

รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ประจำปี ๒๕๖๙

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สถาบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑๘ ราย ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๑๐ ปี สะท้อนถึงความมั่นคง ความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กร สถาบันได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ครบทุกตำแหน่ง ครอบคลุมแบบฟอร์ม IDP-๑ ถึง IDP-๔ และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง โดยมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๓ ราย จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๕ ของบุคลากรทั้งหมด ผ่านการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ออนไลน์ และการพัฒนาจากการปฏิบัติงานจริง ในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ สถาบันมีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทั้งสิ้น ๑๒ ราย โดยมีบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการแบบนับสะสม จำนวน ๕ ราย ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สถาบันยังให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สำหรับผลการคงอยู่ของบุคลากร พบว่า สถาบันมีอัตราการคงอยู่ของบุคลากร ร้อยละ ๙๔.๔๔ โดยไม่มีบุคลากรลาออกหรือย้ายหน่วยงาน มีเพียงการสูญเสียบุคลากรจำนวน ๑ ราย จากกรณีเสียชีวิต ซึ่งถือเป็นเหตุสุดวิสัยและไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการดำเนินงานโดยรวมสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ที่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาคนกับการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย และสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทาง EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานบุคลากร สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

พฤษภาคม ๒๕๖๙

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจด้านการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาชุมชน บุคลากรจึงเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่สังคม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในยุคปัจจุบัน

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีพันธกิจสำคัญในการขับเคลื่อนงานบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของสถาบันจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถาบันได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม

ดังนั้น สถาบันจึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้ในการสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลลัพธ์ด้านบุคลากรตามตัวชี้วัด EdPEX รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (ตามเกณฑ์ EdPEX ข้อ ๗.๓ ก-๑, ๗.๓ ก-๗ , ๗.๓ ก-๘ และ ๗.๓ ก-๙)
๒. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ประวัติความเป็นมาสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน (สทช.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินโครงการกิจกรรมที่สนับสนุนและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน ชุมชน และเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สนองภารกิจงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมประสานองค์ความรู้ในภาควิชาการสู่การปฏิบัติได้จริง มีคลังความรู้ชุมชน เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง ประสาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีศูนย์เครือข่ายถ่ายทอดความรู้ในที่ว่ากล่าวการอำเภอเป็นประตูหน้าบ้าน ในการให้ชุมชนเข้าถึงความรู้ มีหน่วยบริการความรู้แบบเคลื่อนที่ ลงไปจัดเก็บและถ่ายทอดความรู้ในแต่ละหมู่บ้าน ชุมชน ผ่านระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูง และนำความต้องการด้านองค์ความรู้ของชุมชนสู่การพัฒนา ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากภาควิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ปรชาญชาวบ้าน และผู้แทนชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีพันธกิจหลักในการบริหารจัดการและดำเนินงานบริการวิชาการ เพื่อพัฒนากลไกเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบและกลไกการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดรูปธรรม ผ่านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ความสอดคล้องของแผนงาน โดยจัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการ ขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่และการ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล และการติดตามประเมินผลให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมจับต้องได้ และมีความยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สถาบันแห่งการขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์งานพัฒนา งานนวัตกรรม และการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สร้างความยั่งยืน แก่ชุมชน สังคม ระดับประเทศ”

พันธกิจ (Policy)

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๒. สนับสนุน ส่งเสริม การสืบสาน รักษา ต่อยอดปรัชญาและศาสตร์พระราชา
๓. สนับสนุนการจัดศึกษาและบริการวิชาการ ที่สร้างเครือข่ายความเข้มแข็งด้วยองค์ความรู้ แก่ชุมชน สังคม
๔. ส่งเสริมการเชื่อมประสาน พัฒนางองค์ความรู้ สู่การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์จริง
๕. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม (Core Value) : ส่งเสริม สร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ภายใต้กรอบระยะเวลา ปีงบประมาณ : พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสถาบันแห่ง การขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์ งานพัฒนา งานนวัตกรรม และการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สร้างความยั่งยืน ระดับประเทศ

กรอบนโยบาย

เป็นการวางกรอบแนวทางการพัฒนาสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ที่มุ่งให้เกิดพลังการขับเคลื่อนพัฒนา หน่วยงานที่สอดคล้องกับทิศทางการมุ่งเป้าของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพลิกโฉมการพัฒนา มหาวิทยาลัยด้วยการขับเคลื่อนองค์ความรู้จากงานวิชาการสู่นวัตกรรมที่ตอบสนองชุมชน สังคม ประเทศ ในทุกมิติ อย่างยั่งยืน โดยมีกรอบนโยบายสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ได้แก่

๑. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนา “มหาวิทยาลัยยั่งยืน”
๒. สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชาดำรงฐาน “งานสร้างสรรค์”
๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรพัฒนางานวิชาการสร้าง “องค์ความรู้เพื่อชุมชนสังคม”
๔. ส่งเสริมการเผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้ “สู่การใช้ประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม”
๕. บริหารจัดการเชิงรุกเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการบริการวิชาการที่ “โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นเลิศ”

โดยมีการกำหนด จุดมุ่งเน้นของนโยบาย (High-priority Policy) บนฐานของทิศทางของแผนการ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏวชิรเวศน์ ที่สำคัญ ดังนี้

จุดมุ่งเน้นนโยบาย (High-priority Policy)

๑. สนับสนุน ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏวชิรเวศน์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการพัฒนาที่ ยั่งยืน (กรอบการขับเคลื่อน SDGs)
๒. ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏวชิรเวศน์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการสนองงานได้ร่วมพระ บารมีระดับประเทศ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้และมีขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ สร้างการมีส่วนร่วม ตลอดจนการพัฒนาแผนงานและโครงการเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพัฒนาสังคม และการ จัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ในระดับภูมิภาค
๔. นำร่องพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรแบบ SANDBOX สู่หน่วยงานต้นแบบ

นโยบายที่ ๑ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนา “มหาวิทยาลัยยั่งยืน”

การพัฒนาอย่างยั่งยืนคือหมุดหมายสำคัญของการพัฒนาในโลกยุคปัจจุบัน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการปรับสมดุลใน ๓ มิติแห่งการพัฒนา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้การบูรณาการการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งประเทศไทยได้มีการวางกรอบการพัฒนาความยั่งยืน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวคิดของในหลวงรัชกาลที่ ๙ ในการดำเนินการเพิ่มศักยภาพของประชาชน เพื่อขจัดปัญหาความหิวโหย ความยากจนและความเหลื่อมล้ำ SDGs, Social Engagement บนสภาวะการสร้างสมดุลของสภาพแวดล้อมและการพัฒนาของภาครัฐ ด้วยเหตุนี้ การดำเนินการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาของบริษัทของโลกในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ซึ่งตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ได้มีภารกิจในการขับเคลื่อนการยกระดับศักยภาพให้แก่ชุมชนสังคม รวมถึงการมีประสบการณ์ ในการดำเนินการกิจกรรมร่วมกับมูลนิธิโครงการหลวงและโครงการพระราชดำริ เสมอมา ดังนั้น ภายใต้ต้นทุนของการดำเนินการกิจกรรมกับโอกาสแห่งการขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืนในทุกกระดับ การยกระดับศักยภาพหน่วยงาน สู่การเป็นหน่วยงานต้นแบบแห่งการขับเคลื่อนถ่ายทอดยุทธศาสตร์ความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย จึงเป็นโอกาสและความท้าทายยิ่ง สำหรับ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ต่อไป

นโยบายที่ ๒ สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชชาด้วยฐาน “งานสร้างสรรค์”

มุ่งเน้นพัฒนา สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ให้เป็นหน่วยงานชั้นนำที่สนับสนุน ส่งเสริม การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ ผสมผสานศาสตร์พระราชชา เพื่อการขับเคลื่อน สนองงานใต้ร่มพระบารมี (โครงการหลวง โรงงานหลวง โครงการตามพระราชดำริ) สู่การถ่ายทอดองค์ความรู้สร้างสรรค์ ด้วยแนวทางการขับเคลื่อนที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานโครงการหลวงและโครงการพระราชดำริ ระดับประเทศ โดยมุ่งเป้าให้ได้ซึ่งผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ สู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่ยกระดับศักยภาพและสร้างความยั่งยืนสู่ชุมชน สังคม บนฐานของการได้ซึ่งผลลัพธ์ ๔ ประการ ได้แก่ “กินได้ ใช้ได้ ขายได้ อยู่ได้” ที่ส่งผลต่อผู้ให้ (มหาวิทยาลัย) และผู้รับ (ชุมชน สังคม ประเทศ) ได้อย่างแท้จริง

นโยบายที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรพัฒนางานวิชาการสร้าง “องค์ความรู้เพื่อชุมชนสังคม”

กระบวนการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคคล ชุมชน สังคม นับว่าสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาคนและนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะความรู้และการเรียนรู้ คือ สิ่งที่จะนำช่วยให้ผู้คน ชุมชน สังคม เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ “การดำเนินการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างทักษะความรู้ สำหรับชุมชน สังคม จึงเป็นเรื่องสำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้” ด้วยว่ามหาวิทยาลัยคือศูนย์กลางความรู้ของสังคม ที่มีทั้งผู้รู้ และความรู้ สำหรับการจะนำพาชุมชน สังคม ประเทศให้เกิดการพัฒนาและพลิกโฉมได้

ดังนั้นการดำเนินการสร้างองค์ความรู้ สร้างทักษะ ที่จำเป็นและตรงจุดต่อความต้องการของชุมชน สังคม อย่างรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งจำเป็นของการขับเคลื่อนในบริบทมหาวิทยาลัย ๔.๐ ในโลกยุคปัจจุบันที่ต้องปรับตัวอย่างเท่าทัน ด้วยเหตุนี้ การดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพัฒนางานวิชาการสร้างองค์ความรู้ที่ตรงความต้องการของชุมชน สังคม จึงเป็นหนึ่งในนโยบายที่จะสร้างโอกาส สร้างการอยู่รอด และสร้างรายได้

แก่สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ให้เป็นหน่วยงานต้นแบบของมหาวิทยาลัย ที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุน และดำเนินการพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนดังกล่าวนี้ ให้เกิดผลลัพธ์แก่มหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง

นโยบายที่ ๔ ส่งเสริมการเผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้ “สู่การใช้ประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม”

ปัจจุบันกระบวนการส่งเสริมการนำองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ ถือเป็นเรื่องสำคัญหนึ่งของการ ดำเนินการพัฒนาสร้างผลลัพธ์ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยว่า การดำเนินการดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็นถึง ผลลัพธ์ และผลของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่า เป็นประจักษ์แก่สาธารณชน อันนำมาซึ่งส่งผลต่อ การได้รับงบประมาณ ความร่วมมือ หรือการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีให้มหาวิทยาลัย

ด้วยเหตุนี้ การดำเนินการส่งเสริมการขับเคลื่อนการเผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่การใช้ประโยชน์ ให้ เกิดเป็นรูปธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะต้องมีหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง ดังนั้น สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ซึ่งมีภารกิจในการดำเนินงานดังกล่าว ตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน จึงจำเป็นต้อง ขับเคลื่อนให้เกิดเป็นรูปธรรมและจริงจังมากยิ่งขึ้น การดำเนินนโยบายดังกล่าวนี้ จึงเป็นการสร้างจุดแข็ง ให้แก่ หน่วยงานการสร้างโอกาสแห่งการยอมรับ จากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในวงกว้างต่อไป

นโยบายที่ ๕ บริหารจัดการเชิงรุกเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการบริการวิชาการที่ “โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเป็นเลิศ”

สิ่งสำคัญของการออกแบบปรับโฉมการดำเนินการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ตอบโจทย์ประเทศ นั้น มหาวิทยาลัยจะต้องขับเคลื่อนการพัฒนาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของความต้องการที่เป็นเป้าหมายของประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย การปฏิรูประบบ ทั้งในด้านการปรับปรุงกฎระเบียบ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนางาน การปรับ โครงสร้าง การทำงานของหน่วยงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาระบบนิเวศน์ และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการทำงานที่เหมาะสมเพื่อตอบโจทย์ให้การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาให้ได้

ดังนั้นการขับเคลื่อนด้วยการปฏิรูประบบของมหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีหน่วยงานต้นแบบใน การขับเคลื่อนการบริหารงานเชิงรุก ที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เท่าทันกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนที่สอดคล้อง กับอนาคตซึ่งสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ของการเป็น หน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนการบริหารงานที่เท่าทันกับการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การดึงศักยภาพ การบริหารงานผ่านการขับเคลื่อนเชิงรุก ด้วยการพัฒนาระบบและกลไกที่เท่าทันของหน่วยงาน จึงเป็นหนึ่ง นโยบายที่สำคัญที่จะช่วยฟื้นดึงศักยภาพหน่วยงาน กระตุ้นบุคลากร ให้เกิดการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ สอดรับกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ได้อย่างยั่งยืนแท้จริงต่อไป

โครงสร้างการบริหารงาน

พันธกิจหลักของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ในการบริหารจัดการและดำเนินงานบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาโลกเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบและกลไกการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดรูปธรรม ผ่านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ความสอดคล้องของแผนงาน ขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งการบริหารงานตามกลุ่มงาน ได้ ๓ กลุ่มงาน ได้แก่

๑. กลุ่มงาน บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนงาน สนับสนุนการบริหารงานที่มีคุณภาพ มาตรฐาน
๒. กลุ่มงาน ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการขับเคลื่อนงานถ่ายทอดเทคโนโลยี นวัตกรรม และองค์ความรู้ สู่การนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการพึ่งพาตัวเอง
๓. กลุ่มงาน ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานได้รับพระบารมี งานเชิงพื้นที่ Social Engagement และงานเป้าหมายความยั่งยืน SDGs

ภาพแสดง โครงสร้างการบริหารงานสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน



ตารางแสดง รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรประจำสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ประจำปี ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	กลุ่มงาน
๑	ผศ.ดร.วรจักร เมืองใจ	ผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พนง.ม	
๒	ผศ.มนตรี เงามเดช	รองผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พนง.ม	ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน
๓	อาจารย์ศรีธร อุปคำ	รองผู้อำนวยการ	อาจารย์	ข้าราชการ	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๔	ผศ.ดร.ธัญวดี สุจริตธรรม	รองผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๕	นางกุลิณา ศักดิ์ศิริศรีฟ้า	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๖	นางสาวเสีี่ยม คีนดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๗	นางสาวอารีรัตน์ พิมพ์นวน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๘	นางสาวหนึ่งฤทัย แสงใส	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๙	นายคเชนทร์ เครือสาร	นักวิชาการช่างศิลป์	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๑๐	นายวิษณุลักษณ์ ค่ายอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๑๑	นางสาวเสาวลักษณ์ จันทร์พรหม	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๑๒	ว่าที่ร้อยตรีเกียรติไกร ศรีประเสริฐ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๑๓	นายเอกพงศ์ ดวงมาลา	นักวิชาการช่างศิลป์	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๑๔	นายสิงหน วิชายุ	นักวิชาการช่างศิลป์	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์
๑๕	นางสาวรัตนภรณ์ สารภี	นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	พนง.ม	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน
๑๖	นายวิญญู วรรณพรหม	นักวิจัย	ปฏิบัติการ	พนง.ม	ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน
๑๗	นายศราวุธ วรรณวิจิตร	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	พนง.ร	ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน
๑๘	นายมานิตย์ ไชยมณี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างชั่วคราว	บริหารและการขับเคลื่อนงานสนับสนุน

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ และการส่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์บุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในข้อ ๗.๓ก-๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ (นับสะสม)

ปัจจุบันสถาบันมีบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๕ ราย นอกจากนี้สถาบันยังมีบุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ นายคเชนทร์ เครือสาร ตำแหน่งนักวิชาการช่างศิลป์ ระดับปฏิบัติการ และนางสาวรัตนภรณ์ สารภี ตำแหน่งนักเอกสารสนเทศ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

ตารางรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง และอยู่ระหว่างการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	นางกุลิณา ศักดิ์ศิริศรีฟ้า	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งแล้ว	-
๒	นางสาวเสงี่ยม คินดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งแล้ว	-
๓	นางสาวอารีรัตน์ พิมพ์นวน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งแล้ว	-
๔	นายวิชณุลักษณ์ คำยอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งแล้ว	-
๕	ว่าที่ร้อยตรีเกรียงไกร ศรีประเสริฐ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งแล้ว	-
๖	นายคเชนทร์ เครือสาร	นักวิชาการช่างศิลป์	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างขอ กำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่าง ประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ
๗	นางสาวรัตนภรณ์ สารภี	นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างขอ กำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่าง ประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ

การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของสถาบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานและความเชี่ยวชาญของตนเอง อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ สถาบันมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเท่าเทียม ผ่านระบบพัฒนาศักยภาพ การให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์และผลงานวิชาชีพ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรและสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรในระยะยาว

๒. การบริหารอัตรากำลังของบุคลากร

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ให้ความสำคัญกับการบริหารและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชน การคงอยู่ของบุคลากรจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ข้อ ๗.๓ก-๗ ร้อยละของการคงอยู่ของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีบุคลากรสายสนับสนุนตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๔ ราย โดยมีบุคลากรคงอยู่และปฏิบัติงาน จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖ สะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงและเสถียรภาพของบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี และมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การบริการวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการพัฒนาชุมชน

ในรอบปีงบประมาณดังกล่าว สถาบันไม่มีบุคลากรลาออกหรือโยกย้ายหน่วยงานแต่อย่างใด โดยมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเพียง ๑ ราย จากกรณีการเสียชีวิตของ นายเอกพงศ์ ดวงมาลา ตำแหน่งนักวิชาการช่างศิลป์ ระดับปฏิบัติการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งถือเป็นเหตุสุดวิสัย และไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่อย่างใด

ข้อมูลการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รายการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนตามกรอบอัตรากำลัง	๑๔	๑๐๐
จำนวนบุคลากรคงอยู่และปฏิบัติงาน	๑๓	๙๒.๘๖
จำนวนบุคลากรที่ลาออก	๐	๐
จำนวนบุคลากรที่โยกย้าย	๐	๐
จำนวนบุคลากรที่เสียชีวิต	๑	๗.๑๔

รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	สถานะ	หมายเหตุ
๑	นายเอกพงศ์ ดวงมาลา	นักวิชาการช่างศิลป์	ยุทธศาสตร์การ นำไปใช้ประโยชน์	พ้นสภาพ บุคลากร	เสียชีวิต

จากผลการดำเนินงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสถาบันสามารถรักษาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไว้กับองค์กรได้ในระดับสูง โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นคงในสายอาชีพ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สถาบันยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

๓. กิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การบริการวิชาการ และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแนวทางการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สถาบันได้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) การถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน (Knowledge Exchange : KX) รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ RMUTL Open Course เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยมีตัวอย่างการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่เห็นได้ชัด ได้แก่กิจกรรม “การจัดการความรู้ของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ครั้งที่ ๑” เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุม Innovation Island อาคารสถาบันจัดการงานสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มทร.ล้านนา (ห้วยแก้ว) โดยมีเนื้อหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์องค์กร การจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลการดำเนินงาน การรายงานผลตามเกณฑ์ EdPEX การจัดทำ Improvement Plan และการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Operation Procedure : OP) และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานบริการวิชาการ ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกสายงาน

นอกจากนี้ สถาบันยังสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมเรียนรู้ผ่านระบบ RMUTL Open Course ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตร “ทฤษฎีลูกโป่งสามสูบ” หลักสูตร “การตั้งราคาทางเศรษฐศาสตร์” หลักสูตร “รู้เท่าทันรูปแบบกลไกมิจนิจชีพออนไลน์” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ การบริหารจัดการ การวางแผนทางการเงิน การสร้างความรู้เท่าทันทางดิจิทัล และการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ อันเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว พบว่ามีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพทั้งหมด จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักและความสำคัญของ บุคลากรต่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการยกระดับสมรรถนะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

กำหนดการวันที่ 8 พฤษภาคม 2569

หัวข้อ การจัดการความรู้ ของ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ครั้งที่ 1
ณ ห้องประชุม Innovation Island อาคารสถาบันจัดการงานสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี
มทร.ล้านนา (ห้วยแก้ว)

เวลา	กิจกรรม
8.30 น. - 9.00 น.	ลงทะเบียน
9.00 น. - 10.30 น.	หัวข้อ จากแผนความเป็นเลิศสู่แผนการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน : เน้นผลลัพธ์งาน เงิน คน หัวข้อ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและการจัดการผลผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย โดย ผศ.วรจักร เมืองใจ ผู้อำนวยการสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
10.30 น. - 11.30 น.	หัวข้อ KPI สำคัญอย่างไรกับการประเมินผลงานและการประเมินหน่วยงาน โดย ผศ.ธัญวดี สุจริตธรรม รองผู้อำนวยการสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
11.30 น. - 12.00 น.	หัวข้อ รายละเอียดตัวชี้วัดสถาบันฯ ทำอย่างไรกับการรายงาน EdPEX และ Improvement plan โดย นางสาวเสงี่ยม คินดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 13.30 น.	หัวข้อ การรายงานผล TAs โดย นางสาวรัตนารณ์ สารทิ นักเอกสารสนเทศ
13.30 น. - 14.00 น.	หัวข้อ ความต้องการระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการงานบริการวิชาการ โดย ว่าที่ร้อยตรี เกียรติกร ศรีประเสริฐ
	อื่นๆ.....

ใบลงทะเบียนประชุม
ประชุมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหน่วยงานสนับสนุนของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน (EdPEX)
วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสถาบันจัดการงานสร้างสรรค์และนวัตกรรมและเทคโนโลยี มทร.ล้านนา (เชียงใหม่)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๓	ผศ.วรจักร เมืองใจ	ผู้อำนวยการ		1
๒	ผศ.มนตรี เมาเดช	รองผู้อำนวยการ		2
๓	นายศรีธร อุปคำ	รองผู้อำนวยการ		3
๔	ผศ.ธัญวดี สุจริตธรรม	รองผู้อำนวยการ		3
๕	ผศ.ไพโรจน์ วรพจน์พรชัย	ผู้จัดการคณิศรเทคโนโลยี		
๖	นายวิชณุศักดิ์ ค่ายอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ		4
๗	น.ส.เสงี่ยม คินดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		5
๘	นางกุลิณา สักดิ์ศิริศรีฟ้า	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ		6
๙	น.ส.อารีรัตน์ พิมพ์นวน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ		7
๑๐	น.ส.รัตนารณ์ สารทิ	นักเอกสารสนเทศ		8
๑๑	นายมานิตย์ ไชยเมณี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		9
๑๒	ว่าที่ ร.ต.เกียรติกร ศรีประเสริฐ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		10
๑๓	น.ส.สาวลิกษณ์ จันทร์พรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		11
๑๔	น.ส.หนึ่งฤทัย แสงใส	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		12
๑๕	น.ส.อภิญา ไชยวงศ์	เจ้าหน้าที่โครงการคณิศรเทคโนโลยี		13
๑๖	นายสิงหน	นักวิชาการช่างศิลป์		14
๑๗	นายคเชนทร์ เครือสาร	นักวิชาการช่างศิลป์		15
๑๘	นายวิญญู วรรณพรหม	นักวิจัย		16
๑๙	นายตราวุธ วรรณวิจิตร	ช่างเทคนิค		17

๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและภารกิจของสถาบัน ทั้งด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาชุมชน และการบริหารจัดการองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สถาบันได้ดำเนินการสำรวจและติดตามผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านแบบสำรวจการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ซึ่งมีบุคลากรตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๓ ราย ครอบคลุมบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบัน ซึ่งผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผลตามตัวชี้วัด EdPex ๗.๓ก-๘ ร้อยละความสำเร็จการยกระดับศักยภาพบุคลากรในสถาบัน โดยพบว่า บุคลากรจำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีการกรอกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานในระบบ HR-RMUTL ครบถ้วน สะท้อนถึงความตระหนักและความสำคัญ ของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงการนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

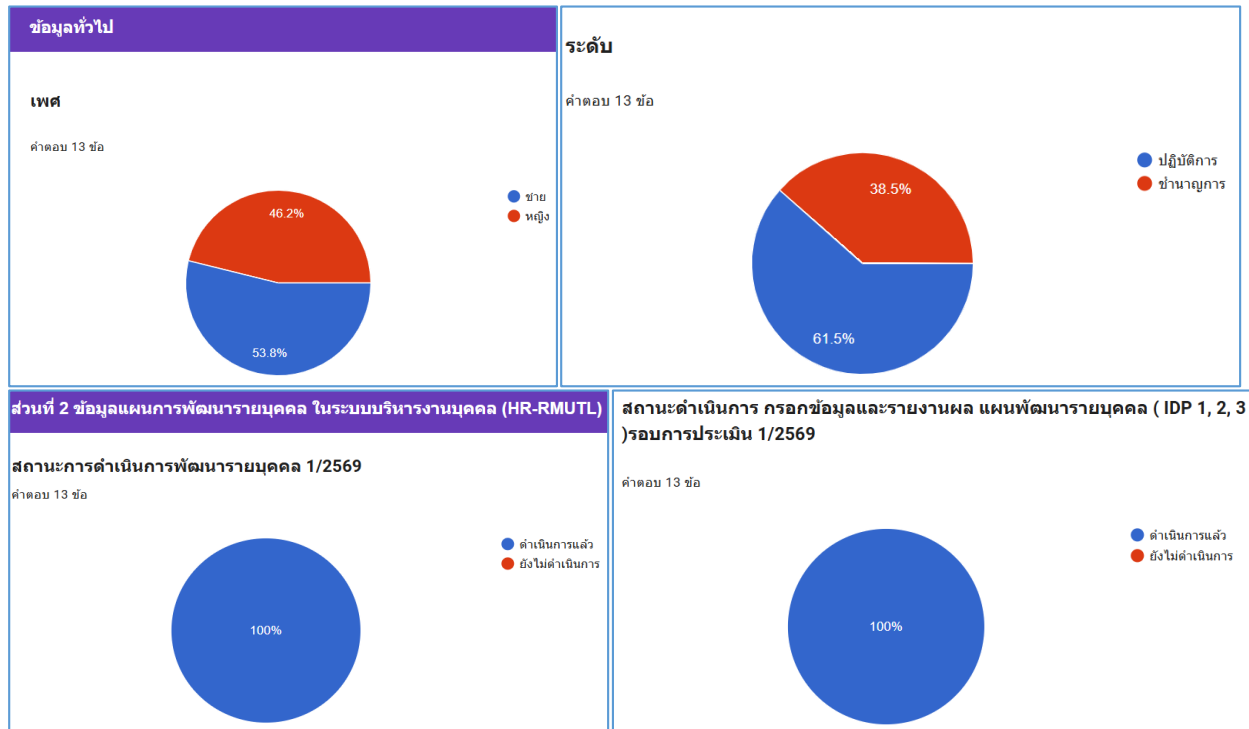
ตารางแสดง สถานการณ์ทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑/๒๕๖๙

ติดตามสถานะการทำแผนพัฒนารายบุคคล

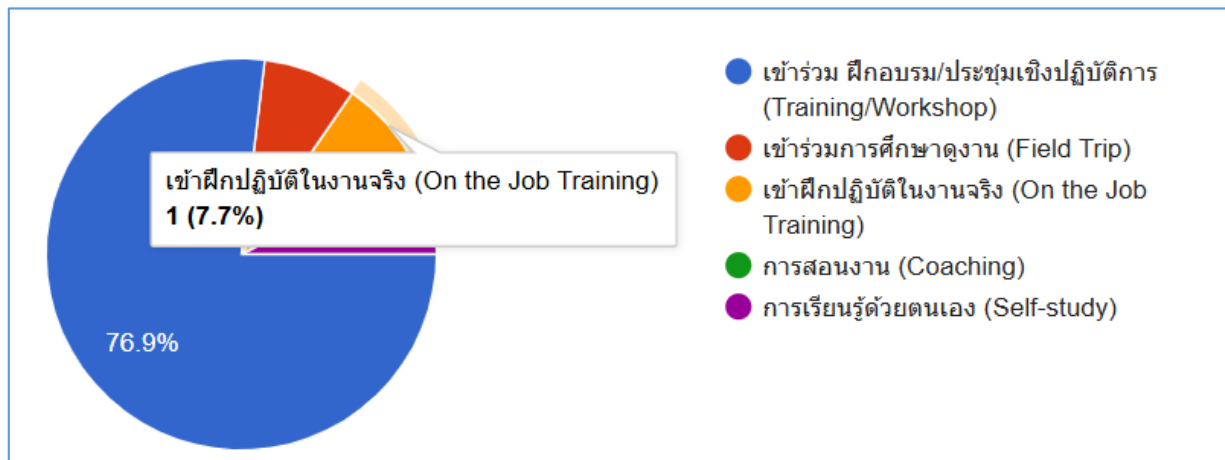
รณการที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	สถานะ
1	หนึ่งฤทัย แฉงสี	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารทั่วไป	IDP-1 IDP-2 IDP-3
2	ศุภานันท์ ผู้อยู่สุข	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานส่งเสริมการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / วิทยาลัย / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
3	วิมลบุญ วรรณพรหม	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / ไม่ระบุสาขา / กอง / ไม่ระบุสาขาวิชา / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
4	กัญญา คัดดีพิริศศิริ	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	IDP-1 IDP-2 IDP-3
5	คณนทร์ เคศิลากร	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานส่งเสริมการพัฒนาระบบ / ไม่ระบุสาขาวิชา / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
6	รัตนวราณี สรรค์	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารงานถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
7	วิษณุวัฒน์ คำทอง	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารงานถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
8	สิมมา วิชาชะ	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารงานถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
9	เสถียร ดินดี	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / สำนักงานผู้อำนวยการ / กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	IDP-1 IDP-2 IDP-3
10	เสาวลักษณ์ จันทวีพรหม	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานส่งเสริมการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / วิทยาลัย / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
11	เกศรินทร์ ศรีประเสริฐ	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานส่งเสริมการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / วิทยาลัย / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
12	อารีรัตน์ คิณฑามาน	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานส่งเสริมการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / วิทยาลัย / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
13	ศราวญา วรรณวิจิตร	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / งานบริหารงานทั่วไป / ไม่ระบุสาขาวิชา / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3
14	มานิชย์ โขสมณี	สายสนับสนุน	เชียงใหม่ / สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน / ไม่ระบุสาขา / กอง / ไม่ระบุสาขาวิชา / กลุ่มงาน	IDP-1 IDP-2 IDP-3

หมายเหตุ : นางสาวสุภาสินี ผู้อยู่สุข ช่วยราชการกองประชาสัมพันธ์

ภาพแสดง ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙



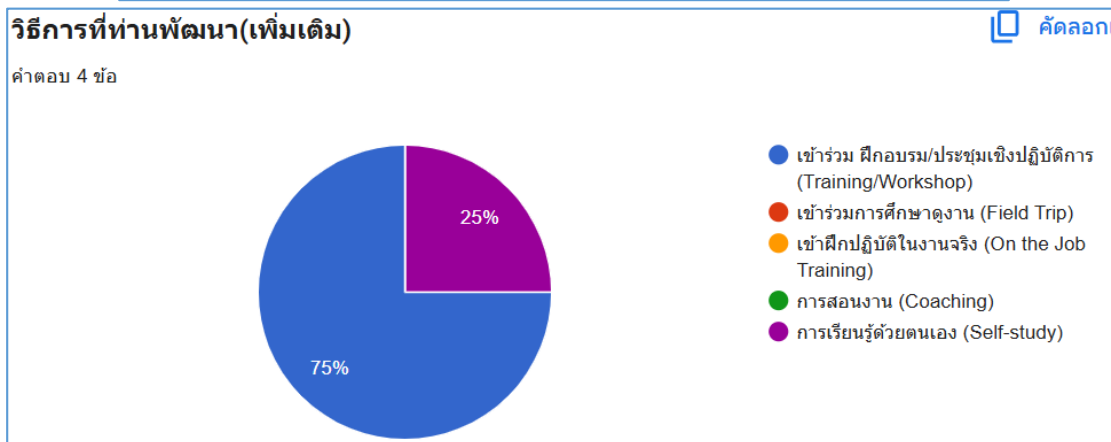
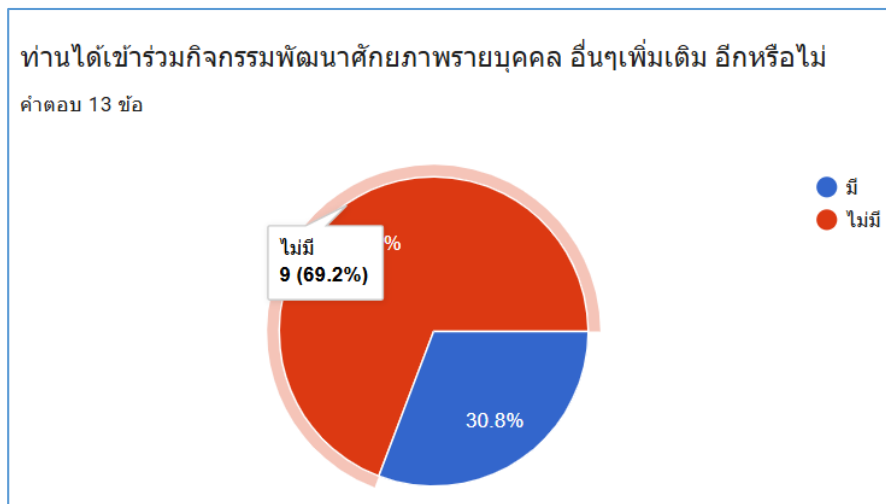
ภาพแสดง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร



จากผลการสำรวจรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เลือกพัฒนาตนเองผ่านการเข้าร่วมฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training/Workshop) จำนวน ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านกระบวนการอบรมที่สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้โดยตรง รวมถึงสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังมีการพัฒนาศักยภาพผ่านรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (Field Trip) จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงาน ภายนอก การฝึกปฏิบัติในงานจริง (On the Job Training) จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ซึ่งช่วยเสริมสร้าง ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านจากการปฏิบัติงานจริง และการศึกษาด้วยตนเอง (Self-study) จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองของ บุคลากรทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรที่เลือกใช้รูปแบบการพัฒนาผ่านการสอนงาน (Coaching) ในรอบการสำรวจครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสถาบันมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับ การพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ภาพแสดง จำนวนและวิธีการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลเพิ่มเติม



สำหรับกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม บุคลากรส่วนใหญ่ยังคงเลือกเข้าร่วมการฝึกอบรมและประชุมเชิง ปฏิบัติการ จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐ และการศึกษาด้วยตนเอง จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กันไป

สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างครบถ้วน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร การพัฒนาคุณภาพการบริการวิชาการ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างครบถ้วน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลและรายงานผลในระบบ HR-RMUTL ครบทั้ง ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การเข้าร่วมฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training/Workshop) ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะวิชาชีพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติในงานจริง และการศึกษาดูด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสถาบันยังได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM/KX) และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ RMUTL Open Course ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ ทักษะดิจิทัล และองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน อันส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการบริการวิชาการ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ภาพรวมผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นว่าสถาบันสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรมีความตระหนักในการพัฒนาตนเอง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจของสถาบันและมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม