



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ความเป็นมา

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้มุ่งเน้นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมุ่งสู่คุณภาพความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เป็นสถาบันชั้นนำในการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ทั้งสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันขับเคลื่อนไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ ๒๑ และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ โครงการ/กิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร และ กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เป้าประสงค์

บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามความเหมาะสมกับงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ ๒๑ และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๓ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๓. ผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕: ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ ๒๑ และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นจำนวน ๔ คน

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เป็นจำนวน ๒ คน

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๓ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๓ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยสถาบันฯ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้สถาบันฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยได้ดำเนินการ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จัดทำโครงสร้างของสถาบันฯ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีแผนการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบและหลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและสอดคล้องตามมาตรฐาน ก.พ.อ. และข้อบังคับของสถาบันฯ ต่อไป

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

แนวปฏิบัติที่ ๑ จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

๑.๑ สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ สำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

๑.๓ สำรวจความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

แนวปฏิบัติที่ ๒ จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๒.๑ สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒ สำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

แนวปฏิบัติที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้ “กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” (Knowledge Management Process)

๓.๑ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหลัก

๓.๒ หน่วยงานหลักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวปฏิบัติที่ ๔ จัดทำระบบกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

๔.๑ จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ เพื่อประเมินความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๔.๒ จัดทำแนวทางการกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ

๔.๓ สร้างระบบให้หัวหน้างานเข้าถึงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ตนเองดูแล และเพื่อให้สามารถนำฐานข้อมูลมาประกอบการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

แนวทางปฏิบัติที่ ๕ จัดทำรายงานและวิเคราะห์การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา

๕.๑ สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อหาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการของพนักงาน

๕.๒ จัดทำนโยบาย “การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน”

๖. ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน/คณะ/หลักสูตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	หมายเหตุ
คณะวิศวกรรมศาสตร์				
๑	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต	ผศ.มนัส ศรีสวัสดิ์		
๒	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	ผศ.วินัส ทัดเนียม		
๓	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตขั้นสูง		รศ.ดร.ประยูร สุรินทร์	
๔	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปิโตรเคมีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม		รศ.ดร.ณวดี ศรีศิริวัฒน์	

๗. ผลการพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรมพัฒนาและการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่ขอปรับวุฒิ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

สายวิชาการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	สถาบันที่ศึกษา	สำเร็จการศึกษา ระดับ
๑	อาจารย์ ดร.ประภาพร ธนภิตติ เกษม	สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาไทย มหาวิทยาลัยพะเยา	ปริญญาเอก
๒	อาจารย์ ดร.ปิยะพัฒน์ พ่วงศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า แขนงวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง	ปริญญาเอก