบที่ 1/2555 (เดือนมิถุนายน 2555) ในปีงบประมาณ 2555 ในภาพรวม พบว่าน้องเราที่ผ่านการประเมินโดยแยกตามประเภทของที่เลี้ยงในกลุ่มอายุ 6 เดือน - 1 ปี สูงสุดคือ ด้านสังคม (ร้อยละ 76.92) รองลงมาได้แก่ ด้านพัฒนาการเรียนรู้อ (ร้อยละ 69.23) และด้านการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 61.54) ตามลำดับ และพบว่า “น้องเรา” ในกลุ่มอายุดังกล่าวที่ผ่านการประเมินโดยที่เลี้ยง **ครบทั้ง 3 ด้าน** มีเพียงร้อยละ 55.56 ดังแผนภูมิข้างล่างนี้ นั้นแสดงว่า ความสำเร็จของระบบที่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ ที่คาดหวังว่า “น้องเรา” ซึ่งมีอายุงาน 1 ปี ควรผ่านการประเมินโดยที่เลี้ยงร้อยละ 100 ยังต้องใช้ยุทธวิธีในการพัฒนาอีกมาก



ร้อยละของ “น้องเรา” ที่ผ่านการประเมินโดยระบบที่เลี้ยงในการประเมินครั้งที่ 1 (มิถุนายน 2555) และครั้งที่ 2 (ธันวาคม 2555) แยกตามประเภทของที่เลี้ยง

และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน “น้องเรา” ที่อยู่ในกลุ่มที่มีอายุงาน 6 เดือน - 1 ปี ในการประเมินครั้งที่ 1/2555 (มิถุนายน 2555) และการประเมินครั้งที่ 1/2556 (มิถุนายน 2556) ตามลำดับ พบว่าร้อยละของ “น้องเรา” ที่ผ่านการประเมินโดยระบบที่เลี้ยง ในครั้งที่ 1/2555 มากกว่าในครั้งที่ 1/2556 เกือบทุกด้าน รายละเอียดตามแผนภูมิข้างล่างนี้



ร้อยละของ “น้องเรา” กลุ่มอายุ 6 เดือน – 1 ปี ที่ผ่านการประเมินโดยระบบพี่เลี้ยง  
เปรียบเทียบผลการประเมินครั้งที่ 1/2555 (มิถุนายน 2555 ) และ ครั้งที่ 1 /2556 (มิถุนายน 2556)

สิ่งที่น่าสนใจที่ชวนให้คิดว่าทำไมจำนวน “น้องเรา” ในการประเมินครั้งที่ 1/2555 (มิถุนายน 2555) จึงผ่านการประเมินมากกว่า ครั้งที่ 1/2556 (มิถุนายน 2556) ทั้งนี้ น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับศักยภาพของน้องเราที่บรรจุใน ปี 2555 มากกว่า น้องเราที่บรรจุใน ปี 2556 หรือไม่
2. จำนวนน้องเราที่บรรจุในปี 2555 เป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมาก่อนมากกว่าน้องเราที่บรรจุในปี 2556 หรือไม่
3. พี่เลี้ยงขาดความเข้าใจในการประเมินน้องใหม่ในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เช่น พี่เลี้ยงด้านปฏิบัติงานบางคนอาจจะแยกบทบาทของหัวหน้างานและพี่เลี้ยงออกจากกันไม่ได้ ซึ่งในบทบาทของหัวหน้างานต้องคอยกำกับดูแลพนักงานใหม่ตลอด ในบทบาทของพี่เลี้ยงจึงเลือกที่ต้องคอยดูแลน้องเรามากกว่า 6 เดือนในทุกๆ ครั้งที่ทำการประเมินน้องเราโดยระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

ซึ่งเหล่านี้คงเป็นคำถามที่ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องค้นหาคำตอบต่อไป

6) **ทุนการศึกษา**

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาชีพอื่นๆ และทุนการศึกษาสำหรับสายวิชาการ ดังนี้

6.1 การให้ทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเมื่อ พ.ศ.2541 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเป็นมหาวิทยาลัยใฝ่เรียนรู้ ซึ่งการดำเนินงานที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้ประการหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ โดยมหาวิทยาลัย มีนโยบายในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน และการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ และประเภททั่วไป เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้มหาวิทยาลัย ได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และอาศัยอำนาจตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการสาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ. 2550 โดยมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2556 ในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน (ไม่นับรวมผู้สละสิทธิ์รับทุนและเพิกถอนทุน) ทั้งนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 7 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ	ได้รับการจัดสรร ทุนระดับ		รวม	สละสิทธิ์	เพิกถอน ทุน	รวมผู้ที่ รับทุน ทั้งสิ้น	สำเร็จ การศึกษา	อยู่ ระหว่าง การศึกษา	ยังไม่ได้ ศึกษา	หมายเหตุ
	โท	เอก								
2551	4	-	4	1(ป.โท)	1(ป.โท)	2	2(ป.โท)	-	-	-
2552	4	-	4	1(ป.โท)	-	3	1(ป.โท)	2*	-	*1. นายสมภาพ เข้าศึกษา เทอม 1/2554 2. นายสรเสกข์ อยู่ ระหว่างการทำ วิทยานิพนธ์
2553	6	1	7	-	1(ป.เอก)	6	3(ป.โท)	3*	-	*นางจรรยา/น.ส.วรา ภรณ์ /นางธิรดา อยู่ ระหว่างการทำ วิทยานิพนธ์
2554	5	1	6	-	-	6	1(ป.โท)	5	-	-
2555	6	1	7	-	-	7	-	6	1	-
2556	2	1	3	-	-	3	-	3	-	-
รวม	27	4	31	2	2	27	7	19	1	-



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รายชื่อพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป เพื่อรับทุนการศึกษาต่อในประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2551 – 2556

ปีรับทุน	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2551	ระดับปริญญาโท						
	1. น.ส. รักษนก แยมนันท์	นักคอมพิวเตอร์	พนักงาน	สว	สำนักคอมพิวเตอร์	เทคโนโลยีสารสนเทศ	2555
	2. นางเสาวรัตน์ มีแต่้ม	นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน	จ	ส่วนอาคารฯ	การบริหารโครงการ	2554
ปี 2552	ระดับปริญญาโท						-
	1. นาย สรเสกข์ กุลมัย	นักวิทยาศาสตร์	พนักงาน	สว	สรบ.	เคมี	
	2. น.ส. สุภาพร จันทรมณี	นักวิเคราะห์แผนฯ	พนักงาน	จ	คณะศิลปศาสตร์	การบริหารโครงการ	2554
	3. นาย สมภาพ สุวรรณกวีการ	นักวิชาการเกษตร	พนักงาน	จ	ส่วนอาคารฯ	การวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม	-
ปี 2553	ระดับปริญญาโท						
	1. น.ส. สมสุดา ศิริสมบัติ	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	กองบริการการศึกษา	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในวิชาชีพ และนานาชาติ	2555
	2. น.ส. จรรยา ตรีราช (ระวีงภัย)	นักบริหารการเงิน	พนักงาน	จ	กองคลัง	การจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ	-
	3. นาย บุญมี พูลภาพ	นายช่างเทคนิค	พนักงาน	สว	ภาควิศวกรรมระบบฯ	วิศวกรรมไฟฟ้า	2555
	4. น.ส. วราภรณ์ เมธาวิริยะศิลป์	ผู้ช่วยนักวิจัย	พนักงาน	สว	สรบ.	วิศวกรรมเคมี	
	5. นางสุมิตรา สุขโชคสกุล	นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน	จ	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	รัฐประศาสนศาสตร์	2555
	6. นางฉัตรดา ยุคตะนันท์	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	อุดมศึกษา	-
ปี 2554	ระดับปริญญาโท						
	1. นางอรศิริ ปิ่นวิเศษ	นักพัสดุ	พนักงาน	จ	สำนักหอสมุด	การบริหารและจัดการองค์กร	-
	2. นายพรศักดิ์ เจริญวณิช	สถาปนิก	พนักงาน	สว	ส่วนอาคารฯ	วิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง	2555
	3. นางกรรณิการ์ ดีปัญญา	พนักงานช่วยบริหาร	พนักงาน	พ	สนง.คณะวิทยาฯ	การบริหารและจัดการองค์กร	-
	4. นางสาววรรณภา ลัคนาวัดณ์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงาน	สว	ภาควิชาเคมี	เคมี	-
	5. นางสาวสุนทรีย์ สุขเกษม	นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน	จ	ภาควิชาจุลชีววิทยา	การบริหารและจัดการองค์กร	-
	ระดับปริญญาเอก						
	6. นายสุทธิพงษ์ โสภา	วิศวกร	พนักงาน	สว	ภาควิชาครุฯ อดสหาร	เทคโนโลยีการขึ้นรูปโลหะ	-





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ปีรับทุน	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2555	<b>ระดับปริญญาโท</b> 1. นางธนัญชนก พุ่มพวง	นักบริหารการเงิน	พนักงาน	จ	บัณฑิตวิทยาลัยการ จัดการและ นวัตกรรม	การบริหารและจัดการ องค์กร	-
	2. นายณัฐพล ทรงเจริญ	ประชาสัมพันธ์	พนักงาน	สว	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	เทคโนโลยีการเรียนรู้ และสื่อสารมวลชน	-
	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 ไฟฟ้าและ สารสนเทศ	-
	6. อนุสรณ์ มีชัย	นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน	สว	พีไอ	เทคโนโลยีการบริหาร	-
	<b>ระดับปริญญาเอก</b> 7. นางสาวกฤตภาส สุธิตารวา	นักพัฒนาการเรียนรู้	พนักงาน	สว	คณะศิลปศาสตร์	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	-
ปี 2556	<b>ระดับปริญญาโท</b> 1. ว่าที่ ร.ต.ณภพ ยางสูง	สถาปนิก	พนักงาน	สว	ส่วนอาคารฯ	นวัตกรรมอาคาร	-
	2. นายอนุสรณ์ จำปีเรือง	นักบริหารการศึกษา	พนักงาน	จ	กองกิจการ นักศึกษา	เทคโนโลยีการบริหาร	-
	<b>ระดับปริญญาเอก</b> 3. นางสาวปานาลี แทนประสาน	นักบริหารการศึกษา	พนักงาน	จ	กองกิจการ นักศึกษา	การวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์	-

6.2 การให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในวิชาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปลูกฝังความรู้ให้แก่บุคลากรในระยะยาว และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของคณะ และมหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.2555 เพื่อให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะให้ทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าใจกระบวนการในการเสนอโครงการและนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับทุนสนับสนุนระดับปริญญาเอก จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี รายละเอียดดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	สาขาวิชา	มหาวิทยาลัย
<b>คณะศิลปศาสตร์</b>		
1) นายสุรัตน์ เพชรนิล	การจัดการอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
2) นางสาวอังคณา บุญเสมอ	สุขศึกษาและพลศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3) นางสาวภาสนันท์ อัครรักษ์	สิ่งแวดล้อม การพัฒนาและความยั่งยืน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4) นางสาวธนภรณ์ ศรีสุนาครวั	การสอนภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5) นางสาวนิชาพร ยอดมณี	นิเทศศาสตร์	(อยู่ระหว่างดำเนินการ)
<b>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี</b>		
1) นายเอกรัตน์ รวยรวย	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



## 7) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ในปีงบประมาณ 2556 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 12 หลักสูตร ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 287,040 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.21 (จากแผน 492,265 บาท) ดังต่อไปนี้

### 7.1 หลักสูตรภายใต้ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอสมก.)

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร จัดโดยคณะกรรมการระบบบุคลากรที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำรายการสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพื่อนำผลการจัดทำสมรรถนะ (Competency) ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร จัดขึ้นระหว่างวันที่ 20-22 กุมภาพันธ์ 2556 ณ อาคารมหาจุฬาลงกรณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 6 คน ดังนี้ 1) นางพิชญ์สินี สุนทรพร 2) นางรัตนัสตา ดำรงจริยาสีห์ 3) นางสาวสุชาดา ศาสตราอนุรักษ์กุล 4) นางเลอสิริ ลิ้มควรรสุวรรณ 5) นายณัฐภูมิ ปรียุชัยจิรากุล 6) นายภาณุพงษ์ ตราชู โดยมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนทั้งสิ้น 10,000 บาท

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำลังคนบุคลากรสายสนับสนุน จัดโดยคณะกรรมการระบบบุคลากรที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการจัดอบรม จำนวน 2 รุ่น (ซึ่งเป็นการอบรมที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ให้มีผู้เข้าอบรมหลักในรุ่นที่ 1 เข้าร่วมจำนวน 1 คน คือนางสาวนภัสสร กรดี) ทั้งนี้รุ่นที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 6-8 กุมภาพันธ์ 2556 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 13-15 กุมภาพันธ์ 2556 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล ได้มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำลังคนบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จัดอบรม ณ อาคารมหาจุฬาลงกรณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 11 คน ดังนี้ รุ่นที่ 1 จำนวน 6 คน คือ 1) นางพิชญ์สินี สุนทรพร 2) นางสาวสุชาดา ศาสตราอนุรักษ์กุล 3) นางสาวนภัสสร กรดี 4) นางสาวอร่าม ใจกล้า 5) นางกนกพร สุวรรณมาตร 6) นางสาวณัฐหทัย สนใจยุทธ รุ่นที่ 2 จำนวน 5 คน คือ 1) นางสาวนภัสสร กรดี 2) นางสาวอร่าม ใจกล้า 3) นางสาวสำรวย แซ่เตียว 4) นางสาวภัสสริน อุทรตัน 5) นางสาวอัมพิกา เกตุพราย โดยมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน รุ่นละ 10,000 บาท รวม 20,000 บาท

### 7.2 หลักสูตรภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการกองทุนฯ และการลงทุนในต่างประเทศ รุ่นที่ 9 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดขึ้นเพื่อให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดการลงทุน การบริหารเงิน การบริหารความเสี่ยงกับสถาบันการเงินที่มีชื่อเสียงต่างๆ ระหว่างวันที่ 19-23 มิถุนายน 2556 ณ ประเทศออสเตรเลีย และการศึกษาดูงานในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมจำนวน 2 คน คือ ผศ.สุเมธ อังคะสิริกุล และ รศ.ดร.อดิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ โดยมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนทั้งสิ้น 184,040 บาท

- โครงการเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตร “การบริหารพอร์ตการลงทุนเบื้องต้น” รุ่นที่ 3 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรรมการกองทุนฯมีความรู้และทักษะในการบริหารด้านการลงทุนเพิ่มขึ้น จัดขึ้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2556 ณ โรงแรมอะริสตัน สุขุมวิท 24 และในการอบรมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 1 คน คือ นางปริยดา เจิมจาดุผล โดยมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนทั้งสิ้น 2,140 บาท



### 7.3 หลักสูตรอื่นๆ

- โครงการพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จัดขึ้นระหว่างวันที่ 19-21 มิถุนายน 2556 ณ โรงแรมเดอะกรีนเนอร์ รีสอร์ท จ.นครราชสีมา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และการอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 1 คน คือ นางนวลจิรา ณ ป้อมเพชร

- โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา: การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (สกอ.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2) ให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลื่อนระดับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารวงเงินงบประมาณของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 3) ให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านตำแหน่งวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ ถ.เจริญสุขุมวิท โดยมีค่าลงทะเบียนคนละ 1,000 บาท (รวมทั้งสิ้น 3,000 บาท) ในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 3 คน คือ 1) นางญาณี ศรีแสน 2) นางพิชญ์สินี สุนทรพร 3) นางสาวสุกานดา บุญยาทร

- โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับหน่วยงานภาครัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จัดโดยกรมบัญชีกลาง จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24-28 มิถุนายน 2556 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 (อาคารใหม่) กรมบัญชีกลาง โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และในการอบรมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 2 คน คือ นางสาวศิริวรรณ ลิขิตบรรณศักดิ์ และนางสาววรัญญา จงกลกิจวรชัย

- หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินและการคลังภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ 8 จัดโดยกรมบัญชีกลาง จัดขึ้นระหว่างวันที่ 12-25 มิถุนายน 2556 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 (อาคารใหม่) กรมบัญชีกลาง โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และในการอบรมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 2 คน คือ นางสาวชราพร มั่นคง และ นางสาวอุไรพร อธิชัยเจริญ

- การอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูลโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดขึ้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ประเสริฐ ณ นคร ชั้น 3 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และมหาวิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 1 คน คือ นางนพสร สุขแสนไกรสร

- การประชุมวิชาการ เรื่อง “สวัสดิการมหาวิทยาลัย 2013: จัดอย่างไรให้มีความสุข” จัดโดยสภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยแบ่งกลุ่มเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านความสุข 2) สวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์ โอกาส และการเข้าถึง 3) สวัสดิการด้านการศึกษา อบรม สัมมนา 4) สวัสดิการด้านการเงิน 5) สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อม จัดขึ้นในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการและสื่อมวลชน อาคารธรรมศาสตร์ 60 ปี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และในการจัดประชุมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 6 คน คือ 1) นางนวลจิรา ณ ป้อมเพชร 2) นางสุจิตรา ไช้มุก 3) นางนพสร สุขแสนไกรสร 4) นางสาวอารยา สิมสินวล 5) นางสาวเครือวัลย์ เสือเล็ก 6) นางสาวสุนันท์ พูลแพ

- การปฐมนิเทศและสัมมนาเตรียมความพร้อมนักเรียนทุนรัฐบาลกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุนบุคคลทั่วไปปริญญาเอก) ประจำปี 2556 จัดโดยฝ่ายนักเรียนทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สวทช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนทุนก่อนเดินทางไปศึกษาต่างประเทศ ตลอดจนให้นักเรียนทุนได้พบกับผู้แทนของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อทราบข้อมูลของหน่วยงานและรับทราบแนวทางการศึกษาและวิจัยในสาขาวิชาที่ได้รับทุน จัดขึ้นระหว่างวันที่ 2-4 สิงหาคม 2556 ณ รอยัลฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ท



แอนด์ สปา จ.นครนายก โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และในการอบรมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 2 คน คือ นางนพพร สุขแสนไกรศร และ นางสาวสุทธิรัตน์ แยมเกลี้ยง

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการให้ ราชการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการ ให้ความรู้ ชี้แจงทำความเข้าใจ และรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยตรง จัดขึ้นในวันที่ 28 สิงหาคม 2556 ณ โรงแรมริชมอนด์ จ.นนทบุรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และการอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 2 คน คือ นางนพพร สุขแสนไกรศร และ นางสาวสุชาวฎี แสนคำ

- หลักสูตรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา รุ่นที่ 16 จัดโดย สถาบันคลังสมองของชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เกี่ยวกับการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการที่ดี บทบาทหน้าที่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัย และแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม-20 กันยายน 2556 (8 วัน) ณ โรงแรมปทุมวันปริ้นเซส ถ.พญาไท จ.กรุงเทพฯ การจัดการอบรมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 1 คน คือ รศ.ดร.อภิชาติ เทอดโยธิน โดยมีค่าลงทะเบียน 50,000 บาท

## กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

ในปีงบประมาณ 2556 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนิน 2 เรื่องหลัก ได้แก่ โครงการภาษาอังกฤษ และโครงการ พัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์ ดังนี้

### 1) โครงการภาษาอังกฤษ

#### 1.1 ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง มี 3 หลักสูตร ดังนี้

- โครงการอบรม English for TRM (Training Roadmap) จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เป็นโครงการอบรมตาม Training Roadmap จัดให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำผลการอบรมไปใช้ประกอบในการเลื่อนระดับพนักงานได้ ทั้งหมด 3 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 ระดับ (สูงและต่ำ) ได้แก่ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar มีบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 148 คน ผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 98.65 ซึ่งในปีงบประมาณ 2556 ได้จัด 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1/2556 เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2556 มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 73 คน ผ่านเกณฑ์ การอบรมจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ครั้งที่ 2/2556 เดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2556 มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 41 คน ผ่านเกณฑ์ การอบรมจำนวน 40 คน และแจ้งยกเลิกการอบรมจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 97.56

ครั้งที่ 3/2556 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2556 มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 34 คน ผ่านเกณฑ์ การอบรมจำนวน 33 คน และไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 97.05

จัด ณ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 518,000 บาท เฉลี่ย 3,500 บาท/คน

1.2 อบรมไวยากรณ์และการอ่านให้กับลูกจ้าง มจธ. จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน ถึง 19 ธันวาคม 2555 (เรียนทุกวันจันทร์ วันพุธ และวันพฤหัสบดี) เวลา 17.00-19.00 น. ณ คณะศิลปศาสตร์ โดยแบ่งกลุ่มเรียน ออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 25 คน มีลูกจ้างของมหาวิทยาลัยสมัครอบรมจำนวนทั้งสิ้น 50 คน โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 93,200 บาท เฉลี่ย 1,864 บาท/คน ซึ่งในครั้งนี้นี้มหาวิทยาลัยฯ ได้เรียกเก็บ ค่าใช้จ่ายในการอบรม 800 บาท /คน



1.3 โครงการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยฯ ได้ โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้ออกค่าใช้จ่ายให้กับผู้สมัครสอบวัดระดับในการสอบครั้งแรก และผลการสอบวัดระดับมีผลภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบ ในปีงบประมาณ 2556 ได้จัดให้มีการสอบวัดระดับ 2 ครั้ง มีบุคลากรสมัครสอบจำนวนทั้งสิ้น 35 คน (พนักงาน 33 คน และลูกจ้าง 2 คน) ผ่านเกณฑ์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 10,500.-บาท ดังนี้

ครั้งที่ 1 ในเดือนพฤษภาคม 2556 มีบุคลากรเข้ารับการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ไม่มีผู้สอบผ่านเกณฑ์ และการทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษข้าราชการ/พนักงาน

ครั้งที่ 2 ในเดือนพฤศจิกายน 2556 มีบุคลากรเข้ารับการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น 30 คน และมีพนักงานที่สอบผ่านเกณฑ์จำนวน 6 คน ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 22 คน และไม่อยู่ในเกณฑ์บังคับจำนวน 2 คน

## 2) โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการเอกสารและข้อมูล ในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำเอาความรู้และประโยชน์จากการจัดการเอกสารและข้อมูลทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในการพัฒนาวิธีการ และรูปแบบในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้นำความรู้และประโยชน์ดังกล่าว ไปช่วยเผยแพร่ให้กับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกันในคณะ สำนัก ภาควิชาที่สังกัดอยู่ รวมทั้งเป็นการสนับสนุนการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก ในปีงบประมาณ 2556 ได้จัดการอบรมทั้งสิ้น 3 หลักสูตร ดังนี้

2.1 การสร้างและใช้งานแม่แบบ (Template) เพื่อใช้กับงานเอกสารและงานนำเสนอของหน่วยงาน (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 11,060 บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 29-30 มกราคม 2556 มีผู้เข้าร่วม 20 คน ผ่านการอบรมทั้งหมด
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 6-7 กุมภาพันธ์ 2556 มีผู้เข้าร่วม 35 คน ผ่านการอบรมทั้งหมด

2.2 การสร้างเครื่องมือแบบ Business Intelligence (BI) แบบง่ายๆ เพื่อเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารให้นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานด้วย Excel 2010 (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 15,120 บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 13-14 มีนาคม 2556 มีผู้เข้าร่วม 35 คน ผ่านการอบรม 34 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 20-21 มีนาคม 2556 มีผู้เข้าร่วม 34 คน ผ่านการอบรม 31 คน

2.3 พัฒนางานด้วยอรรถประโยชน์ของ KMUTT Google Apps for Education (ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 25,056 บาท)

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 28-29 สิงหาคม 2556 มีผู้เข้าร่วม 28 คน ผ่านการอบรม 27 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 9-10 กันยายน 2556 มีผู้เข้าร่วม 23 คน ผ่านการอบรม 22 คน
- รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 11-12 กันยายน 2556 มีผู้เข้าร่วม 36 คน ผ่านการอบรม 27 คน
- รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 16-17 กันยายน 2556 มีผู้เข้าร่วม 34 คน ผ่านการอบรม 21 คน





### กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

ในปีงบประมาณ 2556 ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจำนวน 3 โครงการ ได้แก่

#### 1) โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัด ภายใต้ชื่อ “พัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาจิตที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ตามแผนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ในเป้าหมายที่ 3 เป็นด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นคนอย่างสมบูรณ์ (Humanization) ซึ่งโครงการแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ให้ความรู้และสนทนาธรรมกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ทางการปฏิบัติธรรมจำนวน 2 ครั้ง และ เข้าค่ายปฏิบัติธรรมกับ พญ.อมรา มลิลลา จำนวน 1 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1: บรรยายหัวข้อ “โรคที่รักษาได้ด้วยตนเอง” จัดขึ้นในวันที่ 24 มกราคม 2556 เวลา 13.30–16.30 น. ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์ศุภนิติ โดยมี พญ.อมรา มลิลลา เป็นวิทยากร มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 55 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 8,820 บาท เฉลี่ย 160 บาท/คน ผลการประเมินผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และข้อคิดที่ได้รับมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันและการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24

ครั้งที่ 2: การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม จัดขึ้นระหว่างวันที่ 1-3 กุมภาพันธ์ 2556 ณ สวนธรรมศรีประทุม จ.ปทุมธานี มีผู้เข้าร่วม 31 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการมาก่อน จำนวน 13 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 74,731 บาท เฉลี่ย 804 บาท/คน/วัน ผลการประเมินผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ครั้งที่ 3: บรรยายหัวข้อ “อตตตา” จัดขึ้นในวันที่ 13 มิถุนายน 2555 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร โดยมี พญ.อมรา มลิลลา เป็นวิทยากร มีบุคลากรเข้าร่วมฟังบรรยายทั้งสิ้น 45 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 6,770 บาท โดยมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ 2 ประเด็น ดังนี้ 1) จากผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) และ 2) จากผู้จัดเห็นว่า โครงการนี้เป็นโครงการที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะโครงการนี้นอกจากตอบสนองแผนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยฯ ในเป้าหมายที่ 3 ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นคนอย่างสมบูรณ์ (Humanization) แล้ว ยังสามารถช่วยให้องค์กรมีความสุขมีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า ตลอดจนบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ผู้เข้าร่วมโครงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกพัฒนาจิตที่ถูกต้องจะสามารถช่วยให้บุคลากรมีสมาธิ มีสติ และมีปัญญา ทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสมาธิช่วยให้ทำงานได้มากขึ้นทำงานได้เต็มศักยภาพยิ่งขึ้น การมีสติคอยกำกับจะทำให้การทำงานผิดพลาดน้อยลง ปัญญาทำให้รู้จักพิจารณาใคร่ครวญในปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง แก้ปัญหาที่เหตุปัจจัย การปรับปรุงตัวเองไม่เพ่งโทษผู้อื่น เป็นต้น การพัฒนาจิตที่ถูกต้องจะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากบุคลากรสามารถลดความเครียดจากการดำเนินชีวิตประจำวันและจากการทำงานได้ สามารถสร้างความสุขทั้งตัวเอง ครอบครัว ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพราะจิตที่มีสติและปัญญาจะทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น ดังตัวอย่างความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการที่เสนอแนะในกิจกรรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรมในครั้งที่ 2 ดังนี้ “เป็นกิจกรรมที่ดีมากที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ เพราะช่วยให้บุคลากรมีสมาธิ และมีสติในการทำงาน ตลอดจนฝึกให้เรียนรู้การแก้ปัญหาที่ตัวเอง ไม่เพ่งโทษที่ผู้อื่น หากส่งเสริมในวงกว้างจะช่วยให้สังคม มจธ. นำอยู่ สังคมมีความสุข” ดังนั้นจึงเห็นสมควรที่จะจัดต่อเนื่องต่อไป สิ่งที่ควรปรับปรุงในครั้งต่อไป ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์โครงการในวงกว้างมากขึ้น และควรแจ้งแผนประจำปีให้บุคลากรที่สนใจทราบล่วงหน้าเพื่อให้สามารถวางแผนในเรื่องเวลาเข้าร่วมโครงการได้



โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต “การปฏิบัติธรรม”

2) โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตหัวข้อ “ทักษะชีวิตเชิงบวก (Positive Life Skills)”

จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้เข้าอบรมมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินชีวิตให้มีความสมดุลระหว่าง งาน : เงิน : ครอบครัว โดยวิทยากร อ.ธันวาท เลขาธิกริวงค์ อดีตกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ไอพีเอ็ม ประเทศไทยจำกัด และมีคุณกนกรัตน์ นาคหลุฑย และ อ.ก้องกาญจน์ วชิรพ้ง เป็นผู้ดำเนินรายการ จัดขึ้นในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 ณ ห้องประชุมประกษา ประจักษ์ศุภนิตี สำนักงนอธิการบดี มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายสนใจเข้าร่วมจำนวน 126 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 8,351 บาท ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จากผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)



### 3) โครงการให้ความรู้โรคจากการทำงาน (Office Syndrome)

สืบเนื่องจากโครงการวิจัยเรื่องการป้องกันโรคจากการทำงาน ออฟฟิศ ซินโดรม โดยนางสุจิตรา ไข่มุก อาจารย์ภาสนันท์ อัครวิทย์ และอาจารย์อังคณา บุญเสมอ ซึ่งสำรวจในบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่ม สำนักงานอธิการบดี สำนักคอมพิวเตอร์ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่อปัญหาการเจ็บป่วยจากการทำงาน “ออฟฟิศซินโดรม” ในช่วงเดือนเมษายน 2555 พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มในการเจ็บป่วยและมีการเจ็บป่วยด้วยภาวะออฟฟิศซินโดรม ถึงร้อยละ 74.48 โดยแบ่งความรุนแรงของการเจ็บป่วยเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้ที่มีอาการปวดกล้ามเนื้อต่าง ๆ แต่ยังไม่ถึงระบบประสาท พบมากที่สุด (ร้อยละ 38.46) กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีอาการปวดกล้ามเนื้อต่างๆ และมีระบบประสาทร่วมด้วย ได้แก่อาการชา และไม่มีแรง ร้อยละ 23.78 และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีอาการแทรกซ้อนถึงระบบกระดูก ข้อ และเอ็น ร้อยละ 12.24

คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงได้มอบหมายให้ส่วนพัฒนาบุคลากรจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงาน (Office Syndrome) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเกิดโรคจากการทำงานออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ในกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มต่อการเจ็บป่วย และป้องกันมิให้กลับเป็นซ้ำ ในกลุ่มที่เจ็บป่วยแล้ว โดยจัดในวันที่ 28 พฤษภาคม 2556 ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงษ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 123 คน ใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น 14,637บาท (เฉลี่ย 119 บาท/คน) คิดเป็นร้อยละ 68.07 จากแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จากผู้ตอบแบบประเมินได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งได้แก่ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ในมุมมองของผู้จัดเห็นว่าการจัดโครงการให้ความรู้การป้องกันโรคจากการทำงาน “ออฟฟิศซินโดรม” สำเร็จด้วยดี และได้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามที่คาดหวัง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยแรกน่าจะเป็นองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแนวธรรมชาติบำบัดด้วยตนเอง ไม่ต้องกินยา (การบำบัดแนว Balavi Style) จากศูนย์บัลวี (Balavi Natural Medicine Center) ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งในการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพองค์รวม องค์ความรู้แนวดังกล่าวได้รับความสนใจจากบุคลากรมหาวิทยาลัยในกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ บุคลากรที่มีอาการในกลุ่มโรคออฟฟิศซินโดรมชนิดเรื้อรังซึ่งพบทางต้นของการใช้สารเคมี เช่น รับประทานยากลุ่มคลายกล้ามเนื้อครั้งใดจะมีอาการทางเดินอาหารร่วมด้วยทุกครั้ง ทำให้ไม่สามารถรับประทานยากลุ่มคลายกล้ามเนื้อได้ กลุ่มบุคลากรที่มีอาการกลุ่มโรคออฟฟิศซินโดรมระดับเล็กน้อย ยังไม่ต้องการรับประทานยาซึ่งเสี่ยงต่ออาการข้างเคียงของยาและเสี่ยงต่อการทำลายของตับและไตซึ่งมีหน้าที่ขับพิษยาออกจากร่างกาย และในบุคลากรอีกกลุ่มที่สนใจองค์ความรู้ด้านนี้คือกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคในกลุ่มโรคออฟฟิศซินโดรม เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องนั่งทำงานนานๆ เช่น กลุ่มที่ต้องทำงานกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งกลุ่มนี้ได้เห็นโทษภัยของการเกิดโรคในกลุ่มโรคออฟฟิศซินโดรม เห็นความสำคัญของการป้องกันและแก้ไข ตลอดจนต้องการแรงบันดาลใจในการปรับพฤติกรรมเพื่อช่วยป้องกันไม่ให้มีอาการ หรือเป็นมากขึ้น

ปัจจัยที่สอง คือ ความสามารถของวิทยากรที่ใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่น่าสนใจ มีดนตรีบำบัด “บาบานัม” มาสาธิตให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมปฏิบัติไปด้วยกัน (วิทยากรให้ข้อเท็จจริงว่าสาเหตุของออฟฟิศซินโดรมร้อยละ 50 มีสาเหตุมาจากการตึงเครียดของอารมณ์) การสาธิตการออกกำลังกายและการบริหารกล้ามเนื้อและเส้นเอ็นเพื่อป้องกันและแก้ไขออฟฟิศซินโดรม ซึ่งสาธิตโดยนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของศูนย์บัลวี ตลอดจนการนำเสนอแนวทางแก้ไขอาการออฟฟิศซินโดรมด้วยวิธีการอื่นๆ ที่ไม่เน้นการใช้สารเคมี เช่น เทคนิคการประคบร้อนสลับเย็น การอบสมุนไพรด้วยตนเอง การใช้วิตามินช่วยในการหดเกร็งของกล้ามเนื้อ (ในกรณีที่ใช้วิธีข้างต้นแล้วไม่ได้ผล)เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งตลอดระยะเวลาการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ เช่น การออกกำลังกายและการบริหารกล้ามเนื้อตามทีวิทยากรสาธิต ตลอดจนการการซักถามข้อสงสัย ฯลฯ ดังที่ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการอบรมว่า “เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์มาก ขอขอบคุณคณะทำงานที่จัดให้มีการอบรมที่เป็นประโยชน์เช่นนี้”





4) ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งมี 2 หลักสูตรดังนี้

#### 4.1 โครงการสุขภาพดี ชีวิตสดใสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ รุ่นที่ 6

จัดโดยสมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ได้เรียนรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อตนเอง ให้มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง สามารถปฏิบัติราชการให้เป็นผลดีแก่หน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างข้าราชการ เพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดี จัดขึ้นระหว่างวันที่ 21-26 มกราคม 2556 ณ เดอะเลกซี่ ริเวอร์แคว รีสอร์ท จ.กาญจนบุรี โดยมีค่าลงทะเบียนคนละ 12,500 บาท และในการจัดอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 5 คน คือ 1) ผศ.ทัศนีย์ ตันติพิศาลกุล 2) รศ.ดร.อังสนา จันแดง 3) ดร.จันทนา กุญชรรัตน์ 4) นางชุติมา เทพา 5) นางธนกร อ่อนน้อม ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 65,000 บาท

#### 4.2 โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ 56 คุณค่าผู้สูงวัย

โครงการการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุ ประจำปี 2556 “คุณค่าของผู้สูงวัย ในวัยเกษียณ” จัดโดย ศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ทราบแนวทางปฏิบัติภายหลังเกษียณอายุ และสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข โดยมีการจัดอบรม จำนวน 4 รุ่น (ยกเลิก 1 รุ่น คือ รุ่นที่ 3) ดังนี้ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 15-18 สิงหาคม 2556 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2-5 กันยายน 2556 และรุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 1-4 ตุลาคม 2556 โดยจัดอบรม ณ โรงแรมคุ้มภูคำ และสวนพฤกษศาสตร์ทวีชล จ.เชียงใหม่ โดยมีค่าลงทะเบียนคนละ 6,800 บาท และการจัดอบรมในครั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้าร่วม จำนวน 43 คน คือ รุ่นที่ 1 ได้แก่ 1) นางปริยดา เจริญจตุผล 2) นางดัชนีย์ บุรณะศิริ 3) นายสุปัญญา คะตะวงค์ 4) ผศ.ดร.ภัณฑิรา เกตุแก้ว รุ่นที่ 2 ได้แก่ 1) นางสาวศศิธร มีผลประไพ 2) ผศ.ดร.สุพัฒน์พงษ์ ดำรงรัตน์ 3) นายจำลอง แสงศรี 4) นายไพฑูรย์ โพธิ์สุ 5) นายสมปอง ปานอยู่ 6) นางปราณี คงสาคร 7) นางสาวนงลักษณ์ อ่องสุวรรณ 8) นางวรรณ ประภาวดี 9) นางวรรณมา แยมเป้า และรุ่นที่ 4 ได้แก่ 1) นางอรุณี เศรษฐเสถียร 2) นางอาภากร ผดุงสัตยวงศ์ 3) นางศรินรัตน์ เรือนทิพย์ชญา 4) นางสาวปราณี ละเอียด 5) นางณัฐิยา ช่วยเพชร 6) นางพรทิพย์ ก้อนทอง 7) นางวารภรณ์ ตราชู 8) นางญาณิ ศรีแสน 9) นางจันทร์ สิริตนกิจพิบูลย์ 10) นายณัฐดนัย ไบพัทร์ 11) นายกมล บุญกระจ่าง 12) นายปรีชา ทองตัน 13) นางจิรวดี สุภาสพธากุล 14) นางณภัทร ฉัตรกมลกุล 15) นายเศรษฐพงษ์ เผือกศรี 16) อ.ประสพ ธงวัช 17) นางสาวพรพิมล หงส์ฉลาด 18) นางสาวธัญชนก นิธิสกุล 19) นางธนัชพร บุญปี 20) นางเตือนจิต ตรีมงคล 21) นางพรภัสสร ศรีจิตติ 22) นางศิริพร ผู้ภักดี 23) นางวัลภา วรรณสุริวงษ์ 24) นางสาววีระวรรณ ยิ้มขาว 25) นางชานน้อย วสุวัต 26) นายสมควร พุ่มพวง 27) นายปรีชา บุญอิม 28) นายประสิทธิ์ สิริวิฑูร 29) นายรุ่งฤทธิ์ หวังอารีย์ 30) นายบุญเยี่ยม พรหมศรี ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 412,340 บาท



## ส่วนที่ 4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำผลที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ เพื่อติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมอบรม กรณีที่มีปัญหาจากการนำผลจากการอบรมไปใช้ ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริง สำหรับนำไปประกอบในการวางแผนในการจัดการอบรมในครั้งต่อไป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม ได้แก่

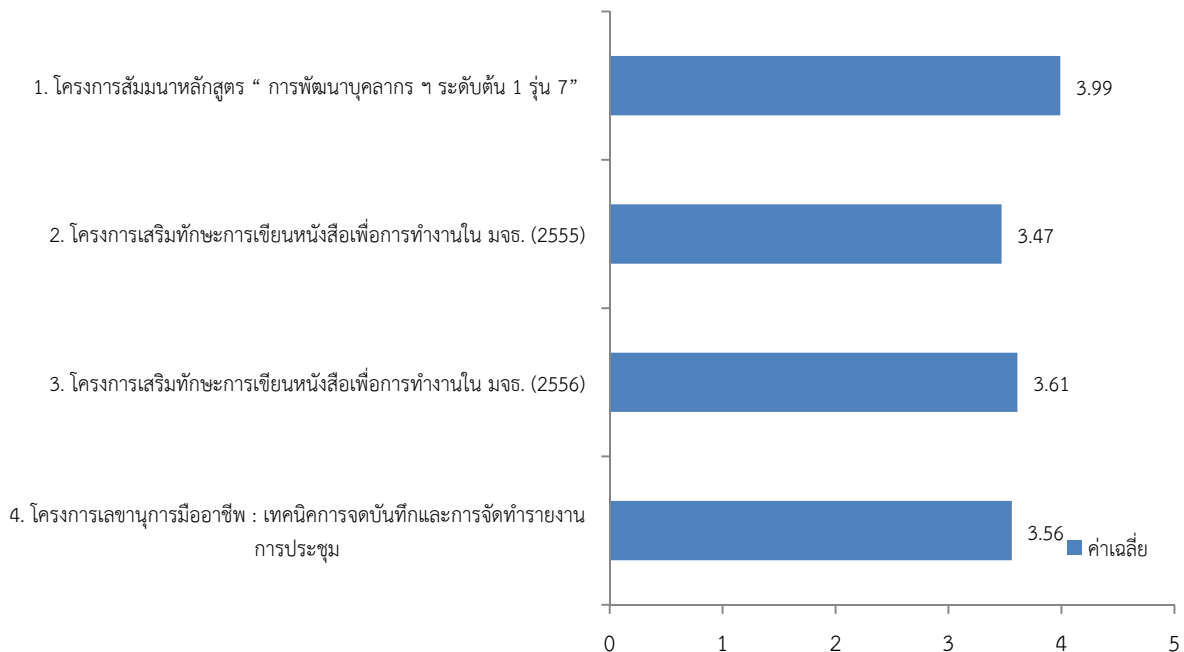
1) แบบสอบถามจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม โดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะทำงานในการออกแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ คณะศิลปศาสตร์ คุณกนกกรัตน์ นาคหลุฑย คณะศิลปศาสตร์ นางสุจิตรา ไข่มุก และนางสาวสิริพร ปานแสง ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2) แบบสอบถาม Online จากผู้ผ่านการอบรม

ในปีงบประมาณ 2556 ได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งสิ้น 10 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่มีผลกระทบอย่างสูงต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น เป็นโครงการตาม Training Roadmap หรือเป็นโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) ดังนี้

### โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น 4 โครงการ ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก(คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50) จำนวน 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 75 ดังนี้





โดยมีรายละเอียดโครงการตามแผนกลยุทธ์ที่ 1 ดังนี้

1) โครงการสัมมนาหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากร ฯ ต้น 1 รุ่น 7” จัดโดยศูนย์นวัตกรรมระบบ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการนี้เป็นโครงการตาม Training Roadmap จัดในวันที่ 3-7 กันยายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และโรงแรมขวัญดาราร อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 34 คน โดยใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 186,049.44-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มีนาคม 2556 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99 S.D. 0.45) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุดคือเจตคติที่ดีต่องานและความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4.12) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (4.00) ความสามารถในการสื่อสาร (3.85) และ ความรอบรู้ในงานที่ทำ (3.82) ตามลำดับ

2) โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจธ. ปีงบประมาณ 2555 รับผิดชอบโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ ห้องประชุมพุทธรักษา อาคารสัมมนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างวันที่ 3-4 พฤษภาคม 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 29 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 25,923.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2556 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 86.21 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61 S.D. 0.58) ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการทำงานใน มจธ. มากที่สุด ได้แก่ การเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกันในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 84.00) รองลงมาได้แก่ การบันทึกรายงานการประชุม และการเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกันภายนอกมหาวิทยาลัย และอื่นๆ ได้แก่ การเขียนรายงานอุบัติเหตุ การสรุปรายงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ การร่าง TOR เป็นต้น

3) โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจธ. ปีงบประมาณ 2556 รับผิดชอบโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัด ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างวันที่ 12-13 ธันวาคม 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 51 คน โดยใช้งบประมาณในปี 2556 ทั้งสิ้น 21,276.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2556 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47 S.D. 0.80) ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการทำงานใน มจธ.มากที่สุด ได้แก่ การเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกันในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 61.54) รองลงมาได้แก่ การบันทึกรายงานการประชุม และการเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกันภายนอกมหาวิทยาลัย

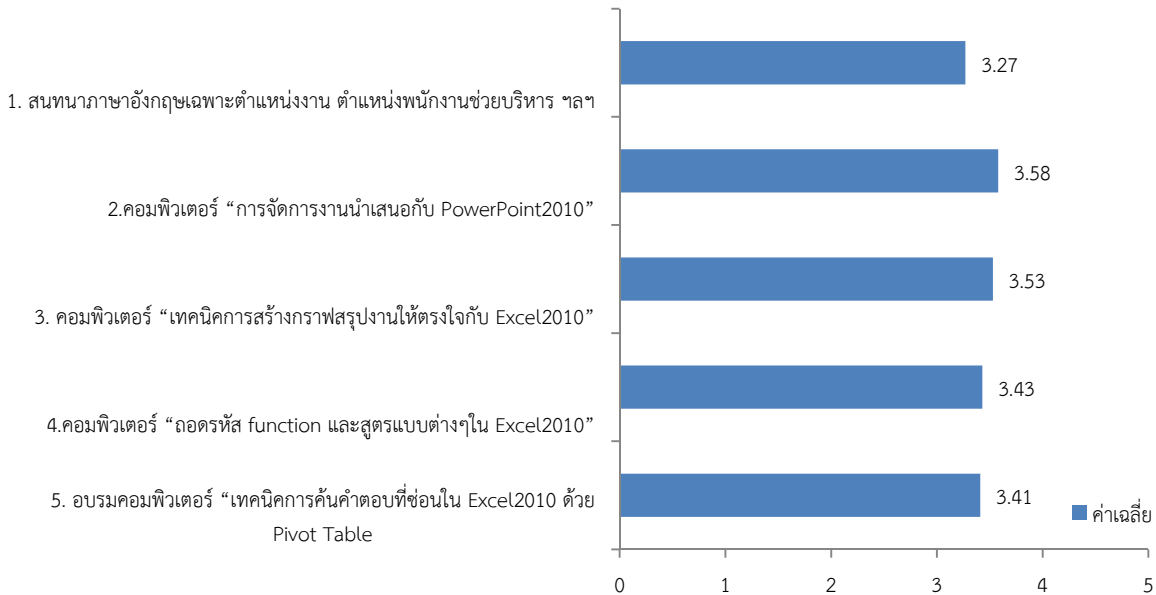
4) โครงการเลขานุการมีอาชีพ: เทคนิคการจดบันทึกและการจัดทำรายงานการประชุม รับผิดชอบโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัด ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์คุณนิต ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 74 คน โดยใช้งบประมาณในปี 2555 ทั้งสิ้น 2,687.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 ตุลาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่ามีผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 90.54 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 S.D. 0.67) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้



สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือผู้เข้าอบรมสามารถติดตามและนำเสนอระเบียบวาระการประชุมได้ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น (3.71) รองลงมาได้แก่ ผู้เข้าอบรมสามารถสรุปประเด็นสำคัญของการประชุมได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3.60) ผู้เข้าอบรมสามารถจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมได้ตรงตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (3.48) และผู้เข้าอบรมสามารถเขียนรายงานการประชุมได้ถูกต้อง ชัดเจน รัดกุม กะทัดรัด และสอดคล้องกับวาระการประชุมมากยิ่งขึ้น (3.46) ตามลำดับ

### โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ได้ดำเนินการ ทั้งสิ้น 5 โครงการ ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50) จำนวน 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 40 ดังนี้



โดยมีรายละเอียดโครงการตามแผนกลยุทธ์ที่ 2 ดังนี้

1) โครงการสอนภาษาอังกฤษ ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป พนักงานช่วยบริหาร พนักงานบริการสารสนเทศ และนักวิเทศสัมพันธ์ จัดอบรมระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2555 ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี ระหว่างเวลา 17.00-19.00 น. รวม 20 ชั่วโมง มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 16 คน ผ่านเกณฑ์การอบรมทั้งหมด ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มีนาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมินกลับ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้เข้าอบรมมีการติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00 S.D. 1.00) และความคิดเห็นด้านประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27 S.D. 0.83) โดยมีประเด็นคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะด้านการสนทนาภาษาอังกฤษมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3.38) ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในการสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น (3.15) ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (3.46) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.08)



2) โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “การจัดการงานนำเสนอ เพิ่มลูกเล่นและเทคนิคการแสดงผลกับวัตถุต่างๆแบบใหม่ๆกับ Power Point 2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจธ. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 14-15 และ 21-22 มีนาคม 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 52 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 12,441.60.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 ตุลาคม 2555 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 S.D. 0.82) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์สูงสุด คือเข้าอบรมสามารถนำเสนอรูปภาพ กราฟ วิดีโอ และวัตถุกราฟิกอื่นๆ ในโปรแกรม Power Point ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.74) รองลงมา ได้แก่ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (3.59) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด(3.26) ตามลำดับ

3) โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการสร้างกราฟสรุปรงานให้ตรงกับ excel2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจธ. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 23-24 และ 30-31 พฤษภาคม 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 61 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 13,593.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2556 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 S.D. 0.72) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์สูงสุดคือ ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.72) รองลงมา ได้แก่ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (3.60) ผู้เข้าอบรมสามารถเลือกใช้กราฟสรุปรงานเหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการแสดงผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.53) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.26) ตามลำดับ

4) โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “ถอดรหัส function และสูตรแบบต่างๆใน excel 2010” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจธ. จำนวน 2 รุ่น จัดในระหว่างวันที่ 18-19 และ 25-26 กรกฎาคม 2556 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 67 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 14,334.-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2556 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 86.57 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43 S.D. 0.73) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์สูงสุดคือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (3.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.59) ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ Function และสูตรต่างๆ ในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลใน excel ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.45) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.05) ตามลำดับ





5) โครงการอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร “เทคนิคการค้นคำตอบที่ซ่อนใน Excel2010 ด้วย Pivot Table” จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สำนักคอมพิวเตอร์ มจธ. จำนวน 2 รุ่น ระหว่างวันที่ 12-13 และ 19-20 กันยายน 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 45 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 8,911.20-บาท ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามส่งถึงผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมในระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2556 ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41 S.D. 0.67) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์สูงสุด คือผู้เข้าอบรมสามารถใช้เครื่องมือสำเร็จรูปใน Excel 2010 (Pivot table และ Pivot chart) มาใช้ในการจัดการข้อมูลในหลายแง่มุม โดยการนำข้อมูลบน Sheet ของ Excel ในรูปของตารางมาไขว้กัน เพื่อการสรุปคำนวณและค้นหาผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3.58) รองลงมาได้แก่ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา (3.42) และการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด (3.08) ตามลำดับ

### โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม ได้ดำเนินการ 1 โครงการ โดยได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมใน 2 กิจกรรม ได้แก่ 1) สอบถามจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม และ 2) สอบถามจากผู้ผ่านการอบรมในการนำความรู้จากการอบรมไปใช้

ในการสอบถามผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.95)

ในการสอบถามจากผู้ผ่านการอบรม ในภาพรวมผู้ผ่านการอบรมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.83)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต “พัฒนาจิตมองใส ก้าวไปด้วยปัญญา”: เข้าค่ายปฏิบัติธรรม กับ พญ.ดร.อมรา มลิลลา โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ผ่านการอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม เมื่อวันที่ 1-3 กุมภาพันธ์ 2556 ณ สวนธรรมศรีประทุม จ.ปทุมธานี จำนวน 31 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ 74,731 บาท ซึ่งกิจกรรมการติดตามประเมินผลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- สำรวจความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมระหว่างวันที่ 25 กันยายน - 15 ตุลาคม 2556 ในประเด็นที่เกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ได้บังคับบัญชาท่านนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน/ในชีวิตประจำวัน ผลการสำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน 25 คน จาก 28 คน (ผู้ผ่านการอบรมลาออก 3 คน) คิดเป็นร้อยละ 89.29 ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน/ในชีวิตประจำวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 S.D. 0.53) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นที่สูงที่สุดคือ ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิบัติธรรม (สติ สมาธิ ปัญญา) ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียดได้ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา ได้แก่ ผู้ผ่านการอบรมสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่มีพฤติกรรมหรือพูดจาที่ส่งผลกระทบต่อให้บุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ ให้เกิดความทุกข์กายไม่สบายใจ และผู้ผ่านการอบรมมีสติและสมาธิ ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา



ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่สังกัดได้ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

- สสำรวจจากบุคลากรผู้ผ่านการอบรมโดยใช้แบบสอบถาม Online ในช่วงระหว่างวันที่ 25 กันยายน - 15 ตุลาคม 2556 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 23 คน จากจำนวนทั้งหมด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรโดยส่วนใหญ่ได้นำความรู้ ความเข้าใจและแนวทางในด้านการปฏิบัติธรรมมาฝึกฝนปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำจิตให้สงบ เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การเจริญสติในชีวิตประจำวัน เช่น ความรู้สึกตัวในอิริยาบถต่างๆ ได้แก่ การยืน เดิน นั่ง นอน และมีบุคลากรจำนวนเล็กน้อย คือ ประมาณร้อยละ 8 ซึ่งปฏิบัติมานาน ๆ ครั้ง และไม่มีบุคลากรที่ผ่านการอบรมมาแล้วไม่ฝึกฝนต่ออีก

2. บุคลากรที่ผ่านการอบรมให้ความเห็นว่า ภายหลังจากอบรมมีสติและสมาธิในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้นกว่าเดิมในระดับมาก (3.83) สามารถนำความรู้และแนวทางปฏิบัติธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียดได้ในระดับมาก (4.09) แต่ก็ยังสามารถนำความรู้และแนวทางปฏิบัติไปช่วยเหลือหรือเผยแพร่ให้กับผู้อื่นในระดับมาก (3.57)

3. ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลของการปฏิบัติไปใช้ในการดำเนินชีวิตสามารถสรุปได้ดังนี้

- หลักยังไม่แน่นและยังปฏิบัติได้ไม่มากพอแก้ปัญหาไม่ได้ เช่น จิตฟุ้งซ่าน ทำความสงบได้ยาก
- ภาวะในชีวิตและสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอได้

4. สิ่งที่ยากให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือ

ขอให้ทางมหาวิทยาลัยช่วยสนับสนุนส่งเสริมศาสตร์ความรู้ทางด้านนี้ต่อไป ด้วยสังคมปัจจุบันเป็นสังคมยุคแข่งขัน-รีบเร่ง การทำงานและการปฏิบัติงานต้องการความรวดเร็ว แม้แต่สถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันหลักเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมไทยและเคยเข้มแข็งที่สุดในอดีต แต่ในปัจจุบันการสื่อสารระหว่างกันด้วยคำพูดน้อยลง ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทุกข์ของบุคคลส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มาจิตใจ เช่น ความโกรธ ความอยากได้อยากมีอยากเป็น ฯลฯ แล้วทำให้เป็นทุกข์ คนส่วนใหญ่ไม่รู้ไม่ทันทุกข์ที่เกิดขึ้น ไม่รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ และหนีทุกข์ แก้ปัญหาผิดทาง เช่น การเที่ยวกลางคืน การเสพยา การฉ้อโกง หรือการหาความสุขประสมประดีโดยไม่สนใจว่าจะได้ด้วยวิธีการใด ฯลฯ นอกจากปัญหาไม่ได้แก้แล้ว ยังทำให้ปัญหาเพิ่มขึ้นอีก ผู้ผ่านการอบรมได้เสนอแนะว่า โครงการแบ่งปันธรรมะที่มหาวิทยาลัยฯ จัดทำที่ผ่านมามีส่วนแต่เป็นโครงการที่ดีช่วยแก้ปัญหาที่จิตใจ อยากให้เพิ่มในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทางการปฏิบัติธรรม ทั้งที่เป็นนักบวชหรือฆราวาส การจัดให้มีสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เช่น การทำบุญ ถวายสังฆทาน ฟังธรรม ปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ได้สร้างกุศลในโอกาสวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือน ดังตัวอย่างของชุมชนพุทธธรรมของ ร.พ.ศิริราช การแบ่งปันข้อมูลความรู้ผ่านทางเว็บไซต์ ธรรมะในสวน ธรรมสัจจร เป็นต้น



คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1. รศ.ดร.ศักรินทร์	ภูมิรัตน์	ที่ปรึกษา
2. ดร.กฤษณพงศ์	กิริติกร	ที่ปรึกษา
3. นางยุพา	บัวธรา	ที่ปรึกษา
4. ดร.เกษรา	วามะศิริ	ประธานอนุกรรมการ
5. ผศ.สุภาณี	เลิศไทรรักษ์	รองประธานอนุกรรมการ
6. ผศ.ดร.ประเสริฐ	คันธมานนท์	อนุกรรมการ
7. ผศ.ดร.บัณฑิต	ทิพากร	อนุกรรมการ
8. อาจารย์ธนิตสรณ์	จิระพรชัย	อนุกรรมการ
9. รศ.ดร.พรนภิส	ดาราสว่าง	อนุกรรมการ
10. อาจารย์พิชัย	โฆษิตพันธ์วงศ์	อนุกรรมการ
11. รศ.ดร.วิวัฒน์	เรืองเลิศปัญญากุล	อนุกรรมการ
12. อาจารย์ชลาทัศน์	ชัยสิทธิ์	อนุกรรมการ
13. นางญาณี	ศรีแสน	อนุกรรมการและเลขานุการ
14. นางสุจิตรา	ไข่มุก	ผู้ช่วยเลขานุการ
15. นางเลอสิรี	ลឹ้มควรรสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานกลั่นกรองการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1. นางญาณี	ศรีแสน	ประธานคณะทำงาน
2. ดร.ธีราพร	ชัยอรุณดีกุล	คณะทำงาน
3. นางปราณี	คงสาคร	คณะทำงาน
4. จ.ส.อ.พินิจ	ประจันตวนิช	คณะทำงาน
5. ดร.ผ่องศรี	เวสารัช	คณะทำงาน
6. นางสุจิตรา	ไข่มุก	ผู้ช่วยเลขานุการ
7. นางเลอสิรี	ลឹ้มควรรสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะผู้จัดทำ

1. นางสาวฉันทนา	ภูธรภรณ์
2. นางสาวกนกรัตน์	นาคหทัย
3. นางสุจิตรา	ไข่มุก
4. นางเลอสิรี	ลឹ้มควรรสุวรรณ
5. นางนพสร	สุขแสนไกรศรี
6. นางสาวสิริพร	ปานแสง
7. นางสาวสายชล	บุญศิริเอื้อเฟื้อ
8. นางสาววิจิตรศรี	สุนทรอารักษ์