



# บันทึกข้อความ

สถาบันวิจัยและพัฒนา
รับที่..... 3007
รับที่..... 2.8 ฐ.ค. 2563
เวลา..... 09:49 น.

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๓๕๗๐ ๙๑๐๔ VOIP: ๑๐๓๐๓

ที่ อว ๐๖๕๖.๐๕/๗๒๔๕๒

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การปรับปรุงระบบและหลักเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร (hrs.rmutsb.ac.th)

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบให้ปรับปรุงระบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากร (hrs.rmutsb.ac.th) เพื่อให้การรายงานผลการนำความรู้และทักษะจากการไปฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน ไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องเป็นไปตามทิศทางเดียวกันกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) นั้น ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลขอแจ้งหลักเกณฑ์การดำเนินการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ให้ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วยการรายงานผลการพัฒนาตาม IDP และการพัฒนาตนเอง รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางสาววิยะดา นุชพันธุ์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

เรียน ผอ.ล้งพ.

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาขอ

ขงกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งบุคลากรล้งพ. ทราบและถือปฏิบัติ

29 ธ.ค. 63

28 ธ.ค. 63



หลักเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร (hrs.rmutsb.ac.th)

๑. พัฒนา IDP ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ ๓.๒.๑ จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่ มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

๒. พัฒนาตนเอง ดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ทางการบริหาร ตามเกณฑ์ไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมงในปีงบประมาณ</p> <p>การรายงานผลการนำความรู้และทักษะฯ ไปใช้ประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านวิชาการ/วิชาชีพ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน</li> <li>- ด้านการบริหารคน</li> <li>- ด้านการบริหารงบประมาณและแผน</li> <li>- ด้านการบริหารระบบงานของหน่วยงาน</li> <li>- ด้านอื่น ๆ</li> </ul> <p>ประกอบด้วย</p> <p>อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/กอง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก</p> <p>คำเป้าหมาย</p> <p>ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทางการบริหารในเวลา ๑ ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ทางการบริหาร ตามเกณฑ์ไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมงในปีงบประมาณ</p> <p>โดยผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาตนเอง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาตำแหน่งบริหาร (ไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรายงานผลตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดที่ ๕.๒)</li> <li>๒. พัฒนาตามตำแหน่งงาน</li> <li>๓. พัฒนาสมรรถนะการบริหาร</li> <li>๔. พัฒนาสมรรถนะหลัก</li> <li>๕. พัฒนาทักษะ</li> <li>๖. พัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>๗. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา</li> </ol> <p>ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาตนเองตำแหน่งบริหารและพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน</p> <p>ประกอบด้วย</p> <p>อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/กอง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสำนักงานคณบดี/สถาบัน/สำนัก หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้างาน</p> <p>คำเป้าหมาย</p> <p>ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเองครบ ๔ ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
สูตรการคำนวณ จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์ทางการบริหาร X ๑๐๐ จำนวนผู้บริหารทั้งหมด	สูตรการคำนวณ จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์ที่กำหนด X ๑๐๐ จำนวนผู้บริหารทั้งหมด

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตัวชี้วัดที่ ๕.๗.๒ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยี สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน บุคลากรสาย วิชาการ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยการอบรมศึกษา ดูงานหรือการศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง ทางด้านวิชาการ วิชาชีพหรือประสบการณ์ทาง วิชาการ วิชาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ โดยการเข้าไปฝังตัวในสถานประกอบการ ระยะเวลา ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง ในปี งบประมาณ และได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ โดยการอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง ตามเกณฑ์ที่ กำหนดใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ชั่วโมง ในปีงบประมาณ การรายงานผลการนำความรู้และทักษะฯ ไปใช้ ประโยชน์ - ด้านวิชาชีพ - ด้านเทคนิคการสอน - ด้านการวัดผลและการเรียนการสอน - ด้านอื่นๆ	โดยบุคลากรสายวิชาการต้องได้รับการพัฒนาตนเอง ดังนี้ ๑. พัฒนาตามตำแหน่งงาน ๒. พัฒนาสมรรถนะหลัก ๓. พัฒนาทักษะ ๔. พัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ทั้งนี้ บุคลากรสายวิชาการต้องได้รับการพัฒนาตนเอง ตามตำแหน่งงาน และพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p><b>คำเป้าหมาย</b> บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ/ ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการ สอน ร้อยละ ๗๐</p> <p><b>สูตรการคำนวณ</b> จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้าน วิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน X ๑๐๐ จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด</p>	<p><b>คำเป้าหมาย</b> บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตนเอง ครบ ๓ ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p><b>สูตรการคำนวณ</b> จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด X ๑๐๐ จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด</p> <p><b>หมายเหตุ</b> บุคลากรสายวิชาการไม่นับลูกจ้างชาวต่างชาติ</p>

**กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน**

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตัวชี้วัดที่ ๕.๗.๒ ร้อยละของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาด้านวิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน บุคลากรสายสนับสนุนได้รับ การเพิ่มพูนความรู้ โดยการอบรมศึกษาดูงานหรือ การศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง วิชาชีพ/ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนดใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง ในปีงบประมาณ และได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ โดยการอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง ตามเกณฑ์ที่ กำหนดใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ชั่วโมง ในปีงบประมาณ</p> <p>การรายงานผลการนำความรู้และทักษะฯ ไปใช้ <b>ประโยชน์</b> - ด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - ด้านพัฒนางาน</p>	<p>โดยบุคลากรสายสนับสนุนต้องได้รับการพัฒนาตนเอง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาตามตำแหน่งงาน</li> <li>๒. พัฒนาสมรรถนะหลัก</li> <li>๓. พัฒนาทักษะ</li> <li>๔. พัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>๕. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา</li> </ol> <p>ทั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนต้องได้รับการพัฒนาตนเอง ตามตำแหน่งงาน และพัฒนาด้านอื่น ๆ อีกไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน</p>

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>- ด้านการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานอื่น</p> <p>- ด้านอื่น ๆ</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ ๗๐</p> <p><b>สูตรการคำนวณ</b></p> <p>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ/ภาษา/IT/เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน X ๑๐๐</p> <p>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด</p>	<p><b>ค่าเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาครบ ๓ ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p><b>สูตรการคำนวณ</b></p> <p>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด X ๑๐๐</p> <p>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด</p>

## ตัวอย่างชื่อหลักสูตร โครงการ การพัฒนาด้านต่าง ๆ

### ๑. พัฒนาด้านบริหาร

- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับหัวหน้าส่วนราชการ
- โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (ป.ย.ป.)
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (THE CIVIL SERVICE EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM : VISIONARY AND MORAL LEADERSHIP) นบส.๑/ นบส. ๒
- หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- เทคนิคการสอนงาน และการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ
- โครงการพัฒนาอบรมหลักสูตรการพัฒนาหัวหน้างาน
- โครงการพัฒนาทักษะการสอนงานสำหรับนักบริหาร (Coaching for Leaders)
- หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง
- หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง
- หลักสูตรผู้นำยุคใหม่ในระบบประชาธิปไตย (ปนป.)
- หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

### ๒. พัฒนาตามตำแหน่งงาน

พัฒนาตามชื่อตำแหน่งของสายงาน กรณีสายวิชาการ พัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน วิจัย เป็นต้น ส่วนกรณีสายสนับสนุน พัฒนาตามชื่อตำแหน่งงานและภาระงานที่ปฏิบัติ

- หลักสูตร New Normal & New HR Skill (พัฒนาทักษะงานบริหารทรัพยากรบุคคลยุค New Normal)
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนาองค์การด้วยการจัดทำแผนพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลตามหลักการ Human Resources Scorecard"
- หลักสูตร "การพลิกโฉมนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเพื่อองค์กรสมัยใหม่"
- หลักสูตร "การเพิ่มศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรสมัยใหม่"

### ๓. พัฒนาสมรรถนะการบริหาร (ภาวะผู้นำการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา/ การวางแผนเชิงกลยุทธ์/ การสร้างเครือข่ายในการทำงาน/ การบริหารความเสี่ยง)

- การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัย หลักสูตร "การบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง"

### ๔. พัฒนาสมรรถนะหลัก (ไม่รู้/ มีความคิดเชิงระบบ/ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ/ เป็นมืออาชีพ/ จิตสาธารณะ)

## ๕. พัฒนาทักษะ

- ทักษะทางการคิด
- การเขียนหนังสือราชการ
- คอมพิวเตอร์และและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ภาษา

## ๖. พัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- เทคนิคการจัดทำและวิธีการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน
- การทำผลงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) เพื่อพัฒนาระบบราชการ 4.0
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเขียนประเมินค่างาน
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำแผนการจัดการความรู้รายบุคคล (Individual KM plan) และการประยุกต์ใช้ ICT ในการสื่อสารความรู้ในการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Workshop on IKM & ICT Coaching)
- โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ “การเขียนผลงานวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”
- โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ใหม่

## ๗. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา

- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
- ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
- การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี