



รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ความเป็นมา

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

๒. เป้าประสงค์

บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ ๒๑ และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลกลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 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. ๖๕๖๔ 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 สำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

๑.๓ สำรวจความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

แนวปฏิบัติที่ ๒ จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๒.๑ สำรวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒ สำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ 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 และเพื่อให้สามารถนำฐานข้อมูลมาประกอบวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

แนวทางปฏิบัติที่ ๕ จัดทำรายงานและวิเคราะห์การพัฒนาคูณวุฒิการศึกษา

๕.๑ สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อหาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการของพนักงาน

๕.๒ จัดทำนโยบาย "การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน"

๔. ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน/คณะ/หลักสูตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	หมายเหตุ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
๑	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและวิทยาศาสตร์ประยุกต์	- ผศ.อติรัฐ มากสุวรรณ - ผศ.ภาณุชัย ประมวล		
๒	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการนวัตกรรม	- ผศ.นริศ หวังไช้ - ผศ.ระพี สุนทรวัฒน์		

๕. ผลการพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรมพัฒนาและการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่สำเร็จการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สถาบันที่ศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับ
๑	นายเอนก บุญกว้าง	สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา Environment and Energy ณ Toyohashi University of Technology ประเทศญี่ปุ่น	ปริญญาเอก
๒	นายวัฒน์ชัย ประสงค์	สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต หลักสูตร Doctoral Program Of Organic Materials Engineering, Graduate School of Organic Materials Science ณ Yamagata University ประเทศญี่ปุ่น	ปริญญาเอก