



รายงานประจำปี 2565

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สารบัญ

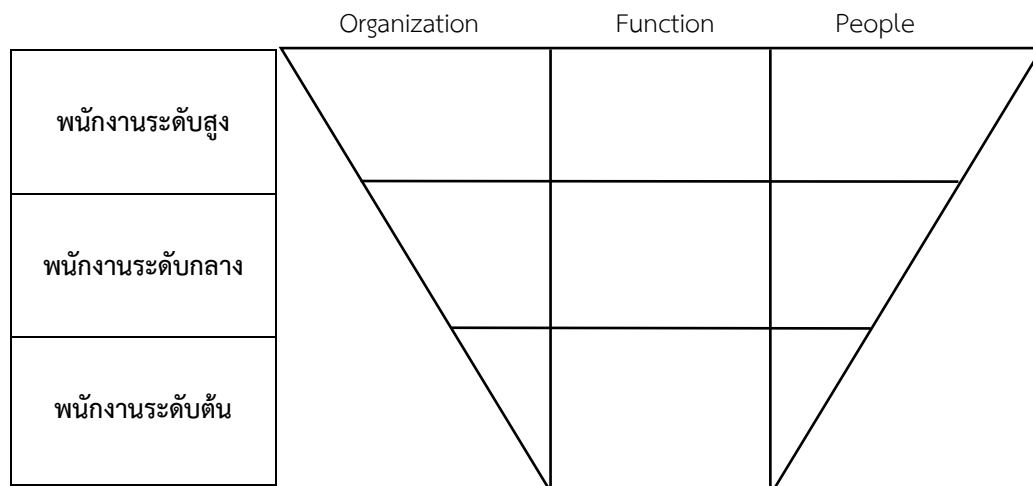
	หน้า
แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565	3
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	3
2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	8
3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	15
สถิติการพัฒนาบุคลากร	18
บทสรุปการพัฒนาบุคลากร	20

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Mapสู่ Development Roadmap)

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงาน เพื่อการปรับ Profile ของบุคลากร รองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการ วิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ และกฎระเบียบด้าน ทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น สนับสนุนกลไกและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team-based Culture) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้อย่างเต็มที่ โดยมีการ พัฒนาวิธีการและเครื่องมือวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับงานที่มีความหลากหลาย และพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ เสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มี ความสามารถโดดเด่น (Talent) และมีการวางแผนการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรอีกด้วย

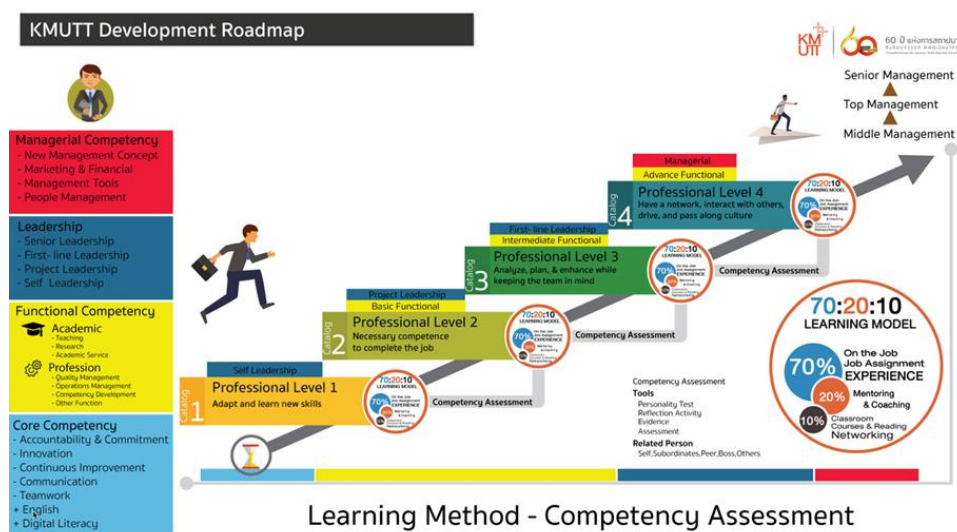
มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการทำให้คนของมหาวิทยาลัยเป็นคนดี และคนเก่ง และด้วยแนวคิด Learning Organization (องค์กรแห่งการเรียนรู้และเอื้ออาทร) ที่มีการเรียนรู้ ร่วมกันของประชาคมในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และคิดเชิงระบบ สามารถสร้างผลงาน ขยายขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) มจธ. มีการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลายภายใต้ **แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร** หรือ **Training Roadmap** ของ มหาวิทยาลัยที่ประยุกต์ใช้ V - man Concept โดยแบ่งหมวดความรู้เป็น 3 หมวด คือ **หมวด Organization** เน้นความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ **หมวด People** เน้นการพัฒนา ตนเองและพัฒนาทีมงาน และ **หมวด Function** เน้นความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้ง ด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ หมวดความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย กล่าวคือ มีการแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานระดับสูง ระดับกลาง และ ระดับต้น โดยพนักงานระดับสูงจะต้องมีความรู้ทั้ง 3 หมวดเท่า ๆ กัน และมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People ลึกกว่าพนักงานระดับกลาง สำหรับพนักงานระดับต้นจะต้องมีความรู้ในหมวด Organization และหมวด People อย่างกว้างขวาง สัดส่วนดังแสดงในแผนภาพ

มหาวิทยาลัยได้ระบุการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อน ระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยกำหนดเกณฑ์การเข้าฝึกอบรมให้บุคลากร ทุกคนของมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในระดับของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 5 วัน/ปี ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมในหมวด Organization และ People ส่วนในหมวด Function นั้น หน่วยงาน ต่าง ๆ จะเป็นผู้จัดการอบรมให้กับบุคลากรของตนเอง ยกเว้นหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่สำนักคอมพิวเตอร์เป็นผู้ดำเนินการในการจัดอบรม และคณะศิลปศาสตร์จะเป็นผู้ดำเนินการในการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ



KMUTT Training Roadmap

ทั้งนี้ กลางปี 2565 มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลกวิถีใหม่อันเกิดจากสถานการณ์ของโรคโควิด-19 ประกอบกับการพลิกโฉมของดิจิทัลที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานและระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ระบบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยจึงได้ปรับแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ให้เป็น **KMUTT Development Roadmap** โดยยังคงการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ภายใต้หลักการเรียนรู้ 70:20:10 ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การโค้ช และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผ่านการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนออนไลน์ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมหลักสูตรที่เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับและงานที่ปฏิบัติด้วย



KMUTT Development Roadmap

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- **สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้
- **สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

รายละเอียดผลการดำเนินงานในแต่ละด้านมีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

- กิจกรรมปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

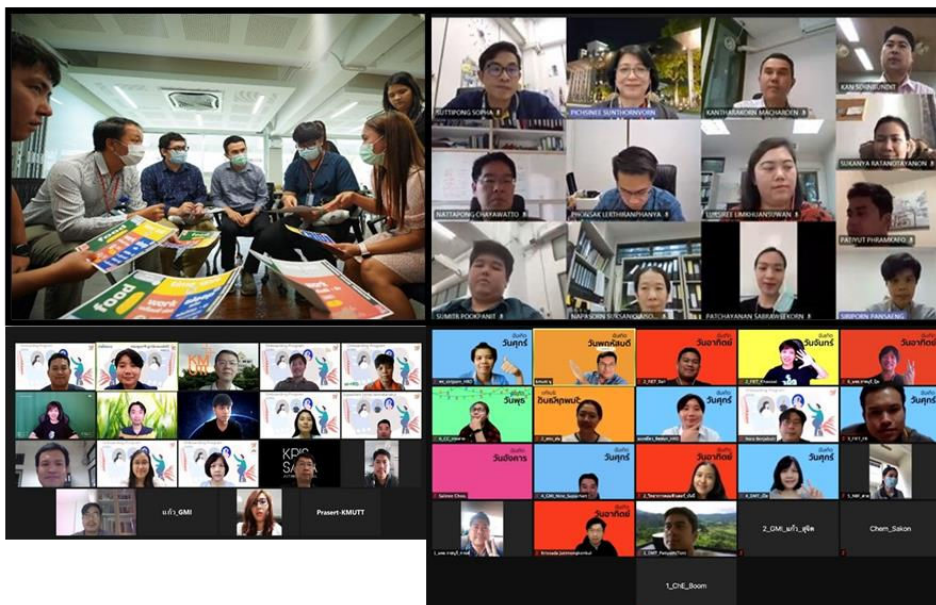
กิจกรรม Orientation จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลที่สำคัญขององค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งให้เขาได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทุกเดือน ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - กันยายน 2565 มีพนักงานใหม่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 71 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 29 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 42 คน ผ่านห้องเรียนออนไลน์



กิจกรรมปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

- โครงการพัฒนาพนักงานใหม่ (Onboarding Program)

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ ได้รู้จัก มจร. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคน ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผ่านการเรียนรู้ 14 กิจกรรม ในรูปแบบออนไลน์ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 27 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 18 คน โดยสามารถแบ่งการจัดโครงการฯ ออกเป็น 2 รุ่น โดยรุ่นที่ 1 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564 - 26 มกราคม 2565 และรุ่นที่ 2 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 23 พฤษภาคม 2565 - 15 มิถุนายน 2565



โครงการ Onboarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2

- โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร มจร. สำหรับพนักงานระดับต้น 3 (จ3-4 / สว4-5)

วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงาน รวมถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้หัวข้อการเรียนรู้ คือ 1) ทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนามหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคต 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ 3) Smart Teamwork การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Decision Making) และ 4) Total Quality Management: TQM โดยโครงการฯ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 ธันวาคม 2564 และวันที่ 12 และ 14 มกราคม 2565 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ซึ่งผลการดำเนินโครงการฯ พบว่า พนักงานทั้งหมดได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ และสามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับของมหาวิทยาลัยได้



โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร มจร. สำหรับพนักงานระดับต้น 3 (จ3-4 / สว4-5)

- โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์

การทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร จัดขึ้นโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ ซึ่งผลการสอบวัดระดับคอมพิวเตอร์นี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ โดยมีการทดสอบ 4 หัวข้อ คือ 1) การประมวลผลคำ (Word Processing) 2) การนำเสนอแบบสื่อผสม (Multimedia Presentations) 3) การสร้างตารางงาน (Spreadsheet) และ 4) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaborations) โดยได้จัดทดสอบในรูปแบบออนไลน์ จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าทดสอบ จำนวนทั้งสิ้น 54 คน รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ (คน)
1/2565	15-16 ธันวาคม 2564	26 คน
2/2565	6-7 กรกฎาคม 2565	28 คน
รวม		54 คน

การพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร เป็นการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากร เฉพาะในหัวข้อที่ไม่ผ่านการทดสอบทักษะคอมพิวเตอร์ โดยในปีงบประมาณ 2565 มีการจัดอบรมจำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 2 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 119 คน รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม (คน)
1/2565 รุ่นที่ 1	17-20 มกราคม 2565	20 คน
1/2565 รุ่นที่ 2	7-10 กุมภาพันธ์ 2565	26 คน
2/2565 รุ่นที่ 1	22-25 สิงหาคม 2565	35 คน
2/2565 รุ่นที่ 2	5-8 กันยายน 2565	38 คน
รวม		119 คน

- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ จัดขึ้นโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ คณะศิลปศาสตร์ ซึ่งผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงาน ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้จัดให้มีการทดสอบวัดระดับ 2 ครั้ง แบ่งเป็นการพูด (Speaking) และการสอบข้อเขียน (Paper-based) การทดสอบจัดขึ้นในเดือนเมษายนและ เดือนพฤศจิกายน มีผู้เข้าทดสอบ จำนวนทั้งสิ้น 70 คน ดังรายละเอียด

ครั้งที่	วันที่จัดทดสอบ	ผู้เข้าทดสอบ (คน)
1/2565	9 พฤศจิกายน 2564	35 คน
2/2565	27 เมษายน 2565	35 คน
รวม		70 คน

การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เป็นการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากร เฉพาะใน หัวข้อที่ไม่ผ่านการทดสอบ โดยแบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตร Reading and Vocabulary 2) หลักสูตร Listening and Speaking และ 3) หลักสูตร Writing and Grammar ซึ่งในแต่ละหลักสูตรจะมี 2 ระดับ คือ ระดับต้นและระดับสูง มีผู้เข้าอบรม จำนวนทั้งสิ้น 177 คน ดังรายละเอียด

ครั้งที่	หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	ผู้เข้าอบรม (คน)
1/2565	- Reading and Vocabulary (ระดับต้น)	ตุลาคม - พฤศจิกายน 2564	6 คน
	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)		12 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		13 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		11 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		14 คน
รวม			56 คน
2/2565	- Reading and Vocabulary (ระดับต้น)	กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2565	7 คน
	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)		17 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		13 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		9 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		14 คน
รวม			60 คน
3/2565	- Reading and Vocabulary (ระดับต้น)	มิถุนายน - สิงหาคม 2565	5 คน
	- Reading and Vocabulary (ระดับสูง)		12 คน
	- Listening and Speaking (ระดับต้น)		10 คน
	- Listening and Speaking (ระดับสูง)		14 คน
	- Writing and Grammar (ระดับต้น)		8 คน
	- Writing and Grammar (ระดับสูง)		12 คน
รวม			61 คน

- กิจกรรม English@KMUTT

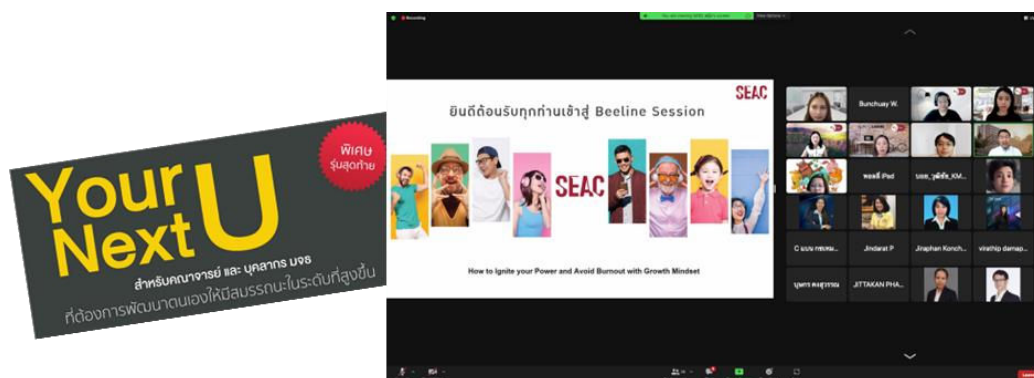
กิจกรรม English@KMUTT เป็นกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านภาพยนตร์ หนังสือ และการเล่นเกมโชว์ ที่ได้ทั้งความสนุกและสาระความรู้ ผ่านห้องเรียนออนไลน์ กิจกรรมจัดขึ้นในเดือน มกราคม - สิงหาคม 2565 โดยมีพนักงานสายวิชาชีพอื่น ๆ เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 24 คน



กิจกรรม English@KMUTT

- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล (KMUTT YourNextU)

วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารโครงการ การสื่อสาร และการตลาด และการให้บริการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ให้ขับเคลื่อนไปตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อีกด้วย โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการ จำนวน 3 รุ่น ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2564 - สิงหาคม 2565 มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน 62 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 238 คน



โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัล (KMUTT YourNextU)

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ สายวิชาการ

- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสถาบันการเรียนรู้ ในรูปแบบการเรียนรู้ 70:20:10 วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในระดับ Beginner ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT – PSF (Professional Standards Framework) for Teaching and Learning โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนและได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน อายุงานไม่ถึง 2 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและสนใจเข้าร่วมอบรม (เข้าอบรมเฉพาะในส่วน Formal Training) โดยกิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วย 7 หัวข้อ คือ 1) Introduction to KMUTT – PSF and Outcome-based Education 2) Counselling 3) Teach for Teaching and Learning 4) Teaching Spirit & Student Diversity 5) Assessing Learning Outcomes 6) Teaching Approaches for Learning และ 7) Learning Management System ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ รวมทั้งมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 7 วัน และมีการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) เป็นระยะเวลา 2 ภาคการศึกษา ซึ่งเป็นการสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายจากภาควิชาและการเรียนรู้จากผู้อื่น (Social Learning) และมีอาจารย์นิเทศ จำนวน 2 คน เข้าร่วมสังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับกับอาจารย์ใหม่ รวมทั้งมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ใหม่ท่านอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 21 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วันที่ 13-17 และ วันที่ 20 ธันวาคม 2564 (รุ่นที่ 11) จำนวน 12 คน

วันที่ 21-24 และ วันที่ 30 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2565 (รุ่นที่ 12) จำนวน 9 คน



หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner

- หลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศ (Meet & Greet)

หลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์นิเทศได้พบปะอาจารย์ใหม่ และร่วมรับฟังข้อมูลกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็นอาจารย์นิเทศ 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT 3.0 และ KMUTT – PSF for Teaching & Learning และ 6) การประเมินผลอาจารย์ใหม่ตามกรอบ KMUTT – PSF for Teaching and Learning โดยในปีงบประมาณ 2565 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศ จำนวนทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งได้ดำเนินการ 2 รุ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2565 (รุ่นที่ 11) จำนวน 23 คน

เดือนสิงหาคม - กันยายน 2565 (รุ่นที่ 12) จำนวน 17 คน

- โครงการรับรองสมรรถนะบุคลากรด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ภายใต้โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Higher Education Academy (HEA)

วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาการศึกษา ได้ตระหนักและเรียนรู้ศักยภาพของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดแนวคิด และเกิดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน ซึ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนให้บุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์สามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow หรือ Senior Fellow ให้เป็นไปตามข้อกำหนด UK PSF (UK – Professional Standards Framework) โดยได้เริ่มดำเนินโครงการฯ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2562 เป็นต้นมา มีบุคลากรกลุ่มวิชาการในตำแหน่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 50 คน และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการศึกษา จำนวน 25 คน โดยในปีงบประมาณ 2564 ได้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) Reflective Account Practice และ Case Study จำนวน 2 ผลงาน และ 2) Support Statement จำนวน 2 ผลงาน ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤศจิกายน 2564 โดยบริษัท Advanced HE ประเทศอังกฤษ จะเป็นผู้รับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา อันประกอบด้วย 4 ระดับ คือ 1) AFHEA: Associate Fellow of the Higher Education Academy 2) FHEA: Fellow of the Higher Education Academy 3) SFHEA: Senior Fellow of the Higher Education Academy และ 4) PFHEA: Principle Fellow of the Higher Education ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากร มจร. ผ่านการรับรองสมรรถนะในทุกๆระดับ รวมทั้งสิ้น 56 คน รายละเอียดดังนี้

- AFHEA จำนวน 2 คน
- FHEA จำนวน 18 คน
- SFHEA จำนวน 36 คน

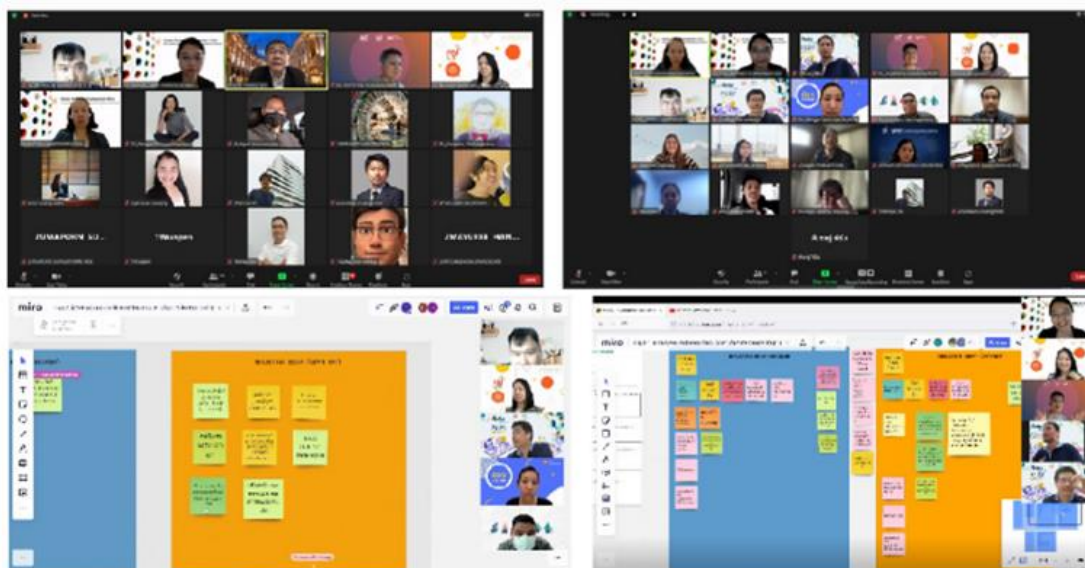
โครงการฯ ดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้และการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน และการสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อประเมินความเชี่ยวชาญของอาจารย์และเป็นการเตรียมระบบในการสร้างผู้ประเมิน (Assessor) และพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับถ่ายทอดความรู้ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียนการสอนให้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย สู่การต่อยอดการดำเนินงานภายใต้กรอบ KMUTT – PSF for Teaching and Learning ดังนั้นจึงต้องมีหน่วยงานระดับสากลมาช่วยในการรับรองสมรรถนะ และหากได้รับการรับรองสมรรถนะในระดับ Fellow หรือ Senior Fellow จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีต้นแบบอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งมีกระบวนการวัดหรือการเทียบความเชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอน โดยการประเมินจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ อาทิ การเขียนสะท้อนผลงานตามกรอบ KMUTT – PSF เป็นต้น โดยมหาวิทยาลัยคาดหวังให้พนักงานกลุ่มวิชาการทุกคนต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะในระดับ Competent ภายในระยะเวลา 10 ปี



คณาจารย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ
ด้านการเรียนการสอน
The UK Professional Standards
Framework (UK PSF)
จากสถาบัน Advance HE

- กิจกรรม Focus Group พิจารณาลักษณะและแนวทางการประเมินหลักฐานตามกรอบมาตรฐาน KMUTT – PSF for Teaching and Learning

มจร. ได้มีการกำหนดสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ KMUTT – PSF for Teaching and Learning โดยได้มอบหมายให้สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำระบบประเมินสมรรถนะ โดยเชิญอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการเขียนผลงาน และได้การรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนในระดับ Senior Fellow ตามกรอบประเมิน UK PSF จากบริษัท Advance HE ประเทศอังกฤษ เข้าร่วมกิจกรรม Focus Group ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งที่ 2 ในหัวข้อ “การพิจารณาลักษณะและแนวทางการประเมินตามกรอบ KMUTT – PSF for Teaching and Learning” วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจลักษณะและแนวทางในการประเมินให้กับผู้ประเมิน โดยได้จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อพิจารณาลักษณะและแนวทางในการประเมินเอกสารหลักฐาน (Evidence) โดยเน้นที่เอกสารการเขียนสะท้อนการเรียนรู้ (Reflective Essay) และหนังสือรับรอง (Letter of Recommendation) ที่ใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ ซึ่งผลจากการจัดกิจกรรม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจลักษณะและแนวทางในการประเมินมากยิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 21 คน ในรูปแบบห้องเรียนออนไลน์



กิจกรรม Focus Group พิจารณาหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินหลักฐาน
ตามกรอบมาตรฐาน KMUTT – PSF for Teaching and Learning

- กิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ
(KMUTT Professional Standards Framework for Academic Services)

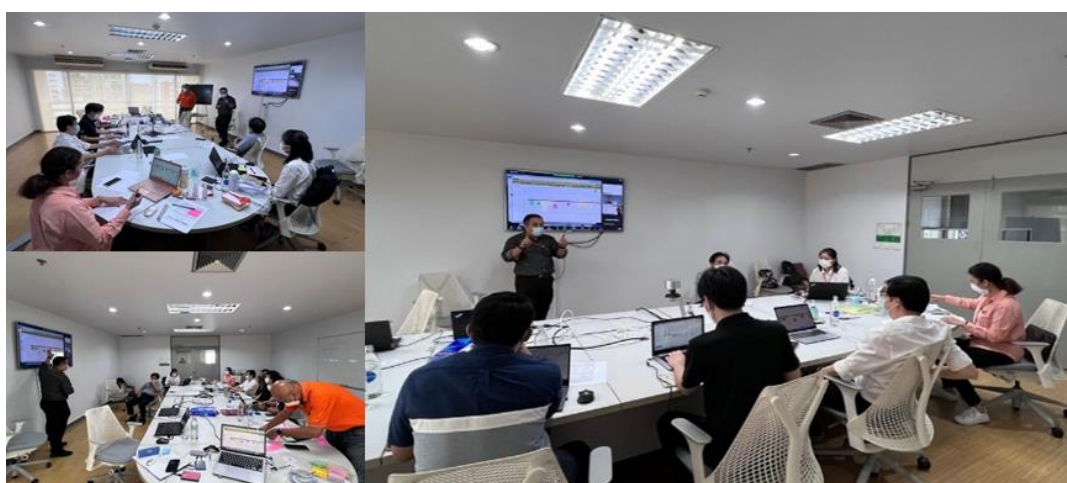
มหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพด้านบริการวิชาการ แล้วเสร็จเมื่อปี 2564 ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาวิชาการและที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 และผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยฯ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2564 โดยมีแผนการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) การสร้างผู้ประเมิน (Assessor) 2) การพัฒนาและรับรองสมรรถนะให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย และ 3) การสร้างกระบวนการและระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการในระยะแรก ซึ่งกิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องกรอบ มาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ จัดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับ KMUTT – PSF for Academic Services โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 21 คน ผ่านห้องเรียนออนไลน์ กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565



กิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ

- กิจกรรมสร้างความเข้าใจและการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนสะท้อน
สมรรถนะ และแนวทางการเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ

กิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ โดย
เป็นการดำเนินงานในระยะที่ 1 เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเขียนสะท้อนสมรรถนะ (Reflective Essay)
ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผ่านห้องเรียนออนไลน์ ซึ่งเป็นการทดลองเขียน Reflective
Essay เพื่อประกอบการรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ ภายใต้คำแนะนำของ
คณะทำงานประเมินสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผศ. ดร. มณฑิรา นพรัตน์ 2) รศ. เอนก
ศิริพานิชกร 3) ผศ. ดร. ชเนนทร์ มั่นคง และ 4) ผศ. ดร. ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 26
สิงหาคม 2565 และวันที่ 19 กันยายน 2565 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 18 คน



กิจกรรมสร้างความเข้าใจและการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียน Reflective Essay
และแนวทางการเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ

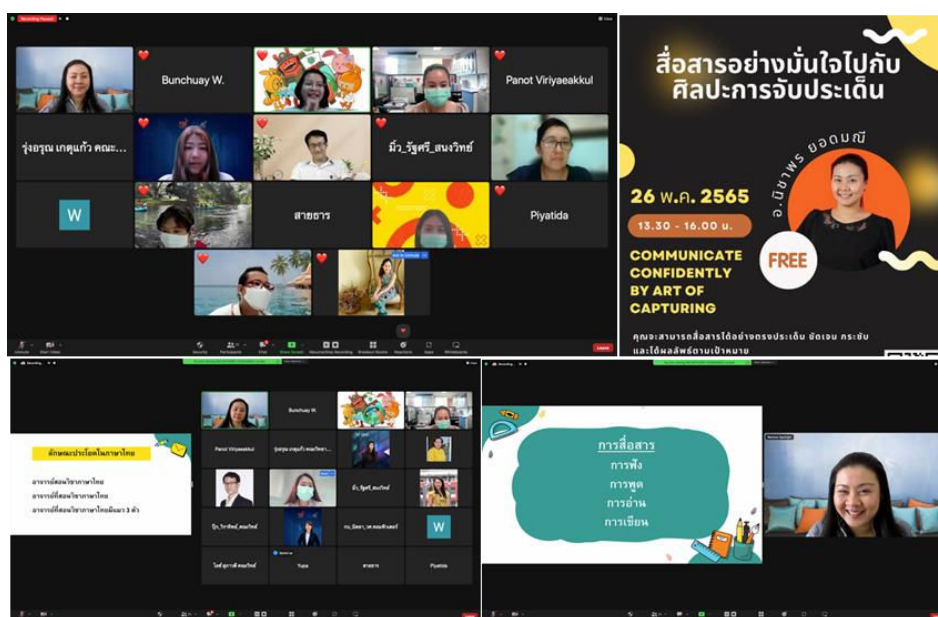
- กิจกรรมสร้างความเข้าใจและการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การอ่านผลงานเพื่อ
รับรองสมรรถนะ การโค้ช (Coach) และการเป็นที่ปรึกษา (Mentor)

เป็นกิจกรรมภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านบริการวิชาการ โดยเป็นการ
ดำเนินงานในระยะที่ 1 เพื่อทดลองเขียนผลงานตามระดับที่ขอรับรองสมรรถนะ และมีโค้ชเป็นผู้อ่านผลงาน
รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับแก้ผลงาน เพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและรับรองสมรรถนะ นอกจากนี้ ผู้ที่
ผ่านการรับรองจะได้เป็นผู้ประเมิน (Assessor) สำหรับการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยการทำงานใน
ปีงบประมาณ 2565 นี้ ได้จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้อยู่ในสายงานเดียวกัน และจัดให้มีการโค้ชตัวต่อตัว
เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการเขียนผลงานมากยิ่งขึ้น มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ซึ่งขณะนี้อยู่
ระหว่างดำเนินการขอรับรองสมรรถนะ

2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ สายวิชาชีพอื่น ๆ

- หลักสูตรการสื่อสารอย่างมั่นใจไปกับศิลปะการจับประเด็น (Communicate Confidently by Art of Capturing)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักการในการจับประเด็นสำคัญ ให้สามารถสื่อความ และนำเสนอเนื้อหาได้อย่างกระชับในรูปแบบ One-page Summary ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565 มีผู้เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ผ่านห้องเรียนออนไลน์ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความประสงค์ให้จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงให้มากยิ่งขึ้น



หลักสูตรการสื่อสารอย่างมั่นใจไปกับศิลปะการจับประเด็น (Communicate Confidently by Art of Capturing)

- หลักสูตรยกระดับผู้ให้บริการด้านการศึกษสำหรับศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสายวิชาชีพอื่น ๆ ในตำแหน่งนักบริการการศึกษาและสายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้พัฒนาทักษะและกรอบความคิดในด้านการศึกษาและการให้บริการแก่ผู้อื่น รวมทั้งทักษะในการปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ หลักสูตรจึงเน้นในเรื่องประสบการณ์ลูกค้า การรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ (Channel Management and Collect Data from Service Recipients) และการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการเพื่องานประจำ รวมทั้งการให้บริการการศึกษาที่ตรงใจผู้เรียน ผ่านรูปแบบการบรรยายและ Workshop กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 17, 25 กุมภาพันธ์ 2565 และ วันที่ 10, 28 มีนาคม 2565 มีผู้เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 37 คน

- หลักสูตรการออกแบบการนำเสนอและศิลปะการเล่าเรื่องด้วยภาพ

The screenshot shows a Zoom meeting in progress. The main window displays a presentation slide titled "4 Steps to Design a Business Plan". The slide content is as follows:

- 1** Talk about Presentation
- 2** Visual Presentation Planning
- 3** Tools and Techniques
- 4** Implementation

The slide is decorated with icons: a green flag for step 1, a person icon for step 2, a gear icon for step 3, and a trophy and "FINISH" sign for step 4. Below the slide, a grid of 16 video thumbnails shows participants. The names of the participants are visible in the thumbnails:

- Bunchuay W.
- Kusuma_SoAD
- Duangthai Wiestrat...
- พิจิตรา ชื่นคุ้ม
- เมตตา มงคลเท...
- LT



KMUT Development Roadmap
 การพัฒนา
 การพัฒนา
 การพัฒนา

14

- หลักสูตรพัฒนางานนิติการอุดมศึกษา รุ่น 1

มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากร จำนวน 3 คน จากสำนักงานนิติการ เข้ารับการพัฒนาใน หลักสูตรพัฒนางานนิติการอุดมศึกษา รุ่น 1 จัดขึ้นโดยสถาบันคลังสมองของชาติ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักกฎหมายประจำ สถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์



เฉพาะด้านการอุดมศึกษา และการให้ความเห็นทางกฎหมายอย่างรอบคอบและมีธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 24-26 พฤศจิกายน 2564 ในรูปแบบห้องเรียนออนไลน์

- หลักสูตรพัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร รุ่นที่ 8

มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากร จำนวน 1 คน จากสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรพัฒนาการใหม่ ๆ ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและภาวะภาษีอากร รุ่นที่ 8 ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากเพื่อนสมาชิกต่างกองทุน และสามารถถ่ายทอดสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรให้กับสมาชิกในองค์กรได้รับทราบ กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2564 ในรูปแบบห้องเรียนออนไลน์

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

- โครงการ Supervisory Development Program (SDP)

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้สามารถบริหารจัดการงานภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าใจบทบาทของตนเอง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี



(Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ โครงการฯ จัดขึ้นระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือน พฤษภาคม 2565 มีผู้เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 25 คน

- โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจร. (นบก. มจร.) รุ่นที่ 8

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง มจร. ให้มีวิสัยทัศน์และมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Change Leader) สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดความเป็นผู้นำสู่บุคลากรรุ่นใหม่ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ และเทคนิคการพัฒนางานประจำที่สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีทักษะการสื่อสารระดับองค์กรและมีการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดี ทำให้เกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดข้อเสนอโครงการในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้รูปแบบการเรียนรู้ 70:20:10 โดยมีบุคลากรในระดับผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ประธานสายวิชา หัวหน้าศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงาน หัวหน้ากลุ่มงาน และเลขานุการคณะ เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 35 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 15 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 20 คน ผ่านรูปแบบการบรรยาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน (Assignment) และการโค้ช ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่สามารถทำให้โครงการฯ นี้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเตรียมบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พร้อม เพื่อก้าวสู่ระดับบริหารอย่างมีคุณภาพ และผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในงานประจำให้มีคุณภาพสูงสุด



โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง มจร. (นบก. มจร.) รุ่นที่ 8

- หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 20 และ รุ่นที่ 21

มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21 จำนวนทั้งสิ้น 2 ท่าน จากกลุ่มงานการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการตลาด จำนวน 1 ท่าน และคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน ระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน - 22 กรกฎาคม 2565 และระหว่างวันที่ 8 สิงหาคม - 26 กันยายน 2565 ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารระดับสูงในสายสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ผ่านรูปแบบการบรรยายและ Workshop ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 20



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 21

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรม / สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม / สัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ 2565 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2565

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2565)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	1
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	5
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	14
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	55
3. ฝึกอบรม ^c	1,179
รวมทั้งสิ้น ^a	1,254 ^b

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2565

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2565)	2
2. ลาศึกษาต่อสะสม	9
3. ฝึกอบรม / วิจัย	25
4. ดูงาน / เจรจากความร่วมมือ	34
5. ประชุม / สัมมนา / เสนอผลงานทางวิชาการ	54
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ	12
รวมทั้งสิ้น ^a	136 ^b

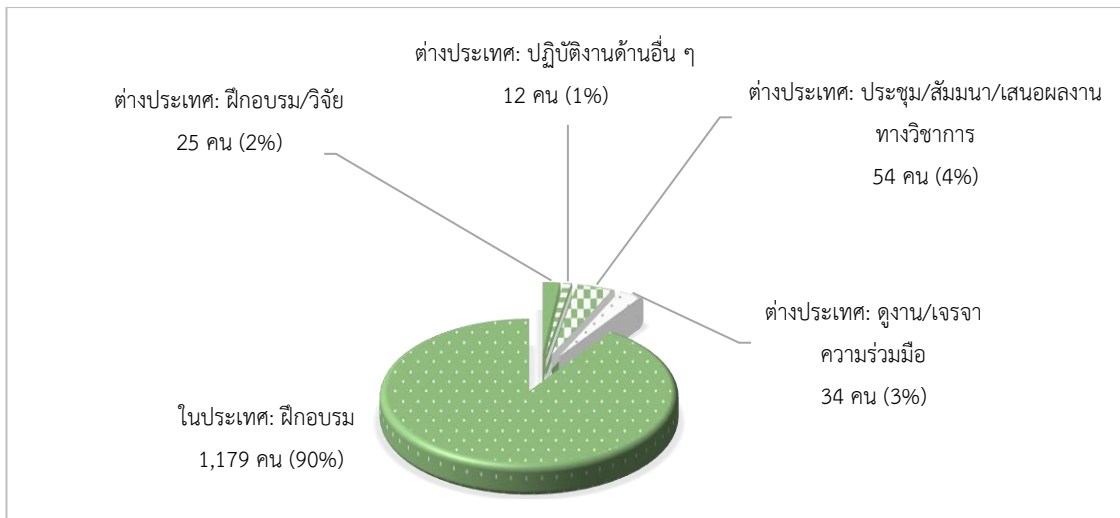
หมายเหตุ

a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

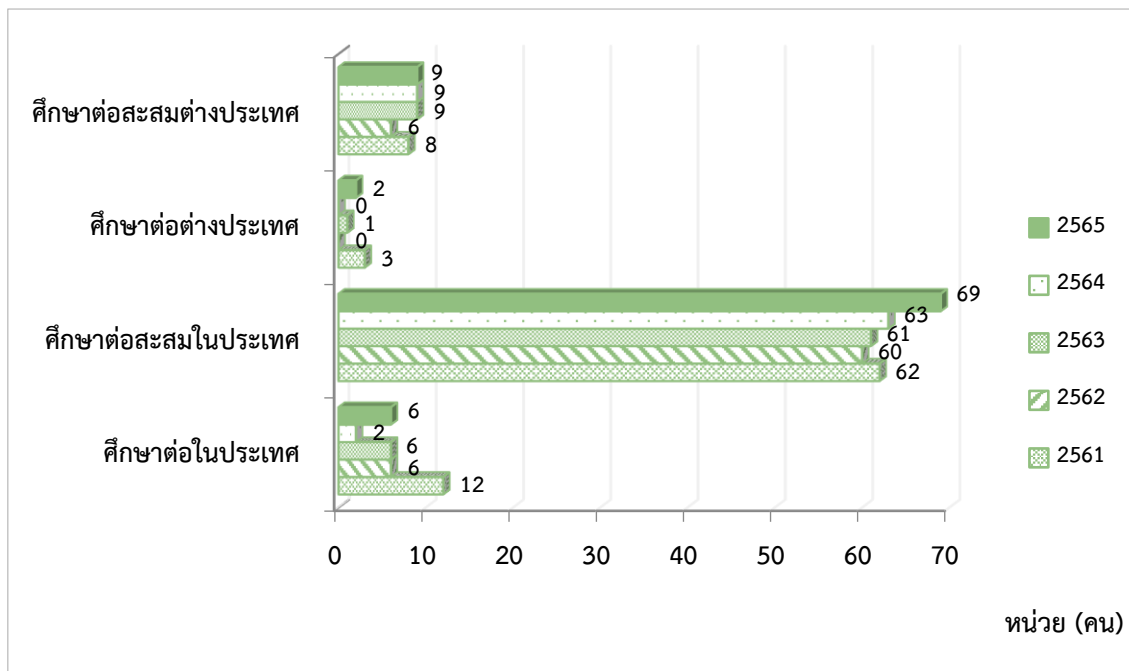
b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

(ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)



จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

บทสรุปการพัฒนาบุคลากร

จากผลการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปี 2565 ซึ่งยังคงอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวในการทำงานรูปแบบใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทักษะสำคัญต่าง ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์โรคโควิด 19 ที่อาจต่อเนื่องในระยะยาว ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นห้องเรียนออนไลน์ มีการจัดทำสื่อและเนื้อหาอิเล็กทรอนิกส์ และมีการวางแผนติดตามการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการรับรู้แนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีการปรับปรุงแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ให้เป็น KMUTT Development Roadmap ที่ได้รวบรวมทักษะที่สำคัญต่าง ๆ อาทิ ทักษะในด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) และทักษะความคิดทางอารมณ์ เป็นต้น เพื่อรองรับการทำงานที่ต้องมีการปรับตัวให้กับบุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารของหน่วยงาน ทั้งนี้ การดำเนินงานในปีถัดไปจะดำเนินการตาม KMUTT Development Roadmap และจะมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องต่อไป

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

และ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล

วิเคราะห์ / เรียบเรียง

กลุ่มงานบริหารข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและระบบการเรียนรู้

สุกานดา บุญยาทร : รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน

เลอสิรี ถิ่นควรสุวรรณ : นักบริหารงานทั่วไป

ดาราวีณ์ ไม่เกตุ : นักบริหารงานบุคคล

แหล่งที่มาเนื้อหา / ภาพประกอบ

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะหลักและการบริหารจัดการ

บุญช่วย วณิชพันธุ์ : หัวหน้ากลุ่มงาน

สิริพร ปานแสง : นักบริหารงานบุคคล

ชิดชนก สายชู : นักบริหารงานบุคคล

ณัชชา คุณชม : นักบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง

นพสร สุขแสนไกรสร : รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน

ปราชญ์ ต้นประเสริฐ : นักบริหารงานบุคคล

ปาจริย์ ชาญวานิชกิจ : นักบริหารงานบุคคล

ติดต่อเรา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี

โทรศัพท์ : 02-470-8077-8 , 02-470-8087-8 , 02-470-8480-4

E-Mail : hrd@kmutt.ac.th