

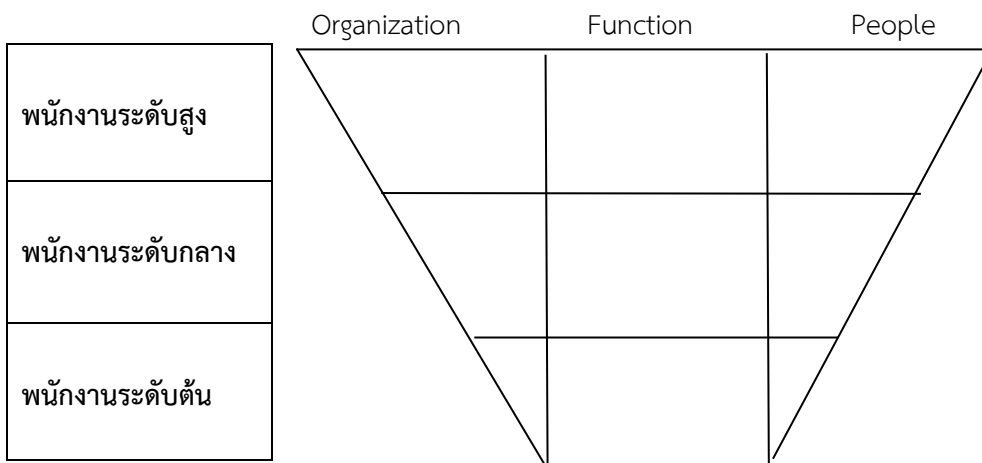
รายงานประจำปี 2562

(1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562)

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Map)

ตลอดระยะเวลาที่ล่วงเลยมาตั้งแต่ครั้งศตวรรษจาก “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” ในปี 2503 สู่ “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตธนบุรี” เป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” และก้าวสู่ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)” ที่เปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยรัฐที่เป็นส่วนราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลได้นั้นเกิดจาก “บางมดมาได้ด้วยคนดีและคนเก่ง พระจอมเกล้าธนบุรีไปข้างหน้าได้ด้วยคนดีและคนเก่ง” ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการทำให้คนของมหาวิทยาลัยเป็นคนดีและคนเก่ง และด้วยแนวคิด Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้และเอื้ออาทร) ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และคิดเชิงระบบ สามารถสร้างผลงาน ขยายขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) นั้น มจธ. จึงมีการพัฒนาคนด้วยวิธีที่หลากหลายภายใต้ **แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร หรือ Training Roadmap** ของมหาวิทยาลัยที่ประยุกต์ใช้ V - man Concept และแบ่งหมวดความรู้เป็น 3 หมวด คือ **หมวด Organization** เน้นความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ **หมวด People** เน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน และ **หมวด Function** เน้นความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ หมวดความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย กล่าวคือมีการแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น โดยพนักงานระดับสูงจะต้องมีความรู้ทั้ง 3 หมวดเท่าๆ กัน และมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People ลึกกว่าพนักงานระดับกลาง สำหรับพนักงานระดับต้นจะต้องมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People อย่างกว้างขวาง สัดส่วนดังแสดงในแผนภาพ



มหาวิทยาลัยได้ระบุงการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับตามเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยกำหนดเกณฑ์การเข้าฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในระดับของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 5 วัน/ปี ทั้งนี้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมในหมวด Organization และ People ส่วนในหมวด Function นั้น หน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้จัดการอบรมให้กับบุคลากรของตนเอง ยกเว้นหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่สำคัญคอมพิวเตอร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการจัดอบรม และคณะศิลปศาสตร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2562 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุก คนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

- สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากร จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่
- สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะด้านการ บริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

1.1 โครงการ On-Boarding

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ได้รู้จัก มจร. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและ การบริหารงาน ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือชุมชนและสังคม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคนให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพ แบ่งโครงการออกเป็น 4 Phase คือ

- **Phase 1 KMUTT Profile** พนักงานใหม่รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของ มจร. และเกิด สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และรับรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่างๆ ได้ดำเนินการ จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 104 คน ดังนี้

ก. เดือนมกราคม 2562 จำนวน 26 คน

ข. เดือนมีนาคม 2562 จำนวน 35 คน

ค. เดือนสิงหาคม 2562 จำนวน 43 คน

- **Phase 2 KMUTT Visit** พนักงานใหม่ได้รู้จักภารกิจ และบทบาทต่างๆ ของแต่ละพื้นที่การศึกษาของ มจร. ได้ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 113 คน ดังนี้

ก. เดือนตุลาคม 2561 จำนวน 58 คน

ข. เดือนมีนาคม 2562 จำนวน 55 คน

- **Phase 3 KMUTT Tools** พนักงานใหม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เครื่องมือที่ช่วยให้งานเกิดคุณภาพ ได้ดำเนินการ 1 รุ่น จำนวน 109 คน เมื่อเดือนมิถุนายน 2562

- **Phase 4 KMUTT Community Service** พนักงานใหม่ได้รับรู้บทบาทของ มจร. กกับการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาพื้นที่โครงการหลวง และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 56 คน ดังนี้

ก. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 23-25 พฤศจิกายน 2561 จำนวน 12 คน

ข. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2561 จำนวน 22 คน

ค. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดน่าน ระหว่างวันที่ 14-16 ธันวาคม 2561 จำนวน 22 คน



โครงการ On-Boarding

2) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ด้วยบริบทของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ปัจจัยสำคัญในการบริหารที่ไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนและเท่าทันต่อการแข่งขันคือ การมีบุคลากรทุกระดับมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามระดับของตนเอง มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ (Skill) และกระบวนการทางความคิด (Mindset) ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยฯ จึงมี Leadership Competency 5 ด้าน ดังนี้ 1) Strategic & Visionary Thinking 2) Problem Solving & Decision Making 3) Driving for Results 4) Communication และ 5) Develop Self & Others และแบ่งโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) Self Leadership 2) Project Leadership 3) First-line Leadership 4) Senior Leadership และ 5) Executive Leadership โดยในปีงบประมาณ 2561 มีการดำเนินงาน จำนวน 3 ระดับ คือ

- **Senior Leadership** เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการด้านบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำที่สามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2562 เป็นการนำกลุ่มเป้าหมายจำนวน 18 คน ที่ได้รับความรู้จากภาคบรรยายของโครงการ Senior Leadership และบูรณาการความรู้ที่ได้รับมาจัดทำเป็นรายงานหัวข้อ “บัณฑิตพันธุ์ใหม่” และ “ดิจิทัล 4.0” และนำกลุ่ม “บัณฑิตพันธุ์ใหม่” ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เรื่องการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจที่เน้นด้านอุตสาหกรรม National Taipei University (NTPU) / Delta Electronics INC / CSI Technology Co., Ltd. / Lunghwa university of science and technology (LHU) ประเทศไต้หวัน เมื่อวันที่ 17-20 ธันวาคม 2561



Senior Leadership ศึกษาดูงาน ณ ประเทศไต้หวัน

- **Executive Leadership** เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้ได้รับการเสริมศักยภาพทางด้านสมรรถนะผู้นำ (Leadership Skill) ด้วยการประเมิน 360 องศา Extraordinary Leader™ เพื่อวัดสมรรถนะผู้นำ 16 สมรรถนะทำให้ทราบถึงจุดแข็งและข้อจำกัด รวมถึงเปรียบเทียบ (Benchmark) ผลการประเมินกับผู้นำระดับโลก แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน รุ่นที่ 2 จำนวน 8 คน และดำเนินการ Executive Development Program ให้กับผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านการประเมิน The Extraordinary Leader™ 360 องศา แล้ว 2 รุ่น จำนวน 16 คน ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - กันยายน 2562

2.2 ส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำจากภายนอกมหาวิทยาลัย

- นางสาวฉันทนา ภูธรารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ ได้เข้าร่วมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสุนนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 18 ระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน - 28 ธันวาคม 2561 จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ วิสัยทัศน์ และทักษะที่จำเป็นต่อใช้ในการบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา และให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับ การฝึกอบรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อไปในอนาคต



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสุนนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 18
(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)

- รศ.ดร.วาริช ศรีละออง คณบดีคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และ ดร.นคร ศรีสุขุมบวรชัย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ ได้เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 30 ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 27 กันยายน 2562 จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ชื่อเต็มสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และทักษะความชำนาญทางด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา



หลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.)” รุ่นที่ 30
(ที่มา: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม)

- ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล และเลขาธิการสภามหาวิทยาลัย ได้เข้าร่วมหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะเลขาธิการสภาฯและหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น 1 ระหว่างวันที่ 20 – 21 มิถุนายน 2562 จัดโดยสถาบันคลังสมองของชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของเลขาธิการสภามหาวิทยาลัย พ.ร.บ. และข้อบังคับ รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลต่อสถาบันอุดมศึกษา และสถานการณ์ท้าทายในโลกปัจจุบันในรูปแบบเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง รวมถึงเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายของเลขาธิการสภามหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องทั่วประเทศ

- ผศ.ดร.กุสกาภา ภูบาลา คณบดีคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้เข้าร่วมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่น 14 ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 28 พฤศจิกายน 2562 จัดโดย สถาบันวิทยาการพลังงาน ภายใต้กระทรวงพลังงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับความสำคัญของพลังงานต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การจัดหาพลังงานในรูปแบบต่างๆ และกระตุ้นความสนใจในการวิเคราะห์แนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการพลังงานในอนาคต รวมถึงเสริมสร้างเครือข่ายผู้นำในภาคส่วนต่างๆ ของสังคม เพื่อการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้วิทยาการด้านพลังงานอีกด้วย

3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

3.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ออกเป็น 4 เป้าหมาย ดังนี้ เป้าหมายที่ 1 การสร้างความเป็นครูมืออาชีพ เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย เป้าหมายที่ 3 การมีจิตอาสาในการบริการวิชาการ และ เป้าหมายที่ 4 การทำความรู้จัก มจร. ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านเรียนการสอน (KMUTT – Professional Standard Framework – Learning and Teaching) ตามเป้าหมายที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีภารกิจการเรียนการสอน และเริ่มดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner ปีงบประมาณ 2560 ซึ่งเป็นการร่วมดำเนินงานระหว่างสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสถาบันการเรียนรู้ ตามโมเดล 10:20:70 ให้กับบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) Introduction to KMUTT teaching 2) การพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ 3) การเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ 4) การใช้ทรัพยากรการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยปีงบประมาณ 2562 ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 26 คน ดังนี้

ก. วันที่ 27 พฤศจิกายน - 4 ธันวาคม 2561 จำนวน 10 คน

ข. วันที่ 18 - 23 กรกฎาคม 2562 จำนวน 16 คน

และเพื่อให้โมเดล 10:20:70 ในส่วนของ 20 (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ทางสังคมโดยเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศน์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สถาบันการเรียนรู้จึงจัดหลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศน์ มีเนื้อหา ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศน์ 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็นอาจารย์นิเทศน์ 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT 3.0 และ KMUTT Professional Standard Framework 6) การประเมินและการประเมินผลอาจารย์ใหม่ตามกรอบมาตรฐาน PSF ได้ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 51 คน ดังนี้

ก. วันที่ 11 มกราคม 2562 จำนวน 21 คน

ข. วันที่ 23 กรกฎาคม 2562 จำนวน 30 คน

3.2 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) เพื่อรับรองสมรรถนะบุคลากรในด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการศึกษาตระหนักและเรียนรู้ศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้เป็นแบบบูรณาการซึ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์กับผู้เรียนและเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์สามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow

หรือ Senior Fellow ตามข้อกำหนด UK PSF (UK – Professional Standard Framework) เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2562 ณ อาคาร Knowledge X Change (KX) กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 50 คน และ บุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จำนวน 25 คน

บุคลากรสายวิชาการ

Module 1: Delivering learning and teaching in higher education ระหว่างวันที่ 13-16 พฤษภาคม 2562

Module 2: Enhancing professional Practice in higher education ระหว่างวันที่ 5-8 สิงหาคม 2562

บุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ

Module 1: Learning & Teaching (session planning) วันที่ 17 พฤษภาคม 2562

Module 2: Assessment วันที่ 9 สิงหาคม 2562



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA)

3.3 โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา

โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา เรื่อง สุขภาพจิตกับชีวิต มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวัง แก้ไข และพัฒนาสุขภาพจิตของนักศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคการให้ คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2562 ณ ห้องประชุม LIB 108 อาคารสำนักหอสมุด ภายใต้กิจกรรมการบรรยายเรื่อง สุขภาพจิตกับชีวิตมหาวิทยาลัย : ปัญหาสุขภาพจิตในนักศึกษา แนวทางการแก้ไขและป้องกัน” โดย ดร.นันท์ชัตติพันธ์ สกุลพงศ์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ เสวนาเรื่อง “สุขภาพจิตกับชีวิตมหาวิทยาลัยในยุค 4.0 : กรณีศึกษา การเฝ้าระวังและดูแลนักศึกษา” ผู้เข้าร่วมการ เสวนา ดร.นันท์ชัตติพันธ์ สกุลพงศ์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผศ.ดร.บุญนาค สุขุมเมฆ ผศ.ดร.สมบุญ เจริญวิไลศิริ และ อาจารย์อินทร์ธิดา คำภีระ ดำเนินการเสวนาโดย คุณพรกมล นิยมสุข นักจิตวิทยาจาก กลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย มจร. มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งสิ้น 90 คน

3.4 สัมมนาลูกจ้างประจำ ดำเนินงานแบ่งการสัมมนาเป็น 2 ส่วน คือ

1) เสวนาหัวข้อ “ลูกจ้างคุณภาพของ มจร.” เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 ณ ห้องประชุมสนั่น สุมิตร ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี เวลา 11.30-13.00 น. โดยมี ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล เป็นผู้นำการเสวนา ร่วมกับ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล (ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (นางพิชญ์สินี สุนทรพร) โดยการเสวนาดังกล่าว รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ได้เน้นย้ำถึงบทบาทและการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม รวมทั้งได้มีการสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมจิตอาสาที่กลุ่มลูกจ้างประจำจะไปดำเนินงาน ซึ่งกลุ่มลูกจ้างประจำได้มีการแบ่งกลุ่มการทำงานและมีการวางแผนงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมเสวนาทั้งสิ้น 35 คน

2) กิจกรรมนอกสถานที่ ภายใต้หัวข้อ “แบ่งปัน สุข สุข เติมรอยยิ้มให้น้อง” ระหว่างวันที่ 14-15 กันยายน 2562 ณ โรงเรียนศาลแม่อากาศ จ.สมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองได้ ผ่านการปรับปรุงพื้นที่ไม้ของอาคารเรียน ปรับปรุงห้องพยาบาลพร้อมทาสี สร้างสนามเอนกประสงค์พร้อมล้อมรั้วเพื่อใช้ในกิจกรรมออกกำลังกายของนักเรียน เปลี่ยนหลอดไฟ หัวก๊อกน้ำล้างมือ ปรับปรุงห้องคอมพิวเตอร์ ซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งาน และปรับปรุงสัญญาณ Wi-Fi โดยสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 59 คน



สัมมนา ลูกจ้างประจำ 2562

3.5 โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร

- การทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร แบ่งเป็นการทดสอบตามสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ประมวลคำ (Word Processing) 2) การนำเสนอแบบสื่อผสม (Multimedia Presentations) และ 3) การสร้างตารางงาน (Spreadsheets) ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าทดสอบทั้งสิ้น 93 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2561	18 ธันวาคม 2561	38 คน
2/2561	18-19 มิถุนายน 2562	55 คน
	รวม	93 คน

- การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร (เฉพาะสมรรถนะที่บุคลากรไม่ผ่านการทดสอบ) การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรเป็นการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเฉพาะสมรรถนะที่ไม่ผ่านการทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 2 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 297 คน รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม (Level 1-2-3)
1/2561	- Word Processing (Level 1-2-3)	-	ไม่มีผู้เข้าอบรม
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations (Level 1-2-3)	22-23 ม.ค. 2562	11-15-0 คน
	- Spreadsheets (Level 1-2-3)	22-23 ม.ค. 2562	11-14-0 คน
รวม			51 คน (นับซ้ำ)
1/2561	- Word Processing (Level 1-2-3)	11-12 ก.พ. 2562	11-15-9 คน
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations (Level 1-2-3)	12-13 ก.พ. 2562	11-11-14 คน
	- Spreadsheets (Level 1-2-3)	14-15 ก.พ. 2562	12-12-13 คน
รวม			108 คน (นับซ้ำ)
2/2561	- Word Processing (Level 1-2-3)	22-23 ก.ค. 2562	7-16-0 คน
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations (Level 1-2-3)	23-24 ก.ค. 2562	16-14-0 คน
	- Spreadsheets (Level 1-2-3)	25-26 ก.ค. 2562	15-14-0 คน
รวม			82 คน (นับซ้ำ)
2/2561	- Word Processing (Level 1-2-3)	5-6 ส.ค. 2562	0-10-4 คน
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations (Level 1-2-3)	6-7 ส.ค. 2562	4-10-10 คน
	- Spreadsheets (Level 1-2-3)	8-9 ส.ค. 2562	8-8-8 คน
รวม			62 คน (นับซ้ำ)

3.6 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร

- การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษเพื่อการเลื่อนระดับ

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ ผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยได้ ปีงบประมาณ 2562 จัดให้มีการสอบวัดระดับ 2 ครั้ง แบ่งเป็นส่วนการพูด (Speaking) และส่วนการสอบข้อเขียน (Paper based) ทุกเดือนพฤษภาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี มีจำนวนผู้เข้าทดสอบ 108 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2562	12 พฤศจิกายน 2561	59 คน
2/2562	30 เมษายน 2562	49 คน
รวม		108 คน

- โครงการทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ เป็นโครงการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในปีงบประมาณ 2562 ดำเนินการ 3 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 ระดับ คือระดับต้นและระดับสูง ได้แก่ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 131 คน ดำเนินการจัดอบรม ดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
1/2562	-Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	ต.ค.-พ.ย. 2561	5 คน
	-Listening and Speaking (ระดับสูง)		11 คน
	-Writing and Grammar (ระดับต้น)		10 คน
รวม			26 คน

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
2/2562	-Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	ม.ค.-มี.ค. 2562	15 คน
	-Listening and Speaking (ระดับสูง)		22 คน
	-Writing and Grammar (ระดับต้น)		8 คน
	-Writing and Grammar (ระดับสูง)		16 คน
รวม			61 คน
3/2562	-Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	มิ.ย.-ส.ค. 2562	10 คน
	-Listening and Speaking (ระดับสูง)		8 คน
	-Writing and Grammar (ระดับต้น)		12 คน
	-Writing and Grammar (ระดับสูง)		14 คน
รวม			44 คน

3.7 ทูนาการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงาน มจร.

มหาวิทยาลัยได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ.2550 ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาดังกล่าวและมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2562 ในระดับปริญญาโท 29 คน และระดับปริญญาเอก 3 คน ทั้งนี้มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 28 คน และอยู่ระหว่างการศึกษากำหนดจำนวน 4 คน โดยในปีงบประมาณ 2562 ไม่มีผู้ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

3.8 หลักสูตร/โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 9 โครงการ และมีบุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวน 30 ราย

- หลักสูตร "กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" รุ่นที่ 12 วันที่ 1-2 พฤศจิกายน 2561 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย
- หลักสูตร "กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Accredited Provident Fund Committee Members Program)" รุ่นที่ 13 วันที่ 14-15 มีนาคม 2562 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย
- หลักสูตร "เตรียมความพร้อมสู่นาคตเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0:Future Ready Program for Thailand 4.0" วันที่ 20-22 มีนาคม 2562 จัดโดยกองทุนสวัสดิการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย
- "โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ หัวข้อ "Happy Workplace & Happinometer" วันที่ 15-16 มีนาคม 2562 จัดโดยคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีจอร์จทาวน์ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย
- หลักสูตร "พัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร" รุ่นที่ 6 วันที่ 28 มีนาคม 2562 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย
- การสัมมนาเพื่อทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมการนำมาตรฐานการบริหารคุณภาพผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชีมาบังคับใช้ วันที่ 20 มิถุนายน 2562 จัดโดย สมาพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย

7. โครงการทดสอบสมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) วันที่ 27 มิถุนายน 2562 จัดโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีผู้เข้าร่วมการทดสอบ จำนวน 22 คน

8. หลักสูตร “ภาพรวมมาตรฐานการสอบบัญชีของไทย” รุ่นที่ 2/62 วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 จัดโดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย

9. หลักสูตร “จะคัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนอย่างไรดีให้ถูกใจ” รุ่น 10 วันที่ 27 สิงหาคม 2562 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งบุคลากรเข้าร่วม 1 ราย

4) ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

4.1 โครงการ “เจริญสติ ชนะเครียด” เป็นการดำเนินงานโดยกลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย สำนักงานอธิการบดี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเทคนิคแนวทางการเจริญสติที่ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีทักษะการลดความเครียดได้ด้วยตนเอง พัฒนาสมาธิ และเจริญสติในการเรียนและการทำงาน โดยมี พญ.ดร.อมรา มลิลลา เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ ศ.ดร.สมชาย ชูชีพสกุล เป็นที่ปรึกษาให้กับโครงการดังกล่าว จัดขึ้นเมื่อวันที่ 25 – 27 ตุลาคม 2562 ณ ศูนย์ปฏิบัติธรรมกรรมฐาน มูลนิธิเต็มหัวใจให้สังคม เลขที่ 35 หมู่ 7 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 36 คน

4.2 มหาวิทยาลัยส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุประจำปี 2562 จัดโดยศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 5 คน ดังนี้

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 14 – 18 มกราคม 2562 จำนวน 2 ราย
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 18 – 22 กุมภาพันธ์ 2562 จำนวน 2 ราย
- รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 19 – 23 สิงหาคม 2562 จำนวน 1 ราย

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมอบรม/สัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2557 - 2562 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2562

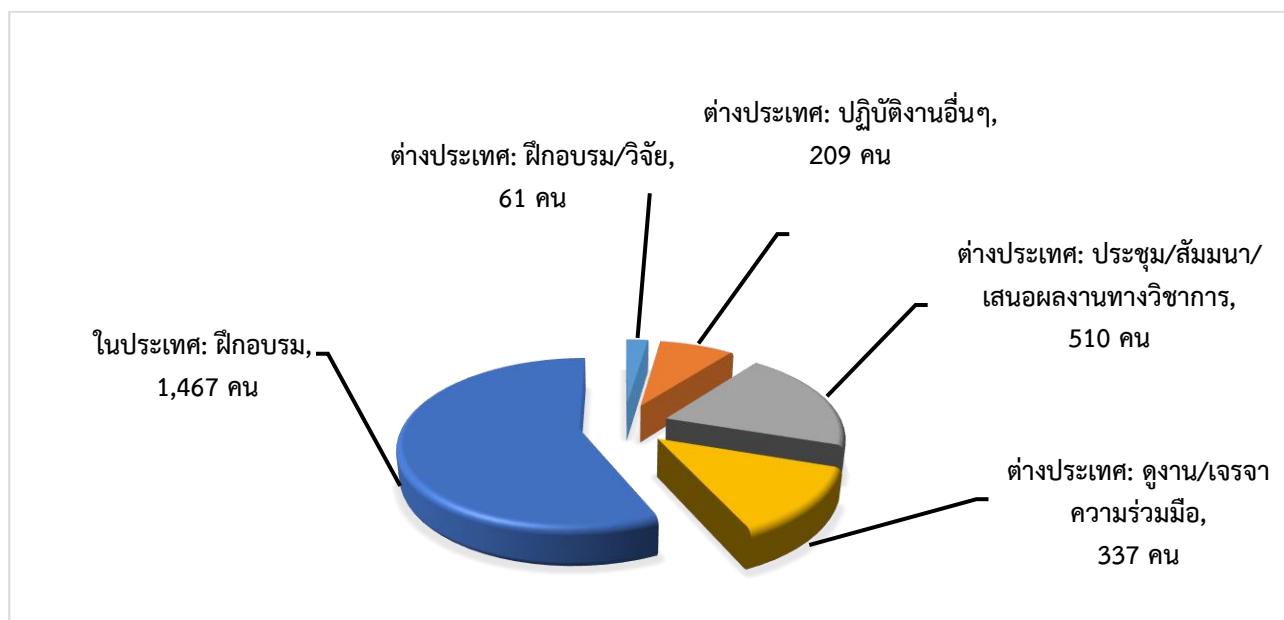
ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2562)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	1
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	5
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	20
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	40
3. ฝึกอบรม ^c	1,467
4. ทุนการศึกษาต่อ ^d (ปี 2562)	3
รวมทั้งสิ้น^a	1,536^b

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2562

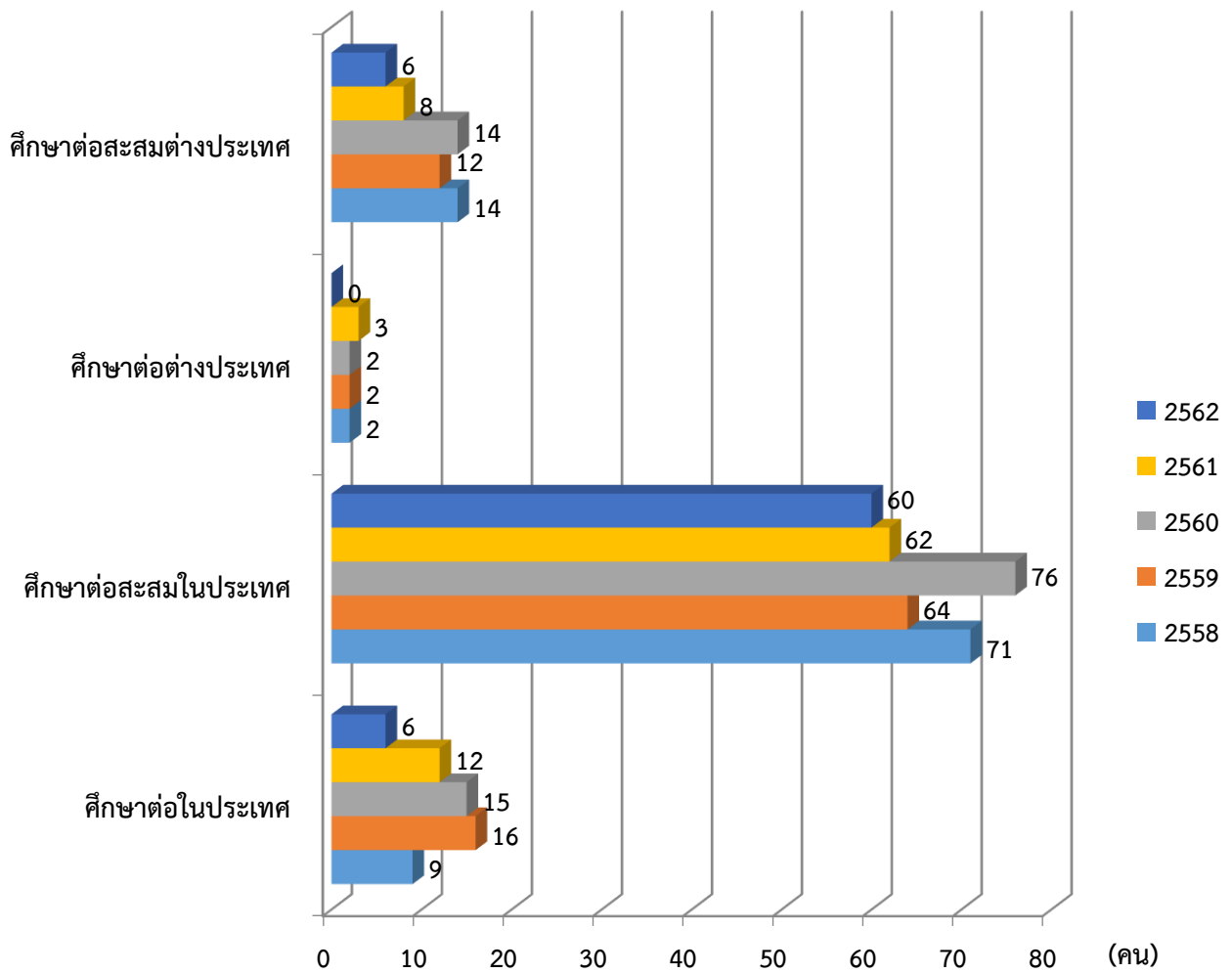
ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2562)	-
2. ลาศึกษาต่อสะสม	6
3. ฝึกอบรม/วิจัย	61
4. ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ	337
5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ	510
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ^e	209
รวมทั้งสิ้น^a	1,117^b

หมายเหตุ:

- a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2
- b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม
- c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ
- d ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
- e ในปี 2552-2555 ข้อมูลปฏิบัติงานอื่นๆ เป็นข้อมูลรวมกับประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ



แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ



แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษต่อทั้งในและต่างประเทศ