



## รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556  
Skill Development Status of Operation Officers in the Faculty  
of Engineering at Chiang Mai University of the year 2013

รุ่งกานต์ นิสากกรเกรียงเดช

งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

เสนอต่อ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พฤษภาคม 2559



## รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556  
Skill Development Status of Operation Officers in the Faculty  
of Engineering at Chiang Mai University of the year 2013

รุ่งกานต์ นิสากรเกรียงเดช

งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

เสนอต่อ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พฤษภาคม 2559

## คำนำ

งานวิจัยสถาบัน เรื่อง “สภาพการได้รับการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษานี้เป็นตัวอย่างถึงความรู้และทักษะด้านต่างๆที่ บุคลากรได้รับการพัฒนา โดยข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติ ในอนาคตให้สามารถสร้างคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองและคุณภาพการให้บริการแก่ผู้ที่มาขอรับบริการในขอบข่ายงานที่ตนรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรสามารถให้คำแนะนำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้อย่างน่าพึงพอใจและตรงตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ฟองสมุทร รองคณบดีฝ่ายนโยบาย วิจัย และบริการวิชาการ ที่ปรึกษางานวิจัยสถาบัน ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันนี้อย่างดียิ่ง

รุ่งกานต์ นิตากรเกรียงเดช

พฤษภาคม 2559

สภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556  
 Skill Development Status of Operation Officers in the Faculty  
 of Engineering at Chiang Mai University of the year 2013

รุ่งกานต์ นิสาคารเกรียงเดช\*

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 239 ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200

\* รุ่งกานต์ นิสาคารเกรียงเดช: deerkp@hotmail.com, 0-5394-2043, 0-5394-2044

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายปฏิบัติการ ประจำปี 2556 จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทุกคนมีการเข้ารับการพัฒนาตนเองจำนวนรวมทั้งสิ้น 688 ครั้ง โดยประเภทการพัฒนาที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนามากที่สุด คือ การพัฒนาตามสายงาน มีจำนวน 281 ครั้ง (ร้อยละ 40.8) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 251 ครั้ง (ร้อยละ 36.5) และการพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 143 ครั้ง (ร้อยละ 20.8)

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มภาระงานของทั้ง 171 คน พบว่า ร้อยละ 57.1 ของจำนวนบุคลากรกลุ่มบริหาร และร้อยละ 31.4 ของจำนวนบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการ ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” ส่วนบุคลากรกลุ่มบริการ พบว่าส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 30.9 ได้รับการพัฒนาที่เน้นตามสายงาน

และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มสังกัดสำนักงานคณะและสังกัดภาควิชาพบว่า ในระดับสำนักงานคณะนั้น บุคลากรทั้งหมดได้รับการพัฒนากระจายกันไปในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม พบว่าบุคลากรงานบริหาร ทั่วไป มีบางส่วนไม่ได้เข้ารับการพัฒนา และ บุคลากรจากงานการเงิน การคลังและพัสดุ (ไม่รวมด้านการเงิน) ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” มากกว่า “การพัฒนาตามสายงาน” (ร้อยละ 37.5) ส่วนบุคลากรที่สังกัดภาควิชาพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน” ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างทักษะให้เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างดี

**Abstract**

The objective of this research is to study the Skill Development Status of Operation Officers in the Faculty of Engineering at Chiang Mai University. All 171 population and sample groups in the study were operation officers working in the Faculty of Engineering at Chiang Mai University in the year 2013.

The study shows that these Operation Officers participated in self-development training sessions a total of 688 times. The highest participation levels, at 40.8 percent (281 times), were seen in direct skill-related training. The second highest participation levels, at 36.5 percent (251 times), were seen in additional skill-related training while participation in other skill-related training accounted for 20.8 percent (143 times).

On the other hand, when considering the 171 operation officers' expertise, 57.1 percent from the Administrative Division participated in all 3 types of self-development training: direct skill-related, additional skill-related and other skill-related. However, only 31.4 percent from the Operation Division completed all 3 types. It was also found that 30.9 percent of the Service Division preferred to participate in direct skill-related training over any other training.

Additionally, when considering their sub-offices and departments, it was found that all officers from different sub-offices participated in various types of training. However, some General Administrative Officers chose not to participate in any training at all. And the majority of the officers from the Finance and Facilities Section (37.5 percent), excluding the Finance unit, participated in additional skill-related and other skill-related trainings more than "direct skill-related training". With regard to the departmental analysis, the majority of the officers participated in "direct skill-related training". This is believed to significantly enhance skills needed for their work.

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	3
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	12
3.3 กรอบแนวความคิด	13
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	13
3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	13
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	14
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	16
4.2 ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากร	19
จำแนกตามประเภทการพัฒนาแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งทั้งหมดที่เกิดขึ้น	

4.3	ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากร จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	20
4.4	ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากร จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มภาระงานแตกต่างกัน	21
4.5	ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากร จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มสังกัดแตกต่างกัน	23
4.5.1	การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ	23
4.5.2	การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดภาควิชา	29
4.6	การวิเคราะห์ผลการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามสายงาน	33
บทที่ 5	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
5.1	สรุปผลการศึกษา	36
5.3	ข้อเสนอแนะ	40
เอกสารอ้างอิง		41
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	ผลของการเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	43
ประวัติผู้วิจัย		69

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามสังกัด	16
2	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามภาระงาน	17
3	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งทั้งหมดที่เกิดขึ้น	19
4	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	20
5	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มบริหาร จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	21
6	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	21
7	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มบริการ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	22
8	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไปจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคล กรณีไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (รวมเลขานุการสำนักงานคณะ)	23
9	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไปจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคล กรณีเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	23
10	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีไม่รวมด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	24
11	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีเฉพาะด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	25
12	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีไม่รวมด้านการเงิน	25
13	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีเฉพาะด้านการเงิน	26
14	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	26

15	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์	27
16	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีเฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์	27
17	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชา จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	28
18	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	29
19	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	29
20	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	30
21	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	30
22	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	31
23	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	31
24	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล	32
25	รหัสข้อมูลและการแทนค่าความหมาย	43
26	ผลของการเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2556	44

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์	9
2	กรอบแนวความคิดการศึกษา	13
3	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามสังกัด	17
4	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามภาระงาน	18
5	การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาอย่างละเอียด	19

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานทุกด้านของบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานภายในคณะฯ มาโดยตลอด และได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการจัดการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานในด้านต่างๆ อย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รวมถึงแผนประจำปีของคณะในแต่ละรอบปี เพื่อให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนไปอย่างมีทิศทาง และมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาในด้านต่างๆ นั้น มีทั้งในส่วนที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้เป็นผู้ดำเนินการเอง ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนภายนอก รวมถึงการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้และเพิ่มความสามารถในด้านที่พึงประสงค์อย่างเต็มที่และเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเอง ณ องค์กรภายนอก โดยเป็นการเข้ารับการพัฒนามาจากความประสงค์ของบุคลากรแต่ละรายเอง ซึ่งคณะฯ ได้สนับสนุนสิ่งเหล่านี้อย่างเต็มความสามารถทั้งในด้านงบประมาณและสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาความรู้ต่างๆ เหล่านี้ จุดมุ่งหมายสำคัญยิ่งคือ คณะฯ มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง และมุ่งให้บุคลากรสามารถให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการด้านต่างๆ กับคณะฯ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจากสถิติการได้รับการพัฒนาในเบื้องต้นพบว่า มีหลายครั้งที่บุคลากรคณะฯ ได้รับการพัฒนาในเรื่องทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนาแต่อาจไม่ตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมายตามภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นหลัก และอาจทำให้ไม่สามารถสร้างให้เกิดความเชี่ยวชาญในความรู้ทักษะเพื่อการทำงานของตนโดยเฉพาะได้ เช่น การเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน การอบรมเพื่อดูแลสุขภาพร่างกาย ที่เป็นปัจจัยทางอ้อมให้บุคลากรเกิดเจตคติและทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้น

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเห็นความสำคัญของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556 โดยละเอียด โดยผลการศึกษาเหล่านี้จะเป็นตัวสะท้อนถึงสภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรทุกคนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี

ผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว สามารถเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนปรับปรุงการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ บุคลากรสายปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถสร้างคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองและคุณภาพการให้บริการแก่ผู้ที่มาขอรับบริการในขอบข่ายงานที่ตนรับผิดชอบได้ดีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรสามารถให้คำแนะนำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้อย่างน่าพึงพอใจ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## 1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

ทราบถึงสภาพการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในระดับคณะ และระดับภาควิชา ประจำปี 2556

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายปฏิบัติการ ที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ตามได้รับมอบหมาย ประจำปี 2556

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### แนวคิด

##### การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP)

(online: <https://www.gotoknow.org/posts/437581>)

คำจำกัดความของ “การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ” หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด อย่างไรก็ตามสมรรถนะนี้ไม่ได้วัดความฉลาด (IQ) โดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ เป็นการวัดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวมจะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดี

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1. ความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ
2. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. ใช้ความรู้นั้นในงาน
4. สอนความรู้นั้นๆ ให้กับบุคคลอื่นๆ ด้วย

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อาจเรียกในชื่ออื่นๆ ได้แก่ การตระหนักรู้ด้านกฎหมาย (Legal Awareness) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญ (Expert – Helper Image) ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skill) และการยึดมั่นต่อการเรียนรู้ (Commitment to Learning) อีกชื่อหนึ่งที่มักได้ยินกันบ่อย คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มี 4 มิติ ได้แก่

1. อธิบายในรูปของระดับวุฒิการศึกษา
2. ระดับของการบริหารจัดการความรู้ เช่น ระดับบุคคล กลุ่มงาน หรือหน่วยงาน เป็นต้น
3. ความพยายามที่จะคงไว้และมาซึ่งความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน
4. ขอบเขตของการเผยแพร่ให้ความรู้กับผู้อื่น เช่น ตอบคำถาม การให้คำปรึกษา เสนอแนะความรู้ให้กับหน่วยงาน หรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

การแสดงถึงพฤติกรรมของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่

1. การทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้
2. แสดงความสนใจใคร่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง
3. อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิค
4. เข้าอบรม/เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน

สมรรถนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นรูปแบบพิเศษของการสืบเสาะหาข้อมูล เพราะต้องค้นหา ติดตามความรู้เสมอๆ นอกจากนี้ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านเทคนิค การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับที่ 4) ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแม้แต่สมรรถนะศิลปะการสื่อสารจงใจเอง อาจมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ถ้าเป็นกรณีของการนำความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไปใช้ในการจูงใจคน

**ระดับที่ 0** ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ได้แสดงถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเลย หรือว่าแสดงบ้างแต่ไม่ชัดเจนพอที่จะทำให้ผู้ประเมินรับรู้ได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

**ระดับที่ 1** แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน
- พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
- ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะ

เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

**ระดับที่ 1** ของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นระดับที่ปฏิบัติได้ง่าย คือ การแสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพียงแค่การแสดง ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรม การประชุมวิชาการ การอ่านเอกสารวิชาการ การสืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดหรือ Internet ก็อาจเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ของการแสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนได้

**ระดับที่ 2** แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน เช่น

- รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน

- รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 2 นอกจากการแสดงความสนใจและมีพฤติกรรมติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเท่านั้นยังไม่เพียงพอ ยังต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่ง (ที่ติดตามความรู้ใหม่ๆ มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอีกด้วย ส่วนการจะแสดงออกอย่างไรเป็นเรื่องที่ควรกำหนดไว้ เช่น ให้อธิบายหรือสอนเพื่อนร่วมงาน (ซึ่งสอดคล้องกับระดับความรู้ความสามารถของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับที่ 2 “มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดได้”) เป็นต้น

**ระดับที่ 3** แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น

- เป็นระดับที่ยากกว่าระดับที่ 2 เพราะผู้ดำรงตำแหน่งต้องสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ (ที่มีในระดับที่ 2) มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ด้วย

ดังนั้น จึงอาจจะเห็นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับที่ 3 คือ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ก็ได้ ซึ่งหากเป็นกรณีเช่นนี้ ก็อาจประเมินพฤติกรรมเดียวกันได้ทั้งการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้วย หรือในอีกกรณีหนึ่งก็อาจเป็นการนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาในงาน ซึ่งก็อาจเป็นสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ หรือการมองภาพองค์รวมได้ ซึ่งต้องพิจารณาจากรายละเอียดของพฤติกรรมและบริบทของงานที่แสดงระบอบด้วย

**ระดับที่ 4** แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง เช่น

- มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง

- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ในระดับที่ 4 เป็นระดับที่ยากขึ้นกว่าระดับที่ 3 โดยเน้นที่การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึก (ถ้าหากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ) หรือในเชิงกว้าง (กรณีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญหลายด้าน (สหวิทยาการ) และการศึกษาพัฒนาตนเองนี้ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องในลักษณะของการส่งเสริมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

อาจมีบางกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งสนใจติดตามความรู้เพียงอย่างเดียว โดยไม่นำความรู้นั้น ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับงานในราชการเลย กรณีของการทำความเข้าใจต้องเน้นให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องผ่านระดับที่ 3 ก่อนจึงจะสามารถมีสมรรถนะในระดับที่ 4 ได้ ทั้งนี้ เพราะเป้าหมายของการบริหารบุคคล คือ ให้บุคคลแสดงผลงานที่โดดเด่นด้วย

**ระดับที่ 5** แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ เช่น

- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 5 เป็นระดับสูงสุด ซึ่งกำหนดสำหรับตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหาร ซึ่งงานในระดับนี้จะเป็นงานเชิงนโยบาย

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งความรู้ จึงกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของข้าราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ กล่าวคือ การนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความรู้

กล่าวได้ว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อาจหมายถึง การแสดงความสนใจการติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

### **การพัฒนาบุคคล**

พศิน แดงจวง (2537) ได้อ้างถึงผลงานของ Nadler & Wiggs (1986) ว่า องค์กรที่มีหน้าที่พัฒนาบุคคลจะต้องดำเนินตามภารกิจ 3 ประการ คือ

1. ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพสูงสุด
2. ทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถดำเนินงานชิ้นใหม่ได้
3. ทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยกระตุ้นให้เกิด

การเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตลอดเวลา

ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร เพื่อเมื่อบุคคลมีคุณภาพ ผลิตผลขององค์กรย่อมมีคุณภาพด้วย

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล มีดังนี้

1. พัฒนาบุคคลเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพทุกระดับ
2. ป้องกันคนที่ยึดติดกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในรูปแบบเดิมๆ
3. พัฒนาสมรรถภาพเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันได้ดี
4. เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้นได้

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย

1. ศักยภาพของบุคคล ความสำเร็จสูงสุดขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพบุคคลที่จะดำเนินงานที่รับผิดชอบได้ และสามารถที่จะปรับศักยภาพนั้นกับสถานการณ์ใหม่ๆ การพัฒนาจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง
2. ความมีเอกภาพของสถานการณ์ ในวงการธุรกิจพบว่า การพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจนั้นมีความจำเป็น แม้ว่าบุคคลนั้นจะเคยผ่านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมาแล้วก็ตาม เนื่องจากภารกิจที่แตกต่างกันจะต้องการสมรรถภาพต่างกัน
3. มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ เพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ผ่านทางกระบวนการคิด และเทคโนโลยีทันสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดี
4. กฎระเบียบของรัฐ กฎระเบียบของรัฐกดดันให้องค์กรต้องเร่งการพัฒนาศักยภาพของบุคคล รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล มีดังนี้

1. การฝึกอบรม มุ่งเน้นให้เรียนรู้ ให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ
2. การให้การศึกษา มุ่งเน้นการเตรียมให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้
3. การพัฒนา มุ่งเน้นพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งอาจไม่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันหรือในอนาคต

Nadler กล่าวว่า มนุษย์สามารถแสวงหาความรู้สิ่งต่างๆ ได้หลายวิธี เช่น

1. โดยวิธีไม่ตั้งใจ จากการอ่านหนังสือคุยกับเพื่อนร่วมงาน ดูโทรทัศน์ ท่องเที่ยว ฯลฯ
2. โดยวิธีตั้งใจอย่างมีระบบ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะมุ่งเน้นการพัฒนาโดยวิธีตั้งใจมากกว่า โดยผู้เรียนจะมีจุดมุ่งหมายของการเรียน มีแผนและมีการประเมินผลด้วย ในองค์การจะมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการพัฒนาบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย องค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมจากภายนอกและภายใน ซึ่งควรดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (ดู ภาคผนวก ก)

1. พิจารณาความต้องการว่า ต้องการอะไรจากการพัฒนา
2. ตั้งวัตถุประสงค์เฉพาะในการพัฒนา
3. เลือกวิธีพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาบุคคล

4. เลือกสื่อที่ใช้ประกอบการพัฒนา ต้องสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาบุคคล

5. นำโครงการไปสู่ภาคปฏิบัติ หลังจากที่ได้เตรียมพร้อมแล้ว ก็ถึงขั้นนำโครงการไปสู่การปฏิบัติจริง

6. ประเมินโครงการ เมื่อมีการดำเนินการ จะต้องมีการประเมินโครงการว่าสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ เพียงใด

ในการดำเนินการทั้ง 6 ขั้นตอนนั้น ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายใน ได้แก่ ตัวบุคลากร กระบวนการ ภารกิจ ปรัชญาของงาน ฯลฯ ส่วนสิ่งแวดล้อมภายใน อาจได้แก่ แรงกดดันจากสภาพ เศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันทางการตลาด และรวมถึง นโยบายระดับสูง

บรรยากาศที่ดีในการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย

1. การฟังอย่างตั้งใจและให้ความสนใจกับการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน
2. สื่อที่ใช้ ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับพื้นฐานบุคคล
3. ปล่อยให้บุคคลพัฒนาก้าวหน้าด้วยตัวของเขาเอง (ให้อิสระในการพัฒนาตนเอง)
4. พัฒนาบรรยากาศให้เกิดอิสรภาพที่จะแสดงออกแม้จะผิดพลาดก็ตาม โดยหลีกเลี่ยง

ความกดดันใดๆ

## ทฤษฎี

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

อับบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) (ธงชัย สันติวงษ์, 2531, หน้า 113-144) นักจิตวิทยาอังกฤษได้สร้างทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) ซึ่งมีสมมติฐานว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจ ความต้องการสิ่งอื่นๆ ในลำดับที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น” ความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น (Five General System of Needs) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น เมื่อได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงแล้ว จะเริ่มมีความต้องการขั้นต่อไป

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Needs) มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรม

3. ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs or Social Needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจ

แล้ว ความต้องการทางสังคมจึงเป็นตัวกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ การต้องการเข้าร่วมและยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตนเอง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงของมนุษย์ ภายหลังที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันทุกอย่าง รวมไปถึงความรู้จักพอ เรียบง่าย ความยุติธรรม

เฮอริสเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 141-142) ได้ค้นพบ “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย” สรุปได้ว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในการทำงาน ลักษณะของงานเป็นที่สนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้น ให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งการงาน

เฮอริสเบอร์ก เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นสภาพแวดล้อมอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานก็ตาม

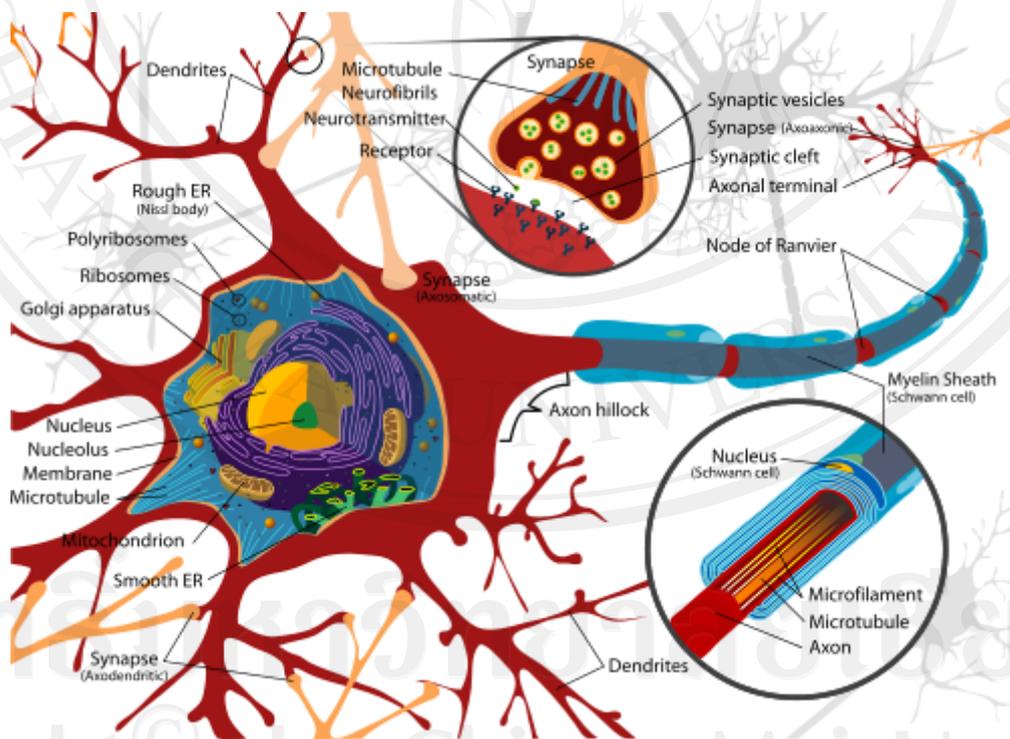
### ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์

บรุนเนอร์ (Brunner) (online: <http://www.baanmaha.com/community/thread43782.html>) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจและศึกษาเรื่องของพัฒนาการทางสติปัญญาต่อเนื่องจากเพียเจต์ บรุนเนอร์เชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตัวเอง (discovery learning)

แนวคิดที่สำคัญๆ ของบรุนเนอร์ มีดังนี้ (Brunner, 1963: 1-54)

1. การจัดโครงสร้างของความรู้ให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก

2. การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้เรียน และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ
3. การคิดแบบหยั่งรู้ (intuition) เป็นการคิดหาเหตุผลอย่างอิสระที่สามารถช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
4. แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้
5. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 ชั้นใหญ่ๆ คือ ชั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Stage) เป็นการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่างๆ การลงมือกระทำช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ดี การเรียนรู้เกิดจากการกระทำชั้นการเรียนรู้จากความคิด (Iconic Stage) เป็นชั้นที่เด็กสามารถสร้างมโนภาพในใจได้ และสามารถเรียนรู้จากภาพแทนของจริงได้ และชั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Stage) เป็นชั้นการเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมได้
6. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถสร้างความคิดรวบยอด หรือสามารถจัดประเภทของสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
7. การเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (discovery learning)



ภาพ 1 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์

การนำไปใช้ในการจัดการศึกษา / การสอน

1. กระบวนการค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดีมีความหมายสำหรับผู้เรียน
2. การวิเคราะห์และจัดโครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมเป็นสิ่งที่จะต้องทำก่อนการสอน
3. การจัดหลักสูตรแบบเกลียว (Spiral Curriculum) ช่วยให้สามารถสอนเนื้อหาหรือความคิดรวบยอดเดียวกันแก่ผู้เรียนทุกวัยได้ โดยต้องจัดเนื้อหาความคิดรวบยอดและวิธีสอนให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการของผู้เรียน
4. ในการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างอิสระให้มากเพื่อช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
5. การสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน
6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี
7. การสอนความคิดรวบยอดให้แก่ผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็น
8. การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เคลือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531, อ้างถึงใน ดารณิตรี นุชกร หน้า 85) พบว่าการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) และพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้วกลับไปปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้นนั้น จึงเป็นความต้องการของบุคคล

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้เติบโตในทางที่เจริญขึ้น เกิดคุณภาพที่ตัวบุคคลจากภายใน และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่ดีการสร้างบุคคลและดูแลบุคคลขององค์กรนั้น จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาควบคู่กันไป บัณฑิต อินทรชิ่ง (2526) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลว่า เป็นกรรมวิธีที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้ไปในทางที่ดี มีกำลังในการปฏิบัติงาน รักษางานและรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Singer (1990) (อ้างใน พศิน แดงจวง, 2537) ที่เน้นว่าการพัฒนาบุคคลจะเน้นในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จสูงสุดขององค์กร จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคลที่จะสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบ และสามารถที่จะปรับศักยภาพนั้นให้เข้ากับสภาพปัจจุบันหรือเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคลจึงมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ เกิดศักยภาพในตนเองสูงขึ้นในทุกด้าน

## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556 มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556 ตามฐานข้อมูลของคณะฯ ที่จัดเก็บโดยงานบริหารทั่วไป มีจำนวนทั้งสิ้น 171 คน และผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการศึกษา

#### 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ประเภทข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

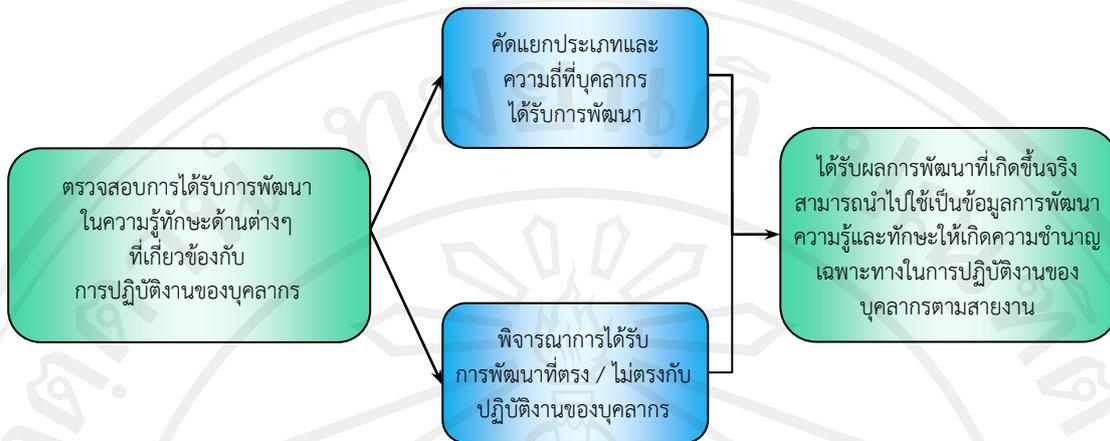
1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งรวบรวมจากการใช้ตารางเก็บข้อมูลเป็นเครื่องมือในการวิจัย ภายในตารางประกอบด้วย ประเภทและความถี่ของการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดการได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ โดยจำแนกตามกลุ่มบุคลากร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลบุคลากรสายปฏิบัติการของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556 เป็นการยี่ดรายชื่อและสังกัดของ บุคลากรตามข้อมูลที่ดำเนินการจัดเก็บโดยงานบริหารทั่วไป ด้านจำนวนคน ตำแหน่ง สังกัด และ สถานที่ปฏิบัติงาน โดยจำแนกการจัดเก็บข้อมูลตามสายงาน (แบ่งตามโครงสร้างการบริหารงานต่างๆ) ที่สังกัดสำนักงานคณะ จำนวน 5 งาน คือ งานการบริหารทั่วไป งานบริการการศึกษาและพัฒนา คุณภาพนั้กศึกษา งานการเงิน การคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา และงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

และสังกัดภาควิชาจำนวน 7 ภาควิชา คือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม ภาควิชาวิศวกรรม สิ่งแวดล้อม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม และภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

ทั้งนี้ ได้แยกผู้ประสานงานภาควิชา ออกเป็นอีก 1 กลุ่ม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในด้านการได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งในระดับสำนักงานคณะ และระดับภาควิชา

รวมถึงข้อมูลบุคลากรจำแนกตามกลุ่มภาระงาน ประกอบด้วย กลุ่มบริหาร กลุ่มปฏิบัติงาน และ กลุ่มบริการ

### 3.3 กรอบแนวความคิด



ภาพ 2 กรอบแนวความคิดการศึกษา

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตารางเก็บข้อมูลด้านประเภทและความถี่ของการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ทักษะของบุคลากรสายปฏิบัติการ

1. เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ แรงจูงใจ และพัฒนาของบุคคล
2. ข้อมูลด้านจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ในปี 2556 และประวัติการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะรายบุคคล โดยนำมาจากฐานข้อมูลของงานบริหารทั่วไป คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ตารางเก็บข้อมูลเพื่อรวบรวม คัดแยก และวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

### 3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบเครื่องมือ

มีการวางแผนและกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ตารางเก็บข้อมูลในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะและรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ
2. การสร้างตารางเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล
  - ศึกษาหลักการ วิธีการ และรูปแบบในการสร้างตารางเก็บข้อมูลจากหนังสือเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - รวบรวมรายละเอียดที่ได้จากการศึกษา มาสร้างตารางเก็บข้อมูล

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดเก็บจากข้อมูลทุติยภูมิด้านผลการพัฒนาบุคลากร จำนวนบุคลากร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ตารางจัดเก็บข้อมูล นำมารวบรวม คัดแยก และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประวัติการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ของบุคลากรสายปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2556 รวมถึงแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพในการทำงาน บุคลากรให้ตรงกับความต้องการในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาและตรงกับความต้องการในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นการวิเคราะห์จำนวนความถี่ของการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์จำนวนครั้งที่ข้อมูลได้รับการคัดเลือก
2. ร้อยละ ใช้แสดงความถี่ของข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและความถี่ของการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

$$\text{สูตรการคำนวณ: } \text{ร้อยละ} = \left( \frac{n}{N} \right) \times 100$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละหัวข้อ

$N$  = จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการทั้งหมด ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. ฐานนิยม (Mode) ใช้วิเคราะห์ความนิยมของข้อมูล โดยพิจารณาเฉพาะข้อมูลที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการคัดเลือกสูงที่สุดจากจำนวนข้อมูลทั้งหมด (มีความถี่สูงสุด)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2556 ดำเนินการวิเคราะห์คัดแยกเรื่องที่ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มต่างๆ ได้แก่

1. แบ่งกลุ่มบุคลากรตามสายงานโครงสร้างการบริหารของคณะฯ โดยยึดรายชื่อและสังกัดของบุคลากรตามข้อมูลที่ดำเนินการจัดเก็บโดยงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 5 งาน คือ งานการบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ และงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา และได้เพิ่มเติมกลุ่มผู้ประสานงานภาควิชาเพื่อความครบถ้วนและมีน้ำหนักพอต่อข้อมูลการศึกษา นอกจากนี้ยังได้แบ่งบุคลากรตามสังกัดในระดับภาควิชาด้วย ประกอบด้วย 7 ภาควิชา คือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ และภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
2. แบ่งกลุ่มบุคลากรตามภาระงาน 3 ด้าน คือ กลุ่มบริหาร ประกอบด้วยเลขานุการสำนักงานคณะ หัวหน้างาน รักษาการหัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้างาน กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มบริการ
3. แบ่งกลุ่มการพัฒนาตามประเภทการพัฒนา 3 ด้าน คือ การพัฒนาตามสายงาน มุ่งให้เกิดทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติภาระงานหลักของตน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมให้ดียิ่งขึ้น และอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรงแต่ทำให้สุขภาพกายและใจดีขึ้น ส่งผลบวกต่อการทำงานทางอ้อม เช่น การเข้าร่วมอบรมโครงการวิศวะฯ รักสุขภาพ กิจกรรมปั่นจักรยาน

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2: ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งทั้งหมดที่เกิดขึ้น

ตอนที่ 3: ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ตอนที่ 4: ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มภาระงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5: ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มสังกัดแตกต่างกัน

การแจกแจงรายละเอียดการได้รับการพัฒนาของบุคลากรตามการแบ่งกลุ่มแบบต่างๆ มีดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามสังกัด

รหัส	สังกัด	จำนวนคน	ร้อยละ
77	เลขานุการคณะ	1	0.6
11	งานบริหารทั่วไป (ไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ)	33	19.3
12	งานบริหารทั่วไป (เฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ)	7	4.1
21	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ไม่รวมด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา)	15	8.8
22	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (เฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา)	3	1.8
31	งานการเงิน การคลังและพัสดุ (ไม่รวมด้านการเงิน)	8	4.7
32	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ (เฉพาะด้านการเงิน)	7	4.1
44	งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	4	2.3
51	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ (ไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์)	5	2.9
52	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ (เฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์)	2	1.2
66	ผู้ประสานงานภาควิชา (สังกัดสำนักงานคณะ ปฏิบัติงาน ณ ภาควิชา)	9	5.3
91	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	10	5.8
92	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	14	8.2
93	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	26	15.2
94	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม	4	2.3
95	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	7	4.1
96	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	10	5.8
97	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	6	3.5
	รวม	171	100.0

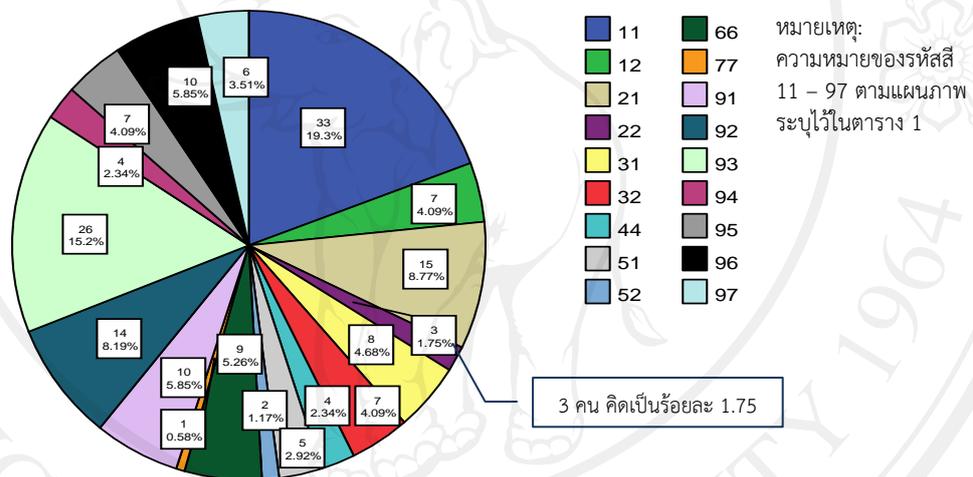
ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางเมื่อพิจารณาบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งหมด 171 คน ที่สังกัดสำนักงานคณะ พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดงานบริหารทั่วไป (ไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมาคือ งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

สำหรับบุคลากรที่สังกัดภาควิชา นั้น พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 รองลงมาคือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

และนอกจากนี้ ยังมีบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ โดยปฏิบัติงาน ณ ภาควิชาต่างๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จากข้อมูลตามตาราง สามารถแสดงได้ดังภาพ ดังนี้



ภาพ 3 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามสังกัด

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามภาระงาน

ภาระงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ภาระงาน		
1. กลุ่มบริหาร (เฉพาะเลขานุการสำนักงานคณะ หัวหน้างาน และรักษาการหัวหน้างาน)	6	3.5
2. กลุ่มบริหาร (เฉพาะผู้ช่วยหัวหน้างาน)	8	4.7
3. กลุ่มปฏิบัติการ	102	59.6
4. กลุ่มบริการ	55	32.2
รวม	171	100.0

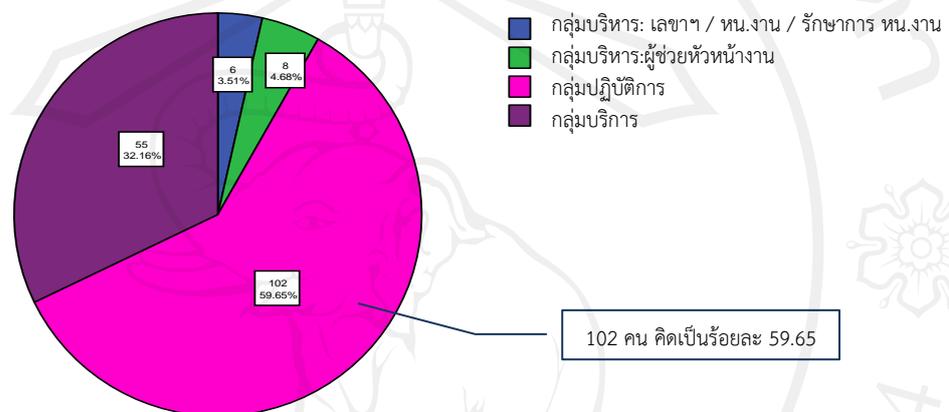
ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จำแนกบุคลากรตามภาระงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหาร กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มบริการ

กลุ่มบริหารนั้นประกอบด้วย เลขานุการสำนักงานคณะ หัวหน้างาน และรักษาการหัวหน้างาน มีจำนวนรวม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนผู้ช่วยหัวหน้างานมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ส่วนกลุ่มปฏิบัติการ พบว่ามีจำนวนบุคลากรมากที่สุด คือ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และกลุ่มบริการ มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถแสดงได้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 4 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามภาระงาน

การจำแนกความถี่และร้อยละของการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแสดงผลการศึกษาออกเป็นหลายรูปแบบ คือ

- การแสดงผลแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งที่พัฒนาทั้งหมดที่เกิดขึ้น
- การแสดงผลแบบสรุปโดยวิธีการจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล ซึ่งการแสดงผล

ตามประเภทการพัฒนาแบบรายบุคคลนี้ยังได้จำแนกออกตามกลุ่มภาระงานแตกต่างกัน และกลุ่มสังกัดที่แตกต่างกันอีกด้วย

รายละเอียด มีดังนี้

#### 4.2 ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้น

ตาราง 3 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาแบบละเอียด โดยนับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้น

ประเภทการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ	รวมร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	281 ครั้ง	40.8	98.1
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	251 ครั้ง	36.5	
3. การพัฒนาด้านอื่นๆ	143 ครั้ง	20.8	
4. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	6 ครั้ง (คน)	0.9	1.9
5. ไม่มีข้อมูล	7 ครั้ง (คน)	1.0	
รวม	688 ครั้ง	100.0	

ที่มา: จากการคำนวณ

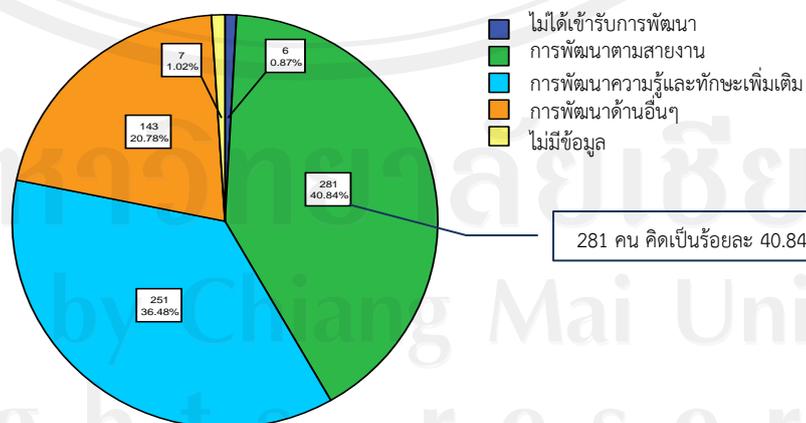
เมื่อนำการเข้ารับการพัฒนาทั้งหมดของบุคลากรทุกคน คือ 171 คน มานับรวมกัน พบว่าบุคลากรทุกคนมีการเข้ารับการพัฒนาตนเองจำนวนรวมทั้งสิ้น 688 ครั้ง โดยประเภทการพัฒนาที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนามากที่สุด คือ

การพัฒนาตามสายงาน มีจำนวน 281 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 251 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 36.5 และการพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 143 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.8

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา มีจำนวน 6 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

และยังมีอีกจำนวน 7 คน หรือ 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.0 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

จากข้อมูลตามตาราง สามารถแสดงได้ดังแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 5 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนาอย่างละเอียด

#### 4.3 ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคล

ผลการศึกษาด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคลนี้ เป็นการแสดงข้อมูลโดยสรุปว่า ในปี 2556 บุคลากรแต่ละคนได้รับการพัฒนา โดยเน้นน้ำหนักไปด้านใด เหมาะสมกับลักษณะภาระงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือไม่

ผลการศึกษา มีดังนี้

ตาราง 4 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	31	18.1
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	6	3.5
3. การพัฒนาด้านอื่นๆ	19	11.1
4. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	36	21.1
5. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	14	8.2
6. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	9	5.3
7. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	43	25.1
8. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	6	3.5
9. ไม่มีข้อมูล	7	4.1
รวม	171	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากผลการศึกษาการพัฒนารายบุคคลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภทควบคู่กันไป คือ การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนา ด้านอื่นๆ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาตามสายงานควบคู่ ไปกับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

แต่หากพิจารณาเป็นประเภทโดยเฉพาะไปแล้ว พบว่า ประเภทการพัฒนาที่บุคลากรเข้ารับการ พัฒนามากที่สุด คือ การพัฒนาตามสายงาน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาคือ การพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ลำดับสุดท้ายคือ การพัฒนาความรู้และ ทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยมี จำนวน 6 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

และยังมีอีกจำนวน 7 คน หรือ 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงใน ฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

#### 4.4 ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มภาระงานแตกต่างกัน

ตาราง 5 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มบริหารจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	4	28.6
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	2	14.3
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	8	57.1
รวม	14	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากการศึกษาบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มบริหารทั้ง 14 คน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตาราง 6 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	14	13.7
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	6	5.9
3. การพัฒนาด้านอื่นๆ	12	11.8
4. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	17	16.7
5. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	9	8.8
6. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	6	5.9
7. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	32	31.4
8. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	1	1.0
9. ไม่มีข้อมูล	5	4.9
รวม	102	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการทั้งหมด 102 คน ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท โดยมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 “การพัฒนาตามสายงาน” จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 “การพัฒนาด้านอื่นๆ” มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ

11.8 ส่วนการอบรมที่เกี่ยวข้องกับ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” นั้น มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนามาไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยมีจำนวน 1 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

และยังมีอีกจำนวน 5 คน หรือ 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.9 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ตาราง 7 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มบริการจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	17	30.9
2. การพัฒนาด้านอื่นๆ	7	12.7
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	15	27.3
4. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	5	9.1
5. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	1.8
6. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	3	5.5
7. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	5	9.1
8. ไม่มีข้อมูล	2	3.6
รวม	55	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรกลุ่มบริการทั้งหมด 55 คน ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน” มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ส่วนการอบรมที่เกี่ยวข้องกับ “การพัฒนาด้านอื่นๆ” นั้น มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนามาไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรจำนวน 5 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ที่มีการบันทึกไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ

และยังมีอีกจำนวน 2 คน หรือ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคลากร จำแนกตามสังกัดงานเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอีกมุมมองหนึ่ง โดยได้แยกผู้ประสานงานภาควิชาออก เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มพิเศษที่สังกัดสำนักงานและปฏิบัติงานประจำแต่ละภาควิชา ที่มีเป็นตัวแทนที่เข้ารับการพัฒนาลดครั้งทั้งในระดับคณะและระดับภาควิชา รายละเอียดดังนี้

#### 4.5 ร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภทการพัฒนา รายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มสังกัดแตกต่างกัน

##### 4.5.1 การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ

ตาราง 8 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไปจำแนกตามประเภทการพัฒนา  
รายบุคคล กรณีไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (รวมเลขานุการสำนักงานคณะ)

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	5	14.7
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	1	2.9
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	13	38.2
4. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	2	5.9
5. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	12	35.3
6. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	1	2.9
รวม	34	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไป กรณีไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (รวมเลขานุการสำนักงานคณะ) จำนวนทั้งหมด 34 คน ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” มากที่สุด โดยมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ามีบุคลากรจำนวน 1 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ที่มีการบันทึกไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ

หมายเหตุ เลขานุการสำนักงานคณะได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ด้าน

ตาราง 9 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไปจำแนกตามประเภทการพัฒนา  
รายบุคคล กรณีเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	1	14.3
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	14.3
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	4	57.1
4. ไม่มีข้อมูล	1	14.3
รวม	7	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไป กรณีเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 7 คน พบว่าส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรจำนวน 1 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ตาราง 10 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา  
จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล กรณีไม่รวมด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	1	6.7
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	4	26.7
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	6.7
4. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	6.7
5. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	3	20.0
6. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	1	6.7
7. ไม่มีข้อมูล	4	26.7
รวม	15	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา กรณีไม่รวมด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำนวน 15 คนนั้น ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” มากที่สุด โดยมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรจำนวน 1 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ที่มีการบันทึกไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ

และยังมีอีกจำนวน 4 คน หรือ 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ตาราง 11 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา  
จำแนกตามประเภทการพัฒนาบุคคล กรณีเฉพาะด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	1	33.3
2. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	2	66.7
รวม	3	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา กรณีเฉพาะด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำนวน 3 คนนั้น ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภทร่วมกัน คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตาราง 12 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุจำแนกตามประเภท  
การพัฒนาบุคคล กรณีไม่รวมด้านการเงิน

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	2	25.0
2. การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	12.5
3. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	3	37.5
4. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	2	25.0
รวม	8	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุ กรณีไม่รวมด้านการเงิน จำนวน 8 คน พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” และ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวนประเภทละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ “การพัฒนาด้านอื่นๆ” จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตาราง 13 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุจำแนกตามประเภท  
การพัฒนารายบุคคล กรณีเฉพาะด้านการเงิน

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	2	28.6
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	3	42.9
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	2	28.6
รวม	7	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานการเงิน การคลังและพัสดุ กรณีเฉพาะด้านการเงินจำนวน 7 คน พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” และ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวนประเภทละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตาราง 14 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา  
จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	1	25.0
2. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	3	75.0
รวม	4	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษาจำนวน 4 คน พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตาราง 15 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์จำแนกตามประเภทการพัฒนาบุคคล กรณีไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	2	40.0
2. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	3	60.0
รวม	5	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ กรณีไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์ จำนวนทั้งหมด 5 คนนั้น ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และอีก 2 คนที่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” คิดเป็นร้อยละ 40.0

ตาราง 16 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์จำแนกตามประเภทการพัฒนาบุคคล กรณีเฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	1	50.0
2. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	1	50.0
รวม	2	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ กรณีเฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 2 คนนั้น มีจำนวน 1 คนที่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 50.0 และอีก 1 คน หรือร้อยละ 50.0 ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคลากร จำแนกตามสังกัดงานเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ในมุมมองที่แตกต่างออกไป โดยได้แยกบุคลากร ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชาออกเป็นกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มพิเศษที่สังกัด สำนักงานและปฏิบัติงานประจำแต่ละภาควิชา ที่มักเป็นตัวแทนที่เข้ารับการพัฒนาบ่อยครั้งทั้งใน ระดับคณะและระดับภาควิชา

ตาราง 17 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชาจำแนกตาม ประเภทการพัฒนาบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	1	11.1
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	3	33.3
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	5	55.6
รวม	9	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางพบว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชาจำนวนทั้งหมด 9 คนนั้น ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และ ทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีเพียง 1 คนที่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน” เพียงด้านเดียว คิดเป็นร้อยละ 11.1

#### 4.5.2 การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดภาควิชา

ตาราง 18 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	8	72.7
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	2	18.2
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	1	9.1
รวม	11	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตาราง 19 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธาจำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	7	46.7
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	3	20.0
3. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	1	6.7
4. ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา	4	26.7
รวม	15	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคลากรอีกจำนวน 4 คน หรือ 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ที่มีการบันทึกข้อมูลโดยคณะฯ ไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ

ตาราง 20 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกลจำแนกตามประเภท  
การพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	1	3.6
2. การพัฒนาด้านอื่นๆ	16	57.1
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	5	17.9
4. การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	2	7.1
5. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	4	14.3
รวม	28	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ “การพัฒนาตามสายงาน” จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตาราง 21 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียมจำแนก  
ตามประเภทการพัฒนาบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	3	50.0
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	2	33.3
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	16.7
รวม	6	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ “การพัฒนาตามสายงาน และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตาราง 22 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมจำแนกตามประเภท  
การพัฒนาบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	1	12.5
2. การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	12.5
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	4	50.0
4. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	1	12.5
5. ไม่มีข้อมูล	1	12.5
รวม	8	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พบว่าประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนอีกจำนวน 3 คนที่เหลือได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน คือ “การพัฒนาตามสายงาน” “การพัฒนาด้านอื่นๆ” และ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวนประเภทละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกจำนวน 1 คน หรือ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.5 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ตาราง 23 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการจำแนกตามประเภท  
การพัฒนาบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	3	27.3
2. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม	4	36.4
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	2	18.2
4. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	1	9.1
5. ไม่มีข้อมูล	1	9.1
รวม	11	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ พบว่าประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ

“การพัฒนาตามสายงาน” จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

“การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และ

“การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกจำนวน 1 คน หรือ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ตาราง 24 การได้รับการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์จำแนกตามประเภทการพัฒนารายบุคคล

ประเภทการพัฒนา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. การพัฒนาตามสายงาน	2	28.6
2. การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	14.3
3. การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ	1	14.3
4. การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ	3	42.9
รวม	7	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางแสดงผลการพัฒนาของบุคลากรสังกัดภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ พบว่าประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ “การพัฒนาตามสายงาน” จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ส่วนอีก 2 คนที่เหลือ ได้รับการพัฒนาด้าน “การพัฒนาด้านอื่นๆ” และ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวนประเภทละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

#### 4.6 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายงาน

ความรู้ทักษะต่างๆ ที่บุคลากรได้รับในช่วงปี 2556 และที่ได้รับมาตลอดชีวิตการทำงานล้วนเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งองค์กรรวมอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็น การพัฒนาโดยเริ่มต้นที่กลไกพื้นฐานที่สุด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบเช่นกัน นั่นคือ ตัวบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาในรายบุคคลครั้งนี้ ได้พบข้อมูลที่สามารถนำมาใช้สร้างแนวทางการกระตุ้นให้ เกิดการพัฒนาได้ทางหนึ่ง คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในจำนวนครั้งไม่มาก หรือ ได้รับการพัฒนา ในเรื่องทั่วไป ไม่ได้มุ่งสร้างทักษะในการปฏิบัติงานโดยตรง มักเป็นบุคลากรด้านการให้บริการ เช่น พนักงานขับรถ คนงาน ช่าง และบางส่วนเป็นบุคลากรที่สังกัดระดับภาควิชา และซึ่งด้วยข้อจำกัดใน หน้าที่ความรับผิดชอบและสถานที่ปฏิบัติงานของตน ทำให้ไม่สะดวกที่จะเข้ารับการพัฒนาเพื่อให้เกิด ทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ นับว่าเป็นการขาดโอกาสที่ส่งผลเสียสะสมต่อตัวบุคลากรและต่อ องค์กรโดยรวม

ในด้านรายละเอียดของการได้รับการพัฒนาจากการศึกษาในรายละเอียดข้างต้น โดยเฉพาะ ตาราง 4 นั้น สามารถสะท้อนถึงทักษะที่บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี กล่าวคือ บุคลากรของคณะฯ ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างถูกทิศทาง หรือ ตรงกับสายงานที่ตน รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภทควบคู่กันไป คือ การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1

และนอกจากจะได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะตามสายงานหลักแล้ว ยังได้รับการพัฒนาใน ด้านอื่นๆ อีกด้วย โดยเฉพาะด้านการเพิ่มพูนศักยภาพในตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ การได้รับการพัฒนาตามสายงานควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพิ่มเติม มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ทั้งนี้การพัฒนาด้านทักษะเพิ่มเติมนั้นยังรวมไปถึง การเพิ่มมุมมองในการทำงานในเชิงบวกผ่านการเข้าศึกษาดูงานตามองค์กรต้นฉบับต่างๆ ที่สามารถนำ สิ่งที่ได้รับมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงานของตนเองได้ อาจรวมถึงการเทียบเคียง สมรรถนะเพื่อนำไปสู่การก้าวกระโดดในประสิทธิผลของการทำงานได้ด้วย เช่น การทำ Benchmarking ระหว่างองค์กรที่มีสภาพการบริหารจัดการภายในที่คล้ายคลึงกัน หรือ อยู่ใน สภาพแวดล้อมเดียวกัน

นอกจากนี้ บุคลากรยังให้ความสำคัญและความสนใจเข้าร่วมการพัฒนาด้านอื่นๆ ที่ส่งผล ทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้วย เช่น การอบรมด้านภาษาต่างประเทศ สุขภาพ / ทักษะคิด / บุคลิกภาพ / การใช้ชีวิต

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยมี จำนวน 6 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

และยังมีอีกจำนวน 7 คน หรือ 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.1 ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ซึ่งประเด็นเหล่านี้ คณะอาจต้องให้ความสำคัญมากขึ้นโดยศึกษาถึงสาเหตุรายบุคคลและแนวทางแก้ไข หรือแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง และพิจารณาเพิ่มเติมในแง่ของความเท่าเทียมด้านโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาคด้วย เพราะลักษณะของภาระงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะในกลุ่มภาระงานด้านการบริการ อาจไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างเต็มเวลา

กล่าวคือ ในรายละเอียดแต่ละตารางจากผลการศึกษาที่ได้รับ ทั้งจากการจำแนกบุคลากรตามกลุ่มภาระงาน กลุ่มสังกัด นั้น ได้พบจุดที่สามารถเพิ่มคุณภาพการพัฒนาบุคลากรโดยรวมให้เหมาะสมกับความเป็นจริงของแต่ละกลุ่ม

ผลการศึกษาได้ค้นพบว่า บุคลากรบางส่วนยังได้รับการพัฒนาไม่เต็มความสามารถของตน โดยยังสามารถรับการพัฒนาความรู้ทักษะเพิ่มได้อีกมาก รวมถึงบุคลากรบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาในช่วงปีทำการศึกษาวิจัยนี้ ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว บุคลากรทุกรายควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะที่เพิ่มความชำนาญ สามารถรองรับความต้องการผู้รับบริการโดยตรง

การไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงนั้น อาจเกิดจากสาเหตุที่เป็นแรงผลัก 2 ทาง ผลจึงทำให้บุคลากรบางรายหรือบางกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาอย่างที่ควรจะเป็นได้แก่

1. สาเหตุจากตัวบุคลากรเอง ที่ขาดแรงกระตุ้น หรือ แรงจูงใจ หรือ ขาดการเอื้อต่อโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เช่น เวลา ทุนทรัพย์ หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนบุคคล
2. สาเหตุจากภายนอก ในที่นี้หมายความว่าได้หลายประการ เช่น
  - องค์กร เช่น นโยบายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
  - ตัวแทนองค์กรทุกระดับ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน
  - ภาระหน้าที่ผูกพัน
  - อื่นๆ

หากสามารถกำจัดหรือลดอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทั้ง 2 ทางนี้ได้ ผลของการพัฒนาบุคลากร ย่อมส่งผลมหาศาลต่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจในคุณภาพการทำงานที่ถูกยกระดับขึ้นตามกรอบมาตรฐานอย่างแน่นอน ดังนั้น จึงควรหาทางสร้างสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ทักษะให้เกิดความชำนาญในบุคลากรสายปฏิบัติการอย่างเหมาะสม และหันท่วงทีต่อสภาพการใฝ่รู้และความสามารถในการรับรู้ เพราะถ้าหากหยุดหรือชะลอการพัฒนาไปเป็นช่วงเวลานานระยะหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแน่นอน

แนวทางที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคลากรได้มากที่สุด คือ การสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ก่อให้เกิดความต้องการพัฒนาความรู้ทักษะด้วยตนเอง และการส่งเสริมและสร้างแรงกระตุ้นจากองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับ การวางนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพการได้รับการพัฒนาในความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายปฏิบัติการ ที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ตามได้รับมอบหมาย ประจำปี 2556 จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

การแสดงผลการศึกษา ได้แสดงผลตามการแบ่งกลุ่มบุคลากรตามสายงานโครงสร้าง การบริหารของคณะฯ เป็นการยี่ดรายชื่อและสังกัดของบุคลากรตามข้อมูลที่ดำเนินการจัดเก็บโดย งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 5 งาน คือ งานการบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศ สัมพันธ์ และงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา และได้เพิ่มเติมกลุ่มผู้ประสานงาน ภาควิชาเพื่อความครบถ้วนและมีน้ำหนักพอต่อข้อมูลการศึกษา นอกจากนี้ยังได้แบ่งบุคลากรตาม สังกัดในระดับภาควิชาด้วย ประกอบด้วย 7 ภาควิชา คือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชา วิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม ภาควิชา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ และภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษาจากข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสามารถวิเคราะห์ในเบื้องต้นได้ว่า จากจำนวน บุคลากรทั้งหมดจำนวน 171 คน ที่สังกัดสำนักงานคณะ พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดงานบริหารทั่วไป (ไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 19.3) รองลงมาคือ งานบริการ การศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 8.8)

สำหรับระดับภาควิชาชั้น พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 15.2) รองลงมาคือ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 8.2)

และนอกจากนี้ ยังมีบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ โดยปฏิบัติงาน ณ ภาควิชาต่างๆ เพื่อทำ หน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.3)

เมื่อนำการเข้ารับการพัฒนาทั้งหมดของบุคลากรทุกคน คือ 171 คน มานับรวมกัน พบว่า บุคลากรทุกคนมีการเข้ารับการพัฒนาตนเองจำนวนรวมทั้งสิ้น 688 ครั้ง โดยประเภทการพัฒนาที่ บุคลากรเข้ารับการพัฒนามากที่สุด คือ

การพัฒนาตามสายงาน มีจำนวน 281 ครั้ง (ร้อยละ 40.8) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 251 ครั้ง (ร้อยละ 36.5) และการพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 143 ครั้ง (ร้อยละ 20.8)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา มีจำนวน 6 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.9)

และยังมีอีกจำนวน 7 คน หรือ 7 ครั้ง (ร้อยละ 1.0) ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูล คณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ส่วนการศึกษาด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภท การพัฒนารายบุคคลจำนวน 171 คน เป็นการแสดงข้อมูลโดยสรุปว่า ในปี 2556 บุคลากรแต่ละคน ได้รับการพัฒนาโดยเน้นน้ำหนักไปด้านใด เหมาะสมกับลักษณะภาระงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภทควบคู่กันไป คือ การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ โดยมีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 25.1) รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาตามสายงานควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 21.1)

แต่หากพิจารณาเป็นประเภทโดยเฉพาะไปแล้ว พบว่า ประเภทการพัฒนาที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนามากไปหาน้อย มีลำดับดังนี้

การพัฒนาตามสายงาน มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 18.1)

การพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 11.1)

การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.5)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนา โดยมีจำนวน 6 คน หรือนับเป็น 0 ครั้งของจำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.5)

และยังมีอีกจำนวน 7 คน หรือ 7 ครั้ง (ร้อยละ 4.1) ที่ไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูล คณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ในการศึกษาร้อยละของการได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรจำแนกตามประเภท การพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มภาระงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย กลุ่มบริหาร กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มบริการ พบข้อมูลดังนี้

1. บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มบริหารจำนวน 14 คน ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 57.1)

2. บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการจำนวน 102 คน ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท โดยมีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 31.4)

3. บุคลากรกลุ่มบริการจำนวน 55 คน ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน” มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 30.9)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่าบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการและบุคลากรกลุ่มบริการนั้น ยังมีบางส่วนที่มีการบันทึกไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ บุคลากรบางส่วนรวมทั้งไม่มีการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

สำหรับรายละเอียดปลีกย่อย ดูได้จากบทที่ 4

การศึกษาครั้งนี้ ยังได้จำแนกการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรออกตามประเภท การพัฒนารายบุคคล ที่อยู่ในกลุ่มสังกัดแตกต่างกัน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ และการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดภาควิชา ผลการศึกษามีดังนี้

#### 1. การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะ

บุคลากรทั้ง 5 งาน ได้รับการพัฒนากระจายกันไปในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม พบว่าบุคลากรงานบริหารทั่วไป (รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) มีบางส่วนที่ได้รับการบันทึกข้อมูลไว้ว่าไม่ได้เข้ารับการพัฒนาใดๆ รวมถึงการไม่ได้รับการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลคณะฯ ว่าได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในด้านใดๆ หรือไม่

ลักษณะเด่นที่พบของการได้รับการพัฒนาของบุคลากรแต่ละงาน คือ

งานบริหารทั่วไป (รวมเลขานุการสำนักงานคณะ แต่ไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) จำนวนทั้งหมด 34 คน ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” มากที่สุด โดยมีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 38.2)

งานบริหารทั่วไป (เฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 57.1)

งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ไม่รวมด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา) ส่วนใหญ่ได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 26.7)

งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (เฉพาะด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา) ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ประเภทพร้อมกัน คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.7)

งานการเงิน การคลังและพัสดุ (ไม่รวมด้านการเงิน) พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.5)

งานการเงิน การคลังและพัสดุ (เฉพาะด้านการเงิน) พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน และการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.9)

งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.0)

งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ (ไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์) ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 60.0)

บุคลากรสังกัดงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ กรณีเฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 2 คนนั้น มีจำนวน 1 คนที่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท (ร้อยละ 50.0) และอีก 1 คน (ร้อยละ 50.0) ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แยกบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชา ออกเป็นกลุ่มหนึ่งเพื่อศึกษา เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มพิเศษที่สังกัดสำนักงานและปฏิบัติงานประจำแต่ละภาควิชา ที่มีักเป็นตัวแทนที่เข้ารับการพัฒนาบ่อยครั้งทั้งในระดับคณะและระดับภาควิชา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภาควิชาจำนวนทั้งหมด 9 คนนั้น ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 ประเภท คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 55.6)

## 2. การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรที่สังกัดภาควิชา

ลักษณะเด่นที่พบของการได้รับการพัฒนาของบุคลากรทั้ง 7 ภาควิชา คือ

ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 72.7)

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 46.7)

ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 57.1)

ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 50.0)

ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 50.0)

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม” โดยมีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 36.4)

ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ประเภทของการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ “การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” โดยมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.9)

จากผลสรุปของการศึกษาจากทั้งคณะ ทั้งที่สังกัดสำนักงานคณะและสังกัดภาควิชา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จากเกือบทุกส่วนของคณะได้รับ “การพัฒนาตามสายงาน” ซึ่งนับว่าเป็นการสร้าง ความชำนาญเฉพาะทางให้เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างดี

เว้นเพียงแต่ บุคลากรจากงานการเงิน การคลังและพัสดุ (ไม่รวมด้านการเงิน) ที่ได้รับ “การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ” เป็นส่วนใหญ่ ตามที่ได้นำเสนอ ข้อมูลไปข้างต้น

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้ ได้สะท้อนให้เห็นผลของการพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรแต่ละราย และนอกจากนี้ยังได้ค้นพบว่า บุคลากรบางส่วนยังได้รับการพัฒนาไม่เต็มความสามารถของตน โดยยังสามารถรับการพัฒนาความรู้ทักษะเพิ่มได้อีกมาก และยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาในช่วงปีทำการศึกษาวิจัยนี้ด้วย ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว บุคลากรทุกรายควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะที่เพิ่มความชำนาญให้สามารถรองรับความต้องการผู้รับบริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานระยะยาวและในการพัฒนางานของตนเองในอนาคตต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมวงจรการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จึงควรศึกษาถึงเหตุผลปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับและไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะอื่นๆ ที่ช่วยให้เกิดผลบวกต่อการปฏิบัติงานด้วย โดยศึกษาทั้งภายในและภายนอกระบบ ได้แก่

1. สาเหตุจากตัวบุคลากรเอง ที่ขาดแรงกระตุ้น หรือ แรงจูงใจ หรือ ขาดการเอื้อต่อโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เช่น เวลา ทุนทรัพย์ หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนบุคคล
2. สาเหตุจากภายนอก เช่น องค์กร เช่น นโยบายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ / ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ตัวแทนองค์กรทุกระดับ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน / ภาระหน้าที่ผูกพันและอื่นๆ

เพื่อให้ได้รับการศึกษาที่สามารถไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาระบบ

## เอกสารอ้างอิง

- คารณี ตรีนุชกร. **ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเบ็ดเตล็ดเท็กซ์ไทล์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารบัณฑิตธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- บัณฑิต อินทรชั้น. **การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2526.
- ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- พศิน แดงจวง. **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการสำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ ของนักศึกษาสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** กองทุนอุดหนุนวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- ยุทธ ไกยวรรณ. **สถิติเพื่อการวิจัย.** สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ บริษัทพิมพ์ดีจำกัด กรุงเทพฯ, 2546, หน้า 105.
- รุ่งกานต์ กันทะหงษ์. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** ทุนอุดหนุนวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การทฤษฎี และการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- Knowles. M.S. **The Modern Practice of Adult Education: from Pedagogy to Andragogy.** (Revised and updated). Chicago: Association Press, 1980.



**ภาคผนวก**



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



## ภาคผนวก ก

## ผลของการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตาราง 25 รหัสข้อมูลและการแทนค่าความหมาย

ลำดับ	รายการ	รหัส	รหัสข้อมูลและการแทนค่าความหมาย
1	สังกัด	77	เลขานุการคณะ
		11	งานบริหารทั่วไป (ไม่รวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ)
		12	งานบริหารทั่วไป (เฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ)
		21	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ไม่รวมด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา)
		22	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (เฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา)
		31	งานการเงิน การคลังและพัสดุ (ไม่รวมด้านการเงิน)
		32	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ (เฉพาะด้านการเงิน)
		44	งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา
		51	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ (ไม่รวมด้านวิเทศสัมพันธ์)
		52	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ S(เฉพาะด้านวิเทศสัมพันธ์)
		66	ผู้ประสานงานภาควิชา
		91	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
		92	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
		93	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
		94	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม
		95	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
96	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ		
97	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์		
2	กลุ่มงาน	11 / 12	กลุ่มบริหาร โดยที่ 11=เลขานุการคณะ และ หัวหน้างาน 12=ผู้ช่วยหัวหน้างาน
		22	กลุ่มปฏิบัติการ
		33	กลุ่มบริการ

ตาราง 25 รหัสข้อมูลและการแทนค่าความหมาย (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	รหัส	รหัสข้อมูลและการแทนค่าความหมาย
3	ประเภทการอบรมแต่ละ ครั้ง	11	=ตามสายงาน, 22=ทักษะเพิ่มเติม, 33=อื่นๆ ที่สนใจ เช่น เครื่องจักรสาน
		22	กลุ่มปฏิบัติการ
		33	กลุ่มบริการ
4	สรุปประเภทการอบรม	1	การพัฒนาตามสายงาน
		2	การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม
		3	การพัฒนาด้านอื่นๆ
		12	การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาความรู้และ ทักษะเพิ่มเติม
		13	การพัฒนาตามสายงาน และ การพัฒนาด้านอื่นๆ
		23	การพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม และ การพัฒนา ด้านอื่นๆ
		123	การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาความรู้และทักษะ เพิ่มเติม และการพัฒนาด้านอื่นๆ
		0	ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา
		1111	ไม่มีข้อมูล

ตาราง 26 ผลของการเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2556

(ดูหน้าถัดไป)

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
<b>กลุ่มบริหาร</b>									
1	นางพรณี	โกจิธรรมพร	สำนักงานคณะ	77	หัวหน้า	11	สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							สัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี ๒๕๕๖	11	123
							สัมมนาเรื่อง จังหวัดเชียงใหม่เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (Chiang Mai towards ASEAN Community: AC)	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิทยาศาสตร์	22	123
							แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	33	123
							อบรมหลักสูตร Boost up Productivity Potential & Performance: พัฒนาศักยภาพคน เพิ่มผลผลิตงาน และหลักสูตร ๔ Steps to be a "GREAT" Supervisor	11	123
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	11	123
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	11	123
							สัมมนาเรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก	11	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	11	123
							อบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง	11	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	11	123
							ประชุมเรื่อง การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับประเทศเยอรมนี	11	123
							สัมมนาเรื่อง การรณรงค์รื้อมน้ำพระราชดำริฯ	33	123
							สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการทำแผนกรอบอัตราค่าสิ่งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	11	123
2	นางอรพิน	ประภาวิสัย	งานบริหารทั่วไป	11	รักษาการหัวหน้า	11	สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							สัมมนาเรื่อง จังหวัดเชียงใหม่เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (Chiang Mai towards ASEAN Community: AC)	22	123
							ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พบป.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 1	11	123
							แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	33	123
							อบรมหลักสูตร Boost up Productivity Potential & Performance: พัฒนาศักยภาพคน เพิ่มผลผลิตงาน และหลักสูตร ๔ Steps to be a "GREAT" Supervisor	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิทยาศาสตร์	22	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
3	นางอัจฉราวรรณ	อินทรส	งานบริหารทั่วไป	11	ศษ.หัวหน้า	12	ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123
							ประชุมเรื่อง HR Day ๒๐๑๒ "What's next in HR : Ready for the Future"	11	123
							อบรมเรื่อง Stralegy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	22	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	33	123
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง Stralegy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123
ประชุมเรื่อง HR Day ๒๐๑๒ "What's next in HR : Ready for the Future"	11	123							
อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123							
อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123							
4	นางนันทิณี	นันทวาส	งานบริหารทั่วไป	12	ศษ.หัวหน้า	12	อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	123
							สัมมนาเรื่อง อาจารย์ที่ปรึกษาสัมพันธ์ ปีการศึกษา 2555	22	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	22	123
							สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123
							อบรมเรื่อง Stralegy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส							
5	นายสุทัศน์	ชั้นเลข	งานบริการการศึกษา	21	หัวหน้า	11	ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒	22	123							
							การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	123							
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	123							
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	123							
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123							
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12							
							ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พ.บ.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 2	11	12							
							ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พ.บ.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 1	11	12							
							อบรมหลักสูตร Boost up Productivity Potential & Performance: พัฒนาศักยภาพคน เพิ่มผลผลิตงาน และหลักสูตร ๔ Steps to be a "GREAT" Supervisor	22	12							
							อบรมเรื่อง การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (สำหรับหัวหน้างาน)	22	12							
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12							
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	12							
							อบรมเรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล	22	12							
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	12							
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	12							
							สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษากลางปี	11	12							
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12							
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	12							
							6	นางศิริรัตน์	ไขขาเป็น	งานบริการการศึกษา	22	ผช.หัวหน้างาน	12	อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	12
														สัมมนาเรื่อง ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยนักศึกษา	11	12
อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	12														
อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	22	12														
สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	11	12														
สัมมนาสโมสรนักศึกษา	11	12														
สัมมนาพัฒนาศักยภาพผู้นำนักศึกษา	11	12														
ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12														
สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	12														
สัมมนาประจำปีของ บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด	22	12														
อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12														
สัมมนาเรื่อง ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยนักศึกษา	11	12														
อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	12														

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
7	นางกาญจนา	นะพราณบุญ	งานบริการการศึกษา	21	ผช.หัวหน้างาน	12	สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	22	23
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	23
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	23
8	นางสุพัตรา	สันติภรภาพ	งานบริการการศึกษา	21	ผช.หัวหน้างาน	12	อบรมเรื่อง เสริมสร้างองค์กรสุขภาพ Happy Workplace และ ทำงานอย่างมีความสุข สกนกับการทำงาน	33	23
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	22	123
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123
							อบรมเรื่อง เสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาจีนและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ Module ที่ 16	22	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	123
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การขี้นยี่และการซ่อมบำรุงพาหนะ	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ (การเบิกจ่ายค่าตอบแทน)	22	123
							9	นางวรรณี	ช่างซ่อม
สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	22	123							
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พบป.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 2	11	123							
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พบป.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 1	11	123							
อบรมหลักสูตร Boost up Productivity Potential & Performance: พัฒนาศักยภาพคน เพิ่มผลผลิตงาน และหลักสูตร ๔ Steps to be a "GREAT" Supervisor	22	123							
อบรมเรื่อง Productivity Talk on Tour 2013	33	123							
ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123							
อบรมเรื่อง การจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123							
อบรมเรื่อง เจาะลึกภาษีอากรสำหรับผลประโยชน์พนักงานและภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย	11	123							

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123
							อบรมเรื่อง ข้อผิดพลาดในการเงินที่มีกพบวาไม่ตรงตามมาตรฐานการบัญชีและการแก้ไขให้ถูกต้อง และเจาะลึกงบการเงินรูปแบบใหม่ให้ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	22	123
10	นางอุทินพร	โนนจู้	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31	ผ.หัวหน้า	12	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							ประชุมสัมมนาดัดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	23
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	23
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	22	23
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
11	นางมฤดี	เจริญทรัพย์	งานนโยบายและแผนฯ	44	หัวหน้า	11	อบรมเรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๕๖	11	123
							สัมมนาเรื่อง จังหวัดเชียงใหม่เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (Chiang Mai towards ASEAN Community: AC)	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พบป.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 2	11	123
							ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พบป.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 1	11	123
							อบรมหลักสูตร Boost up Productivity Potential & Performance: พัฒนาศักยภาพคน เพิ่มผลผลิตงาน และหลักสูตร ๔ Steps to be a "GREAT" Supervisor	11	123
							ประชุมสัมมนาดัดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	123
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	11	123
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	11	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
12	นางกัญติมา	ประสิทธิ์อยู่ฮืด	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	51	หัวหน้า	11	อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	11	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	11	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	11	123
							สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	11	123
							สัมมนาเรื่อง จังหวัดเชียงใหม่เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (Chiang Mai towards ASEAN Community: AC)	22	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	12
							ฝึกรวมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พจน.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 2	11	12
							ฝึกรวมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (พจน.) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ครั้งที่ 1	11	12
							สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 2/2556	11	12
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	12
							ร่วมโครงการรขยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	12
							อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	12
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	12
							13	นางสาวณัฐพร	ใจพุทธ
สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2555	11	12							
อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	12							
อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (1-2)	22	12							
สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	123							
อบรมเรื่อง การเตรียมความพร้อมสำหรับหน่วยงานที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน	11	123							
สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 2/2556	11	123							
ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123							
อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	22	123							
ร่วมโครงการรขยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	123							
อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123							
อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123							

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
14	นางสาววริศดา	อุดมสม	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	51	ผศ.หัวหน้า	12	อบรมเรื่อง การใช้งานระบบฐานข้อมูลงานวิจัย (CMU MIS) และขั้นตอนการดำเนินการเรื่องที่	11	123
							เกี่ยวข้องกับงานด้านวิจัยผ่านศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย	11	123
							สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2555	22	123
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	11	123
							ประชุมเรื่อง การอนุรักษ์พื้นที่คลองแม่ข่าโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วน	33	123
							ได้เสียในพื้นที่	33	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รัชสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับ	22	12
							สุขภาพบ่าบอด	22	12
							อบรมเรื่อง สุขความสำเร็จด้วยแนวคิดเชิงบวก	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
15	นางสาวพรทิพย์	เป่าห่า	งานบริหารทั่วไป	11		22	ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2	22	12
							และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12
							อบรมเรื่อง การจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ:M22-Process Assessment&Control และ	11	12
							M23-Process Management Guideline:PMG	22	12
							ร่วมโครงการบรรยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์	22	12
							ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	12
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	12
							สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2555	11	12
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และ	11	123
งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	22	123							
อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123							
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123							
สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123							
อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	123							
อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ	22	123							
วิศวกรรมศาสตร์	33	123							
อบรมเรื่อง บุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	33	123							
อบรมเรื่อง 7 อุปนิสัยสร้างสรรค์งานบริการให้เป็นเลิศ	33	123							
อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123							
อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคม	33	123							
เศรษฐกิจอาเซียน	22	123							
16	นางนงนิตย์	อินทร์วร	งานบริหารทั่วไป	11		22	อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และ	11	123
							งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่	22	123							
2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123							
อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ	22	123							
วิศวกรรมศาสตร์	22	123							

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
							อบรมเรื่อง 7 อุปนิสัยสร้างสรรคงานบริการให้เป็นเลิศ	33	123
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง การสร้างแผนที่ชีวิตเพื่อผลสำเร็จในงาน	33	123
							อบรมเรื่อง ความสำเร็จด้วยแนวคิดเชิงบวก	33	123
17	นายสุธน	ทับทิม	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	2
18	นายศิริชูชัย	ชอดแสงมา	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินและพัสดุที่เกี่ยวกับการจัดอบรม/การประชุมวิชาการ/การจัดกิจกรรมแก่หน่วยงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง การป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์	33	123
19	นางร่ำพรหม	ดีจิตร	งานบริหารทั่วไป	11		22	อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12
20	นางมาลา	ไชยเทียน	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							ประชุมเรื่อง การทบทวนของฝ่ายบริหาร (Management Review) ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2555	11	123
							อบรมเรื่อง การสร้างแผนที่ชีวิตเพื่อผลสำเร็จในงาน	33	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา วิชาสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับสุขภาพบ่าบอด	33	123
21	นางสาวพิศกุล	อินตกุล	งานบริหารทั่วไป	11		22	อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12
22	นางสาวกัทริวิจิตร	มณีประเสริฐ	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส							
23	นางสาวอมรทิพย์	สายก้อน	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาเรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก	11	123							
							อบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ประจำปี 2555	22	123							
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123							
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123							
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123							
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123							
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	123							
							อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123							
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123							
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123							
24	นางสาวกมลพร	มณีวรรณ	งานบริหารทั่วไป	11		22	อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123							
							อบรมเรื่อง เทคนิคการพูดทางวิชาการเป็นภาษาอังกฤษ	33	123							
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	23							
							แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	33	23							
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23							
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23							
							25	นายสิทธิพงษ์	บุญเพชร	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
														อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
														สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	123
														ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒	22	123
การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	123														
อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123														
26	นางสาวแก้วฉวี	อุดมสม	งานบริหารทั่วไป	11		22								อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	23
														ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒	22	23
														การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	23
														อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
							27	นายเกียรติชัย	บุญฤทธิ์	งานบริหารทั่วไป	11		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	123
														ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
														อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
														อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
														ประชุมเรื่อง เครือข่ายพัฒนาระบบกายภาพในสถาบันอุดมศึกษา	11	123
														อบรมเรื่อง การปฏิบัติและการบำรุงรักษาอุปกรณ์งานระบบสำหรับอาคารสูง รุ่นที่ 10	11	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
28	นายนิวัฒน์	เจริญรัตนตระกูล	งานบริหารทั่วไป	12		22	สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	123
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง Business Connect 2012	11	123
							สัมมนาเรื่อง Microsoft Campus Agreement	11	123
							สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	123
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
29	นายพรพันธ์	ปัญญาภาส	งานบริหารทั่วไป	12		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ประจำปี 2555	22	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							ประชุมเรื่อง เครือข่ายพัฒนาระบบกายภาพในสถาบันอุดมศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23
30	นางสาวนันทพร	วรรณภีระ	งานบริหารทั่วไป	12		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	23
31	นายวินัย	คำสุรินทร์	งานบริหารทั่วไป	12		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒ การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							ประชุมสัมมนาดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
32	นายอัศวเดช	ประกอบของ	งานบริหารทั่วไป	12		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	11	12
							อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO	22	12
33	นายสุทธิพงษ์	จิโปนทอง	งานบริหารทั่วไป	12		22		1111	1111
34	นางอภิญา	ชูบุตร	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง บุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	33	123
							อบรมเรื่อง 7 อุปนิสัยสร้างสรรคงานบริการให้เป็นเลิศ	33	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รัชสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับสุขภาพใจ	33	123
สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123							

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
35	นายธวัชชัย	ธรรมขันแก้ว	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	22	12
36	นางสาวอรกัญญา	พุทธวงศ์	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	12
37	นางสาวสมอวิไล	คุ้มจำเริญ	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	22	12
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง Process Key Factor	22	12
							สัมมนาเรื่อง อาจารย์ที่ปรึกษาสัมพันธ์ ปีการศึกษา 2555	11	12
38	นางสาวไพลิน	สิงห์เป่า	งานบริการการศึกษา	21		22		1111	1111
39	นางรัชชชนก	มาฆาง	งานบริการการศึกษา	21		22		0	0
40	นายเจตนิพัทธ์	สามตา	งานบริการการศึกษา	21		22		1111	1111
41	นางเฉลิมพร	กุรานา	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	13
							อบรมสัมมนาบุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มข.	11	13
							อบรมเรื่อง สู่ความสำเร็จด้วยแนวคิดเชิงบวก	33	13
42	นางสาวฉันทันท์	เปียวะ	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							อบรมสัมมนาบุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มข.	11	123
							อบรมเรื่อง เสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาจีนและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินและพัสดุ	22	123
							อบรมสัมมนาบุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มข.	11	123
43	นางสาวพิชญา	สาจันทร์	งานบริการการศึกษา	21		22	สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	1
44	นายอนุพล	ศรีลา	งานบริการการศึกษา	21		22		1111	1111
45	นางสาวอัญชิตา	วิสุทธิวงกู	งานบริการการศึกษา	21		22		1111	1111
46	นางสุกัญญา	พิบูลย์	งานบริการการศึกษา	22		22	สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	11	123
							ร่วมโครงการติดตามการใช้แบบทดสอบและแบบสำรวจพฤติกรรมด้านจิตฯ	33	123
							อบรมเรื่อง บุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม	33	123
							อบรมเรื่อง ทนแห่งความสุขเพื่อชีวิตที่สมดุล	33	123
							อบรมเรื่อง 7 อุปนิสัยสร้างสรรค์งานบริการให้เป็นเลิศ	33	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
47	นายสมชาย	ลาสุทธิ	งานบริการการศึกษา	22		22	สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาภาคกลาง	11	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							สัมมนากรรมการฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							สัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรในงานบริการการศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง การสร้างเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษาสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	123
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123
48	นางสาวสุวิภา	แก้วประสิทธิ์	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	2
49	นางสาวสุพิศ	บุญญาคม	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษาสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	23
50	นางสาวนงนิตย์	สุภาณี	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	2
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	2
51	นายบุญ	ดอกพริ้ว	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	23
							อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	23
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	23
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษาสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	23
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	23
52	นางสาวฉวีวิภา	ไชยศิริ	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		22	อบรมเรื่อง ทูแห่งความสุขเพื่อชีวิตที่สมดุล	33	3
53	นางอรพินท์	บุตรอินทร์	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	2
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	2
54	นางสาวสิริบุษ	พรหมมิจิตร	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32		22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒ การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123
							อบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ประจำปี 2555	22	123

ลิขสิทธิ์ในเอกสารนี้เป็นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
55	นางสาวปรียาภัทร	ปาคำ	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32	22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินและพัสดุที่เกี่ยวกับการจัดอบรม/การประชุมวิชาการ/การจัดกิจกรรมแก่หน่วยงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123	
						อบรมเรื่อง การป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์	33	123	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12	
						อบรมเรื่อง การเตรียมความพร้อมสำหรับหน่วยงานที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน	22	12	
						อบรมเรื่อง เจาะลึกภาษีอากรสำหรับผลประโยชน์พนักงานและภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย	11	12	
56	นางสาวณัฐม	กาวิละวงศ์	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32	22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12	
						อบรมเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน การคลังและงบประมาณส่วนราชการ	11	12	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	2	
57	นางสาวสุวิทย์	บัวคำปิ่น	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12	
58	ว่าที่ ร.ต.หญิง พรสวรรค์ วิไล	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32	22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12		
					อบรมเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน การคลังและงบประมาณส่วนราชการ	11	12		
					สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12		
					อบรมเรื่อง เจาะลึกภาษีอากรสำหรับผลประโยชน์พนักงานและภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย	11	12		
					อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	12		
59	นางสาวสุวิมล	มะธู	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	32	22	อบรมเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน การคลังและงบประมาณส่วนราชการ	11	12	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123	
						อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123	
						อบรมเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน การคลังและงบประมาณส่วนราชการ	11	123	
						อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและพัสดุ (การเบิกจ่ายค่าตอบแทน)	11	123	
60	นางสาวจตุรณี	ชะพิยะ	งานนโยบายและแผนฯ	44	22	อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา วัชโรค) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับสุขภาพใจ	33	123	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123	
						อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123	
						ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	123	
						อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123	
61	นางสาวพิณพร	มูลรัตน์	งานนโยบายและแผนฯ	44	22	ประชุมเรื่อง เตรียมความพร้อมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน	11	123	
						อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123	
						ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	123	

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
62	นางสาวพิชญาน์	ดีะสิงห์	งานนโยบายและแผนฯ	44	22	อบรมเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ: M22-Process Assessment&Control และ M23-Process Management Guideline:PMG	11	123	
						อบรมเรื่อง Strategy Map/BSC/Improvement Tools และ Initiative/ NEW Service Blueprint (To be)	22	123	
						อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123	
						อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	11	123	
						อบรมเรื่อง Process SIPOC Model (3:kpi)	11	123	
						อบรมเรื่อง Process Key Factor	11	123	
						อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123	
						สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์	22	12	
						อบรมเรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๕๖	11	12	
						ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	12	
63	นางสาวดารณี	พลพันธ์	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	52	22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123	
						อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123	
						สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และเวทีสัมพันธ ครั้งที่ 1/2556	11	123	
						ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123	
						การบรรยายพิเศษ เรื่อง รถยนต์ไฟฟ้า EV-CAR	11	123	
						ร่วมโครงการบรรยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	123	
						ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒	22	123	
						การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	22	123	
						อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	22	123	
						อบรมเรื่อง การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	22	123	
64	นางสาวศศิกรณ	สิทธิชนก	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	51	22	อบรมเรื่อง เทคนิคการพูดทางวิชาการเป็นภาษาอังกฤษ	33	123	
						สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและเวทีสัมพันธ ครั้งที่ 1/2555	11	123	
						อบรมเรื่อง การจัดการของเสียอันตรายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	22	123	
						สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และเวทีสัมพันธ ครั้งที่ 2/2556	11	123	
						ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123	
						ร่วมโครงการบรรยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	123	
						เสวนาระดมความคิดเห็นกิจกรรมพัฒนาคลองแม่ข่า	11	123	
						สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและเวทีสัมพันธ ครั้งที่ 1/2555	11	123	
						อบรมเรื่อง การจัดการระบบลมอัดเพื่อลดต้นทุนพลังงาน	22	123	

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
							อบรมเรื่อง 7 อุปนิสัยสร้างสรรค์งานบริการให้เป็นเลิศ	33	123
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	123
							ประชุมเรื่อง การอนุรักษ์พื้นที่พุดหลวงแม่ข่าโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	123
65	นายอลงกต	เทพคำอ้าย	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	51		22	อบรมเรื่อง การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก	33	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 2/2556	11	123
							ร่วมโครงการบรรยายประสบการณ์การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา/คณาจารย์ระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ มช. กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	11	123
							อบรมเรื่อง CMU Ambassador	11	123
							อบรมเรื่อง การใช้งานระบบฐานข้อมูลงานวิจัย (CMU MIS) และขั้นตอนการดำเนินการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิจัยผ่านศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย	11	123
							สัมมนางานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2555	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	123
66	นางสาวมัลลิกา	ลชนทร์ชาติ	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการฯ	52		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินและฟิสด	22	2
67	นางสาวกฤษณา	จิตรอมร	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชาฯ รักษสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับกายภาพบำบัด	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินและฟิสดที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรม/การประชุมวิชาการ/การจัดกิจกรรมแก่หน่วยงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง ระบบการบันทึกข้อมูลกระบวนการเรียนการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (มคอ.3-6)	11	123
68	นางไสภาวรรณ	นันทิ	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและฟิสด และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
							สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มช. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	12
							ประชุมเรื่อง การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 8/2555 และฉบับที่ 9/2555	11	12
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12
69	นางสาวเกศสุณี	ทองเมฆ	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							ประชุมเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานและการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ	11	123
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123
							ศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	33	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
70	นางพรพิมล	พรหมินทร์	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ อบรมเรื่อง แนวทางในการพัฒนาการเปิดหลักสูตรใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรและการ ประเมินหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน TQF อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัด เรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิศวะ ริกสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับ กายภาพบำบัด สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	22	123
							อบรมเรื่อง แนวทางในการพัฒนาการเปิดหลักสูตรใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรและการ ประเมินหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน TQF	11	123
							อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัด เรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิศวะ ริกสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับ กายภาพบำบัด	33	123
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123
71	นางวราลักษณ์	เหล็กสมบูรณ์	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การอบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติประสิทธิภาพสูง อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556 อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	11	123
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	123
							ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	123
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การอบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติประสิทธิภาพสูง	11	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	123
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	123
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	123
72	นางสาวกาญจนา	แปงสุตา	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	22	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	123
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	123
73	นางปฐมกานต์	ระเบ็ง	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สัมมนาวิชาการเรื่อง IEEE Thailand Chapter ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	11	12
							สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12
							สัมมนาวิชาการเรื่อง IEEE Thailand Chapter	11	12
							ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12
74	นางอนัญญา	ไชยณีสังการ	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	12
							สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	12
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12
75	นางสาวศศิธร	จิมสวัสดิ์	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	66	ผู้ประสานงานภาควิชา	22	อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชุมเตรียมความพร้อมในการบริหารและการปฏิบัติงานของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาหรือแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีและหาแนว ทางการบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	1
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	1
							ประชุมเตรียมความพร้อมในการบริหารและการปฏิบัติงานของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	1
							ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาหรือแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีและหาแนว ทางการบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	1

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
76	นายจันทก์	ใจบวล	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		22	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
77	นายประเสริฐ	นาวิล	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		22	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
78	นายอุดม	ณ น่าน	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		22	อบรมเรื่อง ทักษะอิเล็กทรอนิกส์	11	1
79	นายประยูรศักดิ์	พรยจันทร์	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		22	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
80	นายทิกานต์	ไชยวิเศษสารยู	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		22	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	123
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							สัมมนาเรื่อง การกำหนดมาตรฐานระบบการสื่อสารไมโครเวฟ มิลลิเมตรเวฟ และระบบการสื่อสารเคลื่อนที่ 3G/LTE	11	123
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	123
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพิมพ์เอกสารด้วยแท็บเล็ตสำหรับหนังสือโครงการ	22	123
81	นายสุวิชัย	พรหมมิจิตร	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		22	ศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	11	1
82	นายทาว	บุญสวัสดิ์	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		22	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	1
83	นายกิตติศักดิ์	ห้องศรีธนกุล	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		22	ศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	11	12
							อบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ประจำปี 2555	22	12
84	นางสาวณัฐธิชา	ทองหลอม	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		22	ศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	11	1
							อบรมสัมมนาเรื่อง บุคลากรสายปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	1
85	นางสาวอุษิตา	ธรรมยศ	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		22	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด 28 มิถุนายน 2558	11	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด (การเดินทางไปราชการ)	11	12
							อบรมเรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft Project	22	12
							ประชุมชี้แจงความพร้อมก่อนเปิดภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2556	11	12
							ประชุมวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 18	11	12
86	นายสุวิทย์	เดห์ล้า	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
87	นางสาวพนิดา	บุญเกิด	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
88	นายสมจิต	ชินะใจ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
89	นายสมจิต	ชินะใจ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
90	นายอัศวิน	ปศุศุทธากร	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	หัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
91	นายชรัส	ศรีศักดิ์บุตร	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
92	นายเศรษฐ์	บานนีกุล	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	23
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	23
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	23
93	นางขวัญทิพย์	ผู้ช่วยฯ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	123
							อบรมเรื่อง Gap Analysis/Goal Setting/C&E Analysis และ SWOT Analysis/TOWN Matrix	22	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	123
							อบรมเรื่อง เสริมสร้างองค์กรสุขภาพ Happy Workplace และ ทำงานอย่างมีความสุข สผูกกับการทำงาน	33	123
94	นางประภาพร	ช่างเรือ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
95	นางสาวปนัดดา	ผู้ช่วยเรือน	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
96	นางสาวสุติ	จันทร์เอี่ยม	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	13
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	13
							การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการศึกษาาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554	11	13
97	นางสาวอนัญญา	ลัททีกุล	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
							อบรมเรื่อง เสริมสร้างองค์กรสุขภาพ Happy Workplace และ ทำงานอย่างมีความสุข สผูกกับการทำงาน	33	3
98	นายณัฐพล	ทองสอน	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		22	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
99	นายศิวล	สุภาณี	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่	94		22	สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	13
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	13
100	นายศุภกานต์	ธิเดชะ	ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่	94		22	ศึกษาดูงานเรื่อง การทำเหมืองและการใช้ถ่านหินในการผลิตไฟฟ้า	11	13
							สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	1
							สัมมนาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์เพื่อวางกลยุทธ์การพัฒนาการขนส่งทางน้ำโดยทบทวนการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	11	1

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
							ศึกษาดูงานเรื่อง การทำเหมืองและการใช้ถ่านหินในการผลิตไฟฟ้า	11	1
							อบรมเรื่อง การจัดการของเสียอันตรายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	11	1
							อบรมเรื่อง การใช้โปรแกรม GIS ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์	11	1
101	นางเพ็ชรทอง	ขันดีพรมย์	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		22	อบรมเรื่อง การจัดการของเสียอันตรายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	11	13
							อบรมเรื่อง การจัดการของเสียอันตรายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	11	13
							อบรมเรื่อง เครื่องมือส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รัชสุขภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	13
102	นางนรเทพ	พลวัฒน์	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		22	อบรมเรื่อง New Color Measurement and Water Footprint	11	1
							อบรมเรื่อง Laboratory Hazard Assessment	11	1
103	นางสาวพรประภา	เปี่ยมพุก	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		22	อบรมเรื่อง New Color Measurement and Water Footprint	11	13
							อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานสากล ISO/IEC ๑๗๐๒๕	11	13
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	13
							อบรมเรื่อง Laboratory Hazard Assessment	11	13
104	นายศรวิศิษฐ์	นิลพรม	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		22	อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	13
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	13
105	นายณัฐวุฒิ	ใจบุญ	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		22	อบรมเรื่อง New Color Measurement and Water Footprint	11	13
							อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานสากล ISO/IEC ๑๗๐๒๕	11	13
							อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	13
							อบรมเรื่อง Laboratory Hazard Assessment	11	13
106	นางสาวนันทยา	ชะสิงห์สาร	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	1
							ประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ	11	1
107	นางสาวพรพรรณ	คำมัน	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	1
							ประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ	11	1
108	นางสาวสุภารัตน์	แก้วแสงใจ	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft Word ๒๐๑๐ Advanced	22	12
							ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒ การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	11	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	12
							ประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ	11	12
109	นางสาววิมลดา	ปัญญาใหญ่	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft Word ๒๐๑๐ Advanced	22	12
							อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	12
							ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการประจำปี ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ ๑๒ การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	11	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	12
							ประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ	11	12

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
110	นายรัฐภูมิ	รินโน	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง การใช้เครื่องจักรกล CNC 5 แกน	11	13
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รักสุขภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	13
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การอบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติประสิทธิภาพสูง	11	13
							ประชุมเตรียมความพร้อมในการบริหารและการปฏิบัติงานของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	13
111	นางสาวพีชชา	ยาทอง	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		22	อบรมเรื่อง SAF	11	123
							อบรมเรื่อง Lean Six Sigma	11	123
							อบรมหลักสูตร MTCNA จัดโดย Milrotic ประจำประเทศไทย	11	123
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง คอมพิวเตอร์กราฟิกเพื่อสื่อสิ่งพิมพ์	22	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รักสุขภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริการวิชาการด้านการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพ	11	123
							ประชุมเตรียมความพร้อมในการบริหารและการปฏิบัติงานของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	123
							ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อหารือแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีและหาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	123
112	นายสิทธิชน	อังศุภรานนท์	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		22	อบรมการใช้งานระบบ KC-Moodle เพื่อการเรียนการสอน	11	13
							อบรมเรื่อง การป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์	33	13
							อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE	11	13
							สัมมนาเรื่อง Microsoft Campus Agreement	11	13
							อบรมเรื่อง Network & Server Monitoring	11	13
113	นางสาวเพ็ญศิริ	กุศลภรณ์	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		22	อบรมเรื่อง การเรียนการสอนด้วยภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร	33	3
114	นางวิภาวรรณ	มีปัญญา	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		22	อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	123
							อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE	11	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รักสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับสุขภาพป่บ่าบัด	33	123
							สัมมนาเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้บุคลากรงานบริการการศึกษา	11	123
115	นางสาวสุรณี	ธรรมโยธิน	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		22	อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE	11	1
116	นายสาวเพ็ญดา	อภิวงษ์	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		22	ประชุมสัมมนานักวิชาการงานบริการการศึกษา และภาควิชาฯ	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด์ (การเบิกจ่ายค่าตอบแทน)	11	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด์ 28 มิถุนายน 2558	11	123
							อบรมเรื่อง ธรรมะสอนใจกับการดำเนินชีวิต	33	123
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด์ (การเดินทางไปราชการ)	11	123
							อบรมเรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft Project	22	123
							อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รักสุขภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	123
							ประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดภาคการศึกษา	11	123

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
<b>กลุ่มบริการ</b>									
117	นายบุญกุล	บัวคำปิ่น	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556 อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ อบรมเรื่อง การปฏิบัติและการบำรุงรักษาอุปกรณ์งานระบบสำหรับอาคารสูง รุ่นที่ 10	22	12
118	ว่าที่ ร.ต.สมพร	พรมนิมิตร์	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (สายปฏิบัติการ) ประจำปี 2555 อบรมเรื่อง การปฏิบัติและการบำรุงรักษาอุปกรณ์งานระบบสำหรับอาคารสูง รุ่นที่ 10	11	12
119	นางจันทร์สม	ศิริมูล	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
120	นายศักดิ์	มหาวิน	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อหรือแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีและหาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	12
121	นายประสาน	แจกส์	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
122	นายสิงห์ทอง	วิระคำ	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
123	นางนิติวิทย์	วิสิงห์พร	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐาน ISO อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา รัชสุขภาพ) เรื่อง ใส่ใจสุขภาพกายกับสุขภาพบำบัด	11	123
124	นายณรงค์	ไชยวงศ์	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	1
125	นายสมศักดิ์	ชัยมณี	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	1
126	นายประเสริฐ	สุวรรณปัญญา	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	1
127	นายเกษม	จินาเดช	งานบริหารทั่วไป	11		33		0	0
128	นายอนุชิต	เนตรศิลป์	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	1
129	นายจรล	ดาวเลิศ	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	22	12
130	นายณัฐวุฒิ	สอนธิ	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	11	12
131	นางบุญอุเว	มหาวิน	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาการบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑) สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	11	12

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
132	นายเคนไทย	สุวรรณคำ	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	12
133	นายอัญญกร	แก้วบุญเรือง	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนางานบริหารทั่วไป (โครงการย่อยที่ ๑)	11	1
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	11	12
134	นายปฏิภาณ	วงศ์เทพ	งานบริหารทั่วไป	11		33	สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	12
135	นายชษฐ์ณัฐ	พรหมณ์บุญมี	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ	31		33	อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	123
							อบรมเรื่อง การป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์	33	123
136	นายมนัส	จันทบุตร	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		33	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
137	นายสุรทิน	จอมมารวรรณ	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		33	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
138	นางสาวแสงเดือน	โปธา	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		33	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
139	นายสุวิทย์	สิทธิชัยวงศ์	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		33	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	1
140	นางศวีพรหม	วงษ์ดี	ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	91		33	สัมมนาเรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	12
141	นายณรงค์	ศรีวิชัย	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	1
142	นางสุพินิจ	คำสอน	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33	สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรงานบริหารทั่วไป งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	11	12
							อบรมเรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการ	22	12
143	นายพัฒน์แก้ว	นันธิ	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33		0	0
144	นายอำพล	พวงอินโหล	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	1
145	นายบรรจง	คำดวงดาว	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	1
146	นางบุปผา	แก้วพงศ์	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33	สัมมนาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการภาควิชาวิศวกรรมโยธา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการจัดทำแผนกลยุทธ์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ในปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐	11	1
147	นายบุญมี	เจิมจันทร์	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33		0	0
148	นายสมชาย	ทะนานแก้ว	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33		0	0
149	นายประสิทธิ์	คำดวงดาว	ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	92		33		0	0
150	นายชฎพรหม	บุญจมา	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
151	นายนิลกรณ	วงศ์ชัย	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	22	23
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	23
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	23

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
152	นายชาวลิด	เจริญชัย	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
153	นายประกิจ	จอมแปง	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	13
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	13
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	13
154	นายชนพล	หวดศักดิ์	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	13
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	13
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	13
155	นายสิงห์คำ	คันแก้ว	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	13
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	13
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	13
156	นายทวี	มณีวรรณ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	123
							สัมมนาและศึกษาดูงานสำนักงานคณะกรรมการศาสตร์	22	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	123
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	123
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	123
157	นายวิเชียร	ภานา	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	33	13
							ศึกษาดูงานและสัมมนาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	11	13
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	13
158	นายรามศ	นันทจันทร์	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
159	นายวัชรพงษ์	สมศรี	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
160	นายวิมล	ตันไพจิตร	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
161	นายประวีดิษฐ์	ยอดใจ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33	3
							อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	33	3
162	นายวินทร์	จักรนีน	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	93		33	อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเงินการคลังและฟิสด (การเดินทางไปราชการ)	11	1
163	นายเอกชัย	ทองเมฆ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	94		33	สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	1
164	นายพิทักษ์	มณีวรรณ	ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	94		33	สัมมนาทางวิชาการเรื่อง 30 ปี เหมืองแร่ มข. พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	11	1
165	นางสุพรรณ	ทองซอน	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		33	อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (ริศฯ วิกฤตภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	3

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ปฏิบัติงาน ณ	รหัส	ตำแหน่งบริหาร	รหัส	ชื่อหัวข้ออบรม	รหัส	รหัส
166	นายสัญญา	สมใจมาก	ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	95		33		1111	1111
167	นายสัมพันธ์	นันทขำวัง	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		33		1111	1111
168	นายชวลิต	พรหมบุญ	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		33	อบรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (วิชา ทัศนภาพ) เรื่อง เทคนิคการผ่อนคลายในการทำงาน	33	13
							อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การอบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติประสิทธิภาพสูง	11	13
169	นายวุฒินันท์	อินทยศ	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		33	ประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 2 และเสนอโครงการย่อยตามแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	22	12
							ประชุมสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ	11	12
170	นายสนธยา	สุขสามัคคี	ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	96		33	อบรมเกี่ยวกับงานทางด้านระบบคอมพิวเตอร์	22	12
							อบรมเรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ สำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11	12
171	นางสาววราภรณ์	ทิพสอน	ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	97		33	อบรมเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หัวข้อ การจัดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตร ISNE	11	1

ที่มา: จากฐานข้อมูลงานบริหารทั่วไป คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2557



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved





ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## ประวัติผู้วิจัย

รุ่งกานต์ นิตากรเกรียงเดช

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546

นักวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

E-mail: [deerkp@hotmail.com](mailto:deerkp@hotmail.com)

### ประวัติการทำงาน

2544 - 2545	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2546 - 2548	นักวิชาการศึกษา สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2548 - ปัจจุบัน	นักวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### การดำเนินงานเฉพาะกิจ / คำสั่งแต่งตั้ง

2541	Graphic Program Designer หน่วยงานเอกชน
2544	วางแผนการตลาด บริษัท กาดสวนแก้ว จำกัด
2545 - 2546	เจ้าหน้าที่มูลนิธิรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2546	ผู้ช่วยนักวิจัย - สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ - หน่วยงาน PSI Thailand (Population Service International) ร่วมกับ สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2546 - ปัจจุบัน	คณะดำเนินงานเฉพาะกิจ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2548 - 2552	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ สโมสรข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2549 - 2550	คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินระบบงานทำงานของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามมาตรฐาน ISO
2553 - ปัจจุบัน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ สโมสรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2556 - ปัจจุบัน	คณะกรรมการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ และการจัดการ ความรู้

### การเป็นวิทยากรบรรยายความรู้

17 -18 มกราคม 2548

วิทยากรการฝึกปฏิบัติการ เรื่อง การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการเป็นผู้ประเมินคุณภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### การเป็นพิธีกร

2546-2554

พิธีกรการบรรยายความรู้ การอบรม / ประชุม / สัมมนา จัดโดย

- สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2550

พิธีกรการแข่งขันสิ่งประดิษฐ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา จัดโดย

- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### ผลงานด้านการวิจัย

ทุนอุดหนุนการวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

หัวหน้าโครงการ

2548

- แนวทางการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Development of Advisors' System at Faculty of Engineering, Chiang Mai University
- แนวทางการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Development of the Part-time Undergraduate Students' Studying Performance at Faculty of Engineering, Chiang Mai University
- สาเหตุที่ทำให้นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับผลการเรียนลำดับชั้น “ตก หรือ F” ในกระบวนวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา

2547

- 2549 - การรับบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน  
Recruitment of Engineering Graduate Students of  
Chiang Mai University in Northern Region Industrial  
Estate, Lamphun
- อุปสรรคการนำระบบ E-Learning มาใช้ในการเรียนการ  
สอนของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Difficulty in Employing an E-Learning System at  
the Faculty of Engineering, Chiang Mai University
- 2552 - ความคาดหวังของผู้สนับสนุนทุนการศึกษาที่มีต่อผลิตภาพ  
บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Donors' Expectation Towards Graduated  
Students' Effectiveness at Faculty of Engineering,  
Chiang Mai University
- 2555 - ความต้องการของนักศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา  
และระบบกายภาพของคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Students' Expectations regarding the Educational  
Development and Quality Management of the  
Faculty of Engineering, Chiang Mai University
- หลักสูตรการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขา  
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ของคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามความต้องการของท้องถิ่น  
Syllabus for Graduate Level Program in  
Environmental Engineering, the Faculty of  
Engineering, Chiang Mai University in Accordance  
with the Local Needs

- 2556 - การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี  
2554  
The Analysis of Constructing Costs per Output  
Unit in Faculty of Engineering, Chiang Mai  
University of the year 2011
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยรวมก่อนการ  
ลงทะเบียนศึกษา และผลการศึกษานักศึกษาคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิชา กลศาสตร์  
วิศวกรรม 1  
Analysis of the Relationship between the GPA prior to  
Course Enrollment and the Academic Performance  
of Engineering Mechanics 1 of the Engineering  
Students of Chiang Mai University
- 2559 - การวิเคราะห์แนวโน้มค่าเฉลี่ย GPA ของนักศึกษาปริญญา  
ตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สำเร็จ  
การศึกษาช่วงปีการศึกษา 2552-2556  
The Analysis of the Average Trend of GPA of the  
Undergraduate Students in the Faculty of Engineering  
at Chiang Mai University From the Academic Years  
2009 – 2013
- สภาพการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี  
2556  
Skill Development Status of Operation Officers in  
the Faculty of Engineering at Chiang Mai University  
of the year 2013

#### การวิจัยส่วนบุคคล

- 2546 การวิเคราะห์ความมีเสถียรภาพของอุปสงค์การเงินใน  
ประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเกาหลี  
Analysis of Stability of Demand for Money in  
Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines and Korea

**การวิจัยร่วม**

ทุนอุดหนุนการวิจัย สถาบันคลังสมอง

2552 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ที่เข้าศึกษาโดยวิธีการสอบคัดเลือกจากส่วนกลางและการรับตรง

ทุนอุดหนุนการวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

2552 อุปสงค์เนื้อโคและผลิตภัณฑ์เนื้อโคจังหวัดเชียงใหม่

ทุนอุดหนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2550 การสร้างค่านิยมในการทำงานที่ดี และเตรียมตัวให้เป็น  
ผู้ประกอบการในอนาคต

ทุนอุดหนุนการวิจัยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

2546 การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ทุนอุดหนุนการวิจัย PSI Thailand (Population Service International)

2546 Message Development for Condoms

**การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ**

24-25 สิงหาคม 2549 แนวทางการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Development of  
Advisors' System at Faculty of Engineering, Chiang Mai  
University

2-3 เมษายน 2552 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กรุงเทพมหานคร  
ความคาดหวังของผู้สนับสนุนทุนการศึกษาที่มีต่อผลิตภาพ  
บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Donors'  
Expectation Towards Graduated Students'  
Effectiveness at Faculty of Engineering, Chiang Mai  
University ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ จัดโดย  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7 พฤษภาคม 2553 หลักสูตรการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิศวกรรม  
สิ่งแวดล้อม ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ตามความต้องการของท้องถิ่น Syllabus for Graduate Level  
Program in Environmental Engineering, the Faculty of  
Engineering, Chiang Mai University in Accordance with  
the Local Needs

### สถานภาพสมาชิกวิจัย

2548 – 2552	สมาชิกสามัญสมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา (สวพอ.)
2552 – 2553	นักวิจัยร่วม ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ตลอดชีพ	สมาชิกสมาคมนักวิจัย

### ผลงานด้านสื่อ / สิ่งพิมพ์

2441	Brochures of “hunsa.com”
2441 - ปัจจุบัน	Artworks of Public & Private Sections
2544	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.senate.chiangmai.ac.th">www.senate.chiangmai.ac.th</a> ที่ปรึกษาการจัดทำเว็บไซต์ของกรมป่าไม้ ภาคเหนือ
2545	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.aradak.bravehost.net">www.aradak.bravehost.net</a>
2546	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.psf.chiangmai.ac.th">www.psf.chiangmai.ac.th</a> ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://singhakao.com">singhakao.com</a>
2547 - 2548	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.hsricmu.com">www.hsricmu.com</a>
2548 - 2555	ผู้จัดทำสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์รายงานประจำปีการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2548 - 2556	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.cmuoc.chiangmai.ac.th">www.cmuoc.chiangmai.ac.th</a>
2549 - 2555	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.eng.cmu.ac.th/plan">www.eng.cmu.ac.th/plan</a> ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.qa.eng.cmu.ac.th">www.qa.eng.cmu.ac.th</a>
2550 - 2555	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของงานนโยบายและแผน ประกอบด้วย 1. หน่วยปฏิบัติการนโยบายและวางแผน 2. หน่วยวิจัยนโยบายและแผน 3. งานธุรการ
2553	เขียนหนังสือ เรื่อง ไดอารีวิจัย Little Research Diary
2554	ผู้จัดทำเว็บไซต์ <a href="http://animal.agri.cmu.ac.th/">http://animal.agri.cmu.ac.th/</a>
2554	ผู้จัดทำเว็บไซต์ <a href="http://senate.oop.cmu.ac.th/">http://senate.oop.cmu.ac.th/</a>
2554 - 2556	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.healthyu.cmu.ac.th/">http://www.healthyu.cmu.ac.th/</a>
2555	ผู้จัดทำเว็บไซต์ <a href="http://www.tungpheesao.go.th">www.tungpheesao.go.th</a>
2556	เขียนหนังสือ เรื่อง การลงมือทำวิจัยแบบ Action Research
2556 - ปัจจุบัน	ผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์ <a href="http://www.cmuc.chiangmai.ac.th">www.cmuc.chiangmai.ac.th</a>