



## รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

### 1. ความเป็นมา

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้มุ่งเน้นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาให้ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมุ่งสู่คุณภาพความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เป็นสถาบันชั้นนำในการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ทั้งสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันขับเคลื่อนไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญแนวทางการดำเนินกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร ภายใต้กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในยุทธศาสตร์ที่ 5 : ส่งเสริมให้ บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารให้ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล โดยปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันได้ดำเนินการจัดโครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ โครงการ/กิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อเรื่อง เทคนิค การเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร และกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2564 – 2568 โดนกำหนดโครงการกิจกรรม /ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย / ผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 ระดับ คือระดับมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงาน / ฝ่าย / งาน / การพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรของสายวิชาการดำเนินการโดยฝ่ายวิชาการและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะบุคลากรสายสนับสนุนดำเนินการโดยฝ่ายบริหารกลาง และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จัด โครงการและกิจกรรมโครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่างๆ ภายในเช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา จัดโครงการพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะด้าน ให้แก่บุคลากรของสถาบันเพื่อเพิ่ม ทักษะในการปฏิบัติงาน

### 2. เป้าประสงค์

1.1 บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตรง ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และมีจิต อาสา ผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลกลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

ตัวชี้วัด ความสำเร็จที่ 1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอกตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

### 3. ผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และมีจิตอาสาผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นจำนวน 4 คน ตัวชี้วัด

ความสำเร็จที่ 2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก เป็นจำนวน 2 คน

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ๓ บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาในสายวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยสถาบันฯ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้สถาบันฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยได้ดำเนินการ กำหนดกรอบอัตรากำลังจัดทำโครงสร้างของสถาบันฯ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีแผนการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบและหลักเกณฑ์การ แต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและสอดคล้องตามมาตรฐาน ก.พ.อ. และข้อบังคับของ สถาบันฯ ต่อไป

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

แนวปฏิบัติที่ 1 จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสาย

วิชาการ 1.1 สํารวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.2 สํารวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan) 13 สํารวจความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

แนวปฏิบัติที่ 2 จัดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบพัฒนาบุคลากรสาย

สนับสนุน 2.1 สํารวจการมีส่วนร่วมในการประเมินและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2.2 สํารวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานหลักถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan)

แนวทางปฏิบัติที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการใช้ " กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้"

(Knowledge Management Process)

3. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน (ระบุ)

4. การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย
- สนับสนุนให้อาจารย์สามารถพัฒนา
- ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

3.1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาพัฒนา บุคลากรในหน่วยงานหลัก

3.2 หน่วยงานหลักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
แนวทางปฏิบัติที่ 4 จัดทำระบบกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

4.1 จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ เพื่อประเมิน ความรู้และ ทักษะของบุคลากร รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

4.2 จัดทำแนวทางการกำกับและติดตามการใช้ระบบสมรรถนะ

4.3 สร้างระบบให้หัวหน้างานเข้าถึงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ตนเองดูแล และเพื่อให้ สามารถ นำฐานข้อมูลมาประกอบวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้

แนวทางปฏิบัติที่ 5 จัดทำรายงานและวิเคราะห์การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา

5.1 สสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อหาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการของ พนักงาน 5.2 จัดทำนโยบาย "การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน"

ผลการดำเนินการของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

4. ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน/คณะ/หลักสูตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	หมายเหตุ
คณะวิศวกรรมศาสตร์				
1	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (2565)	- ผศ.ปิยะภัทร พวงศรี		
2	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ การผลิต และกระบวนการเคมีและสิ่งแวดล้อม (2565)	- ผศ.ฤทธิชัย สังขทิพย์		

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม / สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจความต้องการของหน่วยงานและความสนใจบุคลากร
- สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเขียนแยกกลุ่มวิชาการ / สนับสนุนวิชาการ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่สำเร็จการศึกษา ปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สถาบันที่ศึกษา	สำเร็จการศึกษา ระดับ
1	นายจันท์ อัญญาโพธิ์	สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก
2	อาจารย์ว่าที่ร้อยเอก กรณภว์ กนกภักดิ์สกุล	สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2565 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสุขศึกษา และพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ปริญญาเอก

รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ลำดับ	แผนการดำเนินโครงการ	วิธีการ	ผลการดำเนินโครงการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด	
				บรรลุ	ไม่บรรลุ
1.	แผนพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากร -โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เทคนิคการทำผลงานวิชาการเพื่อขอ ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากร ทางสายวิชาการและการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน วิชาการ -โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของ บุคลากร	ดำเนินการเองและร่วม ดำเนินการกับหน่วยงาน อื่นภายในสถาบันโดย วิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา	อนุมัติให้ข้าราชการ พนักงานสถาบันเข้ารับ การพัฒนาศักยภาพในการ จัดทำผลงานวิชาการเพื่อ ขอตำแหน่งตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไม่ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง จำนวน 53 คน คิด เป็นร้อยละ 81.54 ของผู้ เข้ารับการศึกษา จำนวน 65 คน	√	

## 7. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### การบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันสายวิชาการ

#### ปัญหา/อุปสรรค

1. การขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ เนื่องจากจากการรับสมัครอาจารย์ยังไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง คือ จำนวน 108 อัตรา และมีผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษายังไม่กลับมาปฏิบัติงาน มีผู้ขยายการลาศึกษาจึงทำให้มีการสำเร็จการศึกษาไม่เป็นไปตามแนวการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์
2. ในปี พ.ศ. 2565 บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แต่ยังไม่ถึงค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผน และพบว่าอุปสรรคในการทำผลงานเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสถาบันสายวิชาการนั้นมีการระงับในการปฏิบัติงานประจำ และอาจไม่ชำนาญในการทำวิจัยและเพื่อทำผลงานในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสถาบันสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามแผนคือ ร้อยละ 80

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการดำเนินการในการสนับสนุน โดยการสนับสนุนกลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตามลำดับ และสนับสนุนให้สถาบันจ้างนักวิจัยเพื่อช่วยในการดำเนินการวิจัยของอาจารย์ มีการกำกับติดตามเป็นระยะเพื่อช่วยสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสถาบันสายวิชาการให้สามารถทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้

### การบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

#### ปัญหา/อุปสรรค

1. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้มีข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นการให้บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบปัญหาว่า สถาบันฯ กำลังดำเนินการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังไม่แล้วเสร็จ

#### ข้อเสนอแนะ

1. ดำเนินการให้ความรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและจัดทำผลงานเพื่อขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน
2. ให้ความรู้ในการจัดทำผลงาน ให้แนวคิดในการกำหนดหัวข้อของผลงานที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร