

สรุปรายงานผลการเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2558

เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557

ณ โรงแรมพารามา เชียงใหม่

โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2558 มีวัตถุประสงค์ของการจัดงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2557 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการได้แก่ รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนัก ตัวแทนคณะ/สำนัก เจ้าหน้าที่ที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดี คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และผู้นำกลุ่มชุมชนปฏิบัติทั้งสิ้น 80 คน โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากรและกายภาพ เป็นประธาน กล่าวเปิดโครงการ โดยกล่าวในที่ประชุมว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

อาจารย์ ดร.ทิพย์สุตา ตั้งตระกูล ให้รายละเอียดว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 633 คน มีความหลากหลายทั้งช่วงวัย และระยะเวลาสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้น จึงได้แบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการออกเป็น 4 กลุ่มตามประสบการณ์ คือ

- กลุ่มก้าวใหม่ 1-3 ปี (อาจารย์)
- กลุ่มบ่มเพาะ 4-10 ปี (ผศ.)
- กลุ่มเก็บเกี่ยว 11-19 ปี (รศ.)
- กลุ่มอาวุโส 20 ปีขึ้นไป (รศ./ค)

ทั้งนี้ ในช่วง Workshop บุคลากรสายวิชาการได้ทำการศึกษาชุดโปรแกรมต่างๆ และสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 1) โครงการฝึกอบรมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 2) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เน้น 4 ด้าน ตามภารกิจ ความถนัด และสมรรถนะของตน
- 3) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เท่าทันยุค Generation Z (สังคมก้มหน้า)
- 4) การศึกษาด้วยตัวเองต้องมีตัวชี้วัด และการรายงานผลการค้นคว้าด้วยตนเอง
- 5) หลักสูตรต่างๆ ต้องแก้ปัญหาที่มีในปัจจุบันด้วย

- 6) เพิ่มหลักสูตร Show&Share สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มานาน
- 7) เน้นเทคนิคการสอนให้ผู้เรียนคิดมากขึ้น ปฏิบัติมากขึ้น และเปิดแสดงความคิดเห็นได้
- 8) การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ในการประเมินอาจารย์ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
- 9) การพัฒนาภาษาอังกฤษ มีความเห็นว่าควรแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต้น คือการสนทนาทั่วไป และระดับ Advance เน้นการเขียนบทความวิชาการ งานวิจัย
- 10) การจัดหลักสูตร ให้จัดวันพุธบ่าย เพราะส่วนใหญ่จะว่าง ประกอบการจัดทำสื่อออนไลน์เพื่อให้ศึกษาได้ด้วยตนเอง
- 11) ทำปฏิทินโครงการฝึกอบรม และการลงทะเบียนออนไลน์
- 12) จัดทำ Packages โครงการฝึกอบรม และมีหลักสูตรเตรียมความรู้สู่ Level ที่สูงขึ้น
- 13) หลักสูตรการผลิตสื่อเพิ่มเติมให้มากขึ้น

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

อาจารย์สุดเขต สกุลทอง ให้รายละเอียดว่าบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ/สนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ซึ่งเส้นทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ การพัฒนาตำแหน่งความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาตำแหน่งทางการบริหาร แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

ประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี	การพัฒนา Core Competency / Core Value / Organization Culture
ประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี	การพัฒนา Job Knowledge / Functional Content / People Skill / Self Development
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี	การพัฒนา General Management
ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี	การพัฒนา Advance Leadership

ทั้งนี้อาจมีแบบประเมินบุคลากร เพื่อเสริมและปรับปรุง ได้แก่

MQ (Moral Quotient)	คือ ระดับความคิดด้านศีลธรรม
EQ (Emotional Quotient)	คือระดับความฉลาดด้านอารมณ์
AQ (Intelligence Quotient)	คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการเผชิญกับวิกฤติ
SQ (Social Quotient)	คือ ทักษะทางสังคม การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น

โครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรสนับสนุน มี 9 หลักสูตร ดังนี้

- 1) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรสำหรับบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรทุกระดับ และ/หรือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่
- 2) โครงการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร กลุ่มสนับสนุนวิชาการและสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ
- 3) โครงการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร กลุ่มสนับสนุนทั่วไป
- 4) โครงการพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานร่วมกับทีม
- 5) โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในอาเซียน สำหรับบุคลากร
- 6) โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในอาเซียน สำหรับผู้บริหาร
- 7) โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ สำหรับนักบริหารระดับต้นรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
- 8) โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ สำหรับนักบริหารระดับกลางรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
- 9) โครงการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ สำหรับผู้บริหารระดับสูง

ทั้งนี้ ในช่วง Workshop บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำการศึกษาชุดโครงการฝึกอบรมต่างๆ และสรุปข้อเสนอแนะว่าจะมีการประเมินผลการทำงาน โดยทดสอบเมื่อแรกเข้าทำงาน และทุกๆ 2 ปี เพื่อเสริมจุดเด่น พัฒนาจุดอ่อน สร้างทัศนคติรักที่ทำงานเป็นสุขให้ได้

ถอดบทเรียนจากการเข้าร่วมโครงการ

จากข้อเสนอแนะบุคลากร 2 กลุ่ม เพื่อวางแผนการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปี 2558 สรุปได้ดังนี้

- 1) การจัดปฏิทินโครงการฝึกอบรมในทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยจัดให้ตรงกับวันหยุด และเพิ่มโครงการฝึกอบรมซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อมากขึ้น
- 2) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นจัดหลักสูตร การใช้ IT เพื่อพัฒนาการทำงาน ตามสายอาชีพ

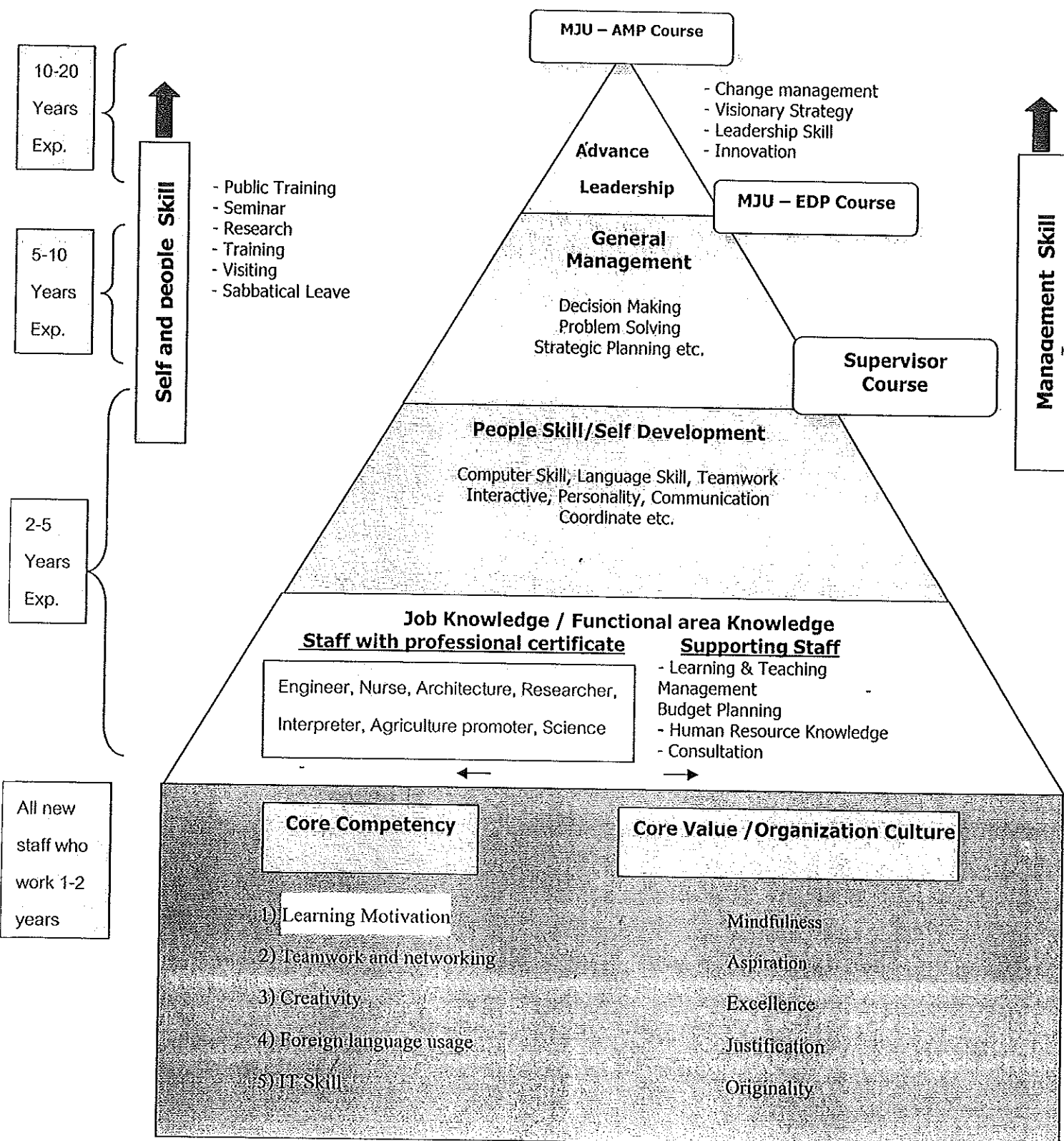
ณัฐกฤตา โกมลนาค

สรุป

ร่างแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (HRD Development Roadmap) มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ดร.สุภาวดี

Development Roadmap



ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัย และส่วนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒. ส่งเสริมให้แต่ละส่วนงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุล ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุมและสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดอบรมเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน ทั้งนี้โดยให้ส่วนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

๓. มหาวิทยาลัยกำหนด โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะของส่วนงานได้เอง โดยให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ตาม Road map แผนเส้นทางพัฒนาบุคลากรปี 2557-2558 ควรมี ๕ ลักษณะ ดังนี้

๑) การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency) เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยพัฒนาตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ค่านิยมหลัก (Core Value/Organization Culture)

Mindfulness	ทำงานด้วยจิตวิญญาณ
Aspiration	สืบสานปณิธานด้วยใจมั่น
Excellence	สานฝันสู่ความเป็นเลิศ
Justification	ชูเชิดความยุติธรรม
Originality	ก้าวหน้าด้วยเกียรติภูมิ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1) Learning Motivation	ความใฝ่รู้
2) Teamwork and networking	การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย
3) Creativity	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4) Foreign language usage	ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ
5) IT Skill	ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

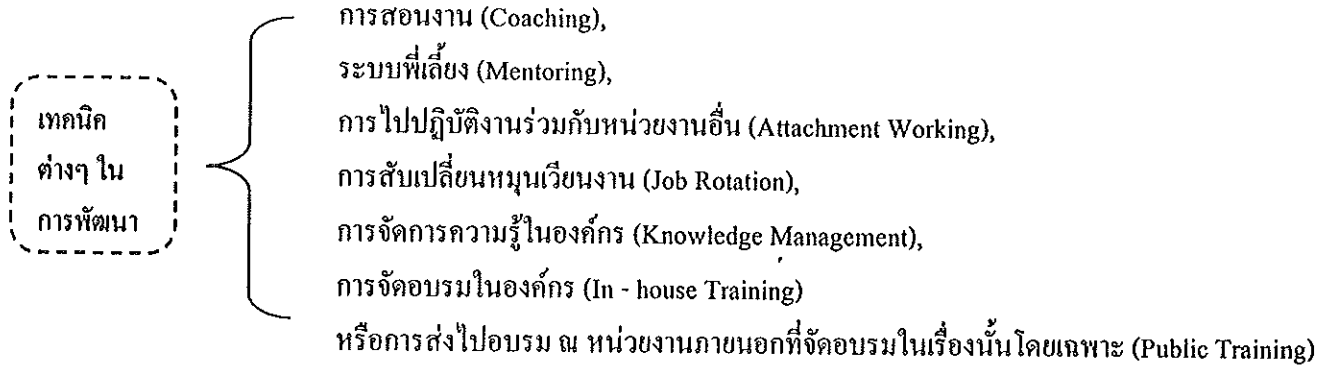
All
staff

๒) การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น

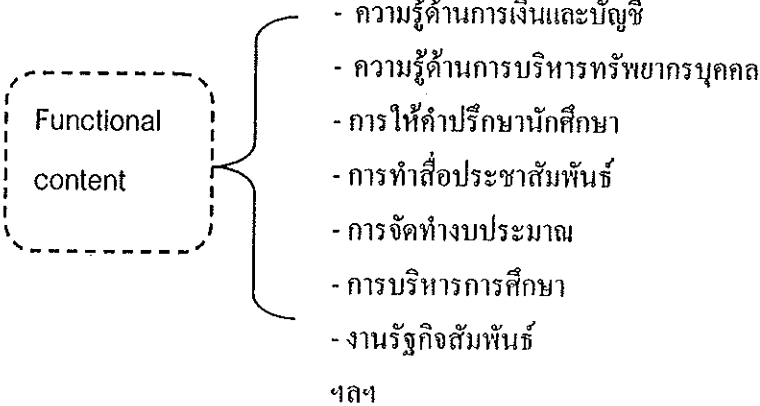
๒.๑) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักส่งเสริมการเกษตร วิศวกร สถาปนิก มัคคุเทศก์ ล่ามแปลภาษา นักพัฒนาภาครัฐและเอกชน ฯลฯ
- กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักบริหารการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

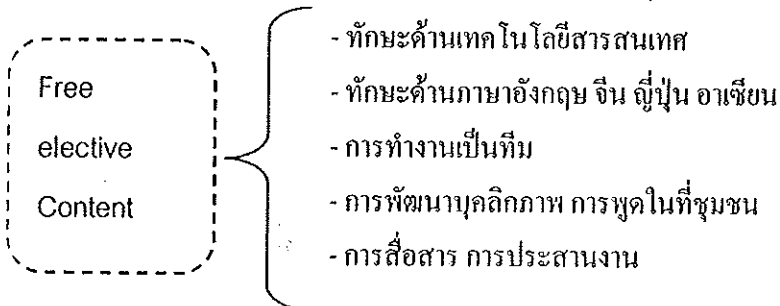
โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตามตำแหน่งงานนั้นๆ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ควรได้รับการพัฒนาทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ นักวิชาการเงินและบัญชี ควรได้รับการพัฒนาทางด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น



โดยการพัฒนาในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ของส่วนงาน ที่จะจัดหรือเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่นเรื่องต่างๆ ดังนี้



๓) การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development) เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ เช่น



๔) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรง ตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งได้แก่

- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving)
- เครื่องมือการบริหารจัดการต่างๆ (Tool & Technical Management)
- การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)
- การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น – กลาง (Supervisor Course) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Majoe University Executive Development Program : MJU - EDP) เป็นต้น

๕) การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Advance Leadership) เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้ อันได้แก่การพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
- การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Visionary Strategy)
- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักสูตรหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Advance Management Program : AMP)

รายละเอียดโครงการพัฒนานุคลากร ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

ประเภท	แผนงาน/โครงการพัฒนานุคลากร	หัวข้อ/เรื่องกรอบรม
Core Value /Organization Culture & Core Competency	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนทั้งองค์กร	▪ วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยม ▪ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (MAEJO) Mindfulness ทำงานด้วยจิตวิญญาณ Aspiration สืบสานปณิธานด้วยใจมั่น Excellence สำนัพันธุ์ความเป็นเลิศ Justification ขูใช้ความยุติธรรม Originality ก้าวนำด้วยเกียรติภูมิ <u>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</u> Learning Motivation ความใฝ่รู้ Teamwork and networking การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย Creativity การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Foreign language usage ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ IT Skill ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งการจัดอบรมเป็น ๖ รุ่น (กลุ่ม Change Agent ๑ รุ่น และกลุ่มระดับปฏิบัติการ ๕ รุ่น)

	- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนใหม่	▪ วิธีทัศน์แนวนามหาวิทยาลัย From past to future ▪ กลยุทธ์การทำงานสู่ความสำเร็จ และการทำงานอย่างมีความสุข (งาน ได้ผลคนเป็นสุข) ▪ คุณธรรม จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ▪ ความก้าวหน้าและการพัฒนา ▪ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ▪ พัฒนาการ เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน ▪ เคล็ดลับ (ไม่) ลับ ผู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
Job Knowledge / Functional area Knowledge	** สามารถได้โดยการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริง (On the job training) โดยหัวหน้างานเป็นผู้ถ่ายทอด และสอนแนะเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม หรือการส่งบุคลากร ไปอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ/เอกชน) **	เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นๆ เช่น ▪ ความรู้ด้านพัสดุ/การเงิน/บัญชี ▪ การจัดการฐานข้อมูล ▪ ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ การให้คำปรึกษานักศึกษา ▪ การทำสื่อประชาสัมพันธ์ ▪ การจัดทำงบประมาณ ฯลฯ
People Skill/Self Development	- โครงการอบรม "งาน ได้ผล คนเป็นสุข" เพื่อความสุขในงาน และชีวิต	▪ แนวคิด ความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ▪ การค้นหาอัตลักษณ์ ศักยภาพ และ จุดบดพร่องของตนเอง ▪ แนวทางการพัฒนาตนเอง ▪ ทักษะการจัดการความเครียด
	- โครงการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เช่น ▪ การเขียนหนังสือติดต่องานและรายงานการประชุม ▪ การจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ

		■ การให้บริการ ■ การทำวิจัยเบื้องต้น ฯลฯ (หัวข้อกำหนดอีกครั้งตามความเหมาะสม)
- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและปฏิบัติงาน (English for ASEAN)		■ English for Supporting Staff (แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ Beginners, Low Intermediate, Upper-Intermediate) ➢ การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ➢ การใช้ภาษาเพื่อการสืบค้นข้อมูล ➢ การใช้ภาษาเพื่อการนำเสนอ ➢ การใช้ภาษาในการโต้ตอบจดหมาย e-mail ดำเนินการโดย ๑. ขอความร่วมมือจากคณะศิลปศาสตร์ในการจัดหลักสูตร ๒. ร่วมกับกองวิเทศสัมพันธ์จัดอบรมภาษาอังกฤษให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- โครงการพัฒนาทักษะ IT บุคลากร		■ ทบทวน Microsoft Office (basic) ➢ Word / Excel / Access / Power Point ■ การจัดทำ Web page ➢ Macromedia Dream Weaver ➢ Microsoft FrontPage การประยุกต์ใช้ Application ใน แท็บเล็ตหรือสมาร์ทโฟนเพื่อการทำงาน (หรือร่วมกับกองสารสนเทศ เพื่อกำหนดเนื้อหาตามความเหมาะสมอีกครั้ง)

General Management	- หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (MJU - GDP)	แบ่งออกเป็น ๔ หมวด ■ หมวดที่ ๑ การบริหารตนเอง ■ หมวดที่ ๒ การบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ ■ หมวดที่ ๓ การจัดการความรู้ ■ หมวดที่ ๔ การจัดการทุนในภาวะการแข่งขัน
	- โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มตำแหน่งบริหาร (อำนวยการ)	แบ่งออกเป็น ๔ หมวด ■ หมวดที่ ๑ ทัวไป - หลักการบริหารและบทบาทหน้าที่ของนักบริหาร - การปรับทัศนคติของผู้บริหารมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ■ หมวดที่ ๒ การบริหารงานและสภาวะแวดล้อม - การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ■ หมวดที่ ๓ การบริหารคน เช่น - จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร ■ การบริหารทุนมนุษย์ Human capital ■ การเจรจาต่อรอง Negotiation ■ หมวดที่ ๔ การพัฒนาตนเอง เช่น - การพัฒนาบุคลิกภาพ - วิถีภาวะทางอารมณ์
Leadership	- โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (ALMP)	■ Strategic Leadership ■ Leadership Engagement ■ Leadership Tools ■ Leadership in Action ■ Knowledge Sharing

โครงการที่ 1

๑๖.๕๐๖๖๓

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 1. มุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์

แผนงาน/โครงการ 1. โครงการสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (บุคลากรทุกระดับ และ/หรือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่)

1. ชื่อโครงการ	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรสำหรับบุคลากร (MAEJO Core Value /Organization Culture & Core Competency)
2. หลักการและเหตุผล	การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency) เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยพัฒนาตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่างๆ
3. วัตถุประสงค์	1 เสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency) 2 หล่อหลอมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย 3 สร้างทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- ความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย - เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย - เข้าใจและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ

	- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คนต่อรุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุคนธ์ สุขทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่ / กองแผน
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	หลักสูตรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรสำหรับบุคลากร (MAEJO Core Value /Organization Culture & Core Competency) 1 เสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Value /Organization Culture & Core Competency) 2 หล่อหลอมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย 3 สร้างทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
9. ระยะเวลาดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 2

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนานุเคราะห์

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

แผนงาน/โครงการ 4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตาม

สายงาน/กลุ่มงาน (สำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (Job Knowledge / Functional area Knowledge development)และ/หรือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่)

1. ชื่อโครงการ	พัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (Job Knowledge / Functional area Knowledge development)
2. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น - กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักส่งเสริมการเกษตร วิศวกร สถาปนิก นักคุุเทศก์ ล่ามแปลภาษา นักพัฒนาภาครัฐและเอกชน ฯลฯ
3. วัตถุประสงค์	1 เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) 2 ขกระดับทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) 3 สร้างทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) - ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) - เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย

	- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คนต่อรุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุดเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	หลักสูตรพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (Job Knowledge / Functional area Knowledge development) กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักส่งเสริมการเกษตร วิศวกร สถาปนิก นักอุตุนิยมวิทยา นักแปลภาษา นักพัฒนาภาครัฐและเอกชน ฯลฯ โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตามตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น เทคนิค ต่างๆ ในการ พัฒนา การสอนงาน (Coaching), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring), การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working), การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation), การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management), การจัดอบรมในองค์กร (In - house Training) หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้นโดยเฉพาะ (Public Training) โดยการพัฒนาในส่วนนี้ควรให้ส่วนงานและตัวบุคลากร ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามสาขาวิชาชีพเฉพาะ

	หรือ ออกไปฝึกอบรมกับองค์กรวิชาชีพตามสายงาน อาทิเช่นเรื่องต่างๆ ดังนี้ Functional content - ความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตรขั้นสูง - ความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขั้นสูง - การให้คำปรึกษานักศึกษา - การใช้ IT เพื่อพัฒนาการทำงาน - การจัดทำงบประมาณ โดยสำนักงบประมาณ - การใช้ภาษาต่างประเทศสำหรับการนำเสนอผลงาน - การใช้ภาษาต่างประเทศสำหรับการสัมมนาวิชาการ
9. ระยะเวลา ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 3

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ 2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

แผนงาน/โครงการ 4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน/กลุ่มงาน (สำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป (Job Knowledge / Functional area Knowledge development)และ/หรือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนรุ่นใหม่)

1. ชื่อโครงการ	พัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป (Job Knowledge / Functional area Knowledge development)
2. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น - กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักบริหารการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักประชาสัมพันธ์ ฯลฯ
3. วัตถุประสงค์	1 เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) 2 ขกระดับทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) 3 สร้างทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) - ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) - เกิดทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คนต่อรุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุคเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	หลักสูตรพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป (Job Knowledge / Functional area Knowledge development) โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตามตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การสอนงาน (Coaching), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring), เทคนิค ต่างๆ ในการ พัฒนา การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working), การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation), การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management), การจัดอบรมในองค์กร (In - house Training) หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้น โดยเฉพาะ (Public Training) โดยการพัฒนาในส่วนนี้ควรให้ส่วนงานและตัวบุคลากร ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามหน้าที่เฉพาะ อาทิเช่นเรื่องต่างๆ ดังนี้

	Functional content - ความรู้ด้านการเงินและบัญชี - ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การให้คำปรึกษานักศึกษา - การทำสื่อประชาสัมพันธ์ - การจัดทำงบประมาณ - การบริหารการศึกษา - งานรัฐกิจสัมพันธ์
9. ระยะเวลา ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 4

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์ 2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

4. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

แผนงาน/โครงการ

4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน/กลุ่มงาน (สำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุน (Job Knowledge / Functional area Knowledge development)และ/หรือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์การทำงาน)

6. โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานร่วมกับทีม (Self-development and people skill)
2. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานร่วมกับทีม (Self-development and people skill) เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ หลากหลาย
3. วัตถุประสงค์	1 พัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 2 พัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข 3 สร้างทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น - การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

	- เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และ ได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และ ได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คนต่อรุ่น 4 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุคเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานร่วมกับทีม (Self-development and people skill) การพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ หลากหลายด้าน เช่น Free elective Content { - การคิดกระบวนระบบ Systematic thinking - การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดในที่ชุมชน Personality & Public speaking - การทำงานเป็นทีม Team work - ทักษะการบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Integration - การสื่อสาร การประสานงาน Communication & Coordination
9. ระยะเวลาดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 5

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์

3. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

11. สร้างเครือข่ายด้วยการสื่อสารกับนานาชาติ อย่างมีประสิทธิภาพสูง

แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (English as a foreign language) และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการใช้

ภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมให้ก้าวสู่การเป็นสมาชิก ASEAN รุ่นใหม่ (สำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุน)

(Knowledge development))

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในอาเซียน สำหรับบุคลากร (English for ASEAN)
2. หลักการและเหตุผล	ภาษาอังกฤษเป็นภาษา Germanic ซึ่งกลุ่มภาษาในตระกูล Indo-European ในด้านของจำนวนผู้ใช้ภาษาแล้วภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่มีผู้ใช้เป็นเจ้าของภาษา (Native speakers) ประมาณ 300 ล้านคน ทั่วโลก และอีก 300 ล้านคน ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง (English as a second language) และอีกมากกว่า 100 ล้านคนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (English as a foreign language) และอีกมากกว่า 1 ใน 5 ของประชากรโลก สามารถใช้ ภาษาอังกฤษได้อย่างดี และในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจำนวนคนที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองและภาษาต่างประเทศจะมากกว่าเจ้าของภาษามากมาย
3. วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (English as a foreign language) และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมให้ก้าวสู่การเป็นสมาชิก ASEAN รุ่นใหม่

	2. มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึก ได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกัน ยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน เสริมความพร้อมในการก้าวไปสู่การพัฒนาความมั่นใจในการใช้ภาษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำภาษาอังกฤษไปใช้ใน ASEAN ต่อไป 3. นำความสามารถ และประสบการณ์ทางภาษา ที่เคยเรียนรู้มาเป็นองค์ประกอบ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันกล้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทักษะการใช้ภาษา รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษ - ได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นกลุ่มเกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันกล้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทักษะการใช้ภาษา รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้ - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร - เป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 60 คนต่อรุ่น รวม 5 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุคนธ์ สุกุลทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	English for ASEAN training : Intermediate training First meet, introduce to ASEAN and English group dynamics activities. ASEAN friends and Daily life communication Group 1 ☐ การทักทาย(Greetings) /

	☐ การแนะนำตัว (Introduction) / ☐ การกล่าวลา(Saying goodbye) / Group 2 ☐ การอวยพร (Good wishes) / ☐ การเชื้อเชิญ(Invitation) / ☐ การเสนอ (Offering) / Group 3 ☐ การขอบคุณ(Thanks)/ ☐ การบริจาค (Donation) / ☐ การชื่นชม(Compliment) / Group 4 ☐ การแสดงความยินดี (Congratulations) / ☐ การขอโทษ (Apologies) / Group 5 ☐ การพูดซ้ำ(Repetition) / ☐ ความชอบและความไม่ชอบ (Likes and dislikes) ☐ การอนุญาต (Permission) listening and speaking and group Presentation
9. ระยะเวลา ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 6

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

11. สร้างเครือข่ายด้วยการสื่อสารกับนานาชาติ อย่างมีประสิทธิภาพสูง

แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกนำความสามารถ และประสบการณ์ทางภาษา ที่เคยเรียนรู้มาเป็นองค์ประกอบ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทักษะการใช้ภาษา รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้ (สำหรับบุคลากร กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนระดับผู้บริหาร) (Knowledge development))

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในอาเซียน สำหรับผู้บริหาร (English for ASEAN: Executive and Advance learners)
2. หลักการและเหตุผล	English is the official language for Association of South East Asian Nations (ASEAN) and for that reason, the 600 million plus people across South East Asia countries will have to learn to communicate in English sooner or later. But probably not longer than 2015, because the association is planned to become ASEAN Community, like the European Union. This training is an effort to address the issue of learning and using English as a medium of communication among ASEAN members.
3. วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมให้ก้าวสู่การเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงบริหารใน ASEAN ได้ 2. มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึก ได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกัน ขอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและ

	กัน เสริมความพร้อมในการก้าวไปสู่การพัฒนาความมั่นใจในการใช้ภาษาไปใช้ในการประชุมและสัมมนาในระดับ ASEAN ต่อไป 3. นำความสามารถ และประสบการณ์ทางภาษา ที่เคยเรียนรู้มาเป็นอย่างดีประกอบ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันถ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทักษะการใช้ภาษา รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้
4. ผลผลิตและ ผลลัพธ์	- การเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงบริหารใน ASEAN ได้ - การใช้ภาษา ไปใช้ในการประชุมและสัมมนาในระดับ ASEAN ต่อไป - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร -
5. ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร - เป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 60 คนต่อรุ่น 2 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุตเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรม ภายใต้โครงการ	English for ASEAN training: Executive and Advance learners ☐ การแลกเปลี่ยนความรู้ Interchange ☐ การสรุปเนื้อหา Conclusion ☐ การสวมบทบาท Role play ☐ การนำเสนอต่อกลุ่ม Group Presentation ☐ การเตรียมตัวและแนะนำตัวเองในที่ประชุมนานาชาติ (Introducing yourself at an international meeting) Learning to communicate in 10 ASEAN country. Group 1 การนัดหมาย (Appointment) /

	Group 2 การถามทาง (Asking the way) / Group 3 การซื้อขายและการต่อรองราคา (Shopping and bargaining) / ที่ Group 4 ภัตตาคาร (At the restaurant) / โรงแรม (Hotel)/ Group 5 การบอกที่ตั้งของสถานที่ (Indicating where a place is) / ความเจ็บไข้ได้ป่วย (Illness)
9. ระยะเวลา . ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 255 – กันยายน 2558

โครงการ 7

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

3. การค้นหาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง

แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for young executive) สำหรับ นักบริหารระดับ ต้นรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Majoe University Supervisor Development Program : MJU - SDP)

6 โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for young executive) สำหรับ นักบริหาร ระดับ ต้นรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Majoe University Supervisor Development Program : MJU - SDP)
2. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (Supervisor Course) เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Majoe University Supervisor Development Program : MJU - SDP)
3. วัตถุประสงค์	1. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป 2. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะการบริหารให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ต่อไป

	3. นำความสามารถ และประสบการณ์ทางการบริหารองค์การ ที่เคยเรียนรู้มา เป็นองค์ประกอบ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมีส่วนร่วมในกิจกรรม รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้
4. ผลผลิตและ ผลลัพธ์	- ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป - ทักษะการบริหาร ที่จำเป็นต่อการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ต่อไป - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คนต่อรุ่น จัด 2 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุตเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรม ภายใต้โครงการ	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for young executive) สำหรับ นักบริหาร ระดับ ต้นรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Majoe University Supervisor Development Program : MJU - SDP) - เครื่องมือการบริหารจัดการต่างๆ (Tool & Technical Management) - การสื่อสารเพื่อการจัดการ Communication for management - ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving) - การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal)
9. ระยะเวลา ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 8

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

3. การค้นหาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้น

แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for executive) สำหรับ นักบริหาร ระดับ กลางรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Majoe University Director Development Program : MJU - DDP)

6 โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for executive) สำหรับ นักบริหาร ระดับ กลางรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Majoe University Director Development Program : MJU - DDP)
2. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับกลาง (Director Course) เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่อไป (Majoe University Director Development Program : MJU - DDP)
3. วัตถุประสงค์	1. พัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการขั้นสูง 2. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะการบริหารให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง ต่อไป

	3. นำความสามารถ และประสบการณ์ทางการบริหารองค์การ ที่เคยเรียนรู้มาเป็นองค์ประกอบ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกล่ามีส่วนร่วมในกิจกรรม รู้จักการสรุปความคิด แล้วนำเสนอต่อกลุ่มได้
4. ผลผลิตและผลลัพธ์	- ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการขั้นสูง - ทักษะการบริหารให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 20 คนต่อ 1 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุดเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรมภายใต้โครงการ	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management for executive) สำหรับ นักบริหาร ระดับ กลางรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Majoe University Director Development Program : MJU - DDP) เช่น - การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) - การเจรจาต่อรอง (Negotiation) - การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
9. ระยะเวลาดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

โครงการ 9

เพื่อบรรจุเข้าร่วมแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ด้านพัฒนาบุคลากร
 มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่

1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์

1. มุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้น

แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Advance Leadership training) 6 โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

6 โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

1. ชื่อโครงการ	การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Advance Leadership training)
2. หลักการและเหตุผล	เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Advance Management Program : AMP) ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้ อันได้แก่การพัฒนาในด้านต่างๆ
3. วัตถุประสงค์	1. พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย 2. สร้างคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี 3. นำความสามารถ และประสบการณ์ทางการบริหารองค์การ ที่เคยสั่งสมมาเป็นองค์ประกอบ ใช้ความสามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้

4. ผลผลิตและ ผลลัพธ์	- ความรู้ ความสามารถในการด้านการเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย - ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดี - ความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้ - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร
5. ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> - ระดับความรู้ ความสามารถในการด้านการเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย - ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดี - ระดับความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ฝ่ายการฝึกอบรม และได้รับใบประกาศนียบัตร <u>เป้าหมาย</u> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 20 คนต่อ 1 รุ่น
6. ผู้รับผิดชอบ	อาจารย์สุดเขต สกุลทอง
7. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
8. กิจกรรม ภายใต้โครงการ	หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Advance Management Program : AMP) ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ได้ อันได้แก่การพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้ . - การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) - การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Visionary Strategy)

	- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)
9. ระยะเวลา ดำเนินการ	2 วัน 1 คืน ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

ชุดโปรแกรมพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาระบบบูรณาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประจำปีงบประมาณ 2558

๐๘.๐๖.๕๘

หลักการและเหตุผล

การสร้างและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุข ตลอดจนเป็นนักปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชี่ยวชาญในสาขา และเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากลนั้น เป็นยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาที่สำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการกิจดังกล่าว คือ บุคลากรสายวิชาการ ดังนั้นการออกแบบพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาระบบบูรณาการอย่างเป็นระบบ จะทำให้คณาจารย์มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีคุณธรรมอันดี สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันมหาวิทยาลัยให้ก้าวเดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ” ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงออกแบบชุดโครงการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาระบบบูรณาการขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

กลุ่มเป้าหมายและคุณลักษณะของบุคลากรที่คาดหวัง

เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งสิ้น 633 คน มีความหลากหลายทั้งช่วงวัย และระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงแบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการออกเป็น 4 กลุ่ม และตามระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์พร้อมทั้งกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังไว้ดังนี้

กลุ่มที่	คุณลักษณะที่คาดหวัง
วิชาการพื้นฐาน (แกน)	1. เข้าใจความหมายและสาระสำคัญของคำว่า “จิตวิญญาณความเป็นแม่โจ้” 2. เข้าใจและปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด 3. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 4. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน
วิชาการ 1 (1-3 ปี/ อาจารย์)	1. สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย 2. สามารถประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กลุ่มที่	คุณลักษณะที่คาดหวัง
	3. สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4. สามารถผลิตเอกสารหรือสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้
วิชาการ 2 (4-10 ปี/ ผศ.)	1. สามารถวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาของตนเอง 2. สามารถเชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับงานวิจัยและการบริการวิชาการ 4. สามารถผลิตและพัฒนาเอกสารทางวิชาการจากข้อค้นพบและประสบการณ์จากงานวิจัย
วิชาการ 3 (11-19 ปี/ รศ.)	1. สามารถพัฒนานวัตกรรม หรือระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน 2. สามารถพัฒนานวัตกรรมงานวิจัย หรือระบบงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและอาเซียน 3. สามารถสร้างเครือข่ายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย
วิชาการ 4 (20 ปีขึ้นไป/ รศ./ ศ.)	1. สามารถสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการเป็นที่เล็งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 2. สามารถสร้างทีมงานเพื่อสร้างองค์ความรู้สู่การแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างยั่งยืน

ชุดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการแบบบูรณาการ

ชุดโปรแกรมที่	คุณสมบัติและทักษะที่พึง	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนตัว (คน)	จำนวนวัน/ ชม.อบรม	กำหนดการ/ ฝึกอบรม
1.	1. เข้าใจความหมายและสาระสำคัญของคำว่า “จิตวิญญาณความเป็นแม่ใจ” 2. เข้าใจและปฏิบัติตามโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด 3. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 4. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน	หลักสูตรแกน A001 หลักสูตรจิตปัญญาศึกษา: งาน พลังกลุ่ม และ ความสุข A002 หลักสูตรแม่ใจบ้านเรา: อดีต ปัจจุบัน อนาคต หลักสูตรเฉพาะ A003 หลักสูตรธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณ สำหรับอาจารย์ A004 หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและ สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน	สายวิชาการ ทุกกลุ่ม	งานพัฒนา บุคลากร งานพัฒนา บุคลากร งานสภา คณาจารย์ สำนักบริหาร	45 45 60 -80 60 - 80	3 วัน 2 วัน 3 ชม. 3 ชม.	2 รุ่น 2 รุ่น 1 รุ่น 1 รุ่น
2	1. สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย 2. สามารถประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4. สามารถผลิตเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนรู้	หลักสูตรแกน A101 หลักสูตรก้าวไกลสายวิชาการ A102 หลักสูตรพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ หลักสูตรเฉพาะ A103 หลักสูตรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ A104 หลักสูตรการผลิตสื่อและเอกสาร ประกอบการเรียนรู้	อาจารย์ใหม่ อายุงาน 1-3 ปี/ กลุ่ม อื่นที่สนใจ	งานพัฒนา บุคลากร สำนักวิจัยฯ สำนักบริหาร สำนักบริหาร	45 45 60 - 80 60 - 80	2 วัน 2 วัน 3 ชม. 3 ชม.	1 รุ่น 1 รุ่น 1 รุ่น 1 รุ่น
3	1. สามารถวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาของตนเอง 2. สามารถเชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับ	หลักสูตรแกน A201 หลักสูตรการเรียนการสอนมีอาชีพ A202 หลักสูตรพัฒนานักวิจัยรุ่นกลาง หลักสูตรเฉพาะ	อาจารย์อายุ งาน 4-10 ปี/ กลุ่มอื่นที่ สนใจ	สำนักบริหาร สำนักวิจัยฯ สำนักบริหาร	45 45 60 - 80	2 วัน 2 วัน 3 ชม.	1 รุ่น 1 รุ่น 1 รุ่น

ชุด โปรแกรมที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนรับ (คน)	จำนวนวัน/ ชม.	กำหนด การเปิดสอน
4	งานวิจัยและการบริการวิชาการ 4. สามารถผลิตและพัฒนาเอกสารทางวิชาการ จากข้อค้นพบและประสบการณ์จากงานวิจัย	A203 หลักสูตรการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	อาจารย์ งาน 11-19 ปี/ กลุ่มอื่นที่ สนใจ	สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
		A204 หลักสูตรการเขียนบทความวิจัยเพื่อการ ตีพิมพ์		สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
		A205 หลักสูตรการผลิตตำราทางวิชาการ		สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
		A206 หลักสูตรการนำผลการวิจัยสู่การแก้ปัญหา ชุมชน (วิชาการรับใช้สังคม)		สำนักบริหาร	45	2 วัน	1 รุ่น
		หลักสูตรแกน A301 หลักสูตรผู้นำด้านการเรียนการสอน		สำนักบริหาร	45	2 วัน	1 รุ่น
		A302 หลักสูตรผู้นำด้านการวิจัยและการบริการ วิชาการ		สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
5	1. สามารถสร้างแรงบันดาลใจ การเป็น แบบอย่างที่ดี รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงด้านการ จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการ วิชาการ 2. สามารถสร้างทีมงานเพื่อสร้างความรู้ผู้ การแก้ปัญหาสังคมได้อย่างยั่งยืน	หลักสูตรเฉพาะ A303 หลักสูตรการบริหารชุดโครงการวิจัย	อาจารย์ งาน 20 ปี ขึ้นไป/ กลุ่ม อื่นที่สนใจ	สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
		A304 หลักสูตรการพัฒนานวัตกรรมสู่การจัด สัปดาห์นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์		สำนักบริหาร	60 - 80	3 ชม.	1 รุ่น
		หลักสูตรแกน A401 หลักสูตร Coaching สำหรับการเรียนรู้ สอน การวิจัย และการบริการวิชาการ		งานพัฒนา บุคลากร	45	2 วัน	1 รุ่น

ชุดโปรแกรมที่	คุณลักษณะที่คาดหวัง	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนรับ (คน)	จำนวนวัน/ ชม.อบรม	กำหนดการเปิดอบรม
6	1. เข้าใจและสามารถนำกระบวนการจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง งานและองค์กร เพื่อเป็นบุคคล/องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเห็นผลเชิงประจักษ์ (Cop ละ 5-10 คน)	หลักสูตรแกน A601 หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้กระบวนการ KM A602 หลักสูตรการสรุปบทเรียนด้านการจัดการความรู้ Cop สำหรับคุณอำนวย	บุคลากรทุกกลุ่มงาน Cop กลุ่มละ 5 - 10 คน	งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร	60 - 80 60 - 80	3 ชม. 3 ชม.	2 รุ่น 2 รุ่น
7	1. การเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับสายวิชาการ (ศึกษาดูงาน) เพื่อให้ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง 2. สามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนา/ ยกคุณภาพการเรียนการสอนได้	หลักสูตรแกน A701 หลักสูตร ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน	อาจารย์ใหม่ (ที่ผ่านการอบรมชุดหลักสูตรสำหรับอาจารย์ใหม่) / รองคณบดีฝ่ายวิชาการ / ประธานหลักสูตร / บุคลากรที่รับผิดชอบ	งานพัฒนาบุคลากร / คณะ / สำนัก	40	3 วัน 2 คืน	2 รุ่น
8	1. เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่มารับการอบรมทุก 6-12 เดือน	หลักสูตรแกน A801 หลักสูตรการประเมินและสะท้อนผลการ	บุคลากรที่เข้ารับการ	งานพัฒนาบุคลากร	60 - 80	3 ชม.	2 รุ่น

ชุด โปรแกรมที่	คุณลักษณะที่คาดหวัง	ข้อให้สูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนสัปดาห์ (สัปดาห์)	จำนวนชั่วโมง	กำหนด การวัดผล
	2. สามารถนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับ นำมา สะท้อนผลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการ พัฒนาต่อไป 2. สามารถนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคคลอื่นได้	เรียนรู้	อบรมฯ ทุก หลักสูตร				

งบประมาณ

ใช้งบประมาณจากแหล่งเงินต่อไปนี้

1. งบยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. งบจากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. งบจากกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. งบพัฒนาบุคลากร ของคณะ/ สำนัก

ผู้รับผิดชอบโครงการและหน่วยงานสนับสนุน

1. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคคลและกายภาพ
2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
4. ผู้ช่วยอธิการบดี (อ.ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล)
5. งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
6. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
7. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

การเสริมสร้างประสบการณ์

จัดโครงการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนของ มจท. วิทยาเขตราชบุรี

การประเมินผลและการสะท้อนการเรียนรู้

จัดโครงการสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา และสืบค้นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

