

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2557

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กลยุทธ์ที่ 1



การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ให้มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2



การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

กลยุทธ์ที่ 3



ส่งเสริมให้บุคลากร มจร.
มีคุณภาพชีวิตที่ดี
มีคุณธรรม จริยธรรม

คำนำ

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2557 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา โดยนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประวัติและข้อมูลพื้นฐาน และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ 3 ด้าน ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งได้จัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ให้กับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงและเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

ทั้งนี้ความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยจะบรรลุผลได้ หากขาดการบูรณาการและความร่วมมือกันอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน สุดท้ายนี้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอขอบคุณมายังผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย อาทิ สถาบันการเรียนรู้ ศูนย์นวัตกรรมระบบ สำนักคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม ที่ได้ให้ความร่วมมือตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาโดยตลอด

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
18 ธันวาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
❖ ความเป็นมาสำนักงานพัฒนาบุคลากร	1
❖ วิสัยทัศน์	1
❖ พันธกิจ	1
❖ วัตถุประสงค์	1
❖ นโยบาย	1
❖ โครงสร้างการจ้ดองค์กรและการบริหารงาน	2
❖ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง	3
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของ มจร.	
❖ นโยบายการพัฒนาบุคลากร	4
❖ แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาศั้กยภาพบุคลากร	5
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน	
❖ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศั้กยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	8
❖ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล	12
❖ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและมีคุณธรรมจริยธรรม	13
ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินหลังการฝึกอบรม	14
ส่วนที่ 5 งบประมาณประจำปีงบประมาณ 2557	17
ภาคผนวก	
❖ สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนและลาศึกษาต่อ	19
❖ การส่งบุคลากรอบรม/ ประชุม/ สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย	22

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความเป็นมา “สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล”

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เริ่มต้นมาพร้อมกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเมื่อ 54 ปีมาแล้ว (มจร. ก่อตั้งในปี 2503) โดยแต่เดิมสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนงานหนึ่งอยู่ใน กองการเจ้าหน้าที่ (ชื่อเรียก ณ ขณะนั้น) สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐบาล และได้เปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กองการเจ้าหน้าที่ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อ เป็น ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง ตามมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2541

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัย ได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานและแบ่งกลุ่มงานภายในสำนักงานอธิการบดีใหม่ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเดิมและปรับเพิ่มภารกิจใหม่ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่แยกมาจาก ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ 166 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2556

ปัจจุบัน สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย ดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 2 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร และกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์

สร้างทีมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า พัฒนาขีดความรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูองค์กร

พันธกิจ

จัดทำ ปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัย และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่และสามารถแข่งขันได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งความรู้ ระดมความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้
2. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร
3. จัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ของมหาวิทยาลัย
4. สร้างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

นโยบาย

1. การสร้างทีมทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง และให้บริการที่ประทับใจ
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความสามารถ มีศักยภาพทำงานเป็นทีม และเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
3. การให้บริการเชิงรุก พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. การใช้ทรัพยากรทุกประเภทร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 2 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ

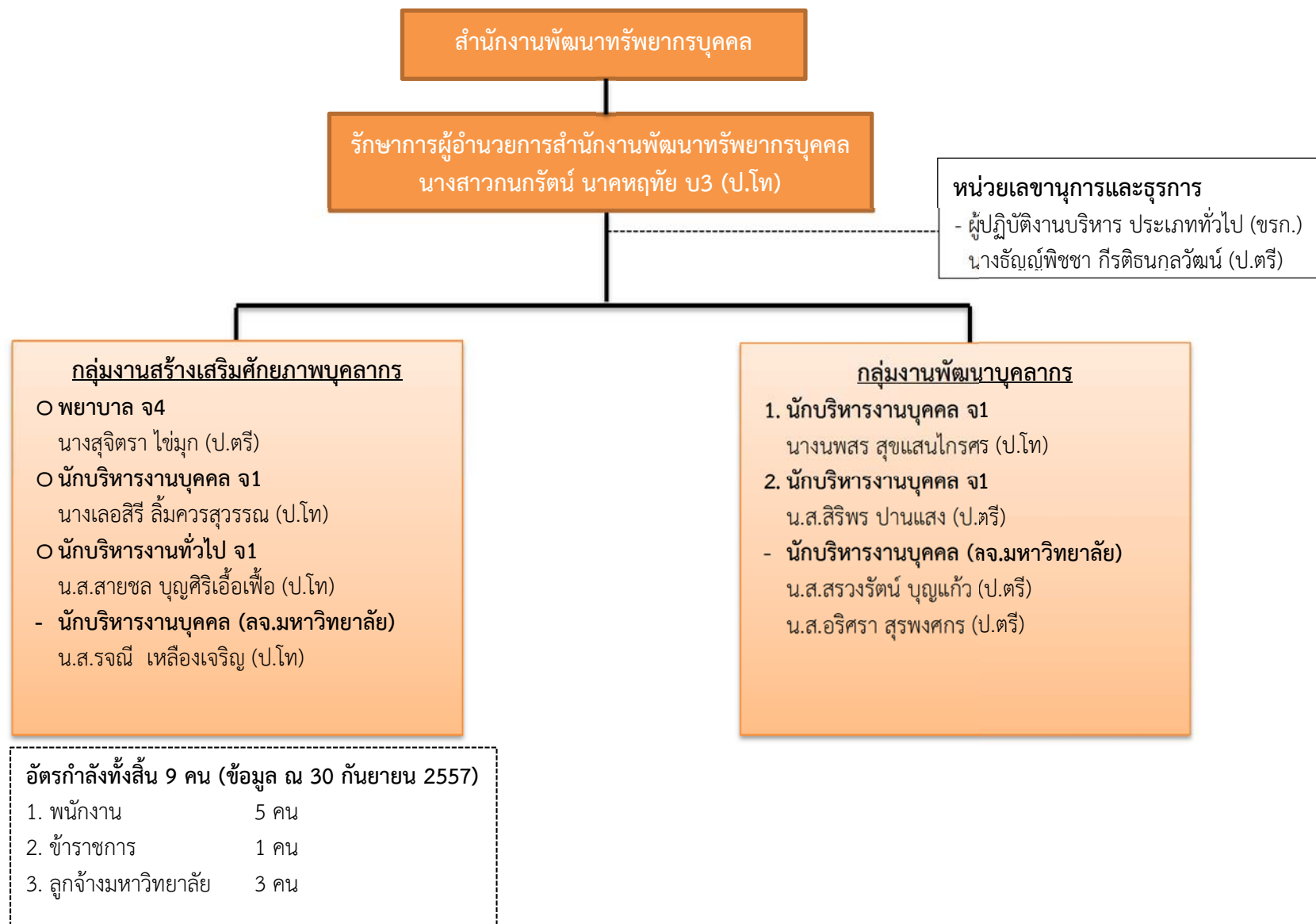
- การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การประสานจัดทำ Competency เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- จัดหาและพัฒนาหลักสูตรด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และ Competency
- จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ร่วมกับสถาบันการเรียนรู้
- จัดให้มีการประสานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในแต่ละหน่วยงาน
- สรุปลักษณะผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
- จัดทำรายงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากร
- การวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือ Career Development
- ระบบพี่เลี้ยงของบุคลากร
- การจัดทำฐานข้อมูลประวัติการพัฒนาบุคลากร
- สารสนเทศการพัฒนาบุคลากร

2. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ

- การจัดฝึกอบรมตาม Training Road Map ของมหาวิทยาลัย
- การจัดฝึกอบรมตาม Competency
- การจัดฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ดูงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ร่วมกับสถาบันการเรียนรู้
- การจัดโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (UR)
- การจัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลาง
- การจัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง
- การติดตามและการประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร
- ทุนการศึกษาของบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- การลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา ปฏิบัติงานวิจัย เสนอผลงานปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- การขอหนังสือเดินทางและการขอวีซ่า



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ส่วนที่ 2
แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของ มจร.

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของ มจร.

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ตลอดระยะเวลาที่ครั้งศตวรรษจาก “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” ในปี 2503 สู่ “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี” เป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” และก้าวสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.)” ในปัจจุบัน มจร. เชื่อมั่นและยึดถือแนวคิดที่ว่า “บางมดมาได้ด้วยคนดีและคนเก่ง พระจอมเกล้าธนบุรีไปข้างหน้าได้ด้วยคนดีและคนเก่ง” ตลอดมา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่งจึงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญตลอดมา ผสานกับแนวคิด Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้) ที่เชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมในองค์กร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

มจร. จึงมอบหมายให้รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหารและรองอธิการบดีฝ่ายบุคคลเป็นประธานและรองประธานของ คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการฯ นี้มีหน้าที่หลักในการวางแผนนโยบายและแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) การพิจารณาโครงการหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรให้กับ มหาวิทยาลัย ตลอดจนการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของมหาวิทยาลัย

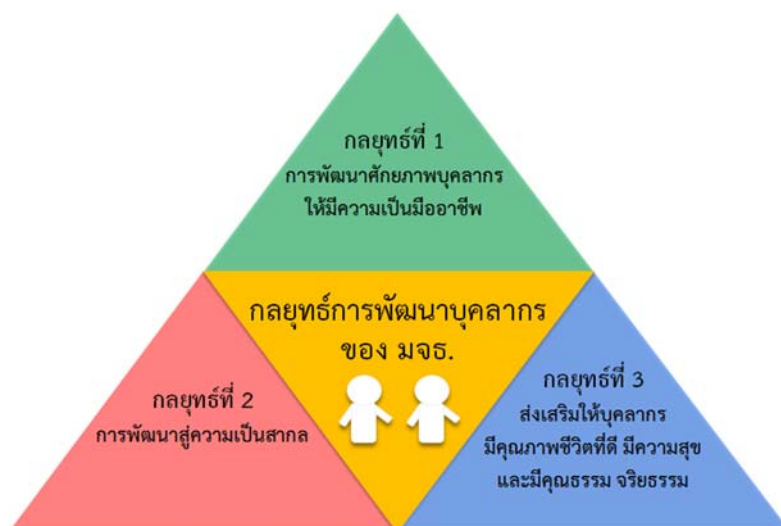
โดยหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคลากรทุกระดับตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) แบ่งการพัฒนออกเป็น 3 หมวด ได้แก่

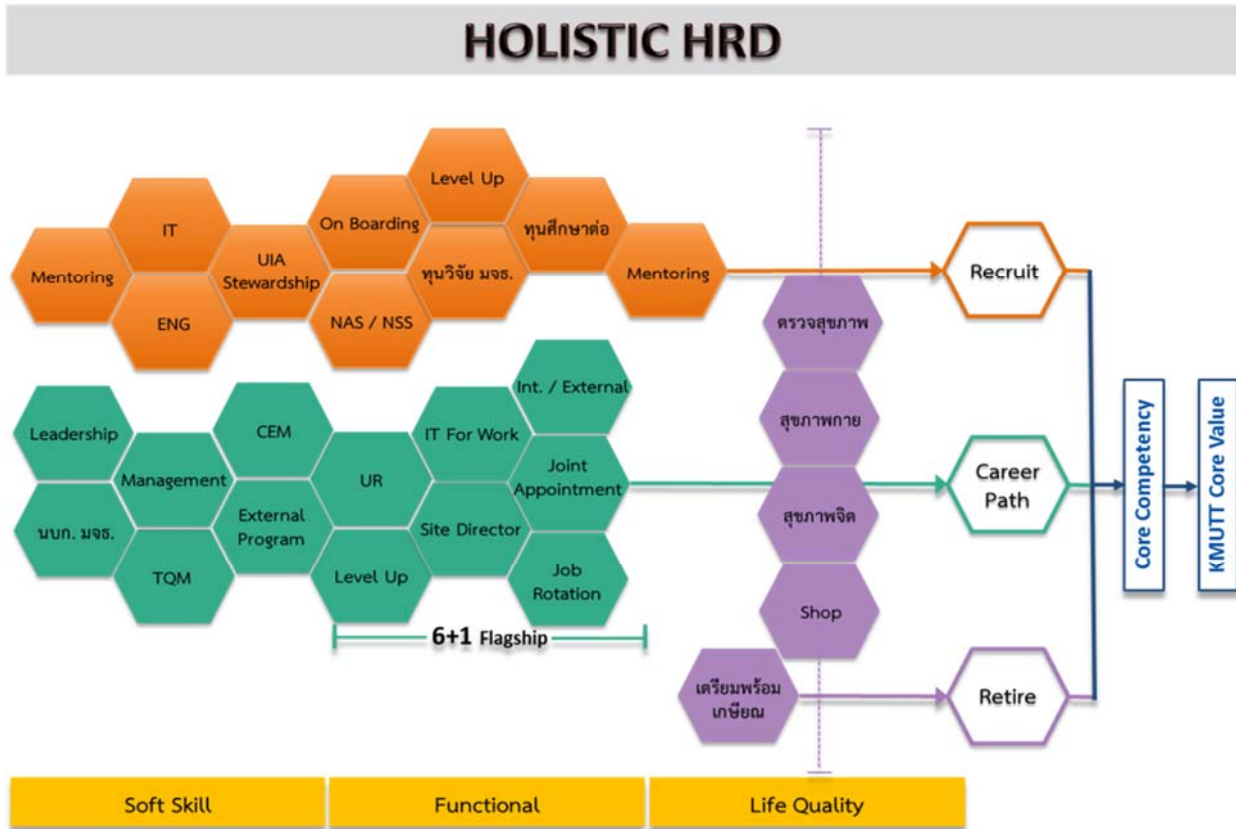
- 1) Organization ความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) People การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน และ
- 3) Function ความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ

ทั้งนี้ ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการพัฒนาบุคลากรหมวด Organization และ People ส่วนหมวด Function ให้หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ ยกเว้นด้านภาษาอังกฤษ มอบหมายให้คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการ และด้านคอมพิวเตอร์มอบหมายให้สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการ

ต่อมาในปีงบประมาณ 2555 ผู้บริหารระดับสูง โดย รศ.ดร. ศักรินทร์ ภูมิรัตน์ อธิการบดี ได้มอบให้ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ในขณะนั้น) เป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดประชุมหรือเพื่อวางแผนกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยกับคณะทำงานวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (มีการประชุม 3-4 ครั้ง/เดือน) และนำเสนอ ร่างแผนฯ ดังกล่าวกับอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2554 ถึง เดือนเมษายน 2555 และได้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ดังแผนภาพ

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรยังคงดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดย คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ





มหาวิทยาลัยฯ มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีขีดความสามารถหลัก (Core Competency) พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ครอบคลุม และยังมีแนวทางการพัฒนาเพื่อการวางแผนการเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เมื่อมองจากมุมมองของบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แล้ว บุคลากรของ มจร. จะได้รับการพัฒนาเริ่มต้นจากการบรรจุเป็นพนักงานใหม่จนกระทั่งเกษียณอายุ ดังนี้

ก่อนการบรรจุ

หน่วยงานที่ประสงค์จะเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่จะเป็น **ที่เลี้ยงในด้านต่างๆ** ให้กับส่วนกลางเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านสังคม โดยบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จะมีที่เลี้ยงด้านพัฒนาการเรียนรู้ ในขณะที่สายวิชาการจะมีที่เลี้ยงด้านวิชาการเพิ่มเติม ทั้งนี้ที่เลี้ยงพนักงานใหม่จะมีแผนในการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้และใช้ชีวิตใน มจร. อย่างมีความสุข รวมถึงที่เลี้ยงต้องติดตามการพัฒนาของบุคลากรใหม่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และประเมินความสำเร็จของแผนจากการประเมินบุคลากรใหม่ทุก 6 เดือน เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้นำผลการประเมินไปพัฒนาตนเอง

บุคลากรเข้าใหม่

ส่วนงานกลางจะจัดให้มีการ **ปฐมนิเทศพนักงานใหม่** เพื่อให้พนักงานใหม่ทุกคนรู้จักโครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จรรยาบรรณประชาคม มจร. กฎ ระเบียบ และสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานพึงได้รับ รวมถึงได้เรียนรู้ภูมิหลัง แนวคิด การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพและวัฒนธรรมของ มจร. ผ่านการลงพื้นที่จริงที่มหาวิทยาลัย ให้การบริการการศึกษาและบริการวิชาการ/สังคม ในการอบรม **On-Boarding Program**

หลังจากนั้น **พนักงานใหม่ในสายวิชาการ** จะได้รับการอบรมในโมดูล **New Academic Staff (NAS)** พนักงานจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพื่อที่จะก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และการพัฒนาเพื่อให้เข้าใจถึงทิศทางการวิจัยของประเทศ ภูมิภาค และของโลก เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ “มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีและการวิจัย” ในขณะที่ **พนักงานสายสนับสนุน** จะได้รับการอบรมในโมดูล **New Supporting Staff (NSS)** ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมยึดมั่นบนความถูกต้อง (Professionalism and Integrity)

ในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน

บุคลากรทุกคนจะต้องพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานตามพันธกิจของหน่วยงานและ มจร. ส่วนงานกลาง จะจัดให้มีการอบรมเพื่อช่วยเสริมให้การพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (Functional Competency) ต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ การเข้ารับการพัฒนาระบบต่างๆ ของบุคลากรจะต้องอยู่บนความเห็นชอบร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และตัวบุคลากรและสอดคล้องกับแผนสมรรถนะและพันธกิจของหน่วยงาน

หลังจากที่พนักงานได้ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว มจร. มีแนวทางการสนับสนุน**ทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ** ของบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ และบุคลากรสายวิชาการ ให้มีโอกาสไปพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการสาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ. 2550 และระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2555 รวมถึงสนับสนุนให้มีการ**ส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ** ภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัย พ.ศ.2542 และ**การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave)** ภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ.2546 (Sabbatical Leave) เป็นต้น

นอกเหนือจากการพัฒนาโดยปกติแล้ว มจร. ยังผนวกการพัฒนาบุคลากรเข้ากับโครงการต่างๆ ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยอีกด้วย ตัวอย่างเช่น **โครงการ 6+1 Flagships** เป็นโครงการที่นำวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 5 มุ่งสู่การปฏิบัติที่มีโดยมีเรื่องที่น่าสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ 7 ด้าน การเข้าร่วมโครงการนี้จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้แนวคิดในการพัฒนามหาวิทยาลัยจากผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานในมิติต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง

การเลื่อนระดับ

ก่อนที่บุคลากรจะได้รับการเลื่อนระดับเข้าสู่พนักงานระดับกลาง บุคลากรทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Program) และทักษะการบริหารจัดการเบื้องต้น ทางมหาวิทยาลัยได้จัด**หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจร. (นบก.มจร.)** / ชั้น เพื่อเตรียมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ที่จะเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงาน ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารหน่วยงาน

โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research; UR) เป็นอีกหนึ่งโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (ระดับผู้อำนวยการสำนักงาน เลขานุการคณะ หัวหน้ากลุ่มงาน หรือเทียบเท่า) เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารที่เน้นการมองปัญหาในภาพองค์รวม (Holistic Approach) ภายใต้หลักสำคัญคือ ความร่วมมือทั่วทั้งองค์กร (Co-Operation) และการปรับปรุงแบบไม่สิ้นสุด (Desirability) โดยเชื่อมั่นว่าผู้เข้าร่วมโครงการจะนำแนวคิดและวิธีการวิจัยไปใช้ในการบริหารหน่วยงาน หรือพัฒนาตนเองไปสู่เส้นทางความก้าวหน้าตามตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ (ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ)

นอกจากนี้ มจร.ให้ความสำคัญกับคุณภาพมาก จึงจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ เช่น **โครงการ Train the Trainer โครงการ Facilitator และโครงการ TQM Concept** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญจำเป็นของการบริหารให้เกิดคุณภาพตามแนวคิดหลักของ TQM รวมถึงความเข้าใจในคุณภาพ และลักษณะคุณภาพในอนาคตที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานคาดหวัง ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามบริบทและภารกิจของหน่วยงาน โดย Trainer คือ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกลุ่มบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ผ่านการเข้าร่วม “โครงการ Train the Trainer” เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ TQM แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ภายในคณะ “โครงการ Facilitator” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้แทนหน่วยงานระดับคณะเข้าใจความหมายและหลักการหลักการบริหารโดยข้อเท็จจริง (Management by Fact) และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปขับเคลื่อนการดำเนินการด้าน TQM ให้กับหน่วยงานระดับคณะอีกด้วย

การเข้าสู่เส้นทางสายบริหาร

การเตรียมพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาช่วยเหลือภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น มจร. มีกลไกในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้วยวิธีการ “บ่มเพาะคนรุ่นใหม่ ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น” จากการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเรียนรู้งานต่างๆ จากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยที่ถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านกระบวนการทำงานจริง และให้โจทย์ในการทำงานต่างๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดย มจร. จัดกลุ่มบุคลากรดังกล่าวออกเป็นกลุ่มตามภารกิจที่กำหนด เช่น **กลุ่ม University Intelligent Agency (UIA) กลุ่ม Stewardship** กลุ่ม Xing Zhe (หั่งเจีย) นอกจากนี้ในบางภารกิจก็อาจมีการรวมกลุ่มเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น กลุ่ม USX (มาจากการรวมทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวข้างต้นไว้ด้วยกัน)

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง (Capacity Enhancement In Management: CEM for KMUTT Executive) เป็นโครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหารผ่านการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ การบริหารเงิน การบริหารคน จากวิทยากรภายนอกระดับประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย หลังอบรมผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากวิทยากรทั้งหมดนำมาหาแนวทางการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานตนเองกำหนดผ่านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่แบ่งกลุ่มตามคณะ/สำนัก (ประกอบด้วยผู้บริหารและเตรียมผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ “คน คลัง แผน”) โดยมีผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการและบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่ปฏิบัติหน้าที่ด้าน “คน คลัง แผน” และสำนักงานประกันคุณภาพร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำตอบข้อซักถามและให้ความรู้ทางด้านการบริหารคน เงิน แผน ที่เน้นให้เกิดแนวทางการผลักดันองค์กรในเชิงคุณภาพอีกด้วย

นอกจากการพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตรและโครงการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยแล้ว **การส่งบุคลากรระดับกลางและระดับสูงไปพัฒนาภายนอกมหาวิทยาลัย** เช่น หลักสูตรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา (University Governance Program : UGP) หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง เหล่านี้ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของ มจร. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด วัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยต่อไป การส่งบุคลากรไปพัฒนานั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการส่งไปเข้าหลักสูตรอบรมต่างๆ เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการส่งบุคลากรให้ไปเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในหน่วยงานภายนอก รวมถึงการไปปฏิบัติงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน (โดยยังคงรักษาสถานภาพบุคลากรของ มจร.) การไปปฏิบัติงานเช่นนี้มีทั้งที่เป็นความต้องการของตัวบุคลากรเองและความต้องการของมหาวิทยาลัยที่จะเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อให้มาช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

คุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ

นอกจากคุณภาพของงานแล้ว คุณภาพชีวิตของบุคลากรก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ มจร. ให้ความสำคัญและจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น **โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต** ที่มีการบรรยายธรรมในหัวข้อต่างๆ และการจัดค่ายปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาจิตที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาจิตที่ถูกต้องจะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากบุคลากรสามารถลดความเครียดจากการดำเนินชีวิตประจำวันและจากการทำงานได้ สามารถสร้างความสุขทั้งตัวเอง ครอบครัว ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพราะจิตที่มีสติและปัญญาจะทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น เช่น “พัฒนาจิต ผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา” “โรคที่รักษาได้ด้วยตนเอง” “อึดตา” เป็นต้น **โครงการให้ความรู้โรคจากการทำงาน (Office Syndrome)** เพื่อป้องกันการเกิดโรคจากการทำงานออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ในบุคลากรกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มต่อการเจ็บป่วย และป้องกันมิให้กลับเป็นซ้ำในบุคลากรกลุ่มที่เจ็บป่วยแล้ว **หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ** เป็นการส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ “**โครงการสุขภาพดี ชีวิตสดใสเพื่อประสิทธิภาพในราชการ**” จัดโดยสมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ได้เรียนรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อดูแลตนเอง ให้มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง สามารถปฏิบัติราชการให้เป็นผลดีแก่หน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างข้าราชการ เพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดี “**โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ คุณค่าผู้สูงวัย**” จัดโดย ศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ทราบแนวทางปฏิบัติภายหลังเกษียณอายุ และสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข

นอกจากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นแล้ว มจร. มี**สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ** โดยกลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย สังกัดสำนักงานอธิการบดีรับผิดชอบด้านสุขภาพและอนามัยได้จัดสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ คือ การดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย และการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค เช่น จัดให้มีแพทย์ทั่วไปและแพทย์เฉพาะทางมาให้บริการ จัดโครงการจัดตรวจสุขภาพประจำปี โครงการเรารักสุขภาพกับ มจร. โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล โครงการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดื่มและสุขาภิบาลอาหาร โครงการเฝ้าระวังโรคระบาดใน มจร. เป็นต้น

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ 2557 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งสิ้น 28 โครงการ (แผน 21 โครงการ) โดยใช้งบประมาณรวม 2,716,348 บาท ซึ่งเป็นงบประมาณที่จัดการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน 14 โครงการ เป็นเงิน 1,415,408 บาท
2. สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก มจร. จำนวน 14 โครงการ เป็นเงิน 795,520 บาท
3. ทุนการศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 9 คน เป็นเงิน 505,420 บาท

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน

รายการ	ปี 2557		
	แผน	ผล	ผล/แผน (%)
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ			
- จำนวนโครงการ	16	24	150%
- จำนวนผู้เข้าร่วม	1,031	573	56%
- งบประมาณ (ล้านบาท)	3.26	1.81	56%
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล			
- จำนวนโครงการ	2	2	100%
- จำนวนผู้เข้าร่วม	731	547	75%
- งบประมาณ (ล้านบาท)	0.52	0.76	146%
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร.มีคุณภาพชีวิตที่ดี			
- จำนวนโครงการ	3	2	67%
- จำนวนผู้เข้าร่วม	326	90	28%
- งบประมาณ (ล้านบาท)	0.25	0.15	60%
รวม (กลยุทธ์ที่ 1+2+3)			
- จำนวนโครงการ	21	28	133%
- จำนวนผู้เข้าร่วม	2,088	1,210	58%
- งบประมาณ (ล้านบาท)	4.03	2.72	67%

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การดำเนินงานจัดการฝึกอบรมตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ในปีงบประมาณ 2557 ทั้งสิ้น 24 โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม 573 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการรวม 1,807,216 บาท

1.1 การพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)

1) โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

จัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ 5 มีนาคม 2557 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี ผู้เข้าอบรม 41 คน แบ่งเป็นพนักงานสายวิชาการ 9 คน และพนักงานสายวิชาชีพอื่นๆ 32 คน ใช้งบประมาณรวม 7,069 บาท คิดเป็นร้อยละ 88 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 8,000 บาท)



2) โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ ให้กับพนักงานสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ เพื่อเป็นกรอบดำเนินการสำหรับการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ และเพื่อให้บุคลากรใหม่รู้จัก มจร. และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของ มจร. ได้



ภายใต้การดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ ได้มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555 ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 5 จัดขึ้นในช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม 2557 ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 37 ราย รวมจำนวนบุคลากรใหม่สายวิชาการเข้าร่วมโครงการ NAS รุ่นที่ 1-5 จำนวนทั้งสิ้น 137 คน จากจำนวนอาจารย์ใหม่ที่บรรจุระหว่างปี 2552-2557 จำนวน 145 คน

3) การพัฒนาบุคลากร มจร. ระดับต้น 3 รุ่นที่ 4

จัดขึ้นระหว่างวันที่ 19-21 และ 25-26 มีนาคม 2557 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี ผู้เข้าอบรม 28 คน ใช้งบประมาณรวม 40,781 บาท คิดเป็นร้อยละ 82 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 50,000 บาท) โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้



การประสานงานจัดโครงการ ควรจัดนอกสถานที่ (มจร.)
เนื่องจากผู้อบรมจะกังวลกับงาน ทำให้การรับข้อมูลอบรมไม่เต็มที่
เนื้อหา/หลักสูตร ควรจัดเรื่อง TQM เป็นหัวข้อใหญ่อีก 1 เรื่อง เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น

1.2 การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

1) โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research : UR)

มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research : UR) ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยในปีงบประมาณ 2557 ได้มีการดำเนินงานโดยโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research: UR) รุ่นที่ 6 ระยะที่ 2 ที่มุ่งเน้นวิธีวิทยา (Methodology) สำหรับนักวิจัย เพื่อให้สามารถดำเนินการปรับปรุงต่อเนื่องจากกระบวนการที่มีความรับผิดชอบได้ โดยจะมุ่งเน้นต่อวิธีวิทยาในการนิยามและการทำความเข้าใจกับ



ปัญหา (Define and Measure) เพื่อดำเนินการด้านการปรับปรุงคุณภาพ (Analyze , Improve and Control) ต่อไป โดยมีการจัดอบรมระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม – 21 สิงหาคม 2557 และได้มีการแบ่งกลุ่มของนักวิจัย จำนวน 4 กลุ่ม เพื่อนำเสนองาน Case Study จากบทเรียนที่ได้ศึกษามาในชั้นเรียน โดยมีการนำเสนองาน เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2557 ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์ศุภนิติ สำนักงานอธิการบดี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ 20 คน ใช้งบประมาณรวม 42,220 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 1,000,000 บาท)

2) โครงการประชุมระดมความคิดเห็นนักบริหารมหาวิทยาลัยระดับกลาง มจร. รุ่นที่ 1 และ 2

โครงการนี้จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัยระดับกลาง (นบก.-มจร.) รุ่นที่ 1 และ 2 ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งนักบริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานในฐานะนักบริหารระดับกลางหลังการอบรม และเพื่อนำข้อมูลและแนวความคิดที่ได้จากการระดมสมองมากำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัยระดับกลาง (นบก.-มจร.) ในรุ่นที่ 3 ต่อไป โดยจัดขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ 6 มิถุนายน 2557 ณ โรงแรมรามาดา พลาซ่า แม่น้ำ ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วม จำนวน 55 คน ใช้งบประมาณรวม 88,100 บาท สรุปประเด็นที่ได้จากการระดมสมองเพื่อการจัดอบรมหลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัยระดับกลาง รุ่นที่ 3 ดังต่อไปนี้



การประสานงานจัดโครงการ

- ให้นำ IT และ Social Network มาช่วยในการสื่อสารและประสานงาน
- ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการประสานงานในการไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสถานที่จัดประชุม
- ควรจัดอบรมระหว่างช่วงปิดเทอม เดือนมิถุนายน-สิงหาคม

เนื้อหา/หลักสูตร

- ควรเพิ่มกระบวนการวิเคราะห์ตนเอง เช่น จิตปัญญาศึกษา, หัวข้อธรรมาภิบาล, กฎหมายบริหารองค์กร และกฎหมายปกครองเบื้องต้น บรรจุอยู่ในหลักสูตร และเพิ่มกิจกรรมการเป็นจิตอาสาอยู่ในกิจกรรมกลุ่ม
- ควรลดวิชาบรรยายให้น้อยลง หลังจากการบรรยายควรเป็นการเรียนรู้จากโครงการ (Project) และกระบวนการเรียนการสอน ควรมีการให้ความรู้และยกตัวอย่างการวิจัย และระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นและให้สายสนับสนุนได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
- ควรมีผู้ผ่านการอบรม นบก. รุ่นที่ 1 และ 2 ร่วมให้คำปรึกษากับ นบก. รุ่นอื่นๆ ระหว่างการทำโครงการ

การติดตามและประเมินผล หลังการฝึกอบรม

- ควรมีรายงานสรุปภาพรวมการเรียนรู้ของรุ่น หรือการ Reunion อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น นบก. รุ่นที่ 1 และ 2 รวมถึงรุ่นอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรเป็นการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้อยู่ร่วมกัน
- ควรส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกกลุ่ม นบก. ไปใช้หรือต่อยอดและแจ้งให้ นบก. ทราบถึงการนำไปใช้ดังกล่าว และมีการบูรณาการกับเจ้าของงานที่เกี่ยวข้อง

3) โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา

การสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา ปีการศึกษา 2557 เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และทักษะของอาจารย์ที่ปรึกษาในการรับมือกับนักศึกษาที่อยู่ในภาวะวิกฤติ และเพื่อระดมความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เข้าร่วมการสัมมนา ตลอดจนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป จัดขึ้นระหว่างในวันที่ 3 และ 4 กรกฎาคม 2557 ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงศ์ อาคารเรียนรวม 2 มีผู้เข้าร่วมงาน 2 วัน จำนวนทั้งสิ้น 237 คน แบ่งเป็น วันที่ 3 กรกฎาคม 2557 จำนวน 170 คน และวันที่ 4 กรกฎาคม 2557 จำนวน 67 คน ใช้งบประมาณรวม 132,559 บาท คิดเป็นร้อยละ 66 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 200,000 บาท)



4) สัมมนาลูกจ้างประจำ

การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2557 แบ่งการสัมมนาเป็น 2 ส่วน คือ 1) การเสวนา หัวข้อ ลูกจ้างคุณภาพของ มจร. จัดขึ้นวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 อาคารสำนักงานอธิการบดี ผู้เข้าร่วมจำนวน 22 คน และ 2) การเรียนรู้แนวทางเกษตรตามโครงการพระราชดำริ จัดขึ้นในวันที่ 22-23 กุมภาพันธ์ 2557 ณ โครงการชั่งหัวมัน โครงการตามพระราชดำริ และทัศนศึกษาเขื่อนแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ผู้เข้าร่วม จำนวน 49 คน ใช้งบประมาณรวม 94,390 บาท คิดเป็นร้อยละ 79 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 119,000 บาท)

5) โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร.

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติการเขียนหนังสือติดต่อกงานที่ถูกต้อง และให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการเขียนจับประเด็นย่อความ สรุปความ วิเคราะห์สรุปเหตุผลได้ ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรสายวิชาชีพอื่นของ มจร. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเขียนหนังสือ ร่างหนังสือ จัดขึ้นระหว่างวันพฤหัสบดีที่ 5 มิถุนายน 2557 ณ ห้อง SOLA 901 ชั้น 9 คณะศิลปศาสตร์ และ วันศุกร์ที่ 6 มิถุนายน 2557 ณ ห้องสนั่น สุมิตร ชั้น 9 อาคารสำนักงานอธิการบดี ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 55 คน ใช้งบประมาณรวม 23,171บาท คิดเป็นร้อยละ 116 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 20,000 บาท)

1.3 ระบบพี่เลี้ยงโครงการที่เลี้ยงพบน้องเรา

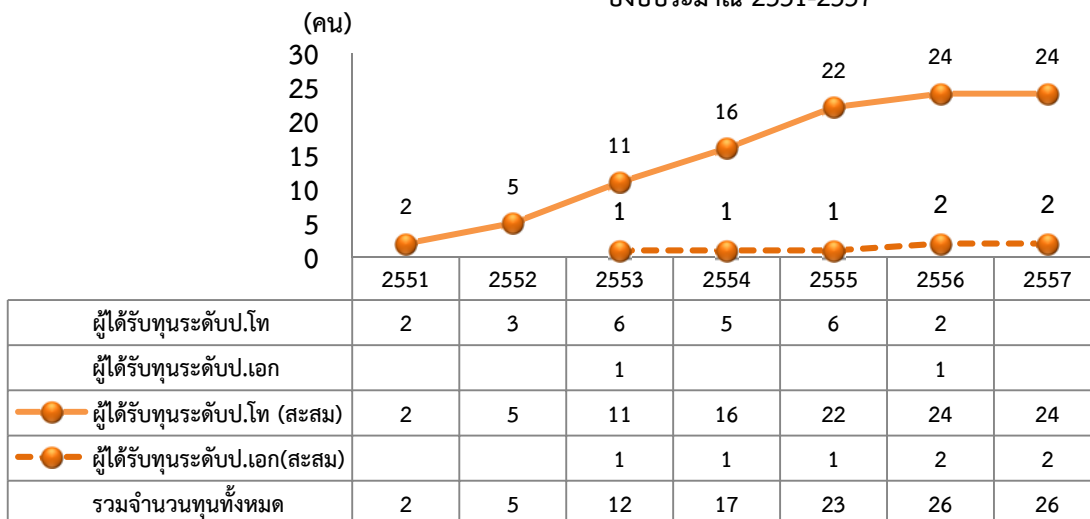
1) โครงการพี่เลี้ยงพบน้องเรา รุ่นที่ 13 จัดเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 6 มีนาคม 2557 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุม สนั่น สุมิตร ชั้น 9 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยได้จัดกิจกรรมในรูปแบบเสวนากับพี่เลี้ยงต้นแบบ 4 ท่าน คือ จ.ส.อ.พินิจ ประจันตวนิช จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มระบบพี่เลี้ยงสายวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย คุณธิษตยา จังอินทร์ สำนักงานทะเบียนนักศึกษา อดีตข้าราชการดีเด่น ดร.ผ่องศรี เวสารัช กลุ่มงานส่งเสริมและจัดการ งานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก และคุณสำรวย แซ่เตียว สำนักงานคลัง พี่เลี้ยงที่ อบอุ่น มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 39 คน แบ่งเป็นพนักงานใหม่ 26 คน (พนักงานใหม่ที่บรรจุ 31 คน) และพี่เลี้ยง 13 คน (พี่เลี้ยงทั้งหมด 51 คน) ใช้งบประมาณรวม 4,332 บาท คิดเป็นร้อยละ 72 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 6,000 บาท)

1.4 ทุนการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ

มหาวิทยาลัยได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพ อื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา โดยมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2557 ในระดับปริญญาโท 24 คน และระดับปริญญาเอก 2 คน (ดังแผนภูมิที่ 1) ทั้งนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วทั้งสิ้น 16 คน (รายละเอียดผู้ได้รับทุนการศึกษาแสดงไว้ในภาคผนวก)

แผนภูมิที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ได้รับทุนการศึกษาต่อ ปีงบประมาณ 2551-2557



2) ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มี คุณวุฒิสูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ต่อไป โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับทุนสนับสนุนทุนระดับ ปริญญาเอก จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (รายละเอียดผู้ ได้รับทุนการศึกษาแสดงไว้ในภาคผนวก)

1.5 โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ (KM) ปีการศึกษา 2557 ได้ดำเนินการประชุมทีมงานจัดการความรู้ มจร. (KM Team) ทั้งหมด 8 ครั้ง เพื่อระดมสมองหาแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ตามนโยบายและทิศทางแผนการจัดการความรู้ ระยะ 10 ปี (2552-2561) ของมหาวิทยาลัย โดยได้ผลสรุปเป็นแผนปฏิบัติงานการจัดการความรู้ มจร. ปี 2557 เพื่อนำเสนอเข้า ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. ครั้งที่ 1/57 พิจารณา (วันพฤหัสบดีที่ 30 ตุลาคม 2557) และ ปรากฏผลการพิจารณาว่า ที่ประชุมมีมติให้ปรับแก้แผนปฏิบัติงานดังกล่าว โดยเพิ่มเติมเป้าหมายและรายละเอียด กิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม ซึ่งหลังจากปรับแก้และนำเสนอเรียนปรึกษาที่ปรึกษาและผู้บริหาร ความรู้ (CKO) มจร. เรียบร้อยแล้ว จะนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. พิจารณาอีก ครั้งภายในเดือน ธันวาคม 2557 ต่อไป ทั้งนี้มีผู้คณะทำงานทีมจัดการความรู้ มจร. จำนวน 20 คน ใช้งบประมาณรวม 103,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 26 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 400,000 บาท)

1.6 การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ในปีงบประมาณ 2557 มีหลักสูตรอบรมภายนอกเฉพาะที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผู้สมัครเข้าอบรมรวมทั้งหมด 13 หลักสูตร ผู้เข้ารับการอบรม 30 คน เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 753,674 บาท (รายละเอียดแสดงไว้ในภาคผนวก) แบ่งเป็น

- หลักสูตรผู้บริหาร 6 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 11 คน ใช้งบประมาณ 659,892 บาท
- หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ 7 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 19 คน ใช้งบประมาณ 93,782 บาท

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

การดำเนินงานจัดการฝึกอบรมตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ในปีงบประมาณ 2557 จำนวน 2 โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม 547 คน ใช้งบประมาณรวม 761,039 บาท

2.1 โครงการภาษาอังกฤษ

1) **ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง** จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นโครงการฝึกอบรมตาม Training Roadmap ในปีงบประมาณ 2557 ดำเนินการ 3 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 ระดับ (สูงและต่ำ) ได้แก่ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 146 คน ผ่านเกณฑ์การอบรม 146 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการรวม 657,800 บาท โดยดำเนินการจัดอบรม 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม	ผู้ผ่านเกณฑ์	งบประมาณ
1/2557	ก.พ.-มี.ค. 2557	50 คน	50 คน	203,200 บาท
2/2557	พ.ค.-ก.ค. 2557	52 คน	52 คน	272,000 บาท
3/2557	ก.ค.-ก.ย. 2557	44 คน	44 คน	182,600 บาท

2) **โครงการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ** จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยได้ โดยในปีงบประมาณ 2557 จัดให้มีการสอบวัดระดับ 2 ครั้ง ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 36,300 บาท

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ	ผู้ผ่านเกณฑ์	งบประมาณ
1	19 พ.ย. 2556	71 คน	6 คน	21,300 บาท
2	14 พ.ค. 2557	50 คน	13 คน	15,000 บาท

2.2 โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง

จัดโดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบใหม่ๆ เพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2557 จัดการอบรม 4 หลักสูตร 9 รุ่น ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 66,939 บาท รายละเอียดดังตาราง

หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าร่วม	ผู้ผ่านการอบรม	งบประมาณ
1. การปรับแต่งและบริหารจัดการระบบการใช้งานร่วมกันของ Google Calendar สำหรับเลขานุการหรือผู้ประสานงาน	รุ่นที่ 1 26-27 ก.พ. 2557	30 คน	30 คน	23,434.40 บาท
	รุ่นที่ 2 12-13 มี.ค. 2557	32 คน	32 คน	
	รุ่นที่ 3 19-20 มี.ค. 2557	35 คน	35 คน	
2. การสร้างและจัดการแบบสอบถามเพื่อการสำรวจหรือวิจัยออนไลน์ด้วย Google Docs	รุ่นที่ 1 20-21 พ.ค. 2557	35 คน	35 คน	23,042.80 บาท
	รุ่นที่ 2 27-28 พ.ค. 2557	34 คน	34 คน	
	รุ่นที่ 3 29-30 พ.ค. 2557	29 คน	29 คน	
3. การจัดการแสดงผลข้อมูลที่ต้องการในตารางคำนวณด้วย Pivot Table	รุ่นที่ 1 17-18 มิ.ย. 2557	34 คน	34 คน	15,356.80 บาท
	รุ่นที่ 2 24-25 มิ.ย. 2557	32 คน	32 คน	
4. สร้างสรรค์งาน Presentation Slides ให้น่าสนใจด้วยเทคนิคการจัดการเคลื่อนไหว	รุ่นที่ 1 19-20 ส.ค. 2557	19 คน	19 คน	5,105.00 บาท

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินงานจัดการฝึกอบรมตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม ในปีงบประมาณ 2557 จำนวน 2 โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม 90 คน ใช้งบประมาณรวม 148,093 บาท

3.1 โครงการเสริมทักษะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต “Humanization”

จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้ชื่อ “พัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา” ได้จัดต่อเนื่องมาตลอดเป็นปีที่ 4 ซึ่งโครงการแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) กิจกรรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ – 2 มีนาคม 2557 ณ วัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้เข้าร่วม จำนวน 38 คน โดยเป็นบุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการมาก่อน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) ใช้งบประมาณรวม 96,247 บาท คิดเป็นร้อยละ 99 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 97,000 บาท)

2) การบรรยายและสนทนาธรรม หัวข้อ สุขใดที่ไฝ่หา โดย พญ.อมรา มลิลิตา จัดขึ้นในวันจันทร์ที่ 18 สิงหาคม 2557 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมพุทธรักษา อาคารสัมมนา ชั้น 3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการจำนวน 49 คน โดยเป็นผู้เคยเข้ารับการอบรมซึ่งจัดโดย มจร. จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 35) และเป็นผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมซึ่งจัดโดย มจร. จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 65) ใช้งบประมาณรวม 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 15,000 บาท)



3.2 โครงการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่จัดโดยองค์กรภายนอก 1 หลักสูตร คือ โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุคุณค่าของผู้สูงวัยในวัยเกษียณ รุ่นที่ 4/2555, รุ่นที่ 1/2557 และรุ่นที่ 2/2557 จัดโดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ สวนพฤกษศาสตร์ทวีชล จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เข้ารับการอบรม 3 คน เป็นจำนวนเงิน 41,846 บาท คิดเป็นร้อยละ 42 ของแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ (แผน 100,000 บาท)

ส่วนที่ 4

การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำผลที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ เพื่อติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมอบรม กรณีที่มีปัญหาจากการนำผลจากการอบรมไปใช้ ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริง สำหรับนำไปประกอบในการวางแผนในการจัดการอบรมในครั้งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลในการฝึกอบรม ได้แก่ 1) แบบสอบถามจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม โดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะทำงานในการออกแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ คณะศิลปศาสตร์ คุณกนกรัตน์ นาคเหตุทัย คณะศิลปศาสตร์ นางสุจิตรา ไข่มุก และนางสาวสิริพร ปานแสง ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 2) แบบสอบถาม Online จากผู้ผ่านการอบรม

ในปีงบประมาณ 2557 ได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งสิ้น 5 โครงการ จาก 3 กลยุทธ์ ซึ่งเป็นโครงการที่มีผลกระทบอย่างสูงต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น เป็นโครงการตาม Training Roadmap หรือเป็นโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) รายละเอียดแบ่งตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 1 โครงการ

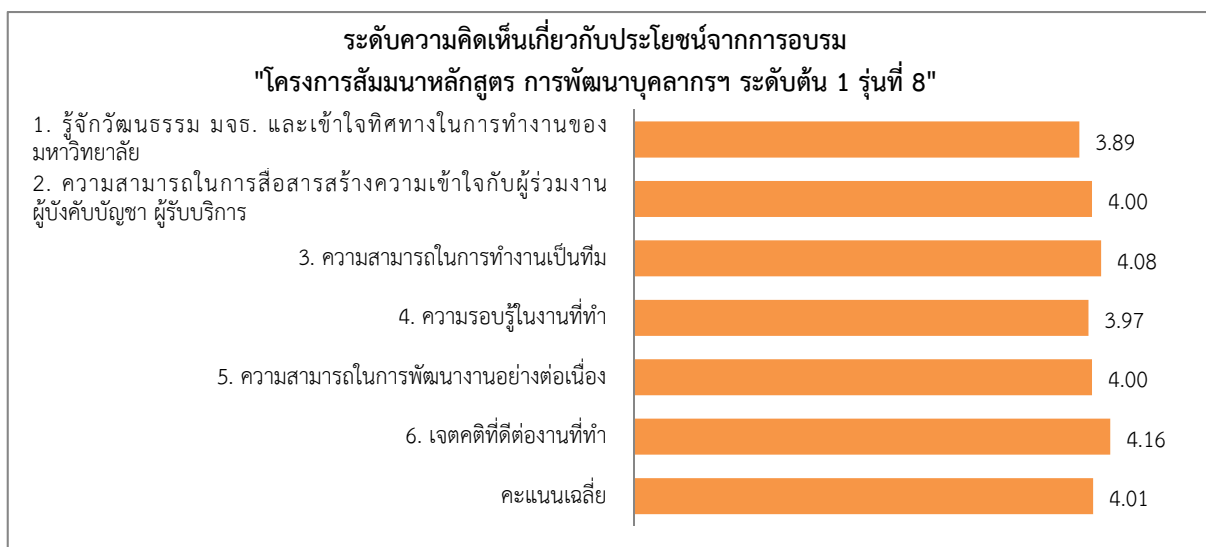
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล จำนวน 3 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 1 โครงการ

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งสิ้น 1 โครงการ คือ

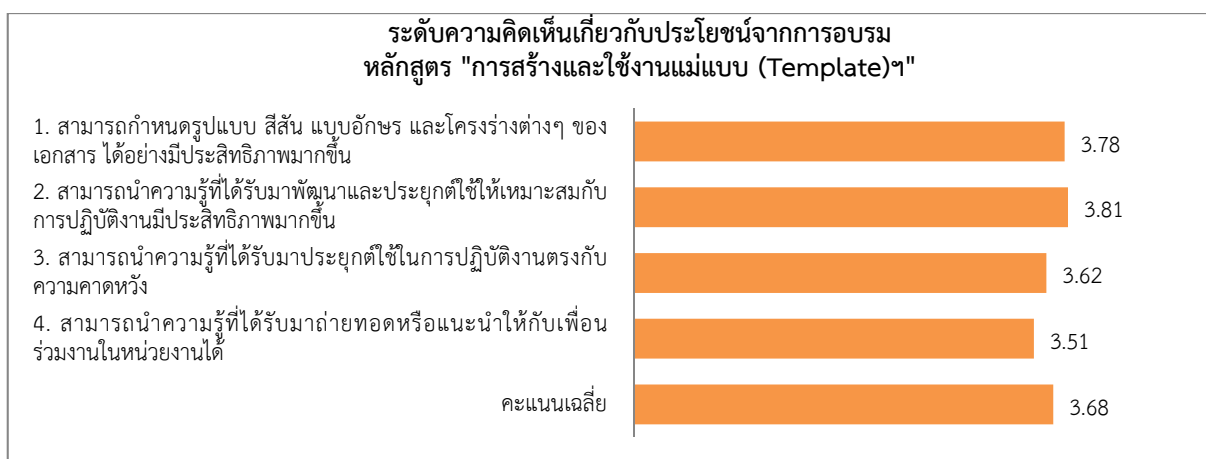
1) โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับต้น 1 รุ่น 8 ผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.01) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ (4.16) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4.08) ความสามารถในการสื่อสาร (4.00) และความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (4.00) ดังแผนภาพ



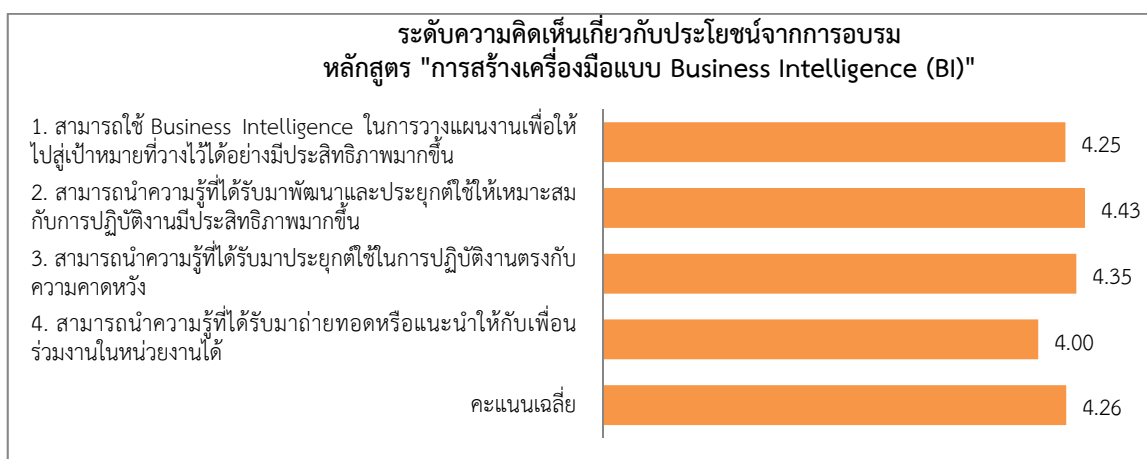
โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งสิ้น 3 โครงการ ได้แก่

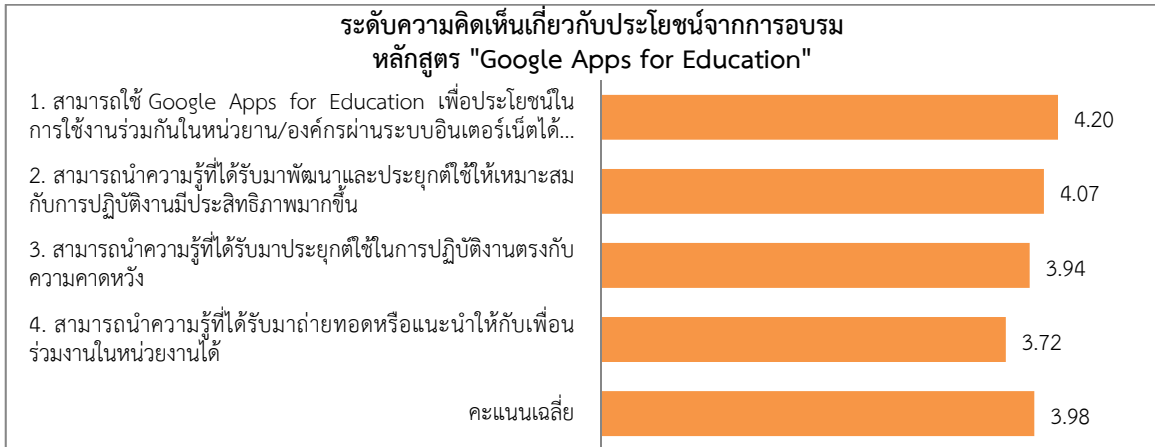
1) การสร้างและใช้งานแม่แบบ (Template) เพื่อใช้กับงานเอกสารและงานนำเสนอของหน่วยงานและองค์กร ผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.68) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.81) รองลงมา คือ สามารถกำหนดรูปแบบ สี สัน แบบอักษร และโครงสร้างต่างๆ ของเอกสารทุกชนิดขององค์กรให้มีลักษณะรูปแบบที่เหมือนกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.78) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (3.62) และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่สังกัดได้ (3.51) ดังแผนภาพ



2) การสร้างเครื่องมือแบบ Business Intelligence (BI) แบบง่ายๆ เพื่อเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารให้นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานด้วย Excel 2010 ผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.26) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (4.43) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (4.35) สามารถใช้ Business Intelligence (BI) ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และประเมินสถานการณ์ทางธุรกิจด้านต่างๆ เพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารได้ใช้ในการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ตลอดจนตัดสินใจในการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (4.25) และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่สังกัดได้ (4.00) ดังแผนภาพ



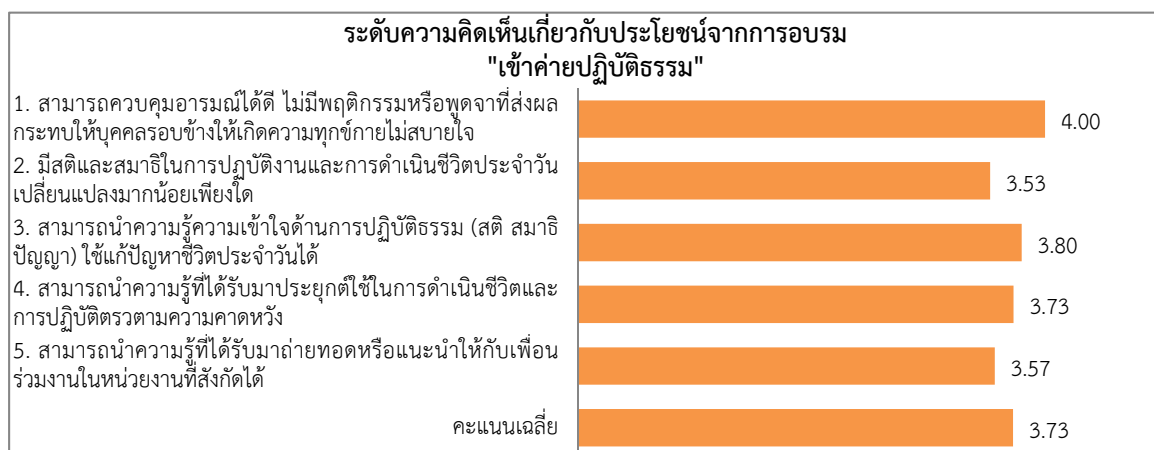
3) โครงการทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง พัฒนางานด้วยอรรถประโยชน์ของ KMUTT Google Apps for Education ผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.98) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สามารถใช้ Google Apps for Education สำหรับการศึกษา เช่น อีเมล (Gmail) ปฏิทิน (Calendar) เอกสาร (Docs) และเครื่องมือสร้างเว็บไซต์ เพื่อประโยชน์ในการใช้งานร่วมกันหลายๆ คนในหน่วยงาน/องค์กรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (4.20) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4.07) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (3.94) และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ (3.72) ดังแผนภาพ



โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งสิ้น 1 โครงการ คือ

1) โครงการเสริมทักษะเพื่อการพัฒนาคูณภาพชีวิต : Humanization “เข้าค่ายปฏิบัติธรรม กับ พญ.อมรา มลิลลา” ผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.73) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่มีพฤติกรรมหรือพูดจาที่ส่งผลกระทบต่อให้บุคคลรอบข้างเกิดความทุกข์กายไม่สบายใจ (4.00) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิบัติธรรม (สติ สมาธิ ปัญญา) ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ความเครียดได้มากน้อยเพียงใด (3.80) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานตรงตามความคาดหวัง (3.73) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่สังกัดได้ (3.57) และมีสติ สมาธิ ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด (3.53) ดังแผนภาพ



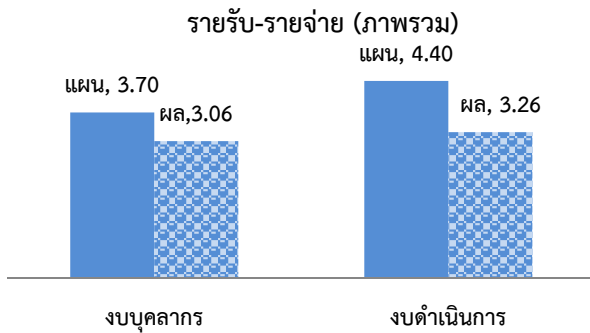
ส่วนที่ 5
งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2557

ส่วนที่ 5 งบประมาณประจำปีงบประมาณ 2557

1. งบประมาณรายรับ - รายจ่าย ภาพรวม

ในปีงบประมาณ 2557 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับจัดสรรงบประมาณรวม 8.10 ล้านบาท เพื่อเป็นงบบุคลากร 3.70 ล้านบาท งบดำเนินงาน 4.40 ล้านบาท

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2557 (ณ วันที่ 30 กันยายน 2557) สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีผลการเบิกจ่าย เป็นเงินทั้งสิ้น 6.32 ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร 3.06 ล้านบาท และค่าใช้จ่ายดำเนินการ 3.26 ล้านบาท



งบประมาณรายรับ-รายจ่าย สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2557 (หน่วย : ล้านบาท)

	แผน	ผล	ผลเทียบแผน
1. งบดำเนินงาน	3.70	3.06	83%
2. งบบุคลากร	4.40	3.26	74%
รวม	8.10	6.32	78%

2. งบประมาณรายรับ - รายจ่าย จำแนกตามแผนงาน/งาน/โครงการ

ปีงบประมาณ 2557 สำนักงานพัฒนาบุคลากรมีค่าใช้จ่ายหลักอยู่ที่งบพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/งาน/โครงการ ที่วางไว้ พบว่า งานการจัดการความรู้มีผลรายจ่ายต่ำกว่าแผนรายจ่ายค่อนข้างมาก เนื่องจากขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามสำนักงานพัฒนาบุคลากรได้พยายามใช้กลไกการทำงานข้ามหน่วยงาน (Joint Appointment) เพื่อเร่งดำเนินงานให้ได้ตามแผนมากยิ่งขึ้น

แผนงาน/งาน/โครงการ	แผน (บาท)	ผล (บาท)	ผลเทียบแผน (%)
แผนงานสนับสนุนการผลิตบัณฑิต			
1. งานบริหารทั่วไป	4,098,900.00	3,666,523.80	89%
1.1 งบสำนักงานพัฒนาบุคลากร	4,098,900.00	3,666,523.80	89%
2. งานบริการส่วนกลาง	4,000,000.00	2,654,448.16	66%
2.1 งบพัฒนาบุคลากร	2,600,000.00	2,607,728.16	100%
2.2 โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (UR)	1,000,000.00	42,220.00	4%
2.3 การจัดการความรู้ (KM)	400,000.00	4,500.00	1%
รวม	8,098,900.00	6,320,971.96	78%

ที่มา : ผลรายจ่ายจริงปีงบประมาณ 2557 จากระบบ Axapta-BC 008 ข้อมูล ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2557

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1. รศ.ดร.ศักรินทร์	ภูมิรัตน์	ที่ปรึกษา
2. ดร.กฤษณพงศ์	กীরติกร	ที่ปรึกษา
3. นายยุพา	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	โฆษิตพันธวงศ์	อนุกรรมการ
11. รศ.ดร.วิวัฒน์	เรืองเลิศปัญญากุล	อนุกรรมการ
12. อาจารย์ชลารัตน์	ชัยสิทธิ์	อนุกรรมการ
13. นางสาวกนกรัตน์	นาคหฤทัย	อนุกรรมการและเลขานุการ
14. นางสุจิตรา	ไข่มุก	ผู้ช่วยเลขานุการ
15. นางเลอสิรี	ลิมควรรสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานกลั่นกรองการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1. นางญาณิ	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	ลิมควรรสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะผู้จัดทำ

1. นางสาวกนกรัตน์	นาคหฤทัย
2. นางสุจิตรา	ไข่มุก
3. นางเลอสิรี	ลิมควรรสุวรรณ
4. นางนพสร	สุขแสนไกรสร
5. นางสาวสิริพร	ปานแสง
6. นางสาวสายชล	บุญศิริเอื้อเฟื้อ
7. นางสาววิจัยศรี	สุนทรอารักษ์

ข้อมูล

บุคลากรสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผู้เรียบเรียง

นางนิชาภัทร อุทัยชนังกูร

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 รายชื่อบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ

ปีที่รับทุน	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2551	ระดับปริญญาโท 1. น.ส. รักชนก แยมนันท์ 2. นางธารรัตน์ มีแต้ม	นักคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน พนักงาน	สว จ	สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักบริหารอาคารและสถานที่	เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารโครงการ	2555
							2554
ปี 2552	ระดับปริญญาโท 1. นาย สรเสกข์ กุลมัย 2. น.ส. สุภาพร จันทรมณี 3. นาย สมภาพ สุวรรณกวีการ	นักวิทยาศาสตร์ นักวิเคราะห์แผนฯ นักวิชาการเกษตร	พนักงาน พนักงาน พนักงาน	สว จ จ	สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ คณะศิลปศาสตร์ สำนักบริหารอาคารและสถานที่	เคมี การบริหารโครงการ การวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม	2557
							2554
							-
ปี 2553	ระดับปริญญาโท 1. น.ส. สมสุดา ศิริสมบัติ 2. น.ส. จรรยา ตรีราช (ระวีงภัย) 3. นาย บุญมี พูลภาพ 4. น.ส. วราภรณ์ เมธาวิริยะศิลป์ 5. นางสมิตรา ศุภชโยคสกุล 6. นางถิรดา ยุกตะนันท์	นักบริการการศึกษา นักบริหารการเงิน นายช่างเทคนิค ผู้ช่วยนักวิจัย นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน	จ จ สว สว จ จ	สำนักงานพัฒนาการศึกษาและบริการ สำนักงานคลัง ภาควิศวกรรมระบบฯ สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในวิชาชีพและนานาชาติ การจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเคมี รัฐประศาสนศาสตร์ อุดมศึกษา	2555
							-
							2555
							2557
							2555
							2557
ปี 2554	ระดับปริญญาโท 1. นางอรศิริ ปิ่นวิเศษ 2. นายพรศักดิ์ เจริญนันท์ 3. นางกรรณิการ์ ตีปัญญา 4. นางสาววรรณภา ลัคนาวัฒน์ 5. นางสาวสุนทรี สุขเกษม	นักพัสดุ สถาปนิก พนักงานช่วยบริหาร นักวิทยาศาสตร์ นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน	จ สว พ สว จ	สำนักหอสมุด สำนักบริหารอาคารและสถานที่ สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาเคมี ภาควิชาจุลชีววิทยา	การบริหารและจัดการองค์กร วิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง การบริหารและจัดการองค์กร เคมี การบริหารและจัดการองค์กร	-
							2555
							2556
							2557
							2557
	ระดับปริญญาเอก 6. นายสุทธิพงษ์ โสภ	วิศวกร	พนักงาน	สว	ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	เทคโนโลยีการขึ้นรูปโลหะ	-
ปี 2555	ระดับปริญญาโท 1. นางธัญชนก พุ่มพวง 2. นายณัฐพล ทรงเจริญ 3. นายศราวุฒิ จันทรแฉล้ม 4. นางสาวสุปรียา ชูสร 5. นายทองใส ช่วยชู 6. นางสาวอนุสรณ์ มีชัย	นักบริหารการเงิน ประชาสัมพันธ์ นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการเงิน ช่างอิเล็กทรอนิกส์ นักบริหารงานทั่วไป	พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน พนักงาน	จ สว สว สว สว จ	บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ มจร.ราชบุรี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม	การบริหารและจัดการองค์กร เทคโนโลยีการเรียนรู้และสื่อสารมวลชน การบริหารโครงการ การเงิน วิศวกรรมไฟฟ้าและสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร	2557
							2557
							-
							-
							-
							2557

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปีที่รับทุน	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2556	<u>ระดับปริญญาโท</u>						
	1. ว่าที่ ร.ต.ณภพ ยางสูง	สถาปนิก	พนักงาน	สว	สำนักบริหารอาคารและสถานที่	นวัตกรรมอาคาร	-
	2. นายอนุสรณ์ จำปีเรือง	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	สำนักงานกิจการนักศึกษา	เทคโนโลยีการบริหาร	-
	<u>ระดับปริญญาเอก</u>						
	3. นางสาวปณาลี แทนประสาน	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	สำนักงานกิจการนักศึกษา	การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์	-

ตารางที่ 2 รายชื่อบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ

ชื่อ - นามสกุล	สาขาวิชาที่ศึกษา	มหาวิทยาลัย	ปีที่สำเร็จการศึกษา
คณะศิลปศาสตร์			
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)	-
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี			
1) นายเอกรัตน์ รวยรวย	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	-

ตารางที่ 3 การส่งบุคลากรอบรม ประชุม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2557

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จัดโดย	ระยะเวลา	สถานที่	ค่าใช้จ่าย	บุคลากรที่เข้าร่วม
หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (จำนวน 6 หลักสูตร 11 คน)						
1	หลักสูตร ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา รุ่นที่ 18	สถาบันคลังสมองของชาติ	ธ.ค. 2556 - ม.ค. 2557	โรงแรมปทุมวันปริ๊นเซส กรุงเทพมหานครฯ	100,000 บาท	ผศ.ดร.กิติเดช สันติชัยอนันต์ ผศ.ดร.วิมลศิริ ปรีดาสวัสดิ์
2	หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษา	ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	เม.ย. - มิ.ย. 2557	กรุงเทพมหานคร นครศรีธรรมราช ประเทศเนเธอร์แลนด์	290,892 บาท	ผศ.ดร.มณฑิรา นพรัตน์ ดร.นันทน์ ถาวรังกูร
3	โครงการ การศึกษาดูงานการบริหารจัดการ กองทุน และการลงทุนในต่างประเทศ รุ่นที่ 10	สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	17-21 พ.ค. 2557	ประเทศสวีเดน	109,000 บาท	ผศ.ดร.ทิพวรรณ ปิ่นวนิชย์กุล
4	หลักสูตร การบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง รุ่นที่ 1	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	30 เม.ย. - 17 มิ.ย. 2557	กรุงเทพมหานคร ประเทศเกาหลี	160,000 บาท	นางสุจิตรา ไข่มุก นางรุ่งนภา เตาทองนันทสิน
5	หลักสูตร "ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ" รุ่นที่ 11 ประจำปี 2557	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	26 - 30 พ.ค. 2557	สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา และโรงแรม ศรีอุททองแกรนด์ สุพรรณบุรี	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	ดร.ธีรพันธ์ เหล่าเมตตาจิตต์ ดร.ดุสิต งามประเสริฐ
6	หลักสูตร "ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ" รุ่นที่ 13 ประจำปี 2557	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	21 - 25 ก.ค. 2557	สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา และโรงแรม คำแสด ริเวอร์แคว กาญจนบุรี	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	ดร.ธีรสิทธิ์ เต็มสายทอง ดร.อรกัญญา เยาะหะรี
หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ (จำนวน 8 หลักสูตร 22 คน)						
7	โครงการประชุมวิชาการเครือข่ายพัฒนา ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปชมท. หัวข้อ "ร่างพระราชบัญญัติระเบียบการ บริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.	เครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปชมท.	25 ต.ค. 2556	โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานครฯ	3,630 บาท	นางสาวฉันทนา ภูธรารณณ์ นางพิชญ์สินี สุนทรวร นางสาวสุทธิรัตน์ แย้มเกลี้ยง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จัดโดย	ระยะเวลา	สถานที่	ค่าใช้จ่าย	บุคลากรที่เข้าร่วม
8	โครงการ การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ คุณค่าของผู้สูงวัยในวัยเกษียณ รุ่นที่ 4/2556, รุ่นที่ 1/2557 และรุ่นที่ 2/2557	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	10-13 ธ.ค. 2556	สวนพฤกษศาสตร์ทวีชล	41,846 บาท	นายประพนธ์ เรืองวุฒิชนะพีช ดร.กิจจา เทพศิริ รศ.ดร.วินัย สมบูรณ์
9	ประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง "คติปกครองกับการพัสดุ"	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	27-28 มี.ค. 2557	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	29,592 บาท	นางสุนณา มณีเพ็ญ นางสาววิภา รุ่งเรืองพลางกูร นางสาวชุตติมา บุญทับ นายประพนธ์ เรืองวุฒิชนะพีช
10	โครงการ เสริมความรู้แก่กรรมการและ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน หลักสูตร "การบริหารความ เสี่ยงเชิงปฏิบัติการ" รุ่นที่ 10		20-21 มี.ค. 2557	โรงแรมอะริสตัน สุขุมวิท 24 กรุงเทพมหานครฯ	4,880 บาท	นายเจษฎา จันทวงษ์โส
11	หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย (University Risk Management) รุ่นที่ 1	สถาบันคลังสมองของชาติ	22-23 พ.ค. 2557	โรงแรมปทุมวันปรีนเซส กรุงเทพมหานครฯ	30,000 บาท	นางสาวสาคร กองสุวรรณ นางศิรินาฏ ลือชาเขวง
12	หลักสูตร การวางแผนเกษียณอายุสำหรับมนุษย์ เงินเดือน รุ่นที่ 3	สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	23-25 ก.ค. 2557	โรงแรมอะริสตัน สุขุมวิท 24 กรุงเทพมหานครฯ	19,260 บาท	ศศ.สุเมธ อังคะศิริกุล นางสาวถนอมจิตร หาทุดพงษ์ นางเครือวัลย์ เสือเล็ก นายเจษฎา จันทวงษ์โส
13	หลักสูตร พัฒนาการใหม่ๆของกฎหมายกองทุน สำรองเลี้ยงชีพและภาษีอากร รุ่นที่ 3	สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	15-ส.ค.-57	โรงแรมอะริสตัน สุขุมวิท 24 กรุงเทพมหานครฯ	6,420 บาท	นางนวลจิรา ณ ป้อมเพชร นางสาวอารยา สิมสินวล นางเครือวัลย์ เสือเล็ก
14	การบริหารผลการปฏิบัติงานและการถ่ายทอด ตัวชี้วัดระดับขององค์กรหน่วยงานและบุคคล	ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคล	12-13ก.พ.57	โรงแรมทีเค พาเลซ กรุงเทพฯ	7,600 บาท	นางนิษภัทร อุทัยชนังกูร นางสาวอ้อมใจ ไกรเนตร