

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2558 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล



คำนำ

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2558 ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประมวลผลงานที่ได้ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมาตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากร การติดตามและประเมินการพัฒนาบุคลากรภายหลังได้รับการฝึกอบรม และผลการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลที่จะให้หน่วยงานอื่น นำไปใช้ประโยชน์หรือประกอบการอ้างอิงในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะบรรลุได้ หากขาดการบูรณาการและความ ร่วมมือกันอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน ในโอกาสนี้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากรทุกหน่วยงาน และหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำไปใช้จัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

- 5 ความเป็นมา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานภายใน
- 6 โครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 7 วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัตถุประสงค์/นโยบาย/กลยุทธ์
- 8 แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
- 12 ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
- 24 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
- 27 งบประมาณประจำปี 2558
- 29 ภาคผนวก ก รายชื่อบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ
- 32 ภาคผนวก ข การส่งบุคลากรอบรม ประชุม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ความเป็นมา

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

ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐบาล และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” กองการเจ้าหน้าที่ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อเป็นส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง ตามมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2541

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

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

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานภายใน

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 2 กลุ่มงาน ประกอบด้วย

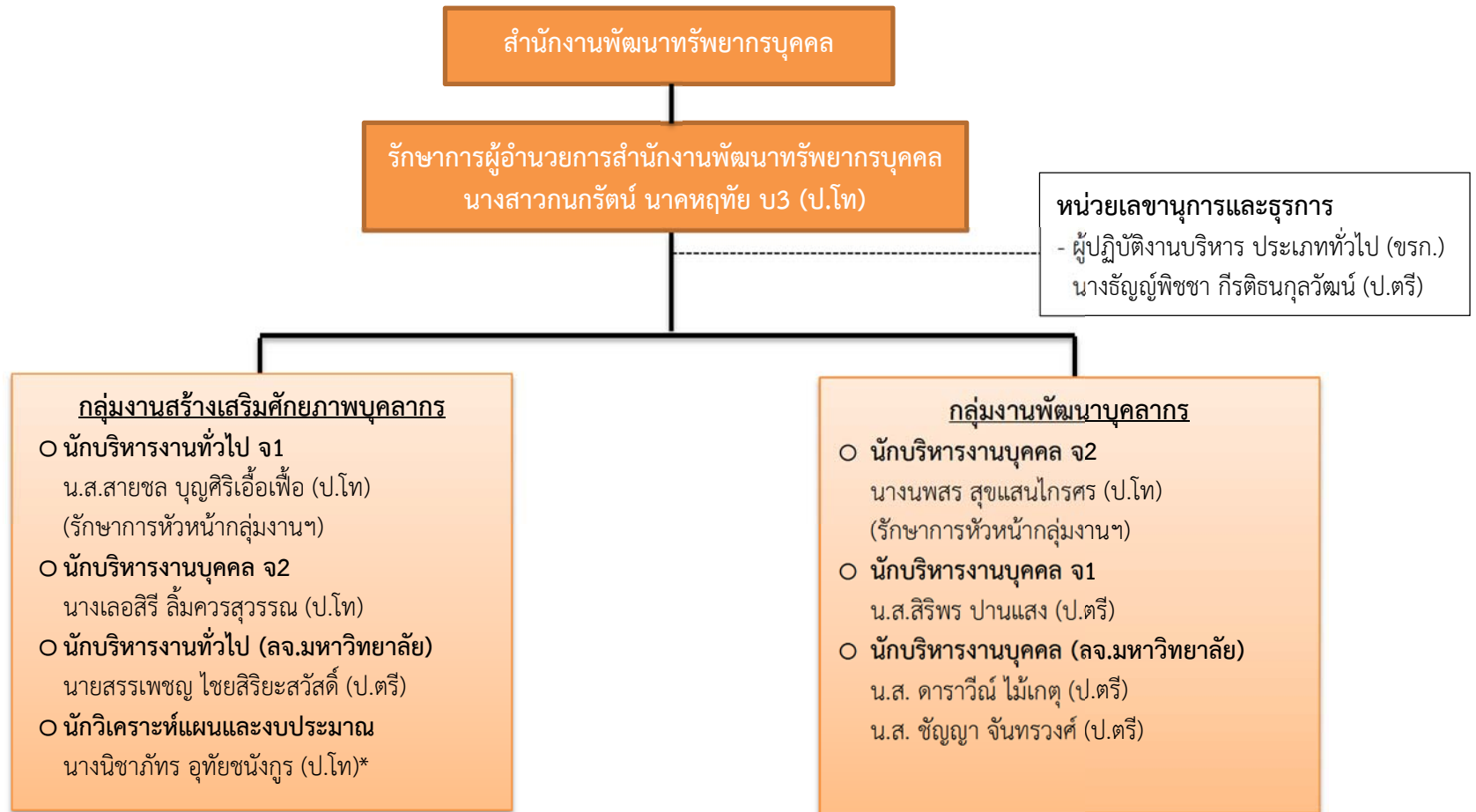
1. กลุ่มงานสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร

- การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การประสานจัดทำ Competency เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- การจัดหาและพัฒนาหลักสูตรด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และ Competency
- จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ร่วมกับสถาบันการเรียนรู้
- จัดให้มีการประสานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในแต่ละหน่วยงาน
- การวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพหรือ Career Development
- ระบบพี่เลี้ยงของบุคลากร
- การจัดทำฐานข้อมูลประวัติการพัฒนาบุคลากร
- สารสนเทศการพัฒนาบุคลากร
- สรุปลวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
- จัดทำรายงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากร

2. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

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

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



หมายเหตุ: * ปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน

อัตรากำลังทั้งสิ้น 9 คน (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2558)

1. พนักงาน	5 คน
2. ข้าราชการ	1 คน
3. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	3 คน

วิสัยทัศน์

สร้างทีมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า...พัฒนาขุมความรู้
มุ่งสู่ความเป็นเลิศ...ขีดขององค์กร

พันธกิจ

จัดทำ ปรับปรุง ระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่และสามารถแข่งขันได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งความรู้ ระดมความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้
2. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร
3. จัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ของมหาวิทยาลัย
4. สร้างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

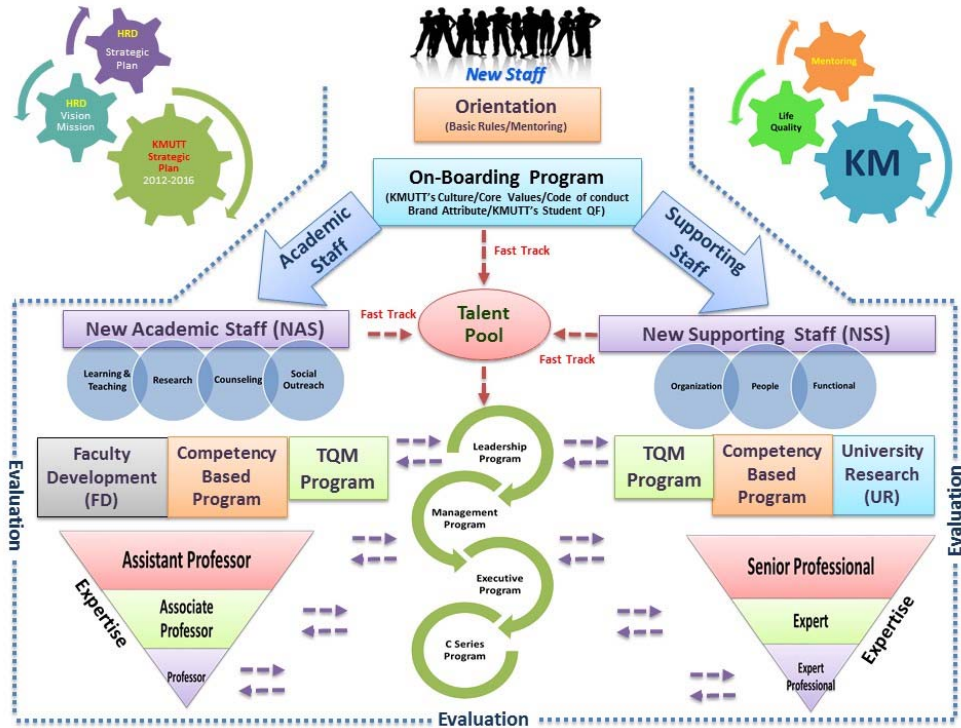
นโยบาย

1. การสร้างทีมทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งและให้บริการที่ประทับใจ
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความสามารถมีศักยภาพทำงานเป็นทีมและเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
3. การให้บริการเชิงรุกพร้อมทั้งสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. การใช้ทรัพยากรทุกประเภทร่วมกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ
2. การพัฒนาสู่ความเป็นสากล
3. ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร มจร.



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) กำหนดให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพการผลิตบัณฑิต หมายรวมถึงคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ของ มจร. (KMUTT-Student QF) กล่าวคือ “บัณฑิต มจร. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคม (Social Change Agents)” ตอบโจทย์ของผู้ใช้บัณฑิตและประเทศชาติได้ มี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ค่านิยม (Value) ศักยภาพและความสามารถ (Potential and Competent) และความเป็นผู้นำ (Global Leadership) 11 องค์ประกอบย่อยรายละเอียดดังเอกสารแนบ (เอกสารหมายเลข 8.1) ผสานกับแนวคิด Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้) ที่เชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมในองค์กร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

มหาวิทยาลัยฯ มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีขีดความสามารถหลัก (Core Competency) พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน และยังมีแนวทางการพัฒนาเพื่อการวางแผนการเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เมื่อมองจากมุมมองของบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านแล้ว บุคลากรของ มจร. จะได้รับการพัฒนาเริ่มต้นจากการบรรจุเป็นพนักงานใหม่จนกระทั่งเกษียณอายุ ดังนี้

ก่อนการบรรจุ

หน่วยงานที่ประสงค์จะเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่จะเป็น **พี่เลี้ยง** ในด้านต่างๆ ให้กับส่วนกลางเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านสังคม โดยบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จะมีพี่เลี้ยงด้านพัฒนาการเรียนรู้ ในขณะที่สายวิชาการจะมีพี่เลี้ยงด้านวิชาการเพิ่มเติม ทั้งนี้พี่เลี้ยงพนักงานใหม่จะมีแผนในการดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้และใช้ชีวิตใน มจร. อย่างมีความสุข รวมถึงพี่เลี้ยงต้องติดตามการพัฒนาของบุคลากรใหม่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และประเมินความสำเร็จของแผนจากการประเมินบุคลากรใหม่ทุก 6 เดือน เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้นำผลการประเมินไปพัฒนาดตนเอง

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 พร้อมยึดมั่นและยึดมั่นบนความถูกต้อง (Professionalism and Integrity)

ในระหว่างการทำงาน

บุคลากรทุกคนจะต้องพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานตามพันธกิจของหน่วยงานและ มจร. ส่วนงานกลางจะจัดให้มีการอบรมเพื่อช่วยเสริมให้การพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (Functional Competency) ต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ การเข้ารับการพัฒนาอบรมต่างๆ ของบุคลากรจะต้องอยู่บนความเห็นชอบร่วมกันระหว่างหน่วยงานและตัวบุคลากรและสอดคล้องกับแผนสมรรถนะและพันธกิจของหน่วยงาน

หลังจากที่พนักงานได้ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว มจร. มีแนวทางการสนับสนุน**ทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ** ของบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ และบุคลากรสายวิชาการ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 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 ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอีกด้วย ตัวอย่างเช่น **โครงการ 6+1 Flagships** เป็นโครงการที่นำวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 5 มุ่งสู่การปฏิบัติที่มีโดยมีเรื่องที่น่าสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ 7 ด้าน การเข้าร่วมโครงการนี้จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้แนวคิดในการพัฒนามหาวิทยาลัยจากผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานในมิติต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

การเลื่อนระดับ

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

โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research; UR) เป็นอีกหนึ่งโครงการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (ระดับผู้อำนวยการสำนักงาน เลขาธิการคณะ 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 และลักษณะ

คุณภาพในอนาคตที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานคาดหวัง 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” จากการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเรียนรู้งานต่างๆ จากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยที่ถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านกระบวนการทำงานจริง และให้โจทย์ในการทำงานต่างๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดย มจร. จัดกลุ่มบุคลากรดังกล่าวออกเป็นกลุ่มตามภารกิจที่กำหนด เช่น กลุ่ม University Intelligent Agency (UIA) กลุ่ม Stewardship กลุ่ม Xing Zhe (เซ็งเจีย) 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” และสำนักงานประกันคุณภาพร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามและให้ความรู้ทางด้านการบริหารคน เงิน แผน ที่เน้นให้เกิดแนวทางการผลักดันองค์กรในเชิงคุณภาพอีกด้วย

นอกจากการพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตรและโครงการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยแล้ว การส่งบุคลากรระดับกลางและระดับสูงไปพัฒนาภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา (University Governance Program : UGP) หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง เหล่านี้ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของ มจร. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด วัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป การส่งบุคลากรไปพัฒนานั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการส่งไปเข้าหลักสูตรอบรมต่างๆ เท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการส่งบุคลากรให้ไปเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในหน่วยงานภายนอก รวมถึงการไปปฏิบัติงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน (โดยยังคงรักษาสถานภาพบุคลากรของ มจร.) การไปปฏิบัติงานเช่นนี้มีทั้งที่เป็นความต้องการของตัวบุคลากรเองและความต้องการของมหาวิทยาลัยที่จะเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อให้นำมาช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

คุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ

นอกจากคุณภาพของงานแล้ว คุณภาพชีวิตของบุคลากรก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ มจร. ให้ความสำคัญและจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น โครงการเสริมทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่มีการบรรยายธรรมในหัวข้อต่างๆ และการจัดค่ายปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาจิตที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาจิตที่ถูกต้องจะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากบุคลากรสามารถลดความเครียดจากการดำเนินชีวิตประจำวันและจากการทำงานได้ สามารถสร้างความสุขทั้งตัวเอง ครอบครัว ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพราะจิตที่มีสติและปัญญาจะทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น เช่น “พัฒนาจิตมองใส่ 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 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ทราบแนวทางปฏิบัติภายหลังเกษียณอายุ และสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข

นอกจากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นแล้ว มจร. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ โดยกลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี รับผิดชอบด้านสุขภาพและอนามัยได้จัดสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ คือ การดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย และการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค เช่น จัดให้มีแพทย์ทั่วไปและแพทย์เฉพาะทางมาให้บริการ จัดโครงการจัดตรวจสุขภาพประจำปี โครงการเรารักสุขภาพกับ มจร. โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล โครงการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดื่มและสุขาภิบาลอาหาร โครงการเฝ้าระวังโรคระบาดใน มจร. เป็นต้น

ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2558

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่เหมาะสม สอดคล้องต่อแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าร่วมงานกับมหาวิทยาลัย โดยมีวิธีการพัฒนาในหลายรูปแบบ

ด้วยเหตุนี้ ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการ On Boarding Program เป็นปีแรก ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับที่ให้แก่บุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ผ่านการปฐมนิเทศแล้วต้องเข้าโครงการนี้ โดยเนื้อหาหลักสูตรจะเป็นแนวคิด การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพและวัฒนธรรมของ มจร. ผ่านการลงพื้นที่จริงที่มหาวิทยาลัยให้บริการ การศึกษา บริการวิชาการและสังคม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าสู่ระบบการทำงานและปรับตัวให้คุ้นกับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในระหว่างปีงบประมาณ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งสิ้น 16 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 84 ของแผน (แผน 19 โครงการ) และมีบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งสิ้นจำนวน 1,670 คน คิดเป็นร้อยละ 91 ของแผน (แผน 1,842 คน) และมีผู้ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศรวม 3 คน แบ่งออกเป็นระดับปริญญาโท 2 คน และระดับปริญญาเอก 1 คน โดยใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร รวม 5.93 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 87 ของแผน

(แผน 6.86 ล้านบาท) ซึ่งเป็นงบประมาณที่จัดการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน 5.21 ล้านบาท 2) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 0.59 ล้านบาท 3) ทุนการศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 0.13 ล้านบาท และเมื่อพิจารณาผลการใช้จ่ายงบประมาณแยกตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีผลสำเร็จใกล้เคียงกับแผน เนื่องจากมีบางโครงการดำเนินการไม่ทันในปีงบประมาณนี้

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาสู่ความเป็นสากล มีผลสำเร็จที่ใกล้เคียงกับแผน เนื่องจากการจัดอบรมทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนระดับได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วทำให้ผู้ที่ต้องเข้าร่วมหลักสูตรมีจำนวนลดลง ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ภาษาอังกฤษที่สามารถใช้ผลการทดสอบดังกล่าวประกอบการเลื่อนระดับได้ถึงวันที่บุคลากรผู้มีสิทธิ์เสนอขอพิจารณาเลื่อนระดับที่ครองอยู่

กลยุทธ์ที่ 3 : ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขและมีคุณธรรมจริยธรรม มีผลสำเร็จที่ต่ำกว่าแผนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่าง 3 กลยุทธ์ด้วยกัน เนื่องจากมีบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมโครงการการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก มจร. ลดลง อาจเนื่องจากในปีที่ผ่านมาจำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก (มจร. ให้โอกาสบุคลากรที่มีอายุ 50-60 ปี สามารถเข้าร่วมโครงการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุได้คนละ 1 ครั้ง เท่านั้น)



กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

ในปีงบประมาณ 2558 ดำเนินการ 12 โครงการ เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 5,055,493 บาท

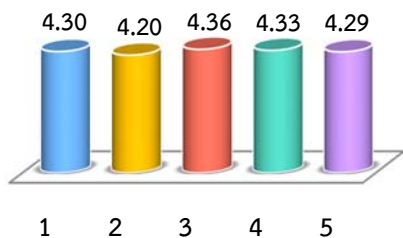
1. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

เพื่อให้พนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ได้ทำความรู้จักกับความเป็นมา/วิสัยทัศน์/ภารกิจ/โครงสร้างการบริหารงาน (โครงสร้างของมหาวิทยาลัย) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานของมหาวิทยาลัยพึงได้รับ

ในปีงบประมาณ 2558 ได้ดำเนินการจัดโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2558 เวลา 09.00 ถึง 12.00 น. ณ สำนักหอสมุด มีผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวน 64 คน



ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



เมื่อจบโครงการผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้

1. เล่าสู่กันฟังเกี่ยวกับ ระเบียบ สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร ระดับ "มาก"
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานใน มจร. ระดับ "มาก"
3. ออมอย่างไรกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ระดับ "มาก"
4. รู้จักห้องสมุด มจร. ระดับ "มาก"
5. ความพึงพอใจภาพรวม ระดับ "มาก"

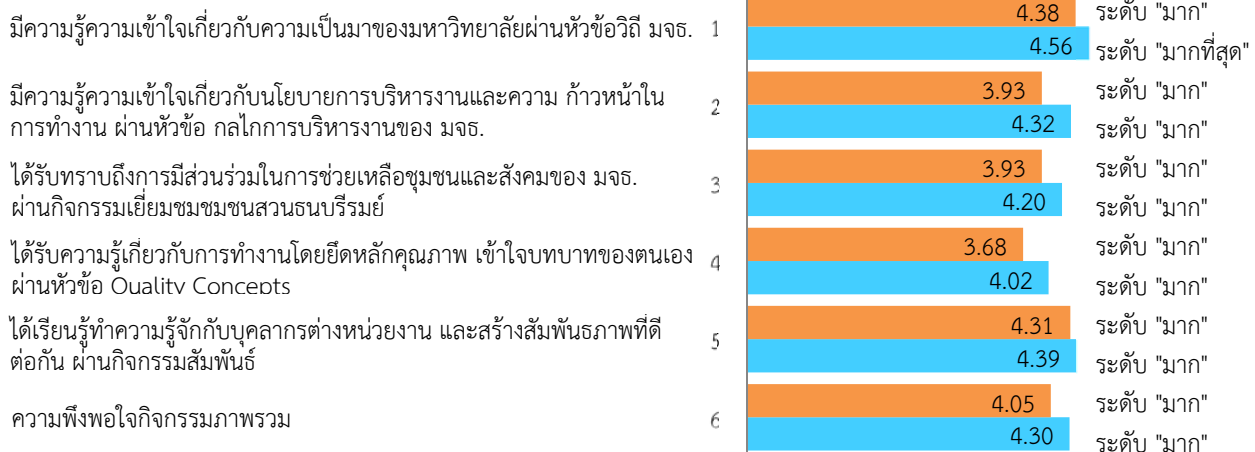
2. โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่

2.1 โครงการ On Boarding Program



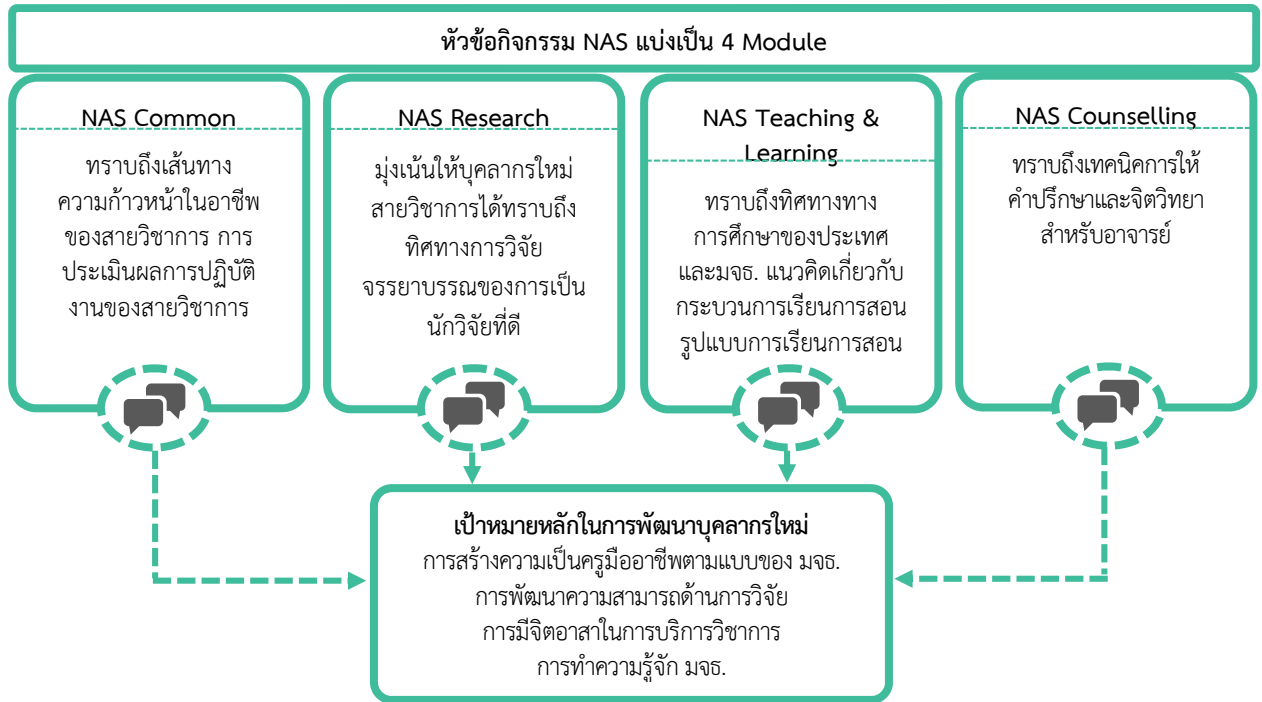
มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ได้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของ มจร. ทิศทางการพัฒนา มจร. คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ และระเบียบกฎเกณฑ์พื้นฐานด้านการเงิน พัสดุ บุคคล รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับ โดยได้ดำเนินการจัด จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 14- 27 กรกฎาคม 2558 ผู้เข้าร่วม 42 คน รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 7- 21 สิงหาคม 2558 ผู้เข้าร่วม 45 คน

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการ (NAS)

เพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่สายวิชาการให้เป็นครูที่ดีและนักวิจัยที่ดี มีทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตอาสาในการบริการวิชาการ การรู้จัก มจธ. และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของ มจธ. ได้ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2554 ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน



ผู้เข้ารับการพัฒนา บุคลากรใหม่สายวิชาการที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เกิน 2 ปี รวมถึงบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงปัจจุบัน และยังไม่เคยเข้ารับการอบรมโครงการฯ นี้มาก่อน ระยะเวลาดำเนินการ อบรมรุ่นละประมาณ 6 เดือน ซึ่งมีการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

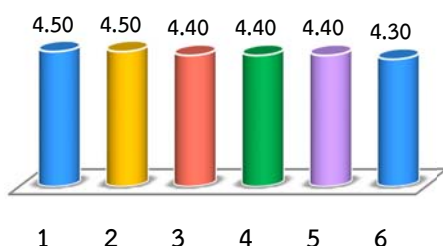
การดำเนินการในปี 2558 ดำเนินการจัดโครงการ 2 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 5 จัดขึ้นในช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม 2557 ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 37 คน และรุ่นที่ 6 จัดขึ้นระหว่างเดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2558 ผู้เข้าร่วมทั้งหมด 27 คน

3. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่นที่ 9

เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและความสำคัญของกลุ่มการปฏิบัติงาน ให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยใช้จิตวิทยาสร้างบรรยากาศ conducive ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมาย จัดขึ้นระหว่างวันที่ 1-7 ตุลาคม 2557 ณ มจธ. และ Lake Heaven Resort & Park จ.กาญจนบุรี ผู้เข้าร่วมจำนวน 71 คน



ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

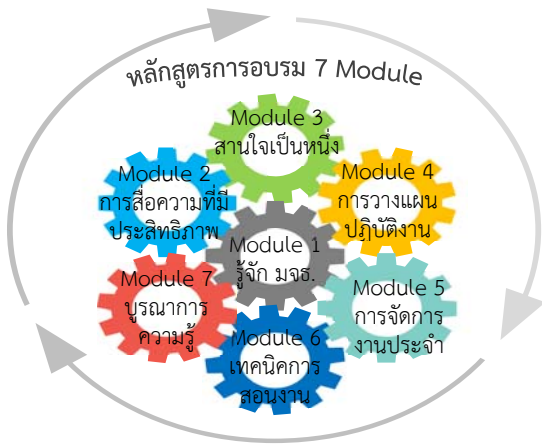


เมื่อจบโครงการผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 1. รู้จักและเข้าใจทิศทางการพัฒนา มจธ. | ระดับ “มากที่สุด” |
| 2. ได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้สำหรับปฏิบัติงาน | ระดับ “มากที่สุด” |
| 3. มีเจตคติที่ดีหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน | ระดับ “มาก” |
| 4. นำความรู้ไปใช้ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับ “มาก” |
| 5. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | ระดับ “มาก” |
| 6. เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นเครือข่าย | ระดับ “มาก” |

4. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับต้น 2 รุ่นที่ 5

เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยสามารถนำความรู้และ Case Study จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม/เครือข่าย และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้เข้าร่วมจำนวน 49 คน



จัดระหว่างวันที่ 21-23 มกราคม 2558 ณ มจร. และ 26-27 มกราคม 2558 ณ โรงแรมเบลล์ วิลล่า เขาใหญ่ รีสอร์ท จ.นครราชสีมา



ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ด้านวัตถุประสงค์โครงการ

6	ค่าเฉลี่ย 4.50	มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระดับ “มากที่สุด”
5	ค่าเฉลี่ย 4.40	นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับ “มาก”
4	ค่าเฉลี่ย 4.50	มีเจตคติที่ดีหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับ “มากที่สุด”
3	ค่าเฉลี่ย 4.60	เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม/เครือข่าย ระดับ “มากที่สุด”
2	ค่าเฉลี่ย 4.40	ได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้สำหรับการทำงานในองค์กร ระดับ “มาก”
1	ค่าเฉลี่ย 4.20	รู้จักมหาวิทยาลัยและเข้าใจทิศทางการพัฒนา มจร. ระดับ “มาก”

ด้านเนื้อหาวิชา

5	ค่าเฉลี่ย 4.30	ความพึงพอใจหลักสูตรและเนื้อหาในภาพรวม ระดับ “มาก”
4	ค่าเฉลี่ย 4.10	หลักสูตรเนื้อหาวิชาเหมาะสมกับเวลา ระดับ “มาก”
3	ค่าเฉลี่ย 4.40	นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ระดับ “มาก”
2	ค่าเฉลี่ย 4.20	หลักสูตรและเนื้อหาตรงกับความต้องการของท่าน ระดับ “มาก”
1	ค่าเฉลี่ย 4.30	ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังการฝึกอบรม ระดับ “มาก”

5. โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง

5.1 โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย (University Research : UR) เพื่อสร้างทักษะในการวิจัยสำหรับหัวข้อวิจัยระดับองค์กร (Holistic Approach) ด้วยกระบวนการวิจัยตามแนวทาง Six Sigma คือ DMAIC (ดังภาพ) รวมถึงการฝึกปฏิบัติ ภายใต้การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากคณะผู้บริหารระดับสูง (Champion) และคณะวิทยากร (Facilitator)

ระยะเวลาดำเนินโครงการ มกราคม-ธันวาคม 2558

หัวข้อวิจัย (อยู่ระหว่างดำเนินการ)



ผลการดำเนินงาน

- การบรรยายภาคทฤษฎีตามแนวทาง Six Sigma ให้แก่นักวิจัย 12 คน (ดำเนินการถึงขั้น Improve)
- ฝึกปฏิบัติ เพื่อสร้างทักษะในการวิจัยสำหรับหัวข้อวิจัยระดับองค์กรภายใต้การเรียนทฤษฎีแต่ละ Phase
- รายงานความก้าวหน้าหัวข้อวิจัยต่อผู้บริหารมาแล้วจำนวน 7 ครั้ง (การดำเนินงานหัวข้อวิจัยของนักวิจัยพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในขั้น Define)
- นำเสนอหัวข้อวิจัยต่อผู้บริหารเมื่อสิ้นสุดโครงการ ขยายเวลาระยะโครงการจนถึงเดือนธันวาคม 2558 (เดิมสิ้นสุดเดือน มิ.ย.)

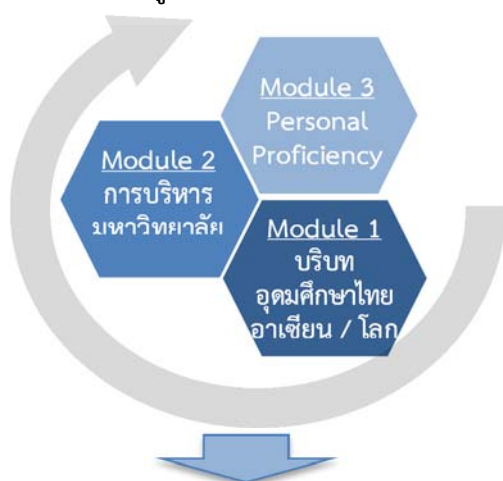
- จำนวนนักศึกษา มจร. ลดลง
- ความเหมาะสมของขีดความสามารถของบุคลากร มจร. เทียบกับตำแหน่งงาน
- การสร้างทีมงานที่ทำงานแบบ Cross functional อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การใช้ PBBS ให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์
- ผู้บริหารระดับกลางไม่ใช่เครื่องมือบริหารของมหาวิทยาลัย
- การให้เกรดนักศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆที่หลากหลายและไม่เพื่อ
- คนภายนอกไม่รู้ถึงความสามารถของ มจร
- ความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) ในสังคม มจ
- มจร. ไม่สามารถเป็น Less Paper Office
- การสื่อสารในมจร. ยังไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
- ระบบจัดซื้อจัดจ้างซ้ำไม่เอื้อต่องานวิจัยและบริการวิชาการ
- การจัดพื้นที่ใหม่เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากพื้นที่สูงสุดค่าใช้จ่ายต่ำสุด

5.2 หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับกลาง (นบก.)

เพื่อเตรียมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงานหรือผู้มีศักยภาพที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารหน่วยงาน ภายใต้บริบทอุดมศึกษาไทย อาเซียน และโลกการบริหารมหาวิทยาลัย และการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ใน

ปีงบประมาณ 2558 ดำเนินการจัดหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง มจร. จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 3 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 9 มกราคม – 20 มีนาคม 2558 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดอบรม รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 14 สิงหาคม – 18 ธันวาคม 2558

หลักสูตรการฝึกอบรม 3 Module



การพัฒนาระดับการเรียนรู้



ผลสัมฤทธิ์เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ นบก.มจร. รุ่นที่ 3

เมื่อจบโครงการผู้ผ่านการอบรมมีการพัฒนาทักษะทั้ง 7 ด้าน ภาพรวม ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. ทักษะการสื่อสารระดับองค์กร | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 5 |
| 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 5 |
| 3. ทักษะการบริหารจัดการภาระงาน | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 4 |
| 4. ทักษะการบริหารจัดการบุคลากรในสังกัด | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 4 |
| 5. ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 4 |
| 6. บริบทและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดการมหาวิทยาลัย | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 4 |
| 7. บริบทและปัจจัยแวดล้อมของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและในอนาคต | -> มีการเรียนรู้ระดับที่ 4 |

6. สัมมนาลูกจ้างประจำ

27 ก.พ. 2558

เสวนาหัวข้อ “ลูกจ้างคุณภาพของ มจร.”

ณ ห้องประชุม SoLA 901 ชั้น 9 คณะศิลปศาสตร์ เวลา 10.30-11.30 น. โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งประเด็นปัญหาของการเสวนาเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน มจร. เพื่อร่วมกันหาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น สถานที่รับส่งเอกสารทางตลาดนัดได้อาคารสำนักงานอธิการบดี เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career path) และสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงได้รับ เป็นต้น

7-8 มี.ค. 2558

กิจกรรมนอกสถานที่ ภายใต้หัวข้อ “สร้างเสริมสุขภาพ เรียนรู้วัฒนธรรม และร่วมรับผิดชอบต่อสังคม” จ.เพชรบุรี

- ศึกษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จ.เพชรบุรี ณ ศูนย์วัฒนธรรมไทยทรงดำหรือลาวโซ่ง
 - กิจกรรม “สุขภาพ สบายใจ ด้านโรคภัย เพิ่มประสิทธิภาพงาน” โดย อ.สง่า ดามาพงษ์
 - กิจกรรม “อโหล่า ฮาวาย เร่งร่ำกับเสื่อลายดอก” เป็นกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม
 - กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ณ สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกุ่มสะแก จ.เพชรบุรี
- งบประมาณกิจกรรมนอกสถานที่จำนวน 146,607 บาท (แผน 167,100 บาท)

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ จากจำนวนบุคลากรที่ตอบรับเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 54 คน เมื่อจบโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้ ความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดสัมมนาในภาพรวม "ระดับมากที่สุด" (คะแนนเฉลี่ย 4.68) และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากรโดยภาพรวม "ระดับมากที่สุด" (คะแนนเฉลี่ย 4.79)



7. โครงการพี่เลี้ยงพบน้องเรา รุ่นที่ 14 และ รุ่นที่ 15

เพื่อให้พี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ได้รับทราบ และทำความเข้าใจกับระบบพี่เลี้ยงรวมถึงเป็นโอกาสที่พี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ได้พบทำ ความรู้จักกันผ่านกิจกรรมสัมพันธ์ ในปีงบประมาณ 2558 ได้ดำเนินการจัดโครงการพี่เลี้ยงพบน้องเรา จำนวน 2 รุ่น ดังนี้

7.1 พี่เลี้ยงพบน้องเรา รุ่นที่ 14



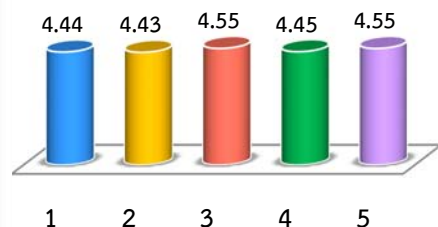
- จัดเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2557 ณ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเชิญ คุณเจียมจิต จิวะสิทธิ์กุล วิทยากรจากเครือข่าย บริษัท เบทาโกร บรรยายหัวข้อ DISC การสื่อสารกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดี
- ผู้เข้าร่วม 69 คน ประกอบด้วย พนักงานใหม่ 39 คน และพี่เลี้ยง 30 คน

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ รุ่นที่ 14

เมื่อจบโครงการผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. ภาพรวมโครงการ | ระดับ “ดี” |
| 2. เนื้อหาของการทำกิจกรรมสัมพันธ์ | ระดับ “ดี” |
| 3. ได้รับประโยชน์ความรู้ใหม่เพิ่มเติม | ระดับ “ดีมาก” |
| 4. นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน | ระดับ “ดี” |
| 5. ภาพรวมการให้ความรู้ของวิทยากร | ระดับ “ดีมาก” |

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

7.2 พี่เลี้ยงบ่น้องเรา รุ่นที่ 15



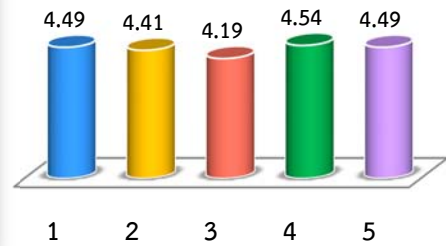
- จัดเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2558 ณ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเชิญ ดร.ปกรณ์ สุปินานนท์ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่
- ผู้เข้าร่วม 73 คน ประกอบด้วย พนักงานใหม่ 50 คน และพี่เลี้ยง 43 คน

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ รุ่นที่ 15

เมื่อจบโครงการผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. ภาพรวมโครงการ | ระดับ “ดี” |
| 2. วิดีทัศน์ “บทบาทพี่เลี้ยง” มีความเหมาะสม | ระดับ “ดี” |
| 3. เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเอง | ระดับ “ดี” |
| 4. กิจกรรมสัมพันธ์ทำให้รู้จักกันมากขึ้น | ระดับ “ดีมาก” |
| 5. เทคนิค/วิธีการของวิทยากรมีความเหมาะสม | ระดับ “ดี” |

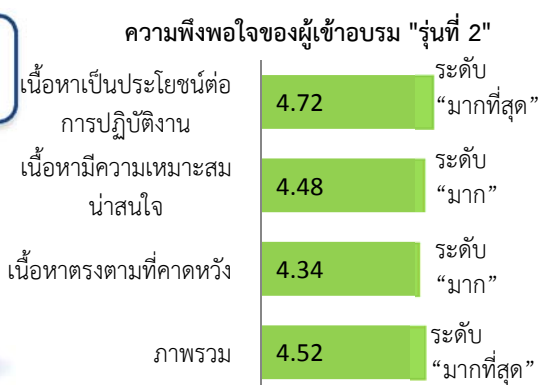
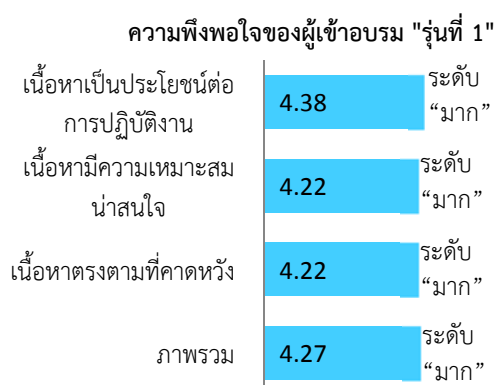
ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



8. โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร.

เพื่อให้พนักงานสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเขียนหนังสือ การวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติการเขียนหนังสือติดต่อกัน สามารถเขียนจับประเด็น ย่อความสรุปความ และวิเคราะห์สรุปเหตุผลได้ โดยมีคุณวิสา เตีย เป็นวิทยากร และคุณวริษฐา ปันมีรส เป็นผู้ช่วยวิทยากร

ในปีงบประมาณ 2558 ได้ดำเนินการจัดอบรม จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 วันที่ 27 สิงหาคม 2558 ณ ห้องอบรมสำนักคอมพิวเตอร์ CB2104 ชั้น 1 อาคารเรียนรวม 2 และรุ่นที่ 2 วันที่ 23 กันยายน 2558 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี มีผู้เข้าอบรม จำนวน 37 คน และ 30 คน ตามลำดับ



9. โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

ปี	1st (2552-2553)	2st (2554-2555)	3st (2556-2558)	4st (2559-2561)
แผน KM ระยะ 10 ปี	เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักเรื่อง KM มีแผนการดำเนินงาน ภาพรวมของ มจร. มีโครงการนำร่อง	มีแผนดำเนินการและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร บุคลากร นศ. สามารถเข้าถึง/แลกเปลี่ยน/เรียนรู้จากฐานความรู้ของมหาวิทยาลัยได้	บุคลากร นักศึกษาศิษย์เก่า กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึง/แลกเปลี่ยน เรียนรู้จากฐานความรู้ของมหาวิทยาลัยได้ทุกที่ ทุกเวลา

การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปัจจุบันได้เข้าสู่ในช่วงระยะที่ 3 ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดการความรู้ ระยะ 10 ปี มจร. โดยในปีงบประมาณ 2558 ได้ดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

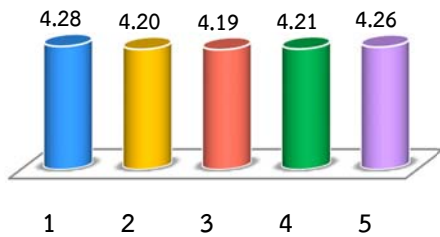
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วันที่จัด	ผลสัมฤทธิ์
1. KM Team Morning Talk	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการผลิตบัณฑิต ระหว่างทีมงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก และสถาบัน	- ครั้งที่ 1 12 มิถุนายน 2558 ผู้เข้าร่วม 30 คน - ครั้งที่ 2 14 กรกฎาคม 2558 ผู้เข้าร่วม 19 คน - ครั้งที่ 3 24 สิงหาคม 2558 ผู้เข้าร่วม 22 คน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มทีมงานจัดการความรู้ (KM Team Morning Talk)” ขึ้นจำนวน 3 ครั้ง
2. KM Kick Off	ชี้แจงเป้าหมายและแผนการดำเนินการจัดการความรู้ระดับมหาวิทยาลัย และการจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน	- 29 เมษายน 2558 - ณ อาคารเรียนรวม 2 ห้อง 2401 - ผู้เข้าร่วม 36 คน	บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการรับรู้และเข้าใจ โดยวัดจากการตอบแบบสอบถาม
3. KM Facilitator	มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือการจัดการความรู้	- 18-19 มิถุนายน 2558 - ณ ห้องกิจกรรมชั้น 12 อาคารนวัตกรรม การเรียนรู้เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มุลินีไทยคม - ผู้เข้าร่วม 32 คน	มีผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในเครื่องมือ/เทคนิค การจัดการความรู้
4. KM Note Taker	มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือการจัดการความรู้	- 23-24 กรกฎาคม 2558 - ณ ห้องกิจกรรมชั้น 12 อาคารนวัตกรรม การเรียนรู้เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มุลินีไทยคม - ผู้เข้าร่วม 34 คน	มีผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในเครื่องมือ/เทคนิค การจัดการความรู้

ทั้งนี้ การดำเนินการในภาพรวมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ขณะเดียวกันก็มีบางกิจกรรมที่ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้และอยู่ระหว่างการดำเนินการ อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ อย่างไรก็ตาม ทีมงานจัดการความรู้ มจร. จะได้ปรับแผนการดำเนินการในระยะถัดไป ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่อไป

10. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา

เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และทักษะของอาจารย์ที่ปรึกษาในการรับมือกับนักศึกษาที่อยู่ในภาวะวิกฤติ ตลอดจนพัฒนา ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป โดยจัดขึ้นในวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 ณ ห้อง Sci Connect อาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ มีผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 104 คน ในรูปแบบ การเสวนาหัวข้อ “แนวทางการดูแลนักศึกษา : กรณีศึกษาใน มจร.”

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



เมื่อจบโครงการผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจภาพรวม ดังนี้

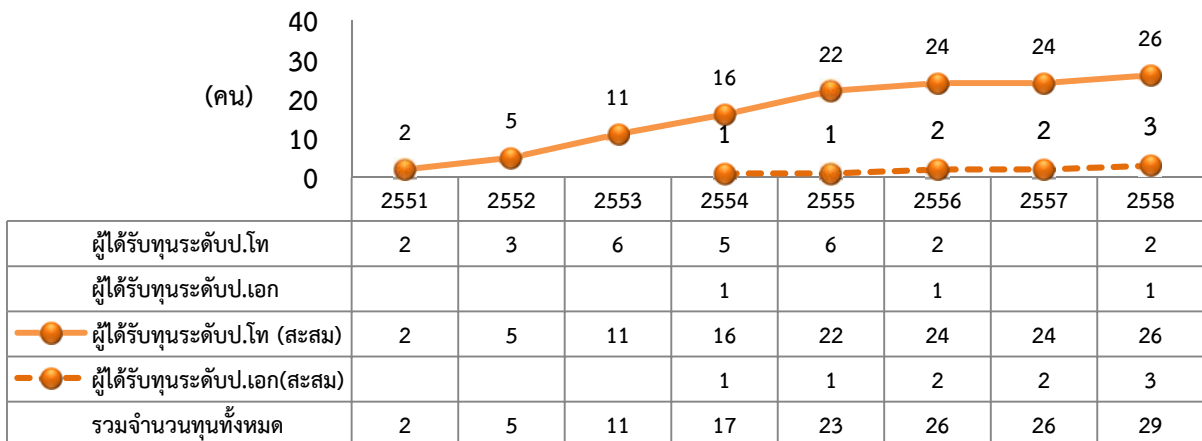
1. ได้รับความรู้จากการเข้าฟังเสวนา ระดับ “มาก”
2. ได้รับประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ ระดับ “มาก”
3. ความเหมาะสมของเนื้อหาและเป้าหมายการเสวนา ระดับ “มาก”
4. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ระดับ “มาก”
5. ความพึงพอใจโครงการในภาพรวม ระดับ “มาก”



11. ทุนาการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงาน มจร.

ทุนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ มหาวิทยาลัยได้เริ่มสนับสนุนทุนาการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา โดยมีผู้ได้รับทุน การศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2558 ในระดับปริญญาโท 26 คน และระดับปริญญาเอก 3 คน (ตั้งแผนภูมิที่ 1) ทั้งนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วทั้งสิ้น 17 คน
 ทุนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ต่อไป โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับทุนสนับสนุนทุนาการระดับปริญญาเอก จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (รายละเอียดผู้ได้รับทุนาการศึกษาแสดงไว้ในภาคผนวก ก)

แผนภูมิที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ได้รับทุนาการศึกษาต่อ ปีงบประมาณ 2551-2558



12. หลักสูตร/โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 6 โครงการ และมีบุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวน 18 คน โดยใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรรวม 0.59 ล้านบาท (รายละเอียด ในภาคผนวก ข.)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

ในปีงบประมาณ 2558 ดำเนินการ 2 โครงการ เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 708,467 บาท

1 โครงการภาษาอังกฤษ

การดำเนินงานจัดการฝึกอบรมตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 2 โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม 223 คน ใช้งบประมาณรวม 607,400 บาท

1.1 การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษเพื่อเลื่อนระดับ

จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ ผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยได้ ปีงบประมาณ 2558 จัดให้มีการสอบวัดระดับ 4 ครั้ง จำนวนผู้เข้าทดสอบ 57 คน (ปี 2557 = 121 คน) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 16,800 บาท (ปี 2557 = 36,300 บาท)

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ	งบประมาณ
1	15 ส.ค. 2557	1 คน	150 บาท
2	26 พ.ย. 2557	27 คน	8,100 บาท
3	9 เม.ย. 2558	1 คน	150 บาท
4	18 พ.ค. 2558	28 คน	8,400 บาท
รวม		57 คน	16,800 บาท

1.2 โครงการทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

จัดโดยคณะศิลปศาสตร์ร่วมกับส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นโครงการฝึกอบรมตาม Training Roadmap ในปีงบประมาณ 2558 ดำเนินการ 3 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 ระดับ คือระดับต้น และระดับสูง ได้แก่ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 166 คน (ปี 2557 = 146 คน) ใช้งบประมาณในการดำเนินการรวม 590,600 บาท (ปี 2557 = 657,800 บาท) โดยดำเนินการจัดอบรม ดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ
1/2558	-Listening and Speaking (Level 2)	ต.ค.-ธ.ค. 2557	13 คน	55,000 บาท
	-Writing and Grammar (Level 2)	ต.ค.-ธ.ค. 2557	25 คน	46,600 บาท
			38 คน	101,600 บาท
2/2558	-Reading and Vocabulary (Level 1-2)	ม.ค.-ก.พ. 2558	28 คน	68,800 บาท
	-Listening and Speaking (Level 1-2)	ม.ค.-มี.ค. 2558	24 คน	110,000 บาท
	-Writing and Grammar (Level 1-2)	ม.ค.-มี.ค. 2558	14 คน	93,200 บาท
		66 คน	272,000 บาท	
3/2558	-Reading and Vocabulary (Level 1-2)	ก.ค.-ส.ค. 2558	14 คน	68,800 บาท
	-Listening and Speaking (Level 2)	ก.ค.-ส.ค. 2558	24 คน	55,000 บาท
	-Writing and Grammar (Level 1-2)	ก.ค.-ส.ค. 2558	24 คน	93,200 บาท
		62 คน	217,000 บาท	

2 โครงการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง

จัดโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบใหม่ๆ เพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2558 จัดการอบรม 6 หลักสูตร 12 รุ่น มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 389 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 101,067.40 บาท รายละเอียดดังตาราง

หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าร่วม
1. ปรับแต่งใช้งาน KMUTT Google Apps for Education Mail ให้ใช้ได้ตรงใจ	รุ่นที่ 1 11-12 พ.ย. 2557	34 คน
	รุ่นที่ 2 18-19 พ.ย. 2557	34 คน
2. สร้างและจัดการเว็บไซต์ด้วย Google sites	รุ่นที่ 1 20-21 ม.ค. 2558	35 คน
	รุ่นที่ 2 27-28 ม.ค. 2558	32 คน
3. สร้างและจัดการแผนภูมิแบบมืออาชีพ โดย Excel 2013	รุ่นที่ 1 17-18 มี.ค. 2558	35 คน
	รุ่นที่ 2 24-25 มี.ค. 2558	35 คน
4. Picasa ทางเลือกในการจัดการภาพและภาพเคลื่อนไหว	รุ่นที่ 1 19-20 พ.ค. 2558	34 คน
	รุ่นที่ 2 26-27 พ.ค. 2558	35 คน
5. Social Networking กับการสื่อสารอย่างมีสาระ	รุ่นที่ 1 30 มิ.ย.-1 ก.ค. 2558	23 คน
	รุ่นที่ 2 7-8 ก.ค. 2558	25 คน
6. MS word 2013 กับงานเอกสารยุคดิจิทัล	รุ่นที่ 1 1-2 ก.ย. 2558	32 คน
	รุ่นที่ 2 7-8 ก.ย. 2558	35 คน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม

ในปีงบประมาณ 2558 ดำเนินการ 2 โครงการ เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 173,526 บาท

1. การบรรยายธรรม

เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ได้รับความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาจิตที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

1.1 โครงการพัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา : เพลินธรรม นำชมสวนโมกข์ กรุงเทพฯ

จัดขึ้นในวันที่ 10 ธันวาคม 2558 เวลา 9.00-16.00 น. ณ หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ (สวนโมกข์กรุงเทพ) ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 44 คน โดยเป็นบุคลากร มจร. 33 คน และผู้ติดตาม 11 คน การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ “ระดับมาก” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยหัวข้อที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ “ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม (สวนโมกข์กรุงเทพ) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69”

1.2 โครงการพัฒนาจิตผ่องใส ก้าวไปด้วยปัญญา : หัวข้อการบรรยาย “วัคซีนชีวิต”

จัดขึ้นในวันที่ 26 สิงหาคม 2558 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้อง สันทนาการศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ฯ โดย แพทย์หญิงอมรา มลิลลา ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 35 คน การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ “ระดับมาก” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยหัวข้อที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ “วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่บรรยาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69”



2. การเข้าค่ายปฏิบัติธรรมกับ พญ.อมรา มลิลลา

จัดขึ้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม - 1 กุมภาพันธ์ 2558 ณ มูลนิธิเตมีย์น้ำใจให้สังคม อ. บางคล้า จังหวัด ฉะเชิงเทรา ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 31 คน โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นว่าการอบรมจะได้รับประโยชน์ “ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 และ หลังการอบรมได้รับประโยชน์ “ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61”



การติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำผลที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ได้ เพื่อติดตามให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมอบรม กรณีที่มีปัญหาจากการนำผลจากการอบรมไปใช้ ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริง สำหรับนำไปประกอบในการวางแผนในการจัดการอบรมในครั้งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลในการฝึกอบรมคือ แบบสอบถามจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม

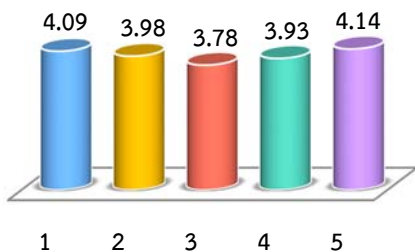
โดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะทำงานในการออกแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ คณะศิลปศาสตร์ คุณกนกกรัตน์ นาคฤทธิ์ คณะศิลปศาสตร์ นางสุจิตรา ไชมุก และนางสาวสิริพร ปานแสง ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ 2558 ได้ดำเนินการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมโครงการอบรมที่บุคลากรผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งสิ้น 7 โครงการ จาก 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ จำนวน 2 โครงการ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล จำนวน 5 โครงการ

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

1. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรระดับต้น 1 รุ่น 9

ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.00) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.09) และความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.96) ดังแผนภาพ

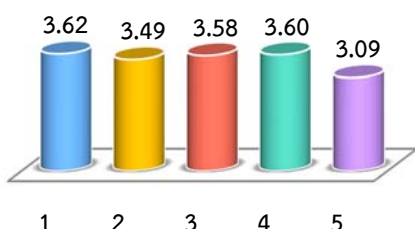


ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

- | | |
|--|-------------|
| 1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม | ระดับ “มาก” |
| 2. ความสามารถในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงานฯ | ระดับ “มาก” |
| 3. ความรอบรู้ในงานที่ทำ | ระดับ “มาก” |
| 4. ความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง | ระดับ “มาก” |
| 5. เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ | ระดับ “มาก” |

2. โครงการเสริมทักษะการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร.

ในภาพรวมผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการอบรมที่ผู้ผ่านการอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.47) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สามารถเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.60) และผู้เข้าอบรมสามารถเขียนหนังสือเพื่อติดต่อกงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.58) ดังแผนภาพ



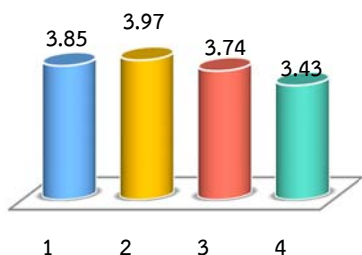
ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

- | | |
|---|-----------------|
| 1. สามารถเขียนหนังสือติดต่อกงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ | ระดับ “ปานกลาง” |
| 2. นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อการทำงานโดยผิดพลาดน้อยลง | ระดับ “ปานกลาง” |
| 3. สามารถเขียนหนังสือติดต่อกงานได้ชัดเจนเข้าใจง่ายขึ้น | ระดับ “มาก” |
| 4. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานตรงความคาดหวัง | ระดับ “มาก” |
| 5. สามารถนำความรู้มาถ่ายทอด/แนะนำให้เพื่อนในหน่วยงาน | ระดับ “ปานกลาง” |

โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นสากล

1. การสร้างและจัดการแบบสอบถามเพื่อการสำรวจหรือวิจัยออนไลน์ด้วย Google Docs

จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างและจัดการแบบสอบถามออนไลน์ใน Google Docs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับ ความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.74) ดังแผนภาพ

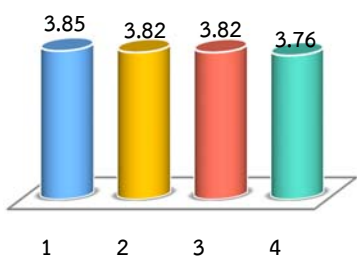


ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

1. สร้างและจัดการแบบสอบถามออนไลน์ได้มีประสิทธิภาพ ระดับ “มาก”
2. นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้เหมาะสมได้มีประสิทธิภาพ ระดับ “มาก”
3. นำความรู้ที่ได้ประยุกต์ในการทำงานตรงความคาดหวัง ระดับ “มาก”
4. นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด/แนะนำเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ระดับ “ปานกลาง”

2. หลักสูตร การจัดการแสดงผลลัพธ์ข้อมูลที่ต้องการในตารางคำนวณด้วย Pivot Table

จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ PIVOT Table วิเคราะห์หาผลสรุปของข้อมูล สามารถนำผลมาแสดงผลในรูปแบบของแผนภูมิ หรือสร้างออกมาเป็นรูปแบบของรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.82) ดังแผนภาพ

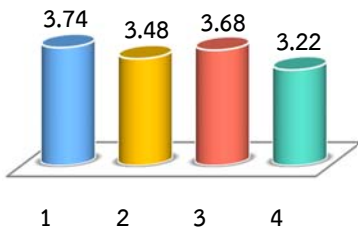


ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

1. ใช้ Pivot วิเคราะห์หาผลสรุปข้อมูลนำผลมาแสดงเป็นแผนภูมิได้ ระดับ “มาก”
2. นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้เหมาะสมได้มีประสิทธิภาพ ระดับ “มาก”
3. นำความรู้ที่ได้ประยุกต์ในการทำงานตรงความคาดหวัง ระดับ “มาก”
4. นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด/แนะนำเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ระดับ “มาก”

3. โครงการอบรมหลักสูตรปรับแต่งใช้งาน KMUTT Google Apps for Education Mail ให้ใช้ได้ตรงใจ

จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ Google Apps for Education ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.68) และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.48) ดังแผนภาพ

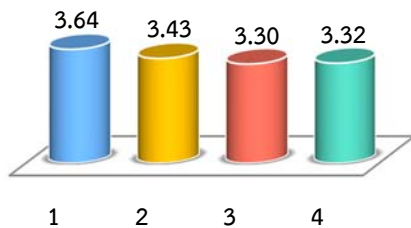


ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

1. สามารถใช้ Google Apps for Education อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับ “มาก”
2. นำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้ ระดับ “ปานกลาง” อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานตรงความคาดหวัง ระดับ “มาก”
4. สามารถนำความรู้มาถ่ายทอด/แนะนำให้เพื่อนในหน่วยงาน ระดับ “ปานกลาง”

4. โครงการอบรมหลักสูตรสร้างและจัดการเว็บไซต์ด้วย Google Sites

จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเว็บไซต์ด้วย Google Sites (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.43) และผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่สังกัดได้ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ดังแผนภาพ

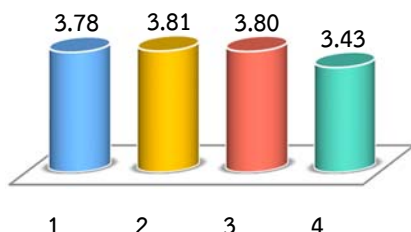


ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเว็บไซต์ด้วย Google Sites ระดับ “มาก”
2. นำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้ ระดับ “ปานกลาง” อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานตรงความคาดหวัง ระดับ “ปานกลาง”
4. สามารถนำความรู้มาถ่ายทอด/แนะนำให้เพื่อนในหน่วยงาน ระดับ “ปานกลาง”

5. โครงการอบรมหลักสูตรสร้างและจัดการแผนภูมิแบบมีอาชีพ โดย Excel 2013

จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้สามารถนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผู้เข้าอบรมสามารถเลือกใช้กราฟสรุปรงานเหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการแสดงผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.78) ดังแผนภาพ



ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการทำงาน

1. มีสามารถเลือกใช้กราฟสรุปรงานเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับ “มาก”
2. นำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้ ระดับ “มาก” อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานตรงความคาดหวัง ระดับ “มาก”
4. สามารถนำความรู้มาถ่ายทอด/แนะนำให้เพื่อนในหน่วยงาน ระดับ “ปานกลาง”

งบประมาณประจำปี 2558

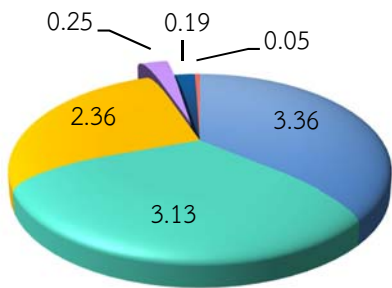
1. งบประมาณภาพรวม



ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับจัดสรรงบประมาณรวม 12.59 ล้านบาท เพื่อเป็นงบบุคลากร 5.18 ล้านบาท งบดำเนินงาน 7.41 ล้านบาท

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2558 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีผลการเบิกจ่าย เป็นเงินทั้งสิ้น 9.34 ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร 3.09 ล้านบาท และค่าใช้จ่ายดำเนินการ 6.25 ล้านบาท

2. งบประมาณ จำแนกตามแผนงาน/ โครงการ



	แผน	ผล	ผลเทียบ แผน
งบพัฒนาบุคลากร	3.89	3.36	86%
งบสำนักงานฯ	4.40	3.13	71%
โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง	2.00	2.36	118%
การจัดการความรู้ (KM)	0.60	0.25	41%
โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	1.00	0.19	19%
โครงการมหาวิทยาลัยวิจัย UR)	0.70	0.05	8%
รวม	12.59	9.34	74%

ที่มา : ผลปีงบประมาณ 2558 จากระบบ Axapta-BC 008 ข้อมูล ณ วันที่ 27 ต.ค. 2558

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ปี2558 ของสำนักงานพัฒนาบุคลากร ใกล้เคียงกับแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 74 มีเพียงบางโครงการที่มีผลการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผน ได้แก่

โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางมียอดการเบิกจ่ายเกินวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้ คิดเป็นร้อยละ 118 เนื่องจากเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยมีการปรับโอนงบประมาณจากงบพัฒนาบุคลากร เพื่อสมทบการเบิกจ่ายของโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง จึงส่งผลให้งบพัฒนาบุคลากรมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณใกล้เคียงกับแผน คิดเป็นร้อยละ 86

โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณต่ำกว่าแผน โดยมียอดการเบิกจ่ายเท่ากับ ร้อยละ 8 เนื่องจากตั้งงบประมาณไว้เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในต่างประเทศของนักวิจัย

ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแผนงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ ควรนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางกำหนดแผนการปฏิบัติงานในปีต่อไป เพื่อให้ใกล้เคียงและสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อลดปัญหางบประมาณในบางโครงการเหลือเยอะเกินไป หรืองบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการเบิกจ่าย

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

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

คณะผู้จัดทำ

1. นางสาวกนกรัตน์	นาคหทัย
2. นางเลอสิรี	ลิมควรรสุวรรณ
3. นางนพสร	สุขแสนไกรสร
4. นางสาวสิริพร	ปานแสง
5. นางสาวสายชล	บุญศิริเอื้อเฟื้อ

ข้อมูล

บุคลากรสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผู้เรียบเรียง

นางนิชาภัทร อุทัยชนันกูร

ภาคผนวก ก

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ

ตารางที่ 1 รายชื่อบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ

ปีที่ได้รับทุน	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2551	ระดับปริญญาโท 1. น.ส. รักชนก แยมนันท์ 2. นางธารารัตน์ มีแต่้ม	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
							2558
ปี 2553	ระดับปริญญาโท 1. น.ส. สมสุดา ศิริสมบัติ 2. น.ส. จรรยา ตีรราช (ระวิงภัย) 3. นาย บุญมี พูลภาพ 4. น.ส. วราภรณ์ เมธาวริยะศิลป์ 5. นางสมิตรา ศุภโชคสกุล 6. นางฉัตรดา ยุทธะนันท์	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
							2558
							2555
							2557
							2555
							2557
ปี 2554	ระดับปริญญาโท 1. นางอรศิริ ปิ่นวิเศษ 2. นายพรศักดิ์ เจริญนันท์ 3. นางกรรณิการ์ ตีปัญญา 4. นางสาววรรณภา ลัดนาวินน์ 5. นางสาวสุนทรีย์ 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	2557
							2555
							2556
							2557
							2557
	ระดับปริญญาเอก 6. นายสุทธิพงษ์ โสภ	วิศวกร	พนักงาน	สว	ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	เทคโนโลยีการขึ้นรูปโลหะ	-
ปี 2555	ระดับปริญญาโท 1. นางธัญชนก พุ่มพวง 2. นายณัฐพล ทรงเจริญ 3. นายศราวดี จันทร์แฉล้ม 4. นางสาวสุปรียา ชูศรี 5. นายทองใส ช่วยชู 6. นางสาวอนุสรวิ มัชย	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
							-
							-
							2558
							2557

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปีรับทุน	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	ระดับ	สังกัด	สาขาวิชาที่ศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปี 2556	<u>ระดับปริญญาโท</u> 1. ว่าที่ ร.ต.ณภพ ยางสูง 2. นายอนุสรณ์ จำปีเรือง	สถาปนิก นักบริการการศึกษา	พนักงาน พนักงาน	สว จ	สำนักบริหารอาคารและสถานที่ สำนักงานกิจการนักศึกษา	นวัตกรรมอาคาร เทคโนโลยีการบริหาร	- -
	<u>ระดับปริญญาเอก</u> 3. นางสาวปณาลี แทนประสาน	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	สำนักงานกิจการนักศึกษา	การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์	-
	<u>ระดับปริญญาโท</u> 1. น.ส.พิมพ์ใจ ครามบุตร 2. นางวรรณ ทองสุข	นักบริการการศึกษา นักสารสนเทศ	พนักงาน พนักงาน	จ จ	สำนักงานคัดเลือกและสรรหานักศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	- -	- -
	<u>ระดับปริญญาเอก</u> 1. นางณัฐวรินทร์ บุญญา	นักบริการการศึกษา	พนักงาน	จ	สำนักงานพัฒนาการศึกษาและบริการ	-	-

ตารางที่ 2 รายชื่อบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ

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

ภาคผนวก ข

การส่งบุคลากรอบรม ประชุม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การส่งบุคลากรอบรม ประชุม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2558

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จัดโดย	ระยะเวลา	สถานที่	ค่าใช้จ่าย	บุคลากรที่เข้าร่วม
หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (จำนวน 2 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 3 คน ค่าใช้จ่ายรวม 425,000 บาท)						
1	การบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง รุ่นที่ 15	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	7 กรกฎาคม ถึง 3 กันยายน 2558	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์	55,000 บาท	1. ดร.อริยา พรหมสุภา
2	นักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 26	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	6 กรกฎาคม ถึง 27 สิงหาคม 2558	โรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส กรุงเทพมหานคร และดูงานที่เยอรมัน	370,000 บาท (ค่าใช้จ่ายรวม 2 คน)	1. อ.มนตรี สุภัทธรรม 2. รศ.ดร.สยาม เจริญเสียง
หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ (จำนวน 12 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 27 คน ค่าใช้จ่ายรวม 163,249 บาท)						
1	การฝึกปฏิบัติการจัดการลงทุนด้วยเครื่องมือทางการเงิน (Financial Lab) รุ่นที่ 9	สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	14-18 พฤศจิกายน 2557	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	29,610 บาท	1. อ.เจษฎา จันทวงศ์โส
2	การบริหารงานพัสดุภาครัฐในวาระปีปฏิรูป	สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย	23-26 พฤศจิกายน 2557	โรงแรมโลดัส ปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่	44,547 บาท	1. อ.พิชัย โฆษิตพันธ์วงศ์ 2. คุณสุมนา มณีเพ็ญ 3. คุณวิภา รุ่งเรืองพลางกูร 4. คุณวราภรณ์ พิระสงคราม
3	พัฒนาทักษะในการประเมินค่างานให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 2	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	23-24 กุมภาพันธ์ 2558	โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานครฯ	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	1. คุณพิชญ์สินี สุนทรวรร 2. คุณอร่าม ใจกล้า
4	สัมมนาทางวิชาการ “การป้องกันและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุภาครัฐ”	สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย	26-28 มีนาคม 2558	โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ซิตี้ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี	34,000 บาท (ค่าใช้จ่ายรวม 5 คน)	1. คุณชุตินา บุญทับ 2. คุณศิริวรรณ ลิขิตบรรณศักดิ์ 3. คุณพรทิพย์ ชุ่มประดิษฐ์ 4. คุณอดิภา เลิศสมาจาร 5. คุณบุพผารัช ท่องมนต์วิทย์
5	ประเด็นปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กร : การบริหารงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม ร่วมกับ ศาลแรงงานกลาง	1-3 เมษายน 2558	โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร	7,500 บาท	1. คุณนพพร สุขแสนไกรสร
6	ประชุมใหญ่ผู้แทนสมาชิกประจำปี 2558	กองทุนบำเหน็จบำนาญ	24-25 พฤษภาคม 2558	โรงแรมรามารการ์เด็น กรุงเทพมหานคร	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	1. รศ.ดร.สมเกียรติ รุ่งทองใบสุรีย์ 2. คุณนวลจิรา ณ ป้อมเพชร 3. คุณเครือวัลย์ เสือเล็ก

ตารางที่ 3 (ต่อ) การส่งบุคลากรอบรม ประชุม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2558

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จัดโดย	ระยะเวลา	สถานที่	ค่าใช้จ่าย	บุคลากรที่เข้าร่วม
7	ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ รุ่นที่ 17 และ รุ่นที่ 19	สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ร่วมกับ สมาคมเครื่องการ พัฒนา วิชาชีพอาจารย์และองค์กร ระดับอุดมศึกษาแห่ง ประเทศไทย (ควอท.)	รุ่นที่ 17 11-15 พฤษภาคม 2558 รุ่นที่ 19 3-7 สิงหาคม 2558	โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด	ไม่เสียค่าใช้จ่าย (ควอท. สนับสนุน ค่าใช้จ่าย 12,000 บาท)	รุ่นที่ 17 1. ดร.นงลักษณ์ ปลั่งทองคำ 2. ดร.ปณิตดา ยอดแสง รุ่นที่ 19 1. ดร.รริศรา อิมภาประเสริฐ
8	ประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับ เงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดม ศึกษา เข้าสู่บัญชีเงินเดือนท้ายกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการ กำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2558	สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	28 พฤษภาคม 2558	ห้องประชุมศาสตราจารย์ ประเสริฐ ณ นคร ชั้น 3 สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	1. คุณพิชญ์สินี สุนทรவர்
9	ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาคณะ	สถาบันคลังสมองของชาติ	25-28 พฤษภาคม 2558	โรงแรมปทุมวันปริ๊นเซส กรุงเทพมหานคร	28,500 บาท (งบบุณ ะ พลังงาน)	1. คุณเครือวัลย์ มณีวัต
10	ประชุมเชิงปฏิบัติการภายใต้โครงการ "Professional Competencies & Qualification Framework : Policy Guideline for Career Advancement"	สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	6 กรกฎาคม 2558	โรงแรมปทุมวันปริ๊นเซส กรุงเทพมหานคร	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	1. ผศ.ดร.สกล อีระวทัญญู
11	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนา กระบวนการดำเนินงานพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รุ่นที่ 3	สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	21 สิงหาคม 2558	โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร	ไม่เสียค่าใช้จ่าย	1. ศ.ดร.รัตนา จิระรัตนานนท์ 2. คุณสุกานดา บุญยาทร 3. คุณพัชรี ศรีโชติ
12	โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ประจำปี 2558 "การเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ ในวัยเกษียณ" 3 รุ่น	ศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รุ่นที่ 1 23-27 กุมภาพันธ์ 2558 รุ่นที่ 2 22-26 มิถุนายน 2558 รุ่นที่ 3 24-28 สิงหาคม 2558	โรงแรมโมร่า และ สวนพฤกษศาสตร์ทวีชล จังหวัดเชียงใหม่	47,591.90 บาท	รุ่นที่ 1 1. ดร.สายลม สัมพันธ์เวชโสภา 2. คุณสมบุญ ยอดสอน รุ่นที่ 2 1. คุณมนเทียร ฉินศิริ รุ่นที่ 3 1. คุณสถาน เฉลิมพันธ์