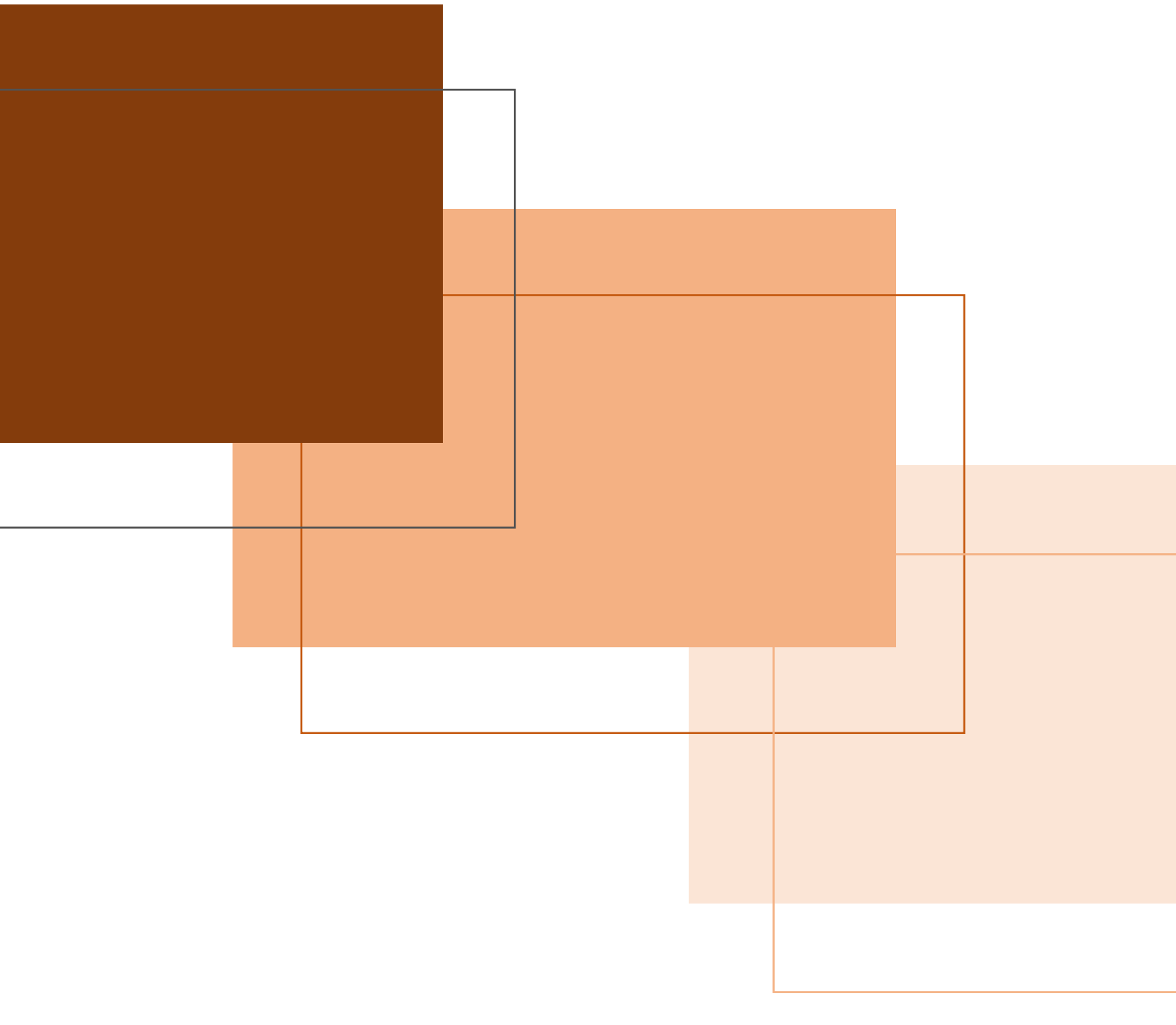
รายงานประจำปี 2563

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



สารบัญ

หน้า

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 1

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2563 2

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) 3

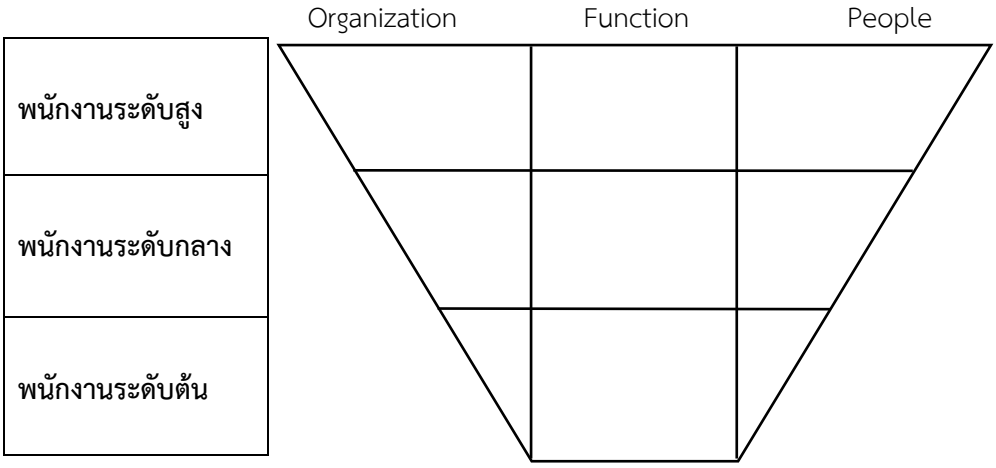
3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) 5

4 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม 12

สถิติการพัฒนาบุคลากร 12

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Map)

ตลอดระยะเวลากว่าครึ่งศตวรรษจาก “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” ในปี 2503 สู่ “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี” เป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” และก้าวสู่ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)” ที่เปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยรัฐที่เป็นส่วนราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลได้นั้นเกิดจาก “บางมดมาได้ด้วยคนดีและคนเก่ง พระจอมเกล้าธนบุรีไปข้างหน้าได้ด้วยคนดีและคนเก่ง” ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างยิ่ง 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 สัดส่วนดังภาพ



ภาพ KMUTT Training Road Map

มหาวิทยาลัยได้ระบุ**การฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)** โดยกำหนดเกณฑ์การเข้าฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในระดับของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 5 วัน/ปี ทั้งนี้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมในหมวด Organization และ People ส่วนในหมวด Function นั้น หน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้จัดการอบรมให้กับ

บุคลากรของตนเอง ยกเว้นหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่สำนักคอมพิวเตอร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการจัดอบรม และคณะศิลปศาสตร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2563 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่
- สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

โครงการ On-Boarding

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ได้รู้จัก มจธ. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคนให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพ แบ่งโครงการออกเป็น 4 Phase คือ

- **Phase 1 KMUTT Profile** พนักงานใหม่รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของ มจธ. และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และรับรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่างๆ ได้ดำเนินการ จำนวน 1 รุ่น เมื่อเดือนสิงหาคม 2563 รวมทั้งสิ้น 54 คน เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จึงทำให้มีการเลื่อนการจัดกิจกรรม และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมเป็นรูปแบบออนไลน์
- **Phase 2 KMUTT Visit** พนักงานใหม่ได้รู้จักภารกิจ และบทบาทต่างๆ ของแต่ละพื้นที่การศึกษาของ มจธ. ได้ดำเนินการ จำนวน 1 รุ่น เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2562 รวมทั้งสิ้น 43 คน
- **Phase 3 KMUTT Tools** พนักงานใหม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งเครื่องมือที่ช่วยให้งานเกิดคุณภาพ ได้ดำเนินการ 1 รุ่น จำนวน 38 คน ในเดือนมีนาคม และมิถุนายน 2563 เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จึงทำให้มีการเลื่อนการจัดกิจกรรม และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมเป็นรูปแบบออนไลน์
- **Phase 4 KMUTT Community Service** พนักงานใหม่ได้รับรู้บทบาทของ มจธ. กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่โครงการหลวง และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 41 คน ดังนี้

  ก. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดน่าน ระหว่างวันที่ 19-21 ธันวาคม 2562 จำนวน 7 คน
  ข. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 17-19 มกราคม 2563 จำนวน 17 คน
  ค. กิจกรรมศึกษาดูงาน จังหวัดสกลนคร ระหว่างวันที่ 7-9 กุมภาพันธ์ 2563 จำนวน 17 คน

โครงการ On-Boarding

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ด้วยบริบทของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ปัจจัยสำคัญในการบริหารที่ไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนและเท่าทันต่อการแข่งขัน คือ การมีบุคลากรทุกระดับมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามระดับของตนเอง มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ (Skill) และ กระบวนการทางความคิด (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 2563 มีการดำเนินงานจำนวน 2 ระดับ รวม 3 โครงการ คือ

ระดับ Self Leadership เป็นการดำเนินการที่มีเชื่อมโยงจากโครงการ On-Boarding ทั้ง 4 Phase และเพิ่มเติมหัวข้อ 7Q เพื่อความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 รุ่น ในวันที่ 9, 11 และ 14 กันยายน 2563 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 116 คน

ระดับ Senior Leadership มี จำนวน 2 โครงการ ดังนี้

- **โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจธ. (นบก. รุ่นที่ 6)** เป็นโครงการที่สร้างและพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง มจธ. ให้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะและมีภาวะความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Change Leader) ที่จะพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความเป็นผู้นำสู่บุคลากรรุ่นใหม่ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บริหารระดับกลางให้มีความรู้ ความเข้าใจบริบทการบริหารอุดมศึกษาระดับประเทศ และ

ระดับโลก และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัย ทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารระดับองค์กร และการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีทำให้เกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดข้อเสนอโครงการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคมถึงสิงหาคม 2563 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 30 คน ที่มาจากหลากหลายหน่วยงานใน มจธ.

โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจธ. (นบก. รุ่นที่ 6)

- **KMUTT Director Development Program** จัดทำขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Paradigm) ของผู้บริหารให้มีลักษณะโปรแอคทีฟ (Proactive) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับพฤติกรรมในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transition person) โดยพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารให้มีแนวคิด (Mind-set) ทักษะ (Skill-set) และเครื่องมือ (Tool-set) ที่จำเป็น และเหมาะสมสำหรับการเป็นผู้นำเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ มจธ.ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารได้เรียนรู้บทบาทหลัก 4 ประการของผู้นำเพื่อปลดปล่อยศักยภาพและความสามารถโดยยึดถือภารกิจหลักแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย 1.สร้างความไว้วางใจ 2. สร้างวิสัยทัศน์ 3.สร้างแนวทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4.สร้างการโค้ชปลดปล่อยศักยภาพ เป็นพื้นฐานสู่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีระยะเวลาอบรมจำนวน 5 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงตุลาคม 2563 ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 36 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน และหัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี

KMUTT Director Development Program

2.2 ส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำจากภายนอกมหาวิทยาลัย

- นางสาวธารทิพย์ ลิ่วเฉลิมวงศ์ ผู้ช่วยอธิการบดี ได้เข้าร่วม**หลักสูตรประกาศนียบัตรสำหรับนักให้คำปรึกษามืออาชีพ รุ่นที่ 6** เมื่อวันที่ 11-12 กรกฎาคม 2563 และ 9 สิงหาคม 2563 จัดโดยบริษัทแอคทัวลิซ โดยมีวัตถุประสงค์เรียนรู้เกี่ยวกับ “สร้างคุณค่าให้กับตัวเองและคนใกล้ชิดด้วยทักษะนักให้คำปรึกษา” โดยมีหัวข้อการประเมิน Mindset การเป็นนักให้คำปรึกษา วิธีเฉพาะของการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต คุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จ จรรยาบรรณของนักให้คำปรึกษา วิธีปรับการสื่อสารของผู้รับคำปรึกษาให้พร้อมสำหรับการพูดคุย วิธีทำให้ผู้รับคำปรึกษาไว้วางใจ และยอมเปิดเผยเรื่องราว 6 ขั้นตอน และ 7 ทักษะของนักให้คำปรึกษา เป็นต้นซึ่งกระบวนการช่วยผู้รับคำปรึกษาค้นพบทางออกของปัญหา

- ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ได้เข้าร่วมหลักสูตรอบรมหลักสูตร Job Design Strategy & Job Evaluation for Compensation เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2563 จัดโดยบริษัทโอเมกาทาเลนท์ โดยมีวัตถุประสงค์เรียนรู้เกี่ยวกับ “การออกแบบงาน การประเมินค่างาน และการจ่ายค่าตอบแทน” เพื่อการสร้างและการจัดการกรอบการดำเนินการสำหรับการออกแบบงานเป็นการทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ทั่วทั้งองค์กร และอธิบายสิ่งเหล่านั้นผ่านใบลักษณะงาน (Job Profiles) หรือรายละเอียด หัวข้องาน (Job Descriptions) กำหนดหน้าที่งานอย่างถูกต้องและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรและวัตถุประสงค์ทางธุรกิจวัตถุประสงค์ของการออกแบบงาน เพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศ ด้านกลยุทธ์ออกแบบประเมินค่างาน วางระบบค่าตอบแทนในองค์กร

- นางสาวเรืองอุไร เพียกขุนทด เลขานุการสำนักคอมพิวเตอร์ และนางสาวสุปรียา อ่อนอิงนอน เลขานุการคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้เข้าร่วม**หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 19** ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน - 25 ธันวาคม 2563 จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ วิสัยทัศน์ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ ในการบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา และให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้ารับ การฝึกอบรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อไปในอนาคต

หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนบัสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 19
(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)

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 การทำความ

รู้จัก มจธ. ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านเรียนการสอน (KMUTT – Professional Standard Framework – Learning and Teaching) ตามเป้าหมายที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีภารกิจการเรียนการสอน และเริ่มดำเนินการ**หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ 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 2563 ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 26 คน ดังนี้

ก. วันที่ 21-29 พฤศจิกายน 2562 (รุ่น 7) จำนวน 15 คน

ข. วันที่ 29 มิถุนายน - 10 พฤษภาคม 2563 (รุ่น 8) จำนวน 10 คน

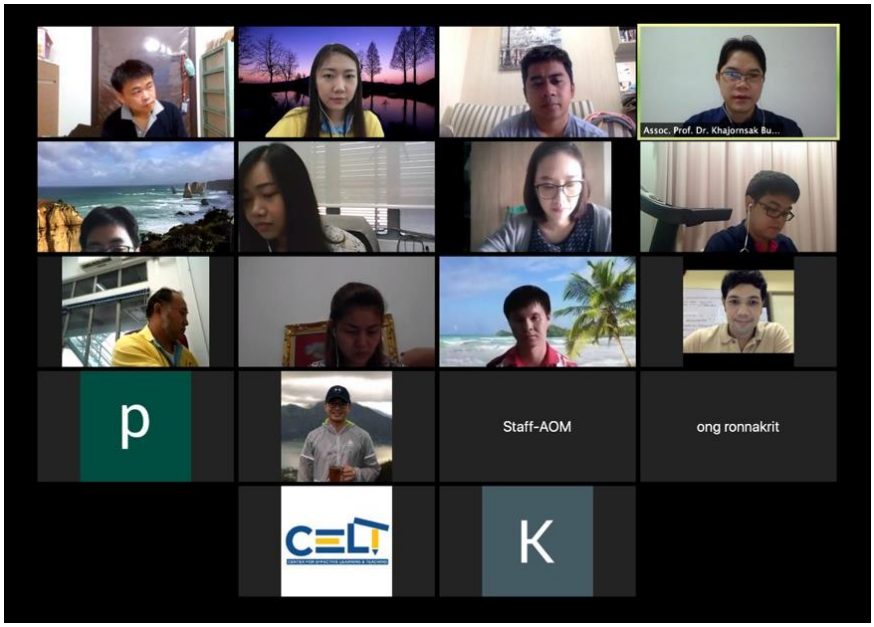
และเพื่อให้โมเดล 10:20:70 ในส่วนของ 20 (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ทางสังคมโดยเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น สถาบันการเรียนรู้จึงจัด**หลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศก์** มีเนื้อหาดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศน์ 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็นอาจารย์นิเทศก์ 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT 3.0 และ KMUTT Professional Standard Framework 6) การประเมินและการประเมินผลอาจารย์ใหม่ตามกรอบมาตรฐาน PSF ได้ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 51 คน ดังนี้

ก. วันที่ 2 ธันวานคม 2562 (รุ่น 7) จำนวน 29 คน

ข. เดือนสิงหาคม - กันยายน 2563 (รุ่น 8) จำนวน 20 คน

*เป็นการนัดอาจารย์นิเทศก์เป็นรายบุคคล

โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) รุ่น 7



โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) รุ่น 8

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) เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2562 - กรกฎาคม 2563 ณ อาคาร Knowledge X Change (KX) กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากสายวิชาการ จำนวน 50 คน และบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ จำนวน 25 คน

<u>บุคลากรสายวิชาการ</u>

Module 1: Teaching and Learning in Higher Education ระหว่างวันที่ 13-16 พฤษภาคม 2562

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

Module 3: Leading Learning and Teaching in The Higher Education context ระหว่างวันที่ 6-9 มกราคม 2563

กิจกรรมอื่นๆ : Remote Coaching / เข้ารับการประเมินสมรรถระดับ Fellowship หรือ Senior Fellowship / After Action Review / Reflection ในเดือนกุมภาพันธ์ 2563

<u>บุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ</u>

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

Module 2: Engaged student learning, assessment and feedback วันที่ 9 สิงหาคม 2562

Module 3: Learning & Teaching in the 21st Century วันที่ 10 มกราคม 2563

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) สายวิชาการ

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) สายวิชาชีพ

3.3 โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา

โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา เรื่อง การจัดการความเครียดกับชีวิตมหาวิทยาลัยในวิถีปกติใหม่ : เรียนรู้ เฝ้าดู เฝ้าระวัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีแนวทางในการสังเกตและเฝ้าระวังปัญหาทางพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียดในการเรียนและการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยของนักศึกษา รวมถึงนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดของนักศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการดูแลนักศึกษาในวิถีปกติใหม่ของอาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้น เมื่อวันที่ 24 และ 28 สิงหาคม 2563 Hybrid meeting ณ ห้อง LIB 114 อาคารสำนักหอสมุด และผ่านโปรแกรม Zoom ภายใต้กิจกรรมการบรรยาย เรื่อง “การจัดการความเครียดกับชีวิตมหาวิทยาลัยในวิถีปกติใหม่ : เรียนรู้ เฝ้าดู เฝ้าระวัง” โดย อาจารย์ ดร.สมบุญ จารุเกษมทวี อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญ Cognitive Behavioral Therapy (CBT) และ The Integration of Eastern/Buddhist Mindfulness to Psychotherapy to Maximize Well-being และการถาม - ตอบ

ข้อสงสัยและแนวทางการจัดการความเครียดกับการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัย และ เสวนาหัวข้อ “การดูแลนักศึกษากับห้องเรียนออนไลน์ (การให้คำปรึกษา/การสอน/การสอบ)”โดยคณาจารย์ผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ปรึกษาดีเด่นดำเนินการเสวนาโดย ดร.โอฬาร โรจนพรพันธุ์ ผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเด่น ปี 2561 ดร.ริศรา อิ่มภาประเสริฐ ผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเด่น ปี 2561 อาจารย์ธณภณ ธำรงคุณานัน ผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเด่น ปี 2560 มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 119 คน

การบรรยายกการจัดการความเครียดกับชีวิตมหาวิทยาลัยในวิถีปกติใหม่

การการเสวนาอาจารย์ที่ปรึกษา เรื่อง การดูแลนักศึกษากับห้องเรียนออนไลน์

3.4 โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร

- **การทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร** แบ่งเป็นการทดสอบตามสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ประมวลคำ (Word Processing) 2) การนำเสนอแบบสื่อผสม (Multimedia Presentations) และ 3) การสร้างตารางงาน (Spreadsheets) ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าทดสอบทั้งสิ้น 50 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2563	18-19 ธันวาคม 2562	22 คน
2/2563	17-18 มิถุนายน 2563	28 คน
	รวม	**50 คน**

- **การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร (เฉพาะสมรรถนะที่บุคลากรไม่ผ่านการทดสอบ)**

การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรเป็นการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเฉพาะสมรรถนะที่ไม่ผ่านการทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 2 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 102 คน รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
1/2563	- Word Processing	28 ม.ค. 2563	4 คน
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations	29 ม.ค. 2563	8 คน
	- Spreadsheets	30 ม.ค. 2563	7 คน
	รวม		**19 คน (นับซ้ำ)**
1/2563	- Word Processing	ไม่เปิดอบรม	-
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations	19 ก.พ. 2563	10 คน
	- Spreadsheets	20 ก.พ. 2563	8 คน
	รวม		**18 คน (นับซ้ำ)**
2/2563	- Word Processing	21 ก.ค. 2563	7 คน
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations	22 ก.ค. 2563	14 คน
	- Spreadsheets	23 ก.ค. 2563	16 คน
	รวม		**37 คน (นับซ้ำ)**
2/2563	- Word Processing	4 ส.ค. 2563	9 คน
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations	5 ส.ค. 2563	9 คน
	- Spreadsheets	6 ส.ค. 2563	10 คน
	รวม		**28 คน (นับซ้ำ)**

3.5 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร

- **การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษเพื่อการเลื่อนระดับ**

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ ผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยได้ ปีงบประมาณ 2562 จัดให้มีการสอบวัดระดับ 2 ครั้ง แบ่งเป็นส่วนการพูด (Speaking) และส่วนการสอบข้อเขียน (Paper based) ทุกเดือนพฤษภาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี มีจำนวนผู้เข้าทดสอบ 83 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2563	11 พฤศจิกายน 2562	57 คน
2/2563	15 มิถุนายน 2563	26 คน
	รวม	**83 คน**

- **โครงการทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง**

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ เป็นโครงการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในปีงบประมาณ 2563 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 151 คน ดำเนินการจัดอบรม ดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
1/2563	-Reading and Vocabulary (ระดับต้น)	ต.ค.-พ.ย. 2562	10 คน
	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)		12 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		7 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		13 คน
	รวม		**42 คน**
2/2563	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	ม.ค.-มี.ค. 2563	11 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		20 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		4 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		7 คน
	รวม		**42 คน**
3/2563	- Reading and Vocabulary (ระดับต้น)	ก.ค.-ก.ย. 2563	9 คน
	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)		15 คน
	- Listening and Speaking (ระดับต้น)		6 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		16 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		14 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		7 คน
	รวม		**67 คน**

3.6 ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงาน มจธ.

มหาวิทยาลัยได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ. 2550 ซึ่งมหาวิทยาลัยฯได้ดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาดังกล่าวและมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551–2563 มีผู้ได้รับทุนในระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน มีผู้สละสิทธิ์รับทุน รวม 4 คน และเพิกถอนทุน 3 คน รวมผู้ได้รับทุนทั้งสิ้น 33 คน ทั้งนี้มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 28 คน อยู่ระหว่างการศึกษา 4 คน และไม่สำเร็จการศึกษา 1 คนฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอสรุปผลการดำเนินการและความก้าวหน้าของผู้รับทุนการศึกษาโดยในปีงบประมาณ 2563 ไม่มีผู้ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

3.7 หลักสูตร/โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 5 โครงการ และมีบุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวน 11 คน

1. นายอาจินต์ คัดจิรัตน์ พนักงานธุรการ ได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาวิชาการ การบริหารบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2563 จัดโดยสมาคมลูกจ้างส่วนราชการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสวนาเรื่องขอแก้ไขความเหลื่อมล้ำปัญหาของลูกจ้างประจำและผู้รับบำเหน็จรายเดือน ทราบเรื่องการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างส่วนราชการการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ ทราบเรื่องกองทุน กสจ. และ ช.พ.ค.และทราบถึงผลการดำเนินงานของสมาคมฯ

2. ดร.ธีรสิทธิ์ เติมสายทอง อาจารย์ และ นางสาวธรัญญา แสงศิริพันธ์ นักบริหารงานบุคคล ได้เข้าร่วมอบรมโครงการอบรมเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตร Provident Fund สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 27-28 สิงหาคม 2563 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการต่อยอด องค์ความรู้และพัมนาความสามารถทักษะแนวคิด สำหรับการประยุคใช้ในภาคปฏิบัติแก่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ดร.วินัย หอมสมบัติ อาจารย์ และ นายวิชัย กฤตประโยชน์ อาจารย์ ได้เข้าร่วมอบรมโครงการอบรมเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตร กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 15 ระหว่างวันที่ 5-6 มีนาคม 2563 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรอบรู้และประสบการณ์ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล บริหารกองทุน ความรู้เกี่ยวกับสินทรัพย์ประเภทต่าง ๆ และการกำหนดนโยบายการลงทุน การเลือกรูปแบบการลงทุน การกำกับดูแลการจัดการลงทุนของผู้จัดการลงทุน ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับผู้จัดการกองทุนเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุน

4. ดร.ธีรสิทธิ์ เติมสายทอง อาจารย์ ได้เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตรการตระหนักถึงความสำคัญของ ESG Investing สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 2 ในวันที่ 11 กันยายน 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นคุณธรรม (พอเพียง วินัย โปร่งใส สุจริต จิตอาสา) รวมทั้งดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ มีการผสมผสานและสร้างสมดุลให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนตลาดทุน และสังคม อันจะนำมาซึ่งความยั่งยืนของธุรกิจ ผู้เกี่ยวข้อง และประโยชน์สุขของสังคม และประชาชนโดยรวม เข้าใจ ESG principles และรับทราบผลิตภัณฑ์ทางการเงินแบบไหมที่วางโครงสร้างตามหลักการของ ESG เชื่อมโยงด้วยทฤษฎี และหลักการว่า ESG ทำให้ผลตอบแทนของกองทุนดีในระยะยาว

5. ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล อาจารย์ ผศ.ดร.กิตติศักดิ์ชัย แนมจันทร์ อาจารย์ ดร.วินัย หอมสมบัติ อาจารย์ ดร.ธีรสิทธิ์ เติมสายทอง อาจารย์ นางวิชุดา เสวิกุล นักบริหารการเงิน และ นางสาวธรัญญา แสงศิริพันธ์ นักบริหารงานบุคคล ได้เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมความรู้แก่กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักสูตรพัฒนาการใหม่ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาษีอากร รุ่นที่ 7 จัดวันที่ 21 สิงหาคม 2563 (เดิมวันที่ 27 มีนาคม 2563) จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด ให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ จากเพื่อนสมาชิกต่างกองทุนถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรให้กับเพื่อนสมาชิก

4 ส่งเสริมให้บุคลากร มจธ. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม

4.1 มหาวิทยาลัยส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุประจำปี 2563 จัดโดยศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 20 คน ดังนี้

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 13 - 17 มกราคม 2563 จำนวน 17 คน
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 3 - 7 กุมภาพันธ์ 2563 จำนวน 3 คน

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย

การจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2557 - 2563 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2563

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2563) - ศึกษาต่อในเวลาราชการ - ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	 0 6
2. ลาศึกษาต่อสะสม - ศึกษาต่อในเวลาราชการ - ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	 14 47
3. ฝึกอบรม [c]	1,626
4. ทุนการศึกษาต่อ [d] (ปี 2563)	0
รวมทั้งสิ้น [a]	**1,693[b]**

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2563

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2563)	1
2. ลาศึกษาต่อสะสม	9
3. ฝึกอบรม/วิจัย	18
4. ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ	79
5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ	130
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ [e]	40
รวมทั้งสิ้น [a]	**277[b]**

หมายเหตุ:

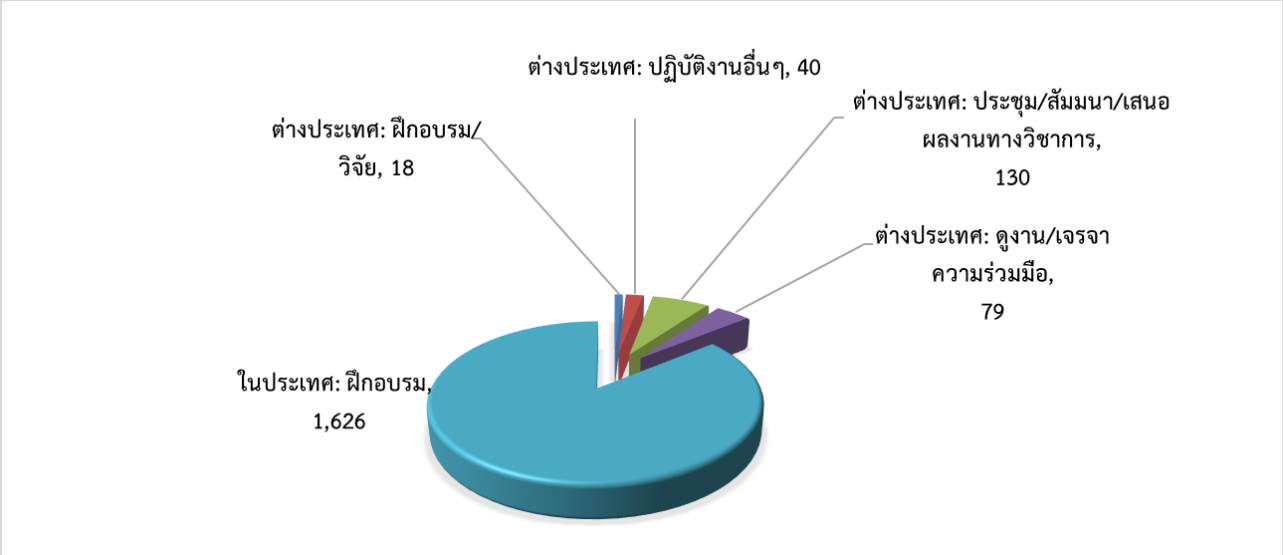
a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

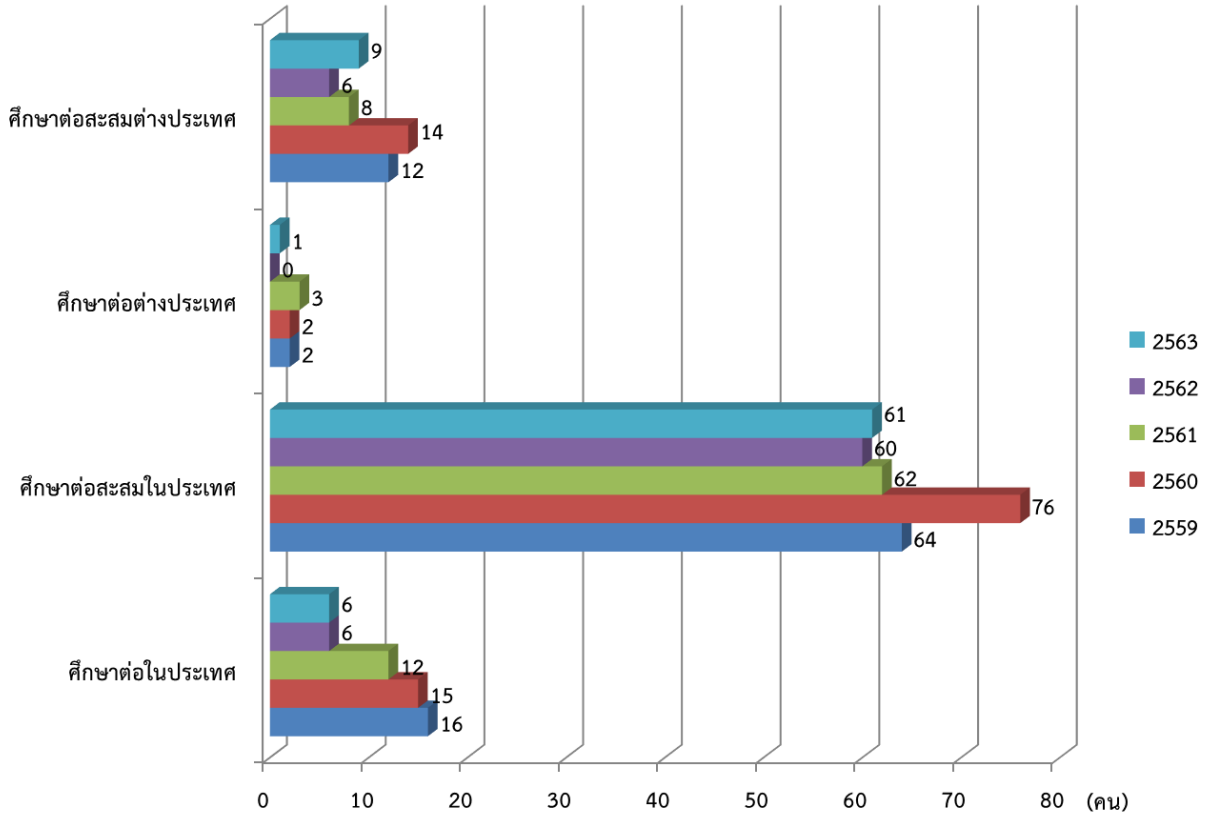
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

d ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย

e ในปี 2552-2555 ข้อมูลปฏิบัติงานอื่นๆ เป็นข้อมูลรวมกับประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ



แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ



แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

ติดต่อเรา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 4 อาคารอเนกประสงค์ (ชั่วคราว)

โทรศัพท์ : 02-470-8077-8 , 02-470-8087-88 โทรสาร : 02-470-8073

E-Mail : hrd@kmutt.ac.th Facebook : KMUTT HR Community