

รายงานประจำปี 2564

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

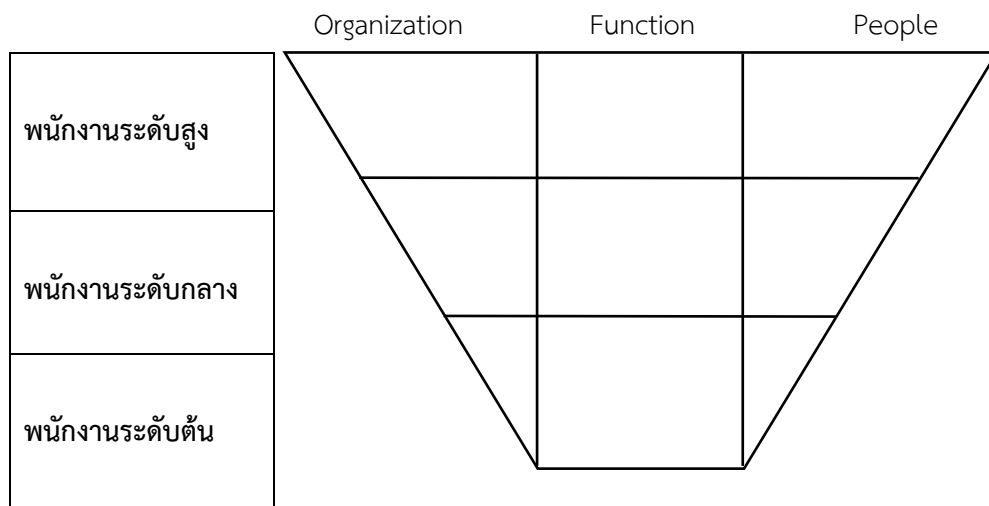
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สารบัญ

	หน้า
แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2564	2
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	2
2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	4
3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	5
สถิติการพัฒนาบุคลากร	19

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Map)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาครึ่งศตวรรษจาก “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” ในปี 2503 สู่ “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี” เป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” และก้าวสู่ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)” ที่เปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยรัฐที่เป็นส่วนราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลได้นั้นเกิดจาก “บางมดมาได้ด้วยคนดีและคนเก่ง พระจอมเกล้าธนบุรีไปข้างหน้าได้ด้วยคนดีและคนเก่ง” ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการทำให้คนของมหาวิทยาลัยเป็นคนดีและคนเก่ง และด้วยแนวคิด Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้และเอื้ออาทร) ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และคิดเชิงระบบ สามารถสร้างผลงาน ขยายขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) นั้น มจธ. จึงมีการพัฒนาคนด้วยวิธีที่หลากหลายภายใต้ **แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร** หรือ **Training Roadmap** ของมหาวิทยาลัยที่ประยุกต์ใช้ V - man Concept และแบ่งหมวดความรู้เป็น 3 หมวด คือ **หมวด Organization** เน้นความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ **หมวด People** เน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน และ **หมวด Function** เน้นความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ หมวดความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย กล่าวคือมีการแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น โดยพนักงานระดับสูงจะต้องมีความรู้ทั้ง 3 หมวดเท่าๆ กัน และมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People ลึกกว่าพนักงานระดับกลาง สำหรับพนักงานระดับต้นจะต้องมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People อย่างกว้างขวาง สัดส่วนดังภาพ



ภาพ KMUTT Training Road Map

มหาวิทยาลัยได้ระบุนโยบายการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยกำหนดเกณฑ์การเข้าฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในระดับของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 5 วัน/ปี ทั้งนี้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมใน

หมวด Organization และ People ส่วนในหมวด Function นั้น หน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้จัดการอบรมให้กับบุคลากรของตนเอง ยกเว้นหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่สำนักคอมพิวเตอร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการจัดอบรม และคณะศิลปศาสตร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2564 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่
- สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

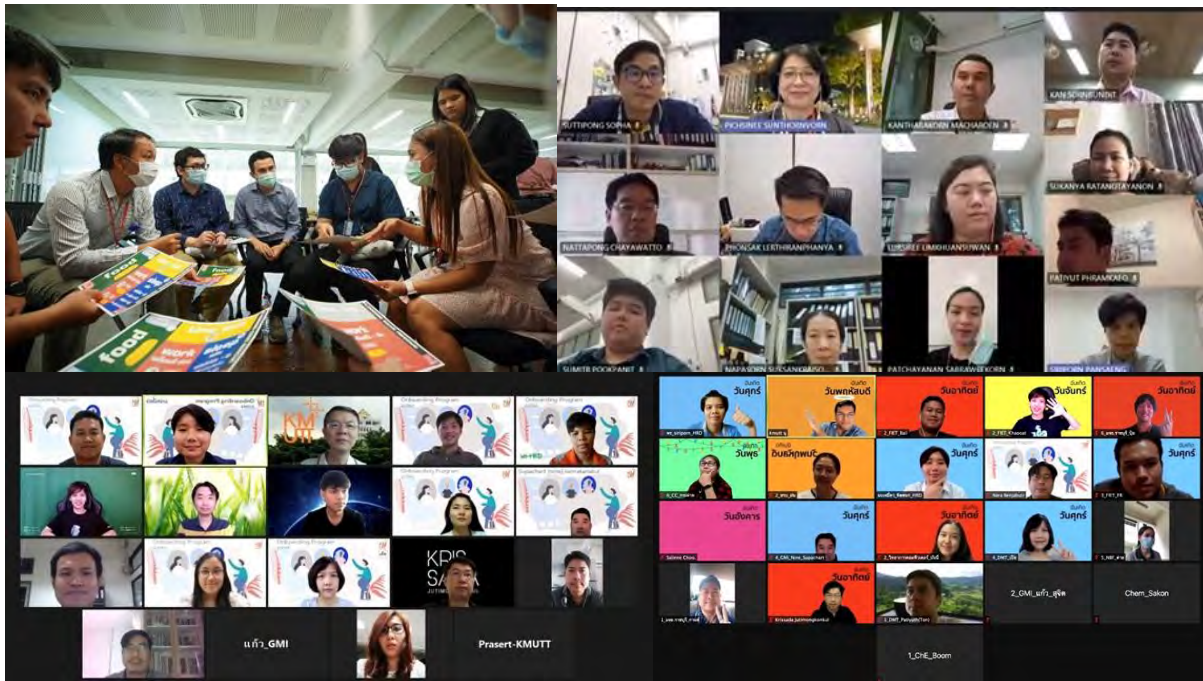
1.1 กิจกรรม Orientation

กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดกิจกรรมทุกเดือนระหว่างเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2564 มีพนักงานใหม่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 25 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ จำนวน 22 คน และสายวิชาชีพอื่นๆ จำนวน 3 คน โดยในปีงบประมาณ 2564 เกิดสถานการณ์ระบาดของ Covid-19 และเพื่อให้พนักงานใหม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามวัตถุประสงค์จึงมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวในรูปแบบออนไลน์

1.2 โครงการ On-Boarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่นๆ

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ ได้รู้จัก มจร. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม และปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคนให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ โดยจัดกิจกรรมจำนวน 6 หัวข้อ คือ 1) Design Thinking 2) Powerful Team 3) Quality Concept สำหรับพนักงานสายวิชาการ 4) Quality Concept สำหรับพนักงานสายวิชาชีพอื่นๆ 5) เทคนิคการเขียนหนังสือเพื่อการทำงานใน มจร. และ 6) กลไกการบริหารงาน มจร. โดยจัดในรูปแบบออนไลน์ และแบ่งการจัดโครงการออกเป็น 2 รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ 1 จัดระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2563 ถึง 15 มกราคม 2564 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 20 คน
- รุ่นที่ 2 จัดระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 ถึง 17 มิถุนายน 2564 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 18 คน



ภาพที่ 2 โครงการ On-Boarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่นๆ รุ่นที่ 1 และ 2

1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร มจร. สำหรับพนักงานระดับต้น 2 (จ2/สว3)

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และการฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างเครือข่ายบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้ 1) สานใจให้เป็นหนึ่งและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) การวางแผนการปฏิบัติงานและเทคนิคการจัดการงานประจำ และ 3) เทคนิคการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ โครงการได้ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 2 รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ 1 จัดระหว่างวันที่ 15, 17 และ 23 มีนาคม 2564 มีผู้เข้าร่วม จำนวน 35 คน
- รุ่นที่ 2 จัดระหว่างวันที่ 11, 17 และ 25 สิงหาคม 2564 มีผู้เข้าร่วม จำนวน 40 คน



ภาพที่ 3 โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร มจร. สำหรับพนักงานระดับต้น 2 (จ2/สว3) รุ่นที่ 1 และ 2



ภาพที่ 3 โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร มจร.
สำหรับพนักงานระดับต้น 2 (จ2/สว3) รุ่นที่ 1 และ 2 (ต่อ)

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ด้วยบริบทของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ปัจจัยสำคัญในการบริหารที่ไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนและเท่าทันต่อการแข่งขัน คือ การมีบุคลากรทุกระดับมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามระดับของตนเอง มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ (Skill) และ กระบวนการทางความคิด (Mindset) ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยจึงมี Leadership Competency 5 ด้าน ดังนี้ 1) Strategic & Visionary Thinking 2) Problem Solving & Decision Making 3) Driving for Results 4) Communication และ 5) Develop Self & Others และแบ่งโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) Self Leadership 2) Project Leadership 3) First-line Leadership 4) Senior Leadership และ 5) Executive Leadership โดยในปีงบประมาณ 2564 มีการดำเนินงานดังนี้

ระดับ Senior Leadership

- โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจร. (นบก. รุ่นที่ 7) เป็นโครงการที่สร้างและพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง มจร. ให้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะและมีภาวะความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Change Leader) ที่จะพองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความเป็นผู้นำสู่บุคลากรรุ่นใหม่ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บริหารระดับกลางให้มีความรู้ ความเข้าใจบริบทการบริหารอุดมศึกษาระดับประเทศ และระดับโลก และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัย ทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารระดับองค์กร และการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีทำให้เกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดข้อเสนอโครงการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย

ภายใต้รูปแบบการเรียนรู้ 70 20 10 มีผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ใน มจร. ทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่นๆ จำนวน 35 คน โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ โดยในปีงบประมาณ 2564 ดำเนินการระยะที่ 1 ระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2564 เป็นการพัฒนาในหัวข้อหลักดังนี้คือ 1) ทักษะทางการสื่อสารสำหรับผู้นำ (Leader as Communicator) โดย Berkeley Executive Coaching Institute และ ผศ.ดร.ทวิศักดิ์ กฤษเจริญ 2) ทักษะการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ (TQM for UMM) โดย รศ.กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ 3) เทคนิคการพัฒนาหน่วยงาน โดย รศ.ดร.ชุมพล มณฑาทิพย์กุล และ ผศ.ดร.กานดา บุญโสธรสถิต และ 4) ทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategy to Execution) โดย PACRIM



ภาพที่ 4 โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจร. (นบก. รุ่นที่ 7) ระยะที่ 1

3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

3.1 การพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ออกเป็น 4 เป้าหมาย ดังนี้ เป้าหมายที่ 1 การสร้างความเป็นครูมืออาชีพ เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย เป้าหมายที่ 3 การมีจิตอาสาในการบริการวิชาการ และ เป้าหมายที่ 4 การทำความรู้จัก มจร. ปัจจุบัน มจร. ได้สร้างกรอบมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ 3 ด้านด้วยกันคือ

- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอน KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Teaching & Learning
- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research
- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Academic Services

3.1.1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการเรียนการสอน ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอน KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Learning & Teaching

ปัจจุบัน มจร. ได้กำหนดสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการเรียนการสอน ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอน KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Learning & Teaching เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการพัฒนาการสอนของอาจารย์ทุกระดับ โดยเกณฑ์ใช้บอกระดับความสามารถของอาจารย์ประกอบด้วย 3 โดเมน คือ Areas of activity, Knowledge และ Values โดเมนที่ 1 Area of Activity คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระตุ้นการเรียนรู้ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ โดเมนที่ 2 Knowledge คือ ผู้สอนเข้าใจวิธีการคิด การเรียนรู้ของผู้เรียน มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน เครื่องมือที่ใช้ การพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และโดเมนที่ 3 Values คือ การแสดงความเข้าใจ ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน การในคำปรึกษา การประเมินการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีภารกิจการเรียนการสอน

3.1.1.1 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 ซึ่งเป็นการร่วมดำเนินงานระหว่างสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสถาบันการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ 70 20 10 ให้กับบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) Introduction to KMUTT Teaching 2) การพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ 3) การเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ 4) การใช้ทรัพยากรการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยมีการจัดโครงการปีละ 2 ครั้ง ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 22 คน ดังนี้

ก. วันที่ 14 ธันวาคม, 16-17 ธันวาคม และ 23-24 ธันวาคม 2563 (รุ่น 9) จำนวน 9 คน

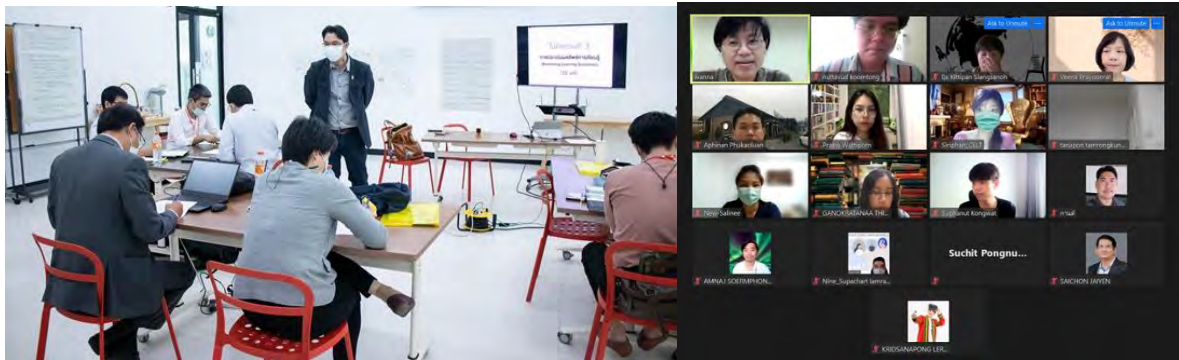
ข. วันที่ 12-16 กรกฎาคม 2564 (รุ่น 10) จำนวน 13 คน

และเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ 70 20 10 ในส่วนของ 20 (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ทางสังคมที่เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศน์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สถาบันการเรียนรู้จึงจัดหลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศน์ (Meet & Greet) มีเนื้อหา ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศน์ 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็นอาจารย์นิเทศน์ 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT 3.0 และ KMUTT Professional Standard Framework 6) การประเมินผลอาจารย์ใหม่ตามกรอบมาตรฐาน PSF ได้ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 33 คน ดังนี้

ก. เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2564 (รุ่น 9) จำนวน 13 คน

ข. เดือนสิงหาคม - กันยายน 2564 (รุ่น 10) จำนวน 20 คน

*เป็นการนัดอาจารย์นิเทศน์เป็นรายบุคคล



ภาพที่ 5 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development) ระดับ Beginner รุ่น 9 และ 10

3.1.1.2 การรับรองสมรรถนะบุคลากรในด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ภายใต้โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการศึกษาตระหนักและเรียนรู้ศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้เป็นแบบบูรณาการซึ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์กับผู้เรียนและเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์สามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow หรือ Senior Fellow ตามข้อกำหนด UK PSF (UK – Professional Standard Framework) เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2562 เป็นต้นมา มีบุคลากรบุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการ จำนวน 50 คน และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการศึกษา จำนวน 25 คน โดยในปีงบประมาณ 2564 ได้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนสอนในระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย Reflective Account Practice, Cases Study จำนวน 2 ผลงาน และ Support Statement จำนวน 2 ผลงาน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤศจิกายน 2564 โดย บริษัท Advance HE ประเทศอังกฤษ จะเป็นผู้รับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ระดับ คือ

AFHEA – Associate Fellow of the Higher Education Academy

FHEA – Fellow of the Higher Education Academy

SFHEA – Senior Fellow of the Higher Education Academy

PFHEA – Principal Fellow of the Higher Education

ปัจจุบันมีบุคลากร มจร. ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะทุกระดับ รวม 47 คน ดังนี้

ก. Associate Fellow of the Higher Education Academy จำนวน 2 คน

ข. Fellow of the Higher Education Academy จำนวน 12 คน

ค. Senior Fellow of the Higher Education Academy จำนวน 33 คน

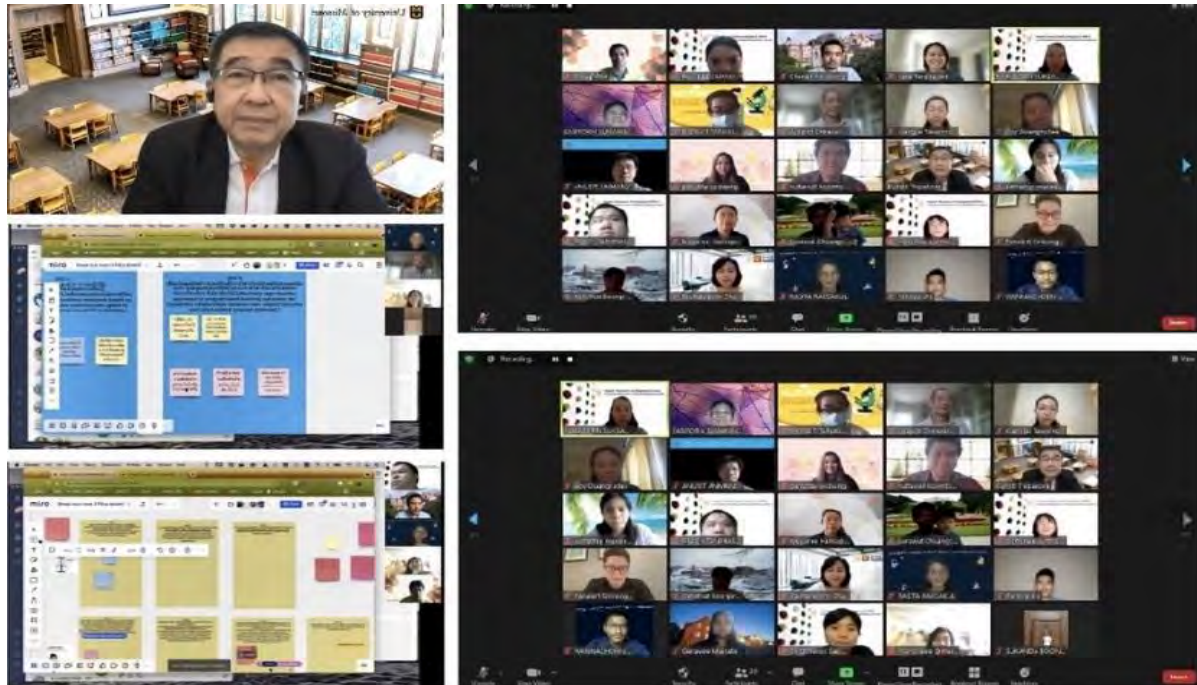
ทั้งนี้ผู้ที่ผ่านการรับรอง Associate Fellow of the Higher Education Academy เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการศึกษา ที่เคยเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) และในส่วนผู้ที่ผ่านการรับรอง Fellow of the Higher Education Academy และ Senior Fellow of the Higher Education Academy เป็นบุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ที่เคยเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) จำนวน 29 คน และบุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ที่ไม่ได้เข้าร่วมเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA) จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน



ภาพที่ 6 ผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอน ระดับ Associate Fellow, Fellow และ Senior Fellow of the Higher Education Academy

3.1.1.3 กิจกรรม Kick off & Focus Group ระดมสมองเพื่อหาหลักฐานประกอบการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน ภายใต้กรอบ KMUTT – PSF (Professional Standard Framework) for Learning & Teaching สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำระบบประเมินสมรรถนะภายใต้กรอบ KMUTT – PSF for Learning & Teaching โดยเรียนเชิญอาจารย์ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเขียนผลงาน และได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนในระดับ Senior Fellow ตามกรอบประเมิน UK PSF จากบริษัท Advance HE ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่ม Pioneer กลุ่มแรกที่เข้าร่วมกิจกรรม Kick off & Focus Group เพื่อแชร์ประสบการณ์และร่วมถอดบทเรียนจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรม Kick off จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2564 โดยได้รับเกียรติจากรศ.ดร.บัณฑิต ทิพากร รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ กล่าวถึงภาพรวมภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standard Framework Learning & Teaching รวมถึงการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้ประเมิน (Assessor) มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 30 คน และกิจกรรม Focus Group จัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2564 เป็นการจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อแชร์ประสบการณ์การเขียนผลงานเพื่อกำหนดเอกสาร

หลักฐาน (Evidence) ในการใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standard Framework Learning & Teaching โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 29 คน ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting



ภาพที่ 7 กิจกรรม Kick off & Focus Group ระดมสมองเพื่อหาหลักฐานประกอบการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน ภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standard Framework Learning & Teaching

3.1.2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านวิจัย ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research

มจร. ดำเนินการกำหนดสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านวิจัย ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ และความก้าวหน้าของพนักงานกลุ่มวิชาการ ตำแหน่งนักวิจัย ประกอบด้วยการแบ่งนักวิจัยออกเป็น 4 ระดับ และกำหนดมาตรฐานสำหรับนักวิจัยมืออาชีพ 3 ด้านคือ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) กิจกรรมการวิจัย (Area of activities) และค่านิยมของการเป็นนักวิจัย (Values) สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอรายละเอียดดังกล่าวต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการนำ KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research ไปดำเนินการ ดังนี้คือ ที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ครั้งที่ 69 (07/2563) เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 23 กรกฎาคม 2563 ที่ประชุมการประชุมสภาวิชาการ ครั้งที่ 10/2563 เมื่อวันจันทร์ที่ 12 ตุลาคม 2563 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันจันทร์ที่ 9 พฤศจิกายน 2563 และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ครั้งที่ 256 เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2563 โดยที่ประชุมทั้งหมดเห็นชอบกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research และให้นำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านวิจัยและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

Level		Young Researcher	Senior Researcher	Principal Researcher	Senior Principal Researcher
Competency					
Knowledge	K1 Intellectual Knowledge ความรู้ด้านกรวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ - มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานวิจัย ตลอดจนวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการทำงานวิจัย และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นในการดำเนินโครงการวิจัยขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม - สามารถติดตาม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของงานวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำความรู้ ทั้งความรู้ในสาขาวิชา ตลอดจนวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานวิจัยมาต่อยอดเพื่อสร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าทั้งในเชิงปริมาณ (ซึ่งอาจวัดจากขนาดของโครงการวิจัยที่มีขนาดใหญ่ขึ้น) และคุณภาพ (ซึ่งอาจวัดจากระดับคุณภาพ ของผลงานที่สูงขึ้น) รวมถึงต้องเข้าใจวิธีการ ประเมินผลงานวิจัย ทั้งในกรณีของการประเมินผลงานวิจัยโดยแหล่งให้ทุนต่าง ๆ และ ในกรณีการประเมินผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา - สามารถติดตาม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของงานวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง - แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอย่างเป็นระบบ และความเชี่ยวชาญในการวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์ในการออกแบบงานวิจัย และดูแลรับผิดชอบโครงการวิจัย รวมถึงให้คำแนะนำเกี่ยวกับกรทำงานวิจัยกับทีมวิจัย - พัฒนางานวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจนได้รับการยอมรับในระดับชาติ/นานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถพัฒนาหลักการ/วิธีการ หรือคำอธิบายประเด็นใหม่ ๆ ในเชิงวิชาการ ที่ทำให้เกิดการขยายขอบเขตของงานวิจัย หรือความเชี่ยวชาญ และสามารถระบุทิศทางของงานวิจัยในสาขาวิชาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้อย่างชัดเจน - สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินโครงการวิจัยที่มีภาพลักษณ์และความซับซ้อนสูง และเป็นที่สนใจในระดับนานาชาติรวมทั้งการให้คำปรึกษา/คำแนะนำแก่นักวิจัยในโครงการได้อย่างเหมาะสม - เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของงานวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
	K2 Implicit knowledge (Tacit Knowledge) ตระหนักรู้ถึงกรอบความคิดการวิจัย (Research Paradigm)	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถแสดงกรอบความคิดเชิงลึกในศาสตร์ (กรวิจัย) ของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถอธิบายกรอบความคิดในศาสตร์การวิจัยของตนเอง - เริ่มมองเห็นทิศทางกรพัฒนาในศาสตร์วิจัยของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความชัดเจนในศาสตร์การวิจัยของตนเองทำให้เกิดความสามารถในการสร้างหลักการหรือแนวทางใหม่ของการวิจัยได้ - สามารถเชื่อมโยงกรอบความคิดในศาสตร์การวิจัยของตนเองและข้ามศาสตร์และนำพานักวิจัยรุ่นใหม่ให้มีความคิดในศาสตร์การวิจัยนั้นอย่างสร้างสรรค์ 	
Level		Young Researcher	Senior Researcher	Principal Researcher	Senior Principal Researcher
Competency					
Areas of Activity	A1 Research Design การออกแบบเค้าโครงงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถออกแบบเค้าโครงงานวิจัย และดำเนินการโครงการวิจัยขนาดเล็กที่ไม่ซับซ้อน รวมทั้งเขียนร่างข้อเสนอนี้ ระบุรายละเอียดของโครงการวิจัยนั้นได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์ในการจัดเตรียมข้อเสนอโครงการและดำเนินการโครงการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด หรือโดยคำแนะนำของนักวิจัยอาวุโส มากำหนดแนวทางการทำงานวิจัยที่ทันสมัย เพื่อให้โครงการวิจัยเป็นไปได้อย่างตรงกับวัตถุประสงค์/ความต้องการขององค์กร หน่วยงาน และสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ที่สำคัญการประเมินผล และการสังเคราะห์ความคิดใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถกำหนดโจทย์วิจัยหรือประเด็นปัญหาที่สะท้อนความเป็นจริงหรือมีผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการออกแบบเค้าโครงงานวิจัยที่นำไปสู่นวัตกรรม โดยเฉพาะในเชิงของเทคนิคการวิจัย วิธีการใหม่ ๆ หรือการค้นพบใหม่ที่สร้างผลกระทบในระดับนานาชาติ
	A2 Research Planning and Management (Funding, Resources, and Quality) การวางแผนและบริหารจัดการโครงการวิจัย (เงินทุน, แหล่งข้อมูล และคุณภาพงานวิจัย)	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในหรือภายนอกองค์กรได้ - มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกรทำงาน การประกันคุณภาพ ประเด็นเรื่องกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณการวิจัย รวมทั้งหลัก การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย - สามารถบริหารโครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายในและ/หรือมีส่วนร่วมในการสนับสนุนที่วิจัยในการบริหารโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกองค์กรได้ - มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกรทำงาน การประกันคุณภาพ ประเด็นเรื่องกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณการวิจัย รวมทั้งหลัก การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย - มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการโครงการวิจัยที่มีขนาดใหญ่และมีความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มนักวิเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านกรวิจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยต้องมีความมั่นใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง จรรยาบรรณการประกันคุณภาพ และความถูกต้องของผลงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์สูงในดำเนินการวิจัย การบริหารจัดการโครงการวิจัย และการดำเนินกลยุทธ์ การประสานงานโครงการวิจัย สามารถชักนำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญจากสาขาวิชาอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการวิจัย - มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกรทำงาน การประกันคุณภาพ ประเด็นเรื่องกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณการวิจัยรวมทั้งหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทกรวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับทุนวิจัยขนาดใหญ่ ทั้งในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ - มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนกรทำงาน การประกันคุณภาพ ประเด็นเรื่องกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณการวิจัย รวมทั้งหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทกรวิจัย - สามารถเป็นที่ปรึกษาและที่เลี้ยงให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการดำเนินโครงการวิจัย ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ภายใต้กระบวนการประกันคุณภาพ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ตลอดกระบวนการ

ภาพที่ 8 กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย

KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research

Level		Young Researcher	Senior Researcher	Principal Researcher	Senior Principal Researcher
Competency					
Areas of Activity (continue)	A3 Research Engagement, Influence, Visibility and Collaborative Impact การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในงานวิจัย การเป็นที่ยอมรับและการสร้างผลกระทบในวงกว้าง	- ร่วมเรียนรู้ ร่วมทำวิจัยกับนักวิจัยอาวุโส หรือนักวิจัยอื่นในมหาวิทยาลัย	- มีความร่วมมือกับองค์กรและนักวิจัยในระดับชาติ	- มีผลงานหรือเครือข่ายวิจัยเป็นที่ยอมรับขององค์กรหรือนักวิจัยในระดับชาติ	- มีผลงานหรือเครือข่ายวิจัยเป็นที่ยอมรับขององค์กรหรือนักวิจัยในระดับนานาชาติ
	A4 Independent Research ความสามารถในการทำงานวิจัยด้วยตนเอง	- สามารถทำวิจัยได้โดยมีนักวิจัยที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และมีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ	- สามารถทำงานวิจัยได้ด้วยตนเอง และมีทิศทางงานวิจัยของตนเองอย่างชัดเจน มีผลงานวิจัยอยู่ในระดับนานาชาติในขั้นต้น (เช่น มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล และอยู่ใน Q2-Q4)	- มีกลุ่มวิจัยของตนเอง หรือสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงได้ อย่างต่อเนื่อง มีผลงานวิจัยอยู่ในระดับนานาชาติในขั้นกลาง-สูง (เช่น มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ใน Q1-Q2 ของฐานข้อมูล Web of Science และ/หรือ Scopus)	- มีผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิจัยของตนเอง ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ มีผลงานวิจัยอยู่ในระดับนานาชาติในขั้นสูง (เช่น มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ใน Q1 ของฐานข้อมูล Web of Science และ/หรือ Scopus เป็นหลัก)
	A5 Mentoring and Coaching of Young Researchers การเป็นพี่เลี้ยงให้การดูแลนักวิจัยรุ่นใหม่	- สามารถดูแลโครงการวิจัยของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก โดยมีอาจารย์อาวุโสเป็นที่ปรึกษา ร่วม เพื่อให้สามารถสร้างผลงานได้	- สามารถดูแลโครงการวิจัยของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาเอก (โดยในกรณีของนักศึกษาระดับปริญญาเอก อาจมีนักวิจัย/อาจารย์อาวุโสเป็นที่ปรึกษา ร่วม)	- สามารถดูแลโครงการวิจัยของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาเอกด้วยตนเอง	- สามารถให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย ดูแลโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาหรือระดับหลังปริญญาเอก ตลอดจนถ่ายทอดแนวคิดประสบการณ์ให้แก่กับนักวิจัยรุ่นใหม่หรือรุ่นกลางได้
Level		Young Researcher	Senior Researcher	Principal Researcher	Senior Principal Researcher
Competency					
Areas of Activity (continue)	A6 Research Communication การสื่อสารงานวิจัย	- สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงาน เข้าถึงบริบทของงานวิจัยที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ ตลอดจนรับทราบและเข้าใจงานวิจัยของผู้อื่นในหน่วยงานของตนเอง เช่น ภาควิชาของตนเอง	- สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ผลงานวิจัยของตนเองกับผู้อื่นในองค์กรได้ ตลอดจนให้ผู้อื่นสามารถนำเอาข้อมูลงานวิจัยที่สื่อสารออกไปนั้นไปใช้ประโยชน์ได้	- สามารถสื่อสารข้อมูลงานวิจัย แนวคิด และนำเสนอผลงานวิจัยได้อย่างชัดเจน และถูกต้องในเชิงลึก	- สามารถตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักวิจัยอื่นได้
	A7 Analysis and Interpretation การวิเคราะห์ และการแปลความงานวิจัย	- สามารถสรุปและแปลผลข้อมูลการวิจัยได้อย่างถูกต้องโดยผ่านการวิเคราะห์บนพื้นฐานของความรู้ที่มีอยู่	- สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยของตนเองกับผลการวิจัยจากแหล่งอื่นได้อย่างถูกต้องเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผล	- สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง จนนำไปสู่ข้อสรุปสำคัญ ตลอดจนตีความการวิจัยในสาขานั้นในอนาคต	- สามารถนำเสนอมุมมองที่หลากหลายอย่างคล่องมือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่มีประโยชน์ ซึ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบ
Values	V1 Passion for Research and Learning ความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัยและการเรียนรู้	- มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ในสาขาที่ตัวเองเชี่ยวชาญ อยู่ตลอดเวลา	- มีส่วนร่วมในกลุ่มวิจัยเพื่อขยายเครือข่ายในการทำวิจัยและการเรียนรู้ร่วมกัน	- สามารถเป็นนักวิจัยหลักในสาขาวิชาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ และสามารถสนับสนุนนักวิจัยอื่น ตลอดจนชุมชนนักวิจัย ในศาสตร์หรือต่างศาสตร์ได้	- สามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิจัยหรือชุมชนนักวิจัย สามารถรักษาให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน และมีผลกระทบสูงต่อวงการวิจัย
	V2 Ethics of Researcher จรรยาบรรณนักวิจัย	- ปฏิบัติตามหลักมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของนักวิจัย	- มีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์สุจริตในการทำวิจัย	- มีสำนึกที่ดีในการทำวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือสูง	

ภาพที่ 8 กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัย

KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Research (ต่อ)

3.1.3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการบริการวิชาการ ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Academic Services มจธ. ดำเนินการกำหนดสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการบริการวิชาการ ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Academic Services เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการบริการวิชาการ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานจัดทำกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ KMUTT - PSF (Professional Standards Framework) for Academic Services และนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development; FD) ครั้งที่ 74 เมื่อ

วันพฤหัสบดีที่ 24 กันยายน 2563 และ ครั้งที่ 81 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564 เพื่อให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ ในปีงบประมาณหน้า คณะทำงานจัดทำกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ จะจัดกิจกรรม Focus group โดยเชิญผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านงานบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมถกแถลง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ KMUTT - PSF for Academic Services มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และพร้อมในการนำเสนอ KMUTT - PSF for Academic Services ต่อ สภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ต่อไปตามลำดับ

3.2 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล ด้วยโปรแกรม KMUTT YourNextU

มจร. ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ ที่จำเป็นต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางด้านสมรรถนะ (Competency) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้าน Hard Skill และ Soft Skill ของบุคลากร จึงได้จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) สำหรับกลุ่มบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (จ, สว) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน (Job Family) ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริการผู้เรียน 2) กลุ่มงานบริการภาคีเครือข่าย และ 3) กลุ่มงานบริหารจัดการภายใน โดยมีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ (Attribute) จำนวน 9 สมรรถนะ

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล ซึ่งถือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ตามโมเดล 70 20 10 ในส่วนของร้อยละ 10 คือ การพัฒนาตนเอง โดยใช้เครื่องมือ วิธีการรูปแบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย สามารถรองรับในช่วงเวลาที่ต่างกันได้ จัดสรรเวลาเข้ารับการอบรมได้ด้วยตัวเอง และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ ทั้ง 3 กลุ่มงาน (Job Family) 9 สมรรถนะ รวมถึงสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (New Economy Leadership) 2. เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะตามกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดไว้ รวมถึงสร้างความก้าวหน้าตามลักษณะงานตามวิชาชีพ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดซื้อแพลตฟอร์มเพื่อใช้ในการเรียนรู้ จำนวน 1,000 สิทธิ์ สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล ด้วยโปรแกรม KMUTT YourNextU เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 - เดือนพฤษภาคม 2564 โดยมีผู้เรียน จำนวน 6 รุ่น ในแต่ละรุ่นมีระยะเวลาในการเรียนรู้ 6 เดือน

การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ มุ่งพัฒนาบุคลากร 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีคุณสมบัติ 1) บุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (จ, สว) ที่มีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป 2) บุคลากรกลุ่มบริหารและสนับสนุน (บ) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้จัดการ เลขานุการคณะ สำนักงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการอาวุโส หรือเทียบเท่า หรือบุคลากรที่คาดว่าจะเลื่อนระดับขึ้นเป็นหัวหน้างาน โดยมีรายละเอียดเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Journey) ดังนี้

- สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ (Attribute) จำนวน 9 สมรรถนะ 3 กลุ่มงาน (Job Family) สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (จ, สว)
- สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (New Economy Leadership) และสำหรับบุคลากรกลุ่มบริหารและสนับสนุน (บ) หรือเทียบเท่า หรือบุคลากรที่คาดว่าจะเลื่อนระดับขึ้นเป็นหัวหน้างาน

ตารางที่ 1 รายละเอียดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ (Attribute) จำนวน 9 สมรรถนะ 3 กลุ่มงาน (Job Family) สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ (จ, สว)

Cluster	กลุ่มงาน บริการผู้เรียน	กลุ่มงาน บริการภาคีเครือข่าย	กลุ่มงาน บริหารจัดการภายใน
1. คุณลักษณะในการคิด และ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Thinking Cluster)	ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	การมีมุมมองสถานการณ์โลก (Global Intelligence)	ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
2. คุณลักษณะในการติดต่อ สื่อสาร โน้มน้าว และ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Influencing Cluster)	การเห็นใจผู้อื่น (Compassion)	การสร้างเครือข่าย (Networking)	ความฉลาดทางสังคม และอารมณ์ (Social and Emotional Intelligence)
3. การปรับและพัฒนาตนเอง (Self-Management Cluster)	ความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity)	ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	การปรับตัวในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (Agility)
Optional Leadership Development	New Economy Leadership		

หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ (Attribute) 3 กลุ่มงานข้างต้น แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) การพัฒนาตนเองแบบออนไลน์ (Online) ผ่านวิดีโอคลิป หรือ Visual ต่างๆ 2) การฝึกอบรมแบบเข้าห้องเรียน (In Line) Virtual classroom การเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่ผู้เรียนสามารถ interact กับผู้สอนและเพื่อนๆ ได้เสมือนกับเรียนในสถานที่จริง มีการทำแบบทดสอบก่อนเรียน ได้นำเสนองาน และถามคำถามวิทยากรได้แบบเรียลไทม์ 3) การฝึกอบรมแบบ Social Learning (Bee Line) เรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนเพื่อสร้างเครือข่าย 4) Library (Front Line) คลังรวมข้อมูลและเอกสารสำหรับการดาวน์โหลดเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 9 เส้นทางการเรียนรู้ (Learning Journey) ของ 3 กลุ่มงาน (Job Family)

VIRTUAL CLASSROOM & VIRTUAL BEELINE

หมวดหมู่การเรียนรู้

- *Leadership
- *Mindset & Self Management
- *Sustainability & Innovation
- *Business & Marketing
- *Change Agility
- *Planning & Implementing
- *Communication

หมวดหมู่การเรียนรู้

- *Share & Learn
- *Talk
- *Practice

ONLINE COURSE เรียนออนไลน์

หมวดหมู่การเรียนรู้

- Agility mindset and methods
- Becoming a strategic leader
- Building your personal power
- Communication excellence
- Marketing 4.0
- Stepping up to leadership
- Sustainability and innovation
- The business of data

UNPACKING CONTENT SESSION WITH EXPERTS

สรุปเนื้อหาจากคอร์สออนไลน์โดยผู้เชี่ยวชาญ

หมวดหมู่การเรียนรู้

- Mastering Your Emotional Intelligence ความฉลาดทางอารมณ์ กับสิ่งที่ทุกคนจำเป็นต้องมี
- Innovation Start to Finish การสร้างนวัตกรรมโดยอิงลูกค้าเป็นศูนย์กลาง
- Data 101: Business Applications พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ข้อมูลในยุคปัจจุบัน
- Developing Creative Intelligence เปิดใจความคิดสร้างสรรค์ในตัวคุณ
- Developing Adaptability ปรับตัวให้ทันทุกสถานการณ์
- Going Digital: Marketing 4.0 กิจกรรมการตลาดบนโลกดิจิทัล

LIBRARY

หมวดนี้ก็มีสิ่งดีงาม ด้วยสิ่งความรู้ที่ครบมือหัดได้ไม่จำกัดความรู้ และคำแนะนำต่างๆ

หมวดหมู่การเรียนรู้

- Library เกสรสรุปเรื่องหรือมีค่าที่จะช่วยคุณสามารถนำเนื้อหาไปใช้ได้จริง virtual ไม่ต้องออกไปทำงานก็ได้
- How do you do หมวดนี้เตรียมจาก Virtual class ในรูปแบบ VDO จากอาจารย์ผู้สอนแบบสั้นๆ
- Online course Summary สรุปประเด็นมาจากหลักสูตร Online Course ที่เกี่ยวข้องให้คุณเข้าใจไปพร้อม

ภาพที่ 10 การเรียนรู้ 4 ส่วนบนระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล ด้วยโปรแกรม KMUTT YourNextU

นอกจากการเรียนรู้แล้วยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมกำลังใจ และกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรม Top Learners, Top Fans, รีวิวหลักสูตรโดนใจ, กิจกรรมแนะนำหลักสูตรโดยบุคลากร มจธ., กิจกรรมร่วมสนุกเพื่อแลกของที่ระลึก เป็นต้น

TOP Learners Virtual Class

KMUTT YourNextU
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล

ประจำเดือน **ธันวาคม 2020**

รายชื่อผู้เข้าเรียน Online Course มากที่สุด			
1. สารวิณี ไชยฤกษ์	ไม่ตก	รุ่นที่ 2	สำนักงานอสังหาริมทรัพย์
2. ศิริวรรณ โยชะธรรม	โยชะธรรม	รุ่นที่ 1	สำนักงานอสังหาริมทรัพย์ (สายงานช่างเทคนิค)
3. สุเมษา นนธิพิญ	นนธิพิญ	รุ่นที่ 3	สำนักงานอสังหาริมทรัพย์ (สายงานช่างเทคนิค)
4. กิตติกรรณ์ ยากเกิด	สายานกุล	รุ่นที่ 3	คณะศิลปศาสตร์
5. วราณา นพพิชญ์	นพพิชญ์	รุ่นที่ 3	สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรมานสันแบบ
6. ปกฉัตร วัฒนชัย	วัฒนชัย	รุ่นที่ 2	คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. ธนาบุษ สวัสดิ์วิวัฒน์	สวัสดิ์วิวัฒน์	รุ่นที่ 1	สถาบันการเรียนรู้
8. สุพิชรา สวัสดิ์	สวัสดิ์	รุ่นที่ 3	สำนักบริหารอาคารและสถานที่
9. อรุณี ภูวนาน	ภูวนาน	รุ่นที่ 3	สำนักงานอสังหาริมทรัพย์ (สายงานช่างเทคนิค)
10. ณัฐพร พชรทอง	พชรทอง	รุ่นที่ 3	สำนักบริหารอาคารและสถานที่

ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธ.ค. 2563

เรียนจบแล้วได้รับ... ประกาศนียบัตร

Design Thinking Series (เดือน 6 โคน)

ระยะเวลา: 15 ชั่วโมง (ตอนละ 2.5 ชั่วโมง)

การใช้กระบวนการ 6 ขั้นตอนนี้ช่วยให้คุณก้าวไปเหนือการปรับปรุงที่เพิ่มขึ้นและเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ก้าวล้ำซึ่งเปลี่ยนประสบการณ์ของลูกค้าไปเลย

STEPIn Leader (เดือน 10 โคน)

ระยะเวลา: 20 ชั่วโมง (ตอนละ 2 ชั่วโมง)

หลักสูตรที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ซึ่งมอบทักษะพื้นฐาน และเครื่องมือสำหรับหัวหน้าในการก้าวสู่บทบาทผู้นำได้อย่างมั่นใจและประสบความสำเร็จ

The e3 Leader (มี Virtual class 4 โคน see Beeline 1 โคน)

ระยะเวลา: 8 ชั่วโมง (ตอนละ 2 ชั่วโมง)

หลักสูตรที่กระตุ้นการเรียนรู้แบบดิจิทัล พัฒนาความสามารถของผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถทางนวัตกรรมและเพิ่มประโยชน์ให้กับผู้เรียนด้วยการฝึกงานที่ท้าทาย

ภาพที่ 11 กิจกรรมส่งเสริมกำลังใจ และกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยโปรแกรม KMUTT YourNextU



ภาพที่ 11 กิจกรรมส่งเสริมกำลังใจ และกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยโปรแกรม KMUTT YourNextU (ต่อ)

หลังจากบุคลากรได้เรียนรู้ตามพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงคุณลักษณะ ทั้ง 3 กลุ่มงานแล้ว สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ โดยให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม Reflection Form เพื่อสะท้อนการเรียนรู้หลังจากเรียนรู้ตาม Learning journey กล่าวคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง นำไปใช้อย่างไร และมีผลลัพธ์อย่างไร เป็นต้น และนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดกิจกรรม Reflection Session ร่วมกับวิทยากรจาก SEAC (ผู้ดำเนินการแพลตฟอร์มระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล) ผ่าน Zoom Meeting เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 30 คน



ภาพที่ 12 กิจกรรม Reflection Session

3.3 โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร

- การทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร แบ่งเป็นการทดสอบตามสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ประมวลคำ (Word Processing) 2) การนำเสนอแบบสื่อผสม (Multimedia Presentations) และ 3) การสร้างตารางงาน (Spreadsheets) ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าทดสอบทั้งสิ้น 52 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2564	16 - 17 ธันวาคม 2563	34 คน
2/2564	7 - 8 กรกฎาคม 2564	18 คน
	รวม	52 คน

- การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร (เฉพาะสมรรถนะที่บุคลากรไม่ผ่านการทดสอบ) การฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรเป็นการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเฉพาะสมรรถนะที่ไม่ผ่านการทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 2 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 117 คน รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
1/2564	- Word Processing	19 ม.ค. 2564	4 คน
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations	20 ม.ค. 2564	9 คน
	- Spreadsheets	21 ม.ค. 2564	6 คน
รวม			19 คน (นับซ้ำ)
1/2564	- Word Processing	16 ก.พ. 2564	8 คน
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations	17 ก.พ. 2564	11 คน
	- Spreadsheets	18 ก.พ. 2564	14 คน
รวม			33 คน (นับซ้ำ)
2/2564	- Word Processing	25 ส.ค. 2564	11 คน
รุ่นที่ 1	- Multimedia Presentations	26 ส.ค. 2564	12 คน
	- Spreadsheets	27 ส.ค. 2564	17 คน
รวม			40 คน (นับซ้ำ)
2/2564	- Word Processing	1 ก.ย. 2564	6 คน
รุ่นที่ 2	- Multimedia Presentations	2 ก.ย. 2564	9 คน
	- Spreadsheets	3 ก.ย. 2564	9 คน
รวม			24 คน (นับซ้ำ)

3.4 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร

- การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษเพื่อการเลื่อนระดับ

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ ผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยได้ ปีงบประมาณ 2564 จัดให้มีการสอบวัดระดับ 2 ครั้ง แบ่งเป็นส่วนการพูด (Speaking) และส่วนการสอบข้อเขียน (Paper based) ทุกเดือน พฤษภาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี มีจำนวนผู้เข้าทดสอบ 86 คน

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ
1/2564	16 พฤศจิกายน 2563	50 คน
2/2564	5 และ 12 พฤษภาคม 2564	36 คน
รวม		86 คน

- **โครงการทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษเฉพาะทาง**

จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ เป็นโครงการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในปีงบประมาณ 2564 ดำเนินการ 3 หลักสูตร หลักสูตรละ 2 ระดับคือระดับต้น และระดับสูง ได้แก่ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 144 คน ดำเนินการจัดอบรม ดังนี้

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม
1/2564	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	ต.ค.-พ.ย. 2563	6 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		9 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		13 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		11 คน
	รวม		39 คน
2/2564	- Listening and Speaking (ระดับต้น)	ก.พ.-มี.ค. 2564	4 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		11 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		7 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		20 คน
	รวม		42 คน
3/2564	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)	มี.ย.-ส.ค. 2564	14 คน
	- Listening and Speaking (ระดับต้น)		6 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		17 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		14 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		12 คน
รวม	63 คน		

3.5 **ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงาน มจร.**

มหาวิทยาลัยได้เริ่มสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำหรับบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการพิจารณาพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. เพื่อรับทุนการศึกษาเฉพาะทางหรือทุนการศึกษาต่อในประเทศ พ.ศ. 2550 ซึ่งมหาวิทยาลัยฯได้ดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาดังกล่าวและมีผู้ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2551-2564 ระดับปริญญาโท จำนวน 36 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน มีผู้สละสิทธิ์รับทุน จำนวน 4 คน และเพิกถอนทุน จำนวน 3 คน รวมผู้ได้รับทุนทั้งสิ้น 36 คน ทั้งนี้มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 29 คน อยู่ระหว่างการศึกษา จำนวน 3 คน และไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 1 คน

ในปี พ.ศ. 2564 มีผู้ได้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คือ นางสาวสิริพร ปานแสง สังกัดสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ นายณัฐพงศ์ รัตนสุภา สังกัดกลุ่มงานช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษา ผู้ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คือ นายไกรศิลา กานนท์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์

3.6 หลักสูตร/โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก

ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยองค์กรภายนอก จำนวน 2 โครงการ มีบุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวน 4 คน ดังนี้

1. รศ.ดร.วรวพจน์ สุนทรสุข อาจารย์ นางเครือวัลย์ เสือเล็ก นักบริหารการเงิน และนางสาวธัญญา แสงศิริพันธ์ นักบริหารงานบุคคล ได้เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตร แนวทางการคัดเลือกบริษัทจัดการลงทุนที่เหมาะสมสำหรับกองทุนสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2563 จัดโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ให้คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับความรู้เรื่องปัจจัยที่ต้องพิจารณา บลจ.ที่เหมาะสมสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการวัดผลการดำเนินงานของกองทุน ทำให้เกิดความร่วมมือในการเสริมสร้างสังคมคุณธรรมเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน (Inclusive and Sustainable Development)

2. ดร.เกรียงไกร วันทอง ได้เข้าร่วมอบรม Navigation Error Analysis Techniques Asia-Pacific Space Cooperation Organization (APSCO) เมื่อวันที่ 1-4 กุมภาพันธ์ 2564 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เรื่อง Basics of Inertial Navigation, Inertial Navigation Error Sources, Methods of Navigation Error Analysis, Navigation Error Analysis App Design และ Overview and Features of Navigation Error Analysis Tool (NEAT) โดยผู้ที่ประสงค์เข้าร่วมการอบรมต้องมีพื้นฐานทางด้าน Vector Calculus, Differential Equations, Linear Algebra and Basic Knowledge of MATLAB®

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2560 - 2564 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2564

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2564)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	0
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	2
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	14
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	49
3. ฝึกอบรม ^c	731
4. ทุนการศึกษาต่อ ^d (ปี 2564)	3
รวมทั้งสิ้น ^a	799^b

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2564

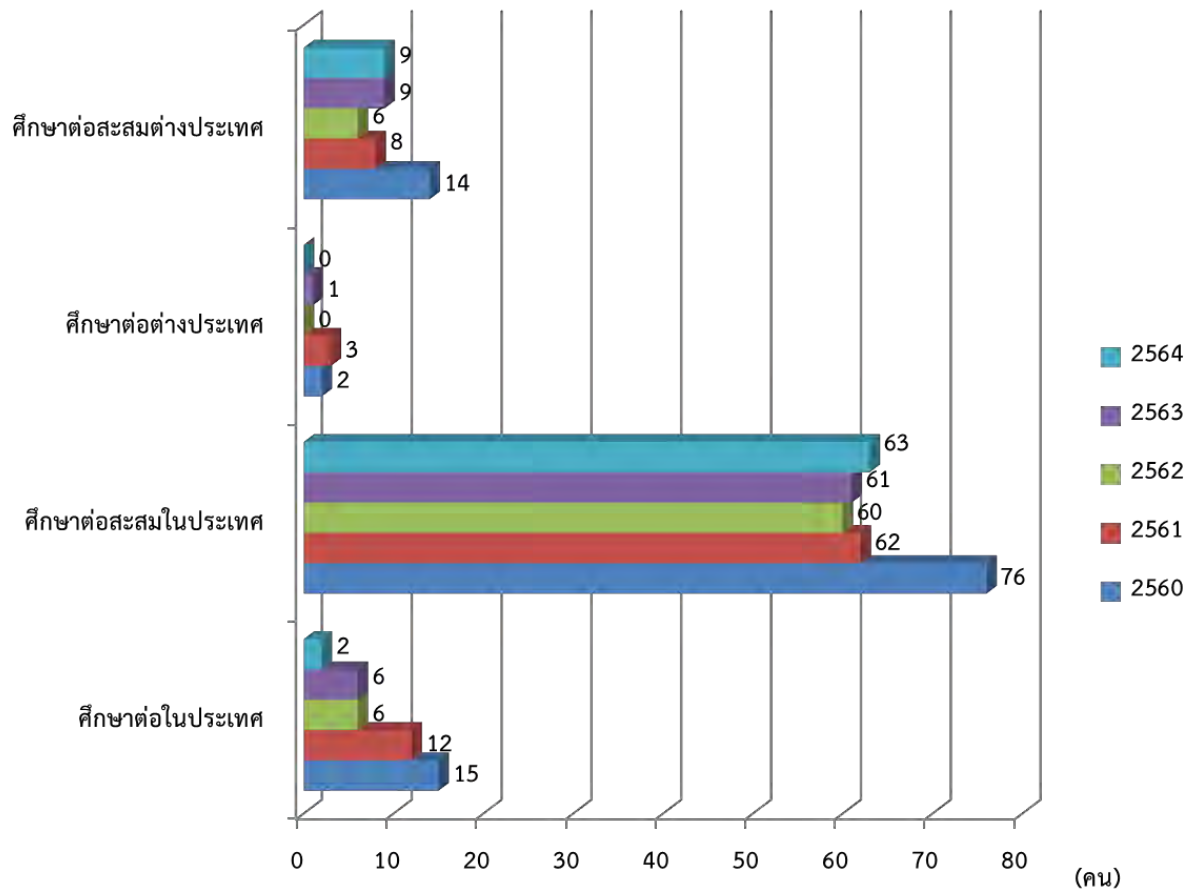
ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2564)	-
2. ลาศึกษาต่อสะสม	9
3. ฝึกอบรม/วิจัย	4
4. ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ	-
5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ	5
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ^c	3
รวมทั้งสิ้น^a	21^b

หมายเหตุ:

- จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2
- เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม
- จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ
- ทุนการศึกษาต่อในประเทศสำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
- ในปี 2552-2555 ข้อมูลปฏิบัติงานอื่นๆ เป็นข้อมูลรวมกับประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ



ภาพที่ 8 แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ



ภาพที่ 9 แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาคือทั้งในและต่างประเทศ

ติดต่อเรา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 4 อาคารอเนกประสงค์ (ชั่วคราว)

โทรศัพท์ : 02-4708077-8 , 02-4708087-8

โทรสาร : 02-4708073

Website: <https://hrd.kmutt.ac.th>

E-Mail: hrd@kmutt.ac.th

Facebook: KMUTT HR Community