



รายงานประจำปี 2566

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สารบัญ

หน้า

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1
(KMUTT Training Road Map สู่ KMUTT Development Road Map)	
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2566	3
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	3
2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	6
3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	17
สถิติการพัฒนาบุคลากร	20
สถิตินักเรียนทุนการศึกษา	22

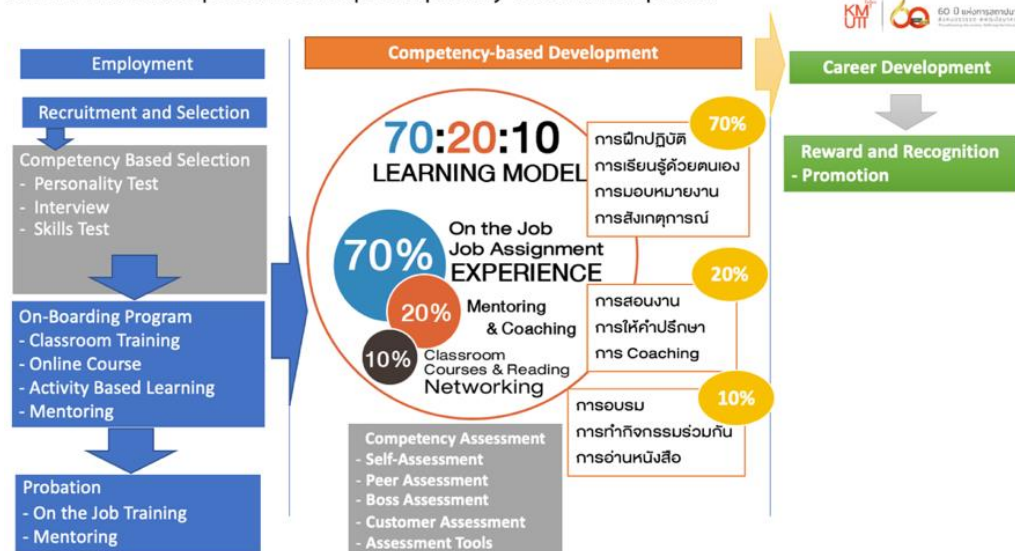
แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Map สู่ KMUTT Development Road Map)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงาน เพื่อการปรับ Profile ของบุคลากร รองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการทบทวนและปรับ กระบวนการ ระบบ และกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น สนับสนุนกลไกและ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team-based Culture) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับ ภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้อย่างเต็มที่ โดยมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับ เนื้องานที่มีความหลากหลาย และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ เสริมสร้าง ระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และมีการวางแผนการทดแทน บุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้กับบุคลากรอีกด้วย

มจธ. ผ่านการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและระบบการดำเนินงานมาเป็นระยะ ซึ่งนำมาสู่การปรับ วิสัยทัศน์ใหม่ด้วยอัตลักษณ์ของการเป็น Entrepreneurial University ที่ส่งเสริมการสร้างความสามารถและ สมรรถนะอย่างกว้างขวางให้กับผู้เรียนและบุคลากรโดยเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อสังคม ซึ่งจำเป็นต้องมี Entrepreneurial Mindset ที่ว่า “คิดสร้างสรรค์ ลงมือทำจริง สู้นั้นสำเร็จ สร้างผลกระทบที่มีความหมาย” กอปรกับการพลิกโฉมของดิจิทัลที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานในระบบต่าง ๆ ของ มจธ. ในโลกยุคปกติใหม่ (New Normal) ทำให้ระบบการดำเนินงานของ มจธ. และพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรต้องเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทักษะ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิม อาจไม่เพียงพอและไม่สอดคล้อง กับวิธีการทำงานแบบใหม่อีกต่อไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ AI/ Digitalization/ Automation เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้อีกต่อไป

มจธ. ได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มใหม่ ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบดิจิทัล และการเรียนรู้จากการ ฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแนวคิดใหม่แบบ Reskill-Upskill-Redeployment ทำให้นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงการปรับตัว ตัวตัวที่ต้อง ลุกขึ้นมาพัฒนาตนเอง (Self-development) เพื่อให้มีพฤติกรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถนำไป พัฒนางานของตนเอง พัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนสร้างงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

อีกทั้ง มจธ. ได้นำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้และนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยหลักการนี้สรุปว่า ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนามาจากวิธีการพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากที่สุด



การนำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่องค์กรคาดหวัง โดยแต่ละสัดส่วนมีรายละเอียดดังนี้

- **70 เปอร์เซนต์** เน้นไปที่การให้บุคลากรได้ปฏิบัติจริง โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่ต้องคอย มอบหมายงานอย่างมีเป้าหมายและก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ผ่านวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ลงมือปฏิบัติจริง (on the Job Training) การให้ไปร่วมทำงานกับคนที่เก่ง (Job Shadow) โดยต้องคอยสังเกตการณ์และติดตามอย่างต่อเนื่อง

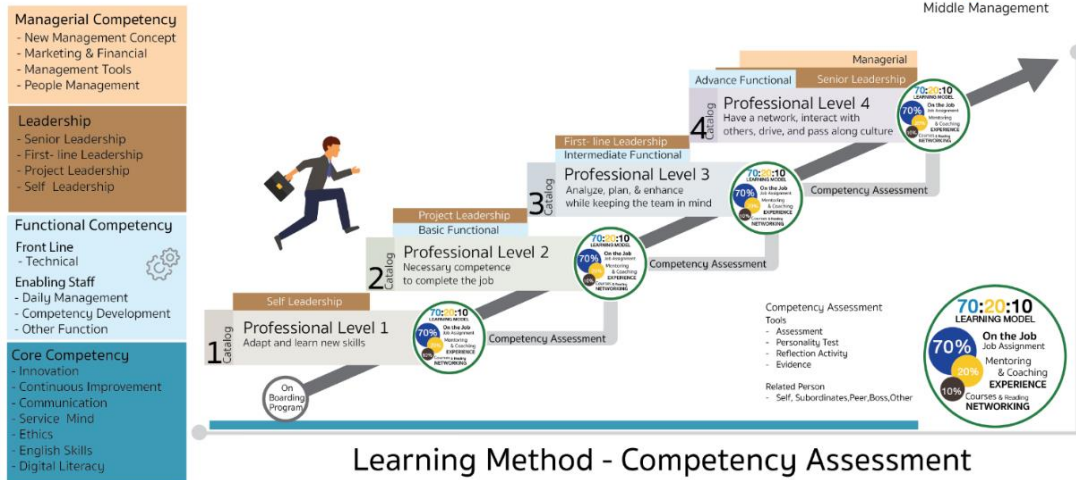
- **20 เปอร์เซนต์** การโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเห็นใจ และเข้าใจในจุดอ่อนที่บุคลากรควรต้องได้รับการพัฒนา ผ่านการสนทนาที่เน้นการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชา ให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูล ป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและต่อยอดให้ดีขึ้น

- **10 เปอร์เซนต์** การเรียนรู้จากการอบรม โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ตัวบุคลากรเอง ที่ต้องพัฒนาตัวเอง อย่างไม่หยุดนิ่ง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์และห้องเรียนจริง อ่าน หนังสือ ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต และการได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ร่วมชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายในอนาคต

จากวัตถุประสงค์การพัฒนา มจร. ได้กำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ตามสมรรถนะไว้ 3 ด้าน คือ

- **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- **สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้
- **สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ ด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Development Roadmap



ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

- โครงการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลที่สำคัญขององค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งให้เขาได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทุกเดือน ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 - กันยายน 2566 มีพนักงานใหม่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 75 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 20 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 55 คน ผ่านการบรรยาย กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น VDO Presentation



เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2566 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) จัดกิจกรรมต้อนรับพนักงานใหม่ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานสายวิชาชีพและสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน เพื่อสร้างความพร้อมและกระตุ้นให้พนักงานองค์กร โดยมีการชี้แจงในเรื่องของสวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ และวิธีการทำงานรวมถึงการให้พนักงานตระหนักในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มจร. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สู่ความเป็นองค์กรสู่การพัฒนามจร. ได้ด้วยดีต่อไป

โครงการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

- โครงการพัฒนาพนักงานใหม่ (Onboarding Program)

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ ได้รู้จัก มจร. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคน ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผ่านการเรียนรู้ 14 กิจกรรม จาก Platform Learning: KMUTT4Life / ThaiMOOC และ 4 กิจกรรม ผ่าน Workshop, Training Classroom, Site Visit at Social Lab โดยกิจกรรมทั้งหมดจะมีสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection)

มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 81 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 22 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 59 คน โดยสามารถแบ่งการจัดโครงการ ออกเป็น 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 3 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน - 20 ธันวาคม 2565
- รุ่นที่ 4 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 30 สิงหาคม 2566



โครงการ Onboarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ รุ่นที่ 3 และ รุ่นที่ 4

- โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

มุ่งเน้นการพัฒนาและประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากร โดยการใช้มาตรฐานสากล The International Computer Driving License (ICDL) เพื่อรองรับการปรับรูปแบบการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ Quality Embedded Academic Management (QEAM) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การเรียนรู้เนื้อหา รูปแบบ Self-learning ด้วยสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ จำนวน 10 หลักสูตร ประกอบด้วย (1) สื่อการเรียนรู้ที่เป็นหนังสือออนไลน์ (2) สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (3) ชุดข้อสอบสำหรับฝึกฝนก่อนสอบ (Diagnostics Test) จำนวน 3 ครั้ง (4) การสอบรับรองทักษะเพื่อรับวุฒิบัตร e-Badge และ e-Certificate ระดับสากล ส่วนที่ 2 การทดสอบสมรรถนะ ในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้มาตรฐานสากล The International Computer Driving License (ICDL) ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 88 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 2 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 86 คน แบ่งออกเป็น 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 1 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 28 มิถุนายน – 22 สิงหาคม 2566
- รุ่นที่ 2 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 28 สิงหาคม – 14 กันยายน 2566



โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

- โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ Go 4 It English Camp

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ และสร้างบรรยากาศของการใช้ภาษาอังกฤษมาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน โดยการนำทักษะที่สำคัญมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน ผ่านการเรียนรู้ คือ Learning by Doing, Learning from Mistakes, Learning from Teacher Feedback และ Self-directed Learning โดยมีอาจารย์คมกิต วันฮัสสัน อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 60 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน 1 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 59 คน ทั้งหมด 4 Station คือ

- Station 1 Workplace Writing : วันที่ 28 พฤศจิกายน 2565 - 31 มกราคม 2566
- Station 2 Workplace Speaking : วันที่ 1 มีนาคม - 26 เมษายน 2566
- Station 3 Let's Take TOEIC : วันที่ 7 มิถุนายน - 2 สิงหาคม 2566
- Station 4 Vocabulary Booster : วันที่ 6 กันยายน - 1 พฤศจิกายน 2566



โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ Go 4 It English Camp

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการทำข้อมูลรายงานสำหรับการบริหารโครงการ (Project Management Report) โดย PivotTables

วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากเครื่องมือ PivotTables PivotChart มาเป็นแผนภูมิ และนำเสนองานได้อย่างเหมาะสมในบทบาทของงานตนเอง ภายใต้หัวข้อการเรียนรู้คือ เทคนิคการใช้ PivotTable ระดับพื้นฐาน, การจัดการกับข้อมูลก่อนนำไปทำ PivotTable/ PivotChart, วิธีสร้างและใช้งาน PivotTable / PivotChart โดยมีคุณกัลยา ทั้งวงศ์เจริญ จากสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ Workshop ในวันที่ 31 สิงหาคม และ 5 กันยายน 2566 มีบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 32 คน



Project Management Report โดย PivotTables

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สายวิชาการ

มหาวิทยาลัยมีการดำเนินกิจกรรมภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (KMUTT Professional Standard Framework) 3 ด้าน คือ **ด้านการเรียนการสอน** (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching) **ด้านการวิจัย** (KMUTT Professional Standard Framework for Research) และ **ด้านบริการวิชาการ** (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service) ปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินงาน 2 ส่วนคือ การรับรองสมรรถนะ และการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะ ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching)

- โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสถาบันการเรียนรู้ ในรูปแบบการเรียนรู้ 70:20:10 วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในระดับ Beginner ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT – PSF (Professional Standards Framework) for Teaching and Learning โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนและได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน อายุงานไม่ถึง 2 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและสนใจเข้าร่วมอบรม (เข้าอบรมเฉพาะ

ในส่วน Formal Training) โดยกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 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) และมีอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 2 คน เข้าร่วมสังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับกับอาจารย์ใหม่ รวมทั้งมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ใหม่ท่านอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 21 คน รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 13 วันที่ 21 - 24 และ 30 พฤศจิกายน, 2 และ 6 ธันวาคม 2565 จำนวน 24 คน
- รุ่นที่ 14 วันที่ 7 - 9 มิถุนายน, 12 - 13 มิถุนายน และ 15 - 16 มิถุนายน 2566 จำนวน 15 คน



โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner

- โครงการ Meet & Greet สำหรับอาจารย์นิเทศก์

การจัดกิจกรรม Meet & Greet สำหรับอาจารย์นิเทศก์ เป็นกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ได้พบปะอาจารย์ใหม่และร่วมรับฟังข้อมูลกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็นอาจารย์นิเทศก์ 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT 3.0 และ KMUTT – PSF for Teaching & Learning และ 6) การประเมินผลอาจารย์ใหม่ตามกรอบ KMUTT – PSF for Teaching and Learning โดยในปีงบประมาณ 2566 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 39 คน ซึ่งได้ดำเนินการ 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 13 ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2566 จำนวน 24 คน
- รุ่นที่ 14 ระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2566 จำนวน 15 คน

- โครงการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ภายใต้
กรอบ KMUTT PSF LEARNING & TEACHING ในระดับที่ 2 Competent

มจร. มีการดำเนินการวางแผนทางร่วมกับคณะอนุกรรมการประเมินสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประเมิน มีการจัดกิจกรรม Focus Group เพื่อนำไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมและเข้าใจบทบาทในฐานะของผู้ประเมิน (Assessor) โดยการระดมสมองอาจารย์ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะของ UK PSF ระดับ Senior Fellow เพื่อจัดทำเอกสารหลักฐานสำหรับใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การคิดหลักเกณฑ์การเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ รวมถึงการวางแผนการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรกลุ่มวิชาการ ด้วยวิธีการเขียน Reflective Essay รวมถึงการร่วมหารือการพิจารณาหลักฐานร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปเชื่อมโยงกับการขอประเมินผลการสอนในรูปแบบออนไลน์ และกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้ประเมินภายใต้ “โครงการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standards Framework Learning & Teaching” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย รวมถึงการฝึกอ่านกรณีศึกษาในระดับที่ 2 Competent และระดับที่ 3 Proficient เพื่อให้ผู้ประเมินได้ทดลองพิจารณาเกณฑ์และการประเมินสมรรถนะภายใต้กรอบ KMUTT PSF สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เชิญอาจารย์ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาเป็นผู้ประเมินสมรรถนะในกลุ่มแรก ซึ่งผ่านการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนในระดับ Senior Fellow ตามกรอบสมรรถนะ UK PSF จากบริษัท Advance HE ประเทศอังกฤษ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้ประเมินภายใต้โครงการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standards Framework Learning & Teaching โดยกิจกรรมจัดขึ้นในวันที่ 26 กันยายน 2565 มีอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์ ณ ห้องพินิจทัศน์ (V Space) ชั้น 14 อาคาร Learning Exchange (LX) จำนวน 19 คน



กิจกรรมการเตรียมความพร้อมผู้ประเมิน

ส่วนที่ 2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT PSF โดยในปี 2566 มีกิจกรรม Roadshow เพื่อให้หน่วยงานรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ KMUTT PSF โดยมีการเข้าพบหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรม Kick off ภายใต้ “โครงการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้” ให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาการที่

สนใจขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอน KMUTT PSF Learning & Teaching โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการให้มีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF Learning and Teaching 2) เพื่อสร้างต้นแบบที่จะสามารถพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางการเรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF 3) เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการสามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ KMUTT PSF และส่งเอกสารเพื่อขอรับการรับรองสมรรถนะในระดับ Competent หรือระดับ Proficient 4) เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการปรับปรุงแนวทาง กระบวนการ และขั้นตอนในการรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอน

โดยกิจกรรมจัดในวันที่ 28 ตุลาคม 2565 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์ ณ ห้อง Sci Connect ชั้น 1 อาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 48 คน ซึ่งในปี 2566 ผู้ที่สนใจยื่นหลักฐานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ อยู่ในระหว่างการเตรียมตัว และการเตรียมความพร้อมซึ่งในปีนี้มีผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะในระดับที่ 2 Competent จำนวน 1 คน



กิจกรรม Kick off ภายใต้ “โครงการรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอนและการเรียนรู้”

กิจกรรมอื่น ๆ ได้แก่

- โครงการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT PSF

ในปี 2566 มีการจัดกิจกรรม Roadshow เพื่อสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ KMUTT PSF กรอบสมรรถนะ และการนำไปใช้ โดยมีการพบปะหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น โดยมีแผนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานต่อเนื่องในปีต่อไป

- โครงการรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติทางการเรียนการสอน

มจร. ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการเรียนการสอน ปี พ.ศ.2562 โดยมีแนวคิดเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่มีความโดดเด่นด้านการสอน เป็นผู้พัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องตามกรอบ KMUTT PSF สามารถนำองค์ความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ทำประโยชน์ต่อวงการวิชาการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย จึงควรให้

รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่อาจารย์ หรือผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน และหน่วยงานต้นสังกัดด้วยการประกาศเกียรติคุณและยกย่องเชิดชูอาจารย์ด้านการเรียนการสอนให้เป็นแบบอย่างอันดี

ในปี 2566 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT PSF (KMUTT – Professional Standards Framework – Learning and Teaching) โดยจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ องค์ความรู้ (Core Knowledge) กิจกรรมการเรียนรู้ (Areas of Activity) และคุณค่าความเป็นครู (Professional Values) จึงได้ยกเลิก “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการเรียนการสอน ปี พ.ศ.2562” และได้จัดทำ “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการเรียนการสอน ปี พ.ศ.2566” ฉบับใหม่ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 290 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2566

**- โครงการอาจารย์ต้นแบบ ด้านการสอน พ.ศ. 2566 โดยสมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ
อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (คพอท.)**

สมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (คพอท.) ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ได้จัดตั้ง “โครงการรางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน พ.ศ. 2566” และมอบรางวัลในงานประชุมวิชาการ คพอท. ครั้งที่ 18 ประจำปี 2566 ด้วยการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับอาจารย์ที่ได้รับรางวัลอาจารย์ต้นแบบดังกล่าว โดย มจร. ได้เสนอชื่ออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกทุกปี ตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับการพัฒนาบุคลากร

ปี 2566 คพอท. ได้ประกาศให้ ผศ.ดร.ปกรณ์ สุปินานนท์ สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ได้รับการคัดเลือกรับรางวัลโครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี พ.ศ. 2566



ผศ.ดร.ปกรณ์ สุปินานนท์ได้รับรางวัลโครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี พ.ศ. 2566

ด้านที่ 2 การวิจัย (KMUTT Professional Standard Framework for Research)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านวิจัย (KMUTT Professional Standard Framework for Research) ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2563 โดยในปี พ.ศ. 2564 – 2565 ได้มีการดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัยร่วมกับคณะทำงานจัดทำสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการวิจัย โดยมีประธานคณะทำงานฯ คือ ศ.ดร.สักรมณ เทพหัสดิน ณ อยุธยา และที่ปรึกษาคณะทำงานฯ คือ ศ.ดร.รัตนา จิระรัตนานนท์ แบ่งงานออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) และคำอธิบายหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมถึงการวางแผนทางการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรสายวิชาการ ด้วยวิธีประเมินตนเองจากหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งอ้างอิงจากกรอบสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ บุคลากรเข้าใหม่ที่มีอายุงาน 0-2 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์แล้วเพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านวิชาการไปต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรม โดยสามารถสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ และตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้

ด้านที่ 3 ด้านบริการวิชาการ (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านบริการวิชาการ (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service) ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2564 ซึ่งในปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานประเมินสมรรถนะฯ ได้ดำเนินการผ่านการรับรองสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การสร้างผู้ประเมิน โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเป็นการนำผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนากระบวนการในส่วนของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์สมรรถนะ การเขียนเอกสารสะท้อนสมรรถนะ (Reflective Essay) การฝึกเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ และการเข้ารับรองสมรรถนะด้านบริการวิชาการในแต่ละระดับต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 คือการจัดทำแนวทางการรับรองสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ ซึ่งมีการดำเนินงานต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 - 2566 โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดกิจกรรมภายใต้ “โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมิน” เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของแต่ละสาขา และเพิ่มพูนสมรรถนะด้านการทำงานบริการวิชาการตามแนวทางของกรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยฯ โครงการมีกิจกรรม 3 กิจกรรมหลักคือ 1) การสร้างความเข้าใจและการพิจารณาเกณฑ์สมรรถนะให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน 2) การฝึกเขียนเอกสารสะท้อนสมรรถนะและการอ่านผลงาน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถเข้าใจแนวทางการเขียน

เอกสารสะท้อนสมรรถนะ และฝึกการอ่านผลงาน 3) กิจกรรมการรับรองสมรรถนะและการฝึกเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินสมรรถนะ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร และ รศ.ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย เป็นผู้รับรองสมรรถนะให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยตัวอย่างกิจกรรม ดังนี้

- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และกิจกรรมระดมสมอง ในหัวข้อ “แนวทางการประเมินสมรรถนะ และการพิจารณาผลการประเมิน (KMUTT Professional Standards Framework for Academic Services)” จัดเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566

- ประชุมรับรองสมรรถนะด้านบริการวิชาการแก่ผู้เชี่ยวชาญ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร และ รศ.ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย จัดเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2567

- ประชุมร่วมกับ ดร.ลดาวัลย์ กระแสร์ชล เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรการประเมินสมรรถนะ รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ร่วมกับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยฯ จัดเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2566



สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สายวิชาการ

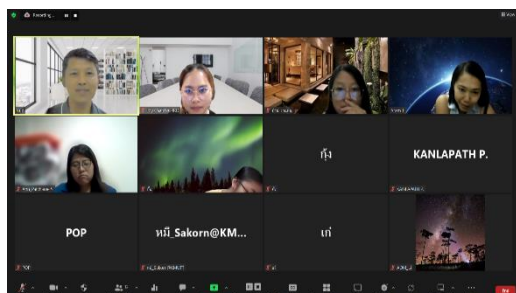
สรุปการพัฒนาบุคลากรและการรับรองสมรรถนะภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัย 3 ด้าน
ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ

สถิติของผู้ที่ได้รับการพัฒนาและการรับรองสมรรถนะ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2566													
KMUTT PSF/ UK PSF	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2560 - 2566										
			เข้ารับการ พัฒนา สมรรถนะ	ได้รับการ รับรอง สมรรถนะ	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	รวม	
KMUTT PSF – Learning & Supporting Learning													
Level 1 - Beginner	โครงการพัฒนาพนักงานใหม่สาย วิชาการ (Beginner)	เพื่อให้พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการเรียน การสอนทุกคนเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้าง ประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและมีการติดตาม พัฒนาการอย่างเป็นระบบ และมีสมรรถนะในระดับ Beginner	/		21	27	26	25	22	22	24	167	
Level 2 - Competent	โครงการรับรองสมรรถนะทางด้าน การเรียนการสอนและสนับสนุน การเรียนรู้ภายใต้กรอบ ประจำปี 2565-2566	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละ ระดับของ KMUTT PSF และสร้างต้นแบบที่จะสามารถ พัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางด้านการ เรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรอง สมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF		/	0	0	0	0	0	0	1	1	
KMUTT PSF – Academic Services													
Level 3 Field Leader	โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การ เป็นผู้ประเมินด้านบริการวิชาการ 2565-2566	สร้างผู้ประเมินด้านการบริการวิชาการแต่ละประเภท ได้แก่ ที่ เป็นวิทยพัฒนาดัชนี, ด้านอุตสาหกรรม ด้านชุมชน	/	/	0	0	0	0	0	0	6	6	
Level 4 - Field			/	/	0	0	0	0	0	0	3	3	
UK PSF													
Level 1 UK PSF - Associate (สำหรับนักพัฒนา การศึกษา/ ผู้สนับสนุนการสอน)	โครงการพัฒนาพนักงานกลุ่ม วิชาการและกลุ่มสนับสนุน (Higher Education Academy) มีพนักงานกลุ่มวิชาการตำแหน่ง อาจารย์ เข้าร่วมโครงการ Higher Education Academy ประจำปี 2565-2566	สร้างผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน และให้พนักงานกลุ่มวิชาการสามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow หรือ Senior Fellow	/	/								2	
Level 2 UK PSF - Fellow			/	/				9	6	1		16	
Level -3 UK PSF – Senior Fellow			/	/			1	31	3			35	
รวม					21	27	27	65	31	23	34	230	

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สายวิชาชีพอื่น ๆ

- โครงการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร Train the Trainer

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เริ่มจากบทบาทที่สำคัญของการเป็นวิทยากร การวางแผนการสอน การเตรียมการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ อย่างชัดเจนและตรงประเด็น เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ มีบุคลิกภาพสายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่นๆ เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 45 คน แบ่งออกเป็น 3 รุ่น รายละเอียดดังนี้ รุ่นที่ 1 : จัดขึ้นระหว่างวันที่ 18 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2565 รุ่นที่ 2 : จัดขึ้นระหว่างวันที่ 10 มีนาคม - 7 เมษายน 2566 รุ่นที่ 3 : จัดขึ้นระหว่างวันที่ 9 มิถุนายน - 7 กรกฎาคม 2566



โครงการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร Train the Trainer

- โครงการ Smart Trainer

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสำหรับวิทยากรจากหลักสูตร Train the Trainer ได้ฝึกฝนทักษะการเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดเนื้อหาหรือความรู้ตามความเชี่ยวชาญของตนเองผ่าน 7 หัวข้อการนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย และ Workshop กิจกรรมจัดขึ้นระหว่างวันที่ 23 กุมภาพันธ์ - 26 มิถุนายน 2566 รวม 6 ครั้ง มีบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ทำให้ได้ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรจริง สามารถออกแบบวิธีการและเลือกใช้เทคนิคในการถ่ายทอดเนื้อหาด้วยตนเอง และสามารถนำเทคนิคหรือความรู้ที่ได้จากแต่ละหัวข้อมาใช้ในการทำงานได้อีกด้วย



โครงการ Smart Trainer

- โครงการการจัดการด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีและการให้บริการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

วัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสริมความรู้และฝึกการออกแบบงานบริการที่ตอบโจทย์งานและลูกค้า และเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานในการสนับสนุนการสอนและภารกิจของหน่วยงานบรรลุปเป้าหมาย กิจกรรมจัดขึ้นระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม 2565 - 16 มีนาคม 2566 ในรูปแบบการบรรยาย และ Workshop มีบุคลากรตำแหน่งนักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 23 คน ทำให้สามารถช่วยแนะนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนหรืองานประชุม แก้ไขปัญหาด้านเทคนิคในเบื้องต้น และคิดวิธีการให้บริการที่เหมาะสมกับงานและตอบโจทย์ลูกค้า

- โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ (HR Transformation) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจบทบาทของงานด้านทรัพยากรบุคคลยุคใหม่สามารถบริหารจัดการงานภายใต้หน้าที่รับผิดชอบ มีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดงานที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน กิจกรรมจัดขึ้นระหว่างวันที่ 20 มีนาคม 2566 ถึงวันที่ 16 พฤษภาคม 2566 ในรูปแบบการบรรยาย และ Workshop มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 43 คน



โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ (HR Transformation) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

- โครงการ R2R The Success Story

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถใช้เครื่องมือวิจัยในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอน โครงการฯ จัดขึ้นในวันที่ 24 มีนาคม 2566 รูปแบบการแชร์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 24 คน ซึ่งสามารถนำหลักวิธีวิจัยมาใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาได้

- โครงการ AI ARTIFICIAL INTELLIGENCE at KMUTT

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในเรื่องของปัญญาประดิษฐ์ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตและการทำงาน เป็นการ Reskill-upskill ความรู้และทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ให้กับบุคลากร และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างสรรค์และพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งหัวข้อการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน (Basic AI) และระดับกลาง (Intermediate Level) โดยผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมปัญญาประดิษฐ์ประเทศไทย และคณาจารย์จากภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มจร.) ในรูปแบบ Virtual Training และ Self-Learning จัดขึ้นระหว่างเดือนเมษายน 2566 - เดือนมิถุนายน 2566 มีบุคลากรสายวิชาการและวิชาชีพอื่นๆ เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 143 คน ซึ่งเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปต่อยอด แก้ปัญหา ออกแบบ วิจัย ทั้งเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจได้

- โครงการ Effective Presentation

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มหัวหน้างาน สามารถพัฒนากลยุทธ์และวิธีการสำหรับสื่อสารให้กับผู้บริหาร ผู้รับบริการ และทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแผนการสื่อสารที่ครอบคลุมเนื้อหาได้อย่างรอบด้าน มีแนวทางหรือวิธีการให้ข้อเท็จจริง เพื่อป้องกันความขัดแย้ง และสามารถคิดวิเคราะห์สรุปใจความสำคัญได้ รูปแบบการบรรยาย และ Workshop จัดขึ้นในวันที่ 13, 20 และ 27 มิถุนายน 2566 มีบุคลากรกลุ่มหัวหน้างาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 28 คน

- โครงการ “Boost Camp พัฒนาบุคลากรเลื่อนระดับ”

วัตถุประสงค์เพื่อปรับจุดอ่อน ส่งเสริมจุดแข็ง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หัวข้อวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสำคัญอย่างมืออาชีพ รูปแบบการบรรยาย และ Workshop จัดขึ้นระหว่างวันที่ 11 - 18 กันยายน 2566 มีกลุ่มบุคลากรสายวิชาชีพอื่นๆ ที่จะเลื่อนระดับเข้าร่วมโครงการ จำนวน 9 คน



โครงการ “Boost Camp พัฒนาบุคลากรเลื่อนระดับ”

- โครงการพัฒนาลูกจ้างประจำ และบุคลากรกลุ่มสนับสนุนงานบริการ

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการประสานงานที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้หาสิ่งที่ได้เรียนรู้ส่งมอบเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการต่อไป รูปแบบการใช้ทักษะ/ความสามารถของผู้เข้าร่วมโครงการมาปรับใช้ในการทำกิจกรรม ได้แก่ การซ่อมบำรุง การทำคหกรรม เป็นต้น จัดขึ้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 ณ มจร. และ วันที่ 23 - 24 กันยายน 2566 ณ วัดรางตะเคียน จังหวัดนครนายก มีบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ และบุคลากรกลุ่มสนับสนุนงานบริการ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 70 คน



โครงการพัฒนาลูกจ้างประจำ และบุคลากรกลุ่มสนับสนุนงานบริการ

- โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตาม
แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education)

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน
ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Education: OBE) แก่บุคลากร
ผู้ทำหน้าที่ในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน เรียนรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) สำหรับการออกแบบโมดูล/ หน่วยการเรียนรู้ใน
เนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ ระหว่างวันที่ 24 กรกฎาคม – 30 พฤศจิกายน 2566 มีบุคลากร
ตำแหน่งนักพัฒนาการศึกษา เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 34 คน



โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์
(Outcomes-based Education)

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

- โครงการ Supervisory Development Program (SDP)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และ
สามารถบริหารและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงาน และมีการทำงาน
เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมงานจากฐานสู่ฐาน
กิจกรรมมีรูปแบบการบรรยาย และ Workshop จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 มกราคม - 3 มีนาคม 2566 มีผู้บริหาร
ระดับเลขานุการคณะ สำนักงาน และหัวหน้างานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 26 คน



โครงการ Supervisory Development Program (SDP)

- โครงการ Management Development Program (MDP)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และสามารถบริหารและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงาน และมีการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมงานจากรุ่นสู่รุ่น รูปแบบการบรรยาย และ Workshop ภายใต้หัวข้อการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารและพัฒนาบุคลากร (HRM & HRD) ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม - 4 สิงหาคม 2566 มีบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตำแหน่งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 19 คน



โครงการ Management Development Program (MDP)

- หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบส.)” รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23

มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบส.) รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23 จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารระดับสูงในสายสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ผ่านรูปแบบการบรรยาย และ Workshop ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ ดังนี้

- รุ่นที่ 22: ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม – 12 พฤษภาคม 2566 จำนวน 2 คน คือ
ดร. อริยา พรหมสุภา ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยสัมพันธ์
ดร. ปณาลี แทนประสาน รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานกิจการนักศึกษา
- รุ่นที่ 23: ระหว่างวันที่ 28 สิงหาคม – 12 ตุลาคม 2566 คือ
นางกมลธร จรัสรัมย์ รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 22



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 23

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรม / สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม / สัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ 2566 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2566

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2566)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	2
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	3
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	13
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	42
3. ฝึกอบรม ^c	814
รวมทั้งสิ้น ^a	819 ^b

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2566

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2566)	1
2. ลาศึกษาต่อสะสม	8
3. ฝึกอบรม / วิจัย	57
4. ดูงาน / เจรจากความร่วมมือ	232
5. ประชุม / สัมมนา / เสนอผลงานทางวิชาการ	266
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ	103
รวมทั้งสิ้น ^a	659 ^b

หมายเหตุ

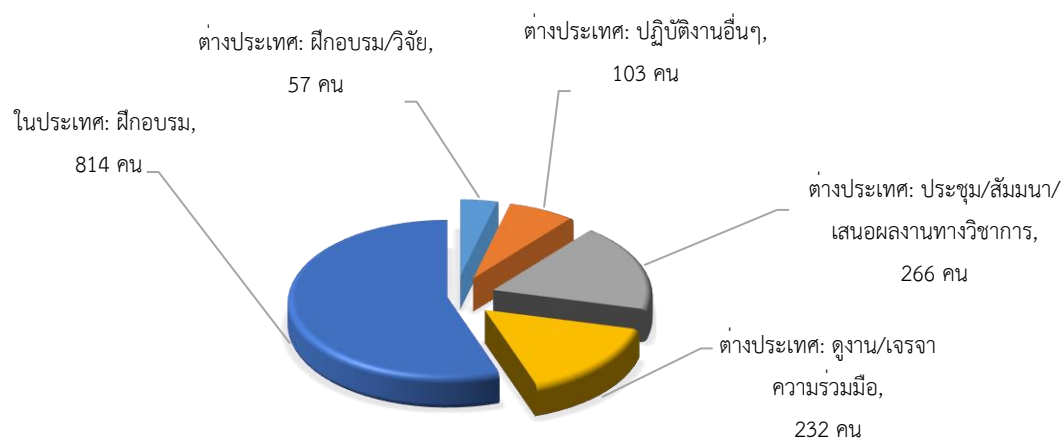
a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

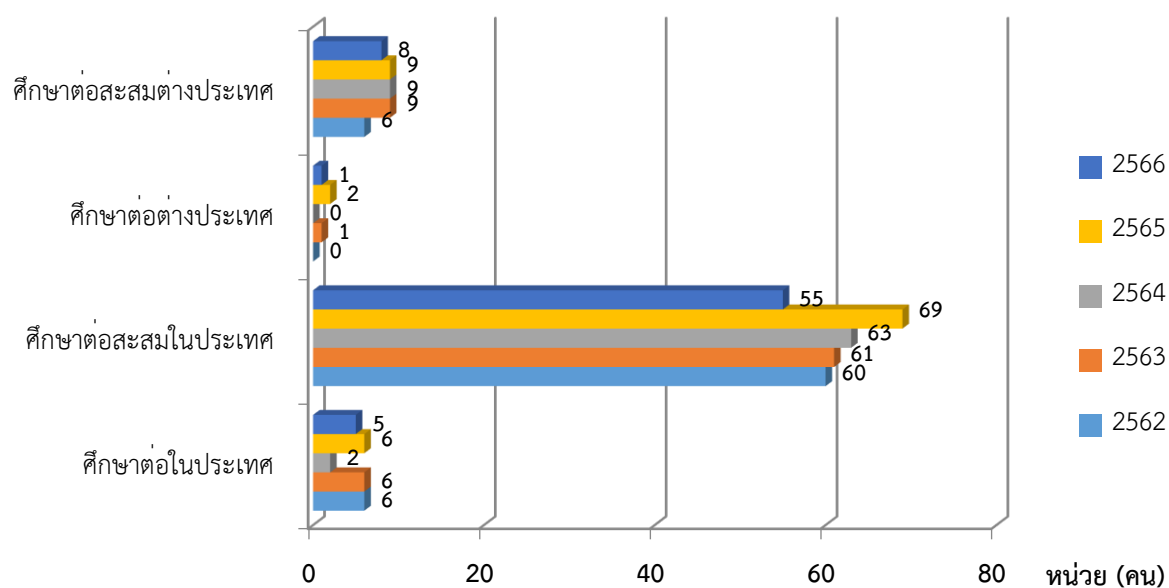
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

(ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาคู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



สถิตินักเรียนทุนการศึกษา

มจร. ได้รับการสนับสนุนให้นักเรียนทุนการศึกษา ประกอบด้วย ทุนรัฐบาลตามความต้องการของ มจร. ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยนักเรียนทุนทุกคนจะกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนดังกล่าวที่ มจร. ทั้งนี้ สถิตินักเรียนทุนการศึกษา ในปี 2566 มีรายละเอียดดังนี้

สถิตินักเรียนทุนการศึกษา ณ ปีงบประมาณ 2566

อยู่ระหว่างเตรียมตัวไปศึกษา

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะวิศวกรรมศาสตร์	โท-เอก หรือ เอก	1
สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	โท-เอก หรือ เอก	1
สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม	ตรี-โท-เอก	1
รวม		3

กำลังศึกษา

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี-โท-เอก / เอก	3
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเทคโนโลยี	โท-เอก	2
คณะวิทยาศาสตร์	ตรี-โท-เอก / โท-เอก / เอก	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ตรี-โท-เอก / โท-เอก / เอก	12
สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ	เอก	2
สถาบันการเรียนรู้	ตรี-โท-เอก	1
บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม	ตรี-โท-เอก	1
ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี	เอก	1
รวม		27

หมายเหตุ นับรวมผู้ที่ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

กำลังศึกษา (ทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (โครงการร่วมบริหารหลักสูตรมีเดียอาตส์และเทคโนโลยีมีเดีย)	เอก	1

การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตาม KMUTT Development สามารถดำเนินก้าวหน้าไปอย่างดี เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม แต่ละระดับ รวมถึงบุคลากรในแต่ละหน่วยงานยังมีการเตรียมพร้อมในการดำเนินการตามแผนพัฒนาตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งส่งผลดีทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวสุปรียา อ่อนอิงนอน

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ / เรียบเรียง

กลุ่มงานบริหารข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและระบบการเรียนรู้

สุกานดา	บุญยาทร	: รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน
เลอสิรี	ลิ้มควรสุวรรณ	: นักบริหารงานทั่วไป
ดาราวิณ์	ไม้เกตุ	: นักบริหารงานบุคคล

แหล่งที่มาเนื้อหา / ภาพประกอบ

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะหลักและการบริหารจัดการ

บุญช่วย	วณิชพันธุ์	: หัวหน้ากลุ่มงาน
สิริพร	ปานแสง	: นักบริหารงานบุคคล
ชิดชนก	สายชู	: นักบริหารงานบุคคล
ณัชชา	คุณชม	: นักบริหารงานบุคคล
วรัญญา	กาญจนประกร	: นักบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง

นพสร	สุขแสนไกรสร	: รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน
ปราชญ์	ตันประเสริฐ	: นักบริหารงานบุคคล
ปาจรรย์	ชาญวานิชกิจ	: นักบริหารงานบุคคล

ออกแบบปกรายงานประจำปี 2566 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เจษฎากร	ธงชัย	: นักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
---------	-------	---

ติดต่อเรา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี

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

E-mail : hrd@kmutt.ac.th

