

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการ
ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ
(Professional Standards Framework for Academic Services: KMUTT PSF Academic Services)

มหาวิทยาลัยจะใช้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ KMUTT PSF Academic Services (KMUTT Professional Standards Framework for Academic Services) เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการให้มีสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านองค์ความรู้ 2) ด้านการทำงานบริการวิชาการ (Area of activities) และ 3) ด้านคุณค่าและเจตคติในการทำงานบริการวิชาการ (Values) โดยมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาการให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามระดับที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF Academic Services เพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในการขอเลื่อนระดับทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบมาตรฐานการทำงานบริการวิชาการ ของ มจร. สำหรับ บุคลากรกลุ่มวิชาการ

การทำงานบริการวิชาการ เป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในงานจริงทั้งในสถาบัน หรือไปสร้างประโยชน์ต่อสังคมนอกสถาบัน ในบริบทของนักวิชาการระดับอุดมศึกษา การทำงานบริการวิชาการเป็นฐานหนึ่งซึ่งส่งเสริมการเติบโตทางวิชาการของอาจารย์ นักวิจัย (รวมถึงพนักงานสนับสนุนวิชาการและผู้ช่วยนักวิจัย ที่เกี่ยวข้องในสายงานทั้งสองด้าน) ตาม Boyer's scholarship model¹ งานบริการวิชาการมีมิติของ Scholarship of application (บางสถาบันเรียกว่า scholarship of engagement, Community Engagement Scholarship) คือการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติ และในมิติของ Scholarship of integration คือการบูรณาการความรู้เฉพาะทางของตนเข้ากับศาสตร์สาขาวิชาอื่น ซึ่งก็เป็นแนวปฏิบัติของการทำงานจริงอยู่แล้ว การนำความรู้ความเชี่ยวชาญไปให้บริการกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ชุมชนสังคม รวมทั้งทุกภาคส่วนที่ต้องการรับบริการ ตัวผลงานและคุณค่าของการทำงานบริการวิชาการนั้น ควรสะท้อนกลับมาสร้างประโยชน์ต่อเพื่อนนักวิชาการและองค์กร ซึ่งในมิตินี้ การประเมินผลงานก็สามารถทำได้โดยเพื่อนนักวิชาการในสถาบัน นอกเหนือไปจากการประเมินคุณภาพผลงานจากผู้รับบริการ

¹ Boyer, E. L. (1990), *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. (PDF), Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Wikipedia, Four Scholarships of discovery; integration; application; and learning and teaching.

หลักในการออกแบบกรอบมาตรฐานวิชาชีพบุคลากรกลุ่มวิชาการ ด้านงานบริการวิชาการ มี 4 ข้อดังนี้

- หลักของการเติบโตทางวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้และการบูรณาการข้ามศาสตร์สาขางาน บุคลากรกลุ่มวิชาการ ต้องมีความเข้มแข็ง กลุ่มหลักทางวิชาการเพิ่มขึ้น โดยที่มาของความรู้คือการปฏิบัติงานจริง
- หลักการบริหารจัดการเพื่อคุณภาพในระดับปฏิบัติการ และระดับการจัดการและพัฒนาเชิงระบบ ทำให้แบ่งการทำงานเป็นสองกลุ่ม คือ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับที่ 1 และ 2 ระดับการจัดการและพัฒนาเชิงระบบ เป็นระดับที่ 3 และ 4
- หลักการมุ่งผลกระทบและคุณค่าของงาน เน้นพัฒนาขยายผลให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานในแง่ ผลงาน ชิ้นงานที่จับต้องได้ เป็นปริมาณวัดได้ และเชิงคุณภาพ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ชื่อเสียงการเป็นที่ยอมรับ
- หลักในการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ เป็นกัลยาณมิตร เรียนรู้พัฒนาร่วมกันเป็นเจตคติในการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานประโยชน์ทุกฝ่าย ผู้ร่วมงานได้พัฒนาเติบโตทางวิชาการไปพร้อมกัน

กรอบมาตรฐานงานบริการวิชาการนี้ กำหนดเป็นแนวทางในการประเมินเพื่อพัฒนาประกอบด้วย 3 ด้าน รวม 9 องค์ประกอบ

1. ด้านองค์ความรู้ มี 2 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1. ความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง
 - 1.2. ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ
2. ด้านการทำงานบริการวิชาการ มี 4 องค์ประกอบ คือ
 - 2.1. สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.2. แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
 - 2.3. บริหารจัดการสู่คุณภาพ
 - 2.4. สร้างผลงานที่มีคุณภาพต่อ ก) ผู้รับบริการหรือสังคมภายนอก ข) ภายในมหาวิทยาลัย
3. ด้านคุณค่าและเจตคติในการทำงานบริการวิชาการ มี 3 องค์ประกอบ คือ
 - 3.1. เป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 3.2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 3.3. ดำรงตนในจรรยาบรรณวิชาชีพ

ระดับสมรรถนะของผู้ที่ทำงานบริการวิชาการ แบ่งได้ 4 ระดับดังนี้

บริบทของเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละระดับ เมื่อประเมินงานให้พิจารณาบทบาท ความรับผิดชอบของตนเองก่อนว่าอยู่ในบริบทใด การประเมินสมรรถนะเน้นไปที่ประสบการณ์จริงที่ตนเองได้มีบทบาทอย่างต่อเนื่องในงาน และผลกระทบที่ตนเองทำให้เกิดขึ้น โดยตรง ไม่ใช่ผลกระทบของทีมใหญ่ที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

ระดับที่ 1 นักปฏิบัติ (Practitioner) เป็นผู้ทำงานบริการวิชาการอยู่หน้างาน รับผิดชอบเฉพาะงานส่วนที่ได้รับมอบหมาย หรือหน้าที่เฉพาะในหน่วยงาน/คณะทำงานบริการวิชาการ เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและทำงานได้ตามแผนที่วางไว้

ระดับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในสาขางาน (Field Expert) เชี่ยวชาญในงานบริการวิชาการและนำพาให้ทีมทำงาน พัฒนามาตรฐานขั้นตอนการทำงาน (ในส่วนของตน) บริหารจัดการงานในระดับโครงการ ชุมโครงการ ร่วมในทีมใหญ่ เน้นไปที่คุณภาพ การแก้ปัญหาหน้างานที่หลากหลายในระดับโครงการ

ระดับที่ 3 ผู้นำในสาขางาน (Field Leader) มีความเป็นผู้นำในสาขางาน หรือองค์กร ทำงานที่เกิดผลกระทบต่อองค์กรในเชิงระบบ หรือโครงสร้าง เป็นพี่เลี้ยงร่วมพัฒนาเพื่อนร่วมงานและบุคลากรรุ่นใหม่

ระดับที่ 4 ผู้ชี้นำทิศทาง (Field Influencer) ชี้นำทิศทางในอนาคต สร้างผลกระทบต่อสาขางานในระดับประเทศ หรือนานาชาติ

กระบวนการและแนวปฏิบัติที่ดีในการให้บริการวิชาการของ มจร. แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปฏิบัติงานและจัดการระบบ

กลุ่มนักปฏิบัติการและผู้เชี่ยวชาญในสาขางาน

เน้นขอบเขตงานที่รับผิดชอบเฉพาะตน หรือเป็นผู้นำโครงการที่มีทีมทำงานเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะ ควรใช้แนวทางการทำงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและอุทิศทุ่มเท มองหาทางออกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม แสดงออกถึงความพยายามในการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น เห็นคุณค่าของความรู้และประสบการณ์ของทุกคนที่ร่วมงานด้วย มีการแสวงหาความรู้ วิธีการทำงานใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของตน ชักชวนให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมการเรียนรู้จากงานที่ทำ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพขององค์กรตนเอง และขององค์กร/ชุมชน/หน่วยงานที่ตนทำงานร่วม

กลุ่มผู้นำที่ทำงานบริการวิชาการระดับองค์กรและระดับประเทศ

ควรแสดงออกถึงความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่มาร่วมกันทำงานร่วมกัน และสร้างพันธมิตรในการทำงานร่วมกันระยะยาว มีวิสัยคิดในการทำงานเชิงขยายผล เพื่อสร้างประโยชน์และผลกระทบในวงกว้าง เป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานบริการวิชาการ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในจรรยาบรรณวิชาชีพและสนับสนุนให้มีกลไกที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กร

หลักฐานประกอบ คือ การอ้างอิง ด้วยปากคำการสัมภาษณ์บุคคล หลักฐานพยานวัตถุ เอกสารข้อตกลง การอ้างอิงกับหลักฐานเพื่อการประเมิน เป็นการหาสิ่งยืนยันเพื่อให้ผู้ประเมินเห็นว่า การรับรองสมรรถนะนั้น มาจากการประเมินที่น่าเชื่อถือ จากหลักฐานประกอบที่สังเกตเห็นได้ (หลักฐานเชิงประจักษ์)

ระดับที่ 1 นักปฏิบัติ (Practitioner)

เป็นนักบริการวิชาการ ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้เฉพาะทางทำงานบริการวิชาการ ใช้ความรู้ในการวางแผนงาน จัดการ จัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความเข้าใจประเด็นปัญหาหลักของงานและใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกได้ ติดตามงานและทำงานส่วนของตนจนบรรลุผลสำเร็จ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของงานที่ตนรับผิดชอบและเขียนสะท้อนการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ นักปฏิบัติที่ให้บริการวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัยระดับที่ 1 สามารถสร้างผลงานจากความรู้ความชำนาญของตน มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ หรือ ทำงานได้ผลลัพธ์มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการในมหาวิทยาลัย

ระดับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในสาขางาน (Field Expert)

ระดับผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความรู้เฉพาะทาง สามารถระบุปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีความรู้ในเชิงบริบทที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ วางแผนงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายงานได้เหมาะสมกับสมรรถนะของทีม และเป็นที่ต้องการของตลาด/กลุ่มผู้รับบริการ จัดสรรและใช้ประโยชน์ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องตามเป้าหมาย เผยแพร่ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของตนให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้เรียน วิเคราะห์และเชื่อมโยงระบบงานที่รับผิดชอบ และใช้ข้อมูลจากการติดตามงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญในงานบริการวิชาการ จะต้องสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สื่อถึงประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ หรือสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงานที่รับบริการ มีความรู้ความชำนาญเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

ระดับที่ 3 ผู้นำในสาขางาน (Field Leader)

ผู้นำในสาขางานบริการวิชาการ มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเชี่ยวชาญและงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ รูปแบบ และแนวโน้มข้อมูลที่สำคัญเพื่อใช้ในการตัดสินใจในงานบริการวิชาการ คาดการณ์ปัญหาและผลกระทบของแผนงานเพื่อเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส สามารถออกแบบโครงสร้างเชิงระบบของงานบริการวิชาการระดับองค์กร หรือระดับเครือข่ายงานที่ต้องสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม สร้างกลยุทธ์ในการแสวงหา จัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ได้มาอย่างมีประสิทธิภาพ และคาดการณ์ถึงโอกาสที่เกิดขึ้น เห็นตลาด/ความต้องการของผู้รับบริการ สามารถสร้างความรู้เชิงประสบการณ์จากความเชี่ยวชาญ ในบริบทการทำงานจริง ในระดับนี้ต้องทำงานถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญ และเป็นพี่เลี้ยงพัฒนานักบริการวิชาการ ความคาดหวังต่อผลงานของผู้ที่ทำงานบริการวิชาการภายนอก คือ สร้างผลงานของตนอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อถือในประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและเป็นที่รู้จักดีในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ สำหรับภายใน ต้องสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในเชิงระบบ หรือเชิงโครงสร้างการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ หรือกลุ่มงานที่รับบริการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในระดับมหาวิทยาลัย

ระดับที่ 4 ผู้ชี้นำทางความคิด (Field Influencer)

ผู้ชี้นำทิศทางในสาขางาน คือ ผู้ที่ทำงานบริการวิชาการมาอย่างยาวนาน เป็นผู้ที่ได้สร้างนวัตกรรม หรือเสนอแนวคิด/ นโยบาย ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาจนได้รับการยอมรับในระดับประเทศ หรือนานาชาติ สามารถใช้ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่มีอย่างหลากหลาย ช่วยคาดการณ์ ชี้แนะทิศทางที่จะเกิดในวงการของตน คาดการณ์ปัญหาและความต้องการใหม่ มองเห็นแนวโน้มตลาดของงานบริการวิชาการที่ตนเชี่ยวชาญ ชี้แนะให้เกิดการเชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ ของสาขางานของตน ให้มีความเข้มแข็งในเชิงการบริหารจัดการตามบริบทการพัฒนาของประเทศ หรือนานาชาติ ความคาดหวังในระดับนี้ คือ เป็นผู้ประสบความสำเร็จ มีผลงานที่ส่งผลกระทบเชิงวิชาการและทำให้มีการพัฒนาสาขางานที่ตนเชี่ยวชาญ เป็นที่รู้จักในระดับภูมิภาค/ระดับชาติ สำหรับผู้ที่ทำงานภายในมหาวิทยาลัย เป็นผู้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ในเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานภายในมหาวิทยาลัย และส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก

เกณฑ์ในการประเมินแต่ละด้าน มีองค์ประกอบ ดังนี้

K1 ความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง

- K1-1 มีความรู้เฉพาะทางและแนวคิดพื้นฐาน² ในการทำงานบริการวิชาการ
- K1-2 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอันเกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- K1-3 มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเชี่ยวชาญและงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งระบบ³ เข้าใจโครงสร้างเชิงระบบของงานบริการวิชาการนั้น
- K1-4 มีความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์อันยาวนานหลากหลาย จนสามารถทำนายทิศทางที่จะเกิดในวงการของตน
สามารถระบุสิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง⁴ ของงานบริการวิชาการในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญได้

² Basic concept เข้าใจหลักพื้นฐานและลักษณะเฉพาะของงาน เข้าใจระบบพื้นฐานของงานบริการวิชาการนั้น ๆ

³ ระบบของงานบริการวิชาการ มีความหมายตั้งแต่ระดับโครงการ ภาพรวมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนทำให้โครงการต่าง ๆ สัมฤทธิ์ผล

⁴ เห็นถึงความเชื่อมโยงและผลกระทบของพัฒนาการด้านต่าง ๆ ในวงกว้างที่ส่งผลกระทบต่อสาขางานที่ตนเชี่ยวชาญ

K2 ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ⁵

- K2-1 มีความรู้ในการวางแผนงาน จัดการ ติดตาม และทำงานของตนจนบรรลุผลสำเร็จ
- K2-2 มีความรู้ในการจัดการงาน คน ทรัพยากร ในโครงการ⁶ อย่างเป็นระบบ
มีความรู้ในเชิงบริบท⁷ ที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานและนำไปใช้ในการทำโครงการ
- K2-3 ใช้ความรู้ประสบการณ์ เพื่อบริหารจัดการระบบงานระดับองค์กร หรือ ระดับเครือข่ายงาน⁸ ที่ต้องสัมพันธ์กัน
เป็นองค์รวม
- K2-4 มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่สามารถนำไปใช้และให้เกิดการเชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ ในสาขางานของตน ให้มีความเข้มแข็ง
ในเชิงการบริหารจัดการ ตามบริบทการพัฒนาของประเทศ หรือนานาชาติ

A1 สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ในการทำงาน

- A1-1 เห็นถึงความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของข้อมูลที่แตกต่างกัน
เขียนสะท้อนการเรียนรู้จากงานที่ตนได้ทำ เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของตนเอง
- A1-2 สามารถตีความข้อมูลที่มาจากหลากหลายแหล่งให้เห็นถึงรูปแบบหรือแนวโน้มต่าง ๆ
เผยแพร่ประสบการณ์ความชำนาญ⁹ ของตนให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้เรียน¹⁰
- A1-3 วิเคราะห์และเชื่อมโยงระบบงานที่รับผิดชอบ และใช้ข้อมูลจากการติดตามงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
สร้างความรู้เชิงประสบการณ์ จากความเชี่ยวชาญ¹¹ ในบริบทการทำงานจริง
ถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญของตนให้บุคคลทั่วไปในระดับองค์กร และเป็นพี่เลี้ยงพัฒนานักบริการวิชาการ
- A1-4 เก็บข้อมูลที่สำคัญของงานบริการวิชาการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ รูปแบบ และแนวโน้มเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
สร้างนวัตกรรม หรือเสนอแนวคิด/นโยบาย ที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือชี้นำทิศทางในสาขางาน และได้รับการยอมรับในระดับประเทศ หรือนานาชาติ

⁵ ความรู้ในเชิงกระบวนการทำงานและเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องกับสาขางานของตน ทำงานเป็นระบบ

⁶ โครงการหรือชุดโครงการในที่นี้ หมายถึงขอบเขตการทำงานที่มีเป้าหมายและแผนงานชัดเจน เป็นกิจกรรมขององค์กร เช่น การอบรม รายวิชา เพื่อให้
มองแยกออกจากระบบงานบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ เพื่อให้โครงการ หรือ งานบรรลุเป้าหมาย

⁷ ความรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตัดสินใจ แต่เป็นข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีผลกับการตัดสินใจ

⁸ เครือข่ายเป็นการทำงานในลักษณะที่มีเป้าหมายร่วมกัน คณะทำงานหรือโครงการอาจจะมาจากหลากหลายองค์กร

⁹ ความชำนาญในงาน คือ ทักษะที่ทำงานคุ้นเคย ทำบ่อย และได้ผ่านกระบวนการปรับปรุงจนทำได้ดี มีทักษะเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและ
ผู้รับบริการ

¹⁰ หมายถึง ผู้ที่สนใจเรียนรู้ในทุกช่วงวัย ผู้ที่มีความสนใจมาเรียน ไม่จำเป็นต้องเป็นนักศึกษาในวัยเรียนเท่านั้น

¹¹ ความเชี่ยวชาญในงาน เกิดจากการผ่านการเรียนรู้ ประยุกต์ประสบการณ์ความชำนาญในหลายมิติของงานนั้น เข้ากับหลักการ จนเกิดเป็นทักษะความ
เชี่ยวชาญเฉพาะตน

A2 แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

- A2-1 ระบุประเด็นปัญหาหลักของงานและใช้กระบวนการแก้ไขปัญหามาได้
- A2-2 ระบุปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหามาได้
- A2-3 คาดการณ์ปัญหาและผลกระทบ ที่อาจจะเกิดจากแผนการทำงาน และประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคขั้นสูงต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส

A3 บริหารจัดการสู่คุณภาพ

- A3-1 จัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากร¹²ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- A3-2 วางแผนงานอย่างเป็นระบบ จัดสรรและใช้ประโยชน์ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล¹³
สอดคล้องตามเป้าหมาย
กำหนดเป้าหมายงานได้เหมาะสมกับสมรรถนะของทีม และเป็นที่ต้องการของตลาด/กลุ่มผู้รับบริการ
- A3-3 สร้างกลยุทธ์ในการแสวงหา จัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ได้มาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
คาดการณ์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เห็นตลาด/ความต้องการของผู้รับบริการของงานที่ตนเชี่ยวชาญ
คาดการณ์ความต้องการใหม่ เห็นแนวโน้มตลาดของงานบริการวิชาการที่ตนเชี่ยวชาญ

A4 สร้างผลงานที่มีคุณภาพการต่อ a) ผู้รับบริการหรือสังคมภายนอก

- A4-1a สร้างผลงานจากความรู้ความชำนาญของตนอย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ
- A4-2a สร้างผลงานมีคุณภาพที่สื่อถึงประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ
- A4-3a สร้างผลงานของตนอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ ได้รับการเชื่อถือในประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและเป็นที่ รู้จักดีในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- A4-4a สร้างผลงานที่ส่งผลกระทบเชิงวิชาการและทำให้มีการพัฒนาสาขางานที่ตนเชี่ยวชาญ เป็นที่รู้จักในระดับภูมิภาค/ระดับชาติ

¹² ทรัพยากร หมายถึง กำลังคน ทุน ความรู้ เครื่องมือ รวมถึง เวลา ซึ่งในสถานการณ์จริงย่อมมีอยู่อย่างจำกัด

¹³ ประสิทธิภาพ คือ efficiency และประสิทธิผล คือ effectiveness

A4 สร้างผลงานที่มีคุณภาพการต่อ b) ภายในมหาวิทยาลัย

A4-1b ทำงานแก้ปัญหาด้วยความรู้ความชำนาญของตน ผลลัพธ์มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการในมหาวิทยาลัย

A4-2b สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงานที่รับบริการ มีความรู้ความชำนาญเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

A4-3b สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเชิงระบบ หรือเชิงโครงสร้างการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ หรือ กลุ่มงานที่รับบริการ¹⁴ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในระดับมหาวิทยาลัย

A4-4b สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ในเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานภายในมหาวิทยาลัย และส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก

V1 เป็นกัลยาณมิตร¹⁵ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

V1-1 แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและอุทิศทุ่มเท มองหาทางออกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
เห็นคุณค่าของความรู้และประสบการณ์ของทุกคนที่ร่วมงานด้วย
แสดงออกถึงความพยายามในการเข้าใจการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น

V1-2 เป็นผู้นำในการเข้าใจองค์กรอื่น ๆ คิดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม/วงกว้าง
มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ทำงานร่วมกัน และสร้างพันธมิตรในการทำงานร่วมกันระยะยาว
มีวิถีคิดในการทำงานเชิงขยายผล เพื่อสร้างประโยชน์และผลกระทบในวงกว้าง

¹⁴ กลุ่มงาน หมายถึง หน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน

¹⁵ ในความหมายของการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ของผู้ร่วมงาน สร้างความร่วมมือ เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันจนลุล่วง ให้คำตักเตือนเพื่อให้ทำงานไปได้ตามหลักการ ไม่คล้อยตามในทางที่ขัดกับหลักจรรยาบรรณ มิตรแท้ กอปรด้วยธรรม ๗ ประการ คือ เป็นที่รักใคร่พอใจ ๑ เป็นที่เคารพ ๑ เป็นผู้ควรสรรเสริญ ๑ เป็นผู้ฉลาดพูด ๑ เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ ๑ พูดถ้อยคำลึกซึ้ง ๑ ไม่ชักนำในทางที่ไม่ดี ๑ (สขสูตรที่ ๒ สุตตันตปิฎก ๑๕)

V2 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- V2-1 แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้ วิธีการทำงานใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของตน
ชักชวนให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมการเรียนรู้จากงานที่ทำ
- V2-2 มีส่วนผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผู้ที่มีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

V3 ดำรงตนในจรรยาบรรณวิชาชีพ¹⁶

- V3-1 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพขององค์กรตนเอง และขององค์กร/ชุมชน/หน่วยงานที่ตนทำงานร่วม
- V3-2 ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ และสนับสนุนให้มีกลไกที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพและวัฒนธรรม
องค์กร¹⁷

¹⁶ จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

¹⁷ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ระบบคุณค่า แนวทางการทำงาน พฤติกรรมที่สร้างหรือหล่อหลอมร่วมกันโดยคนในองค์กร เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้น

กรอบมาตรฐานวิชาชีพ การบริการวิชาการ (KMUTT PSF - Academic Services)

Competency Level			Practitioner	Field Expert	Field Leader	Field influencer
Knowledge	K1	ความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง	K1-1 มีความรู้ที่เป็นแนวคิดเฉพาะทางขั้นพื้นฐาน ในการทำงานบริการวิชาการ	K1-2 - สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ - มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอันเกิดจากประสบการณ์การทำงาน	K1-3 - มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเชี่ยวชาญและงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งระบบ - เข้าใจโครงสร้างเชิงระบบของงานบริการวิชาการนั้น	K1-4 - มีความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์อันยาวนานหลากหลาย จนสามารถทำนายทิศทางที่จะเกิดในวงการของตน - สามารถระบุสิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของงานบริการวิชาการในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญได้
	K2	ความรู้ด้านบริหารจัดการเชิงคุณภาพ	K2-1 มีความรู้ในการวางแผนงาน จัดการ ติดตาม และทำงานของตนจนบรรลุผลสำเร็จ	K2-2 - มีความรู้ในการจัดการงานคน ทรัพยากร ในโครงการอย่างเป็นระบบ - มีความรู้ในเชิงบริบท ที่เกิดจากประสบการณ์ทำงาน และนำไปใช้ในการทำโครงการ	K2-3 ใช้ความรู้ประสบการณ์เพื่อบริหารจัดการระบบงานระดับองค์กรหรือ ระดับเครือข่ายงานที่ต้องสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม	K2-4 มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่สามารถนำไปชี้แนะให้เกิดการเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในสาขางานของตน ให้มีความเข้มแข็งในเชิงการบริหารจัดการ ตามบริบทการพัฒนาของประเทศหรือนานาชาติ

Competency Level			Practitioner	Field Expert	Field Leader	Field influencer
Areas of Activity	A1	สร้างความรู้ ความ เชี่ยวชาญ จาก ประสบการณ์ ในการทำงาน	A1-1 - เห็นถึงความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของข้อมูลที่แตกต่างกัน - เขียนสะท้อนการเรียนรู้จากงานที่ตนได้ทำ เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของตนเอง	A1-2 - สามารถตีความข้อมูลที่มาจากหลากหลายแหล่งให้เห็นถึงรูปแบบหรือแนวโน้มต่าง ๆ - เผยแพร่ประสบการณ์ความชำนาญของตนให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้เรียน	A1-3 - วิเคราะห์และเชื่อมโยงระบบงานที่รับผิดชอบ และใช้ข้อมูลจากการติดตามงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน - สร้างความรู้เชิงประสบการณ์ จากความเชี่ยวชาญ ในบริบทการทำงานจริง - ถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญของตนให้บุคคลทั่วไปในระดับองค์กร และเป็นพี่เลี้ยงพัฒนานักบริการวิชาการ	A1-4 - เก็บข้อมูลที่สำคัญของงานบริการวิชาการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ รูปแบบ และแนวโน้มเพื่อใช้ในการตัดสินใจ - สร้างนวัตกรรม หรือเสนอแนวคิด/นโยบาย ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือชี้นำทิศทางในสาขางาน และได้รับการยอมรับในระดับประเทศ หรือนานาชาติ
	A2	แก้ไขปัญหา อย่างเป็น ระบบ	A2-1 ระบุประเด็นปัญหาหลักของงานและใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาได้	A2-2 ระบุปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหได้	A2-3 คาดการณ์ปัญหาและผลกระทบ ที่อาจจะเกิดจากแผนการทำงาน และประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคขั้นสูงต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส	
	A3	บริหารจัดการ สู่คุณภาพ	A3-1 จัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากร ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด	A3-2 วางแผนงานอย่างเป็นระบบ จัดสรรและใช้ประโยชน์ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องตามเป้าหมาย	A3-3 - สร้างกลยุทธ์ในการแสวงหา จัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ได้มาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - คาดการณ์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เห็นตลาด/ความต้องการของผู้รับบริการของงานที่ตนเชี่ยวชาญ - คาดการณ์ความต้องการใหม่ เห็นแนวโน้มตลาดของงานบริการวิชาการที่ตนเชี่ยวชาญ	

Competency Level			Practitioner	Field Expert	Field Leader	Field influencer
				กำหนดเป้าหมายงานได้เหมาะสมกับสมรรถนะของทีม และเป็นที่ต้องการของตลาด/กลุ่มผู้รับบริการ		
	A4	สร้างผลงานที่มีคุณูปการ (a:ผู้รับบริการหรือสังคมภายนอก)	A4(a)-1 สร้างผลงานจากความรู้ความชำนาญของตนอย่างมีคุณภาพจนได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ	A4(a)-2 สร้างผลงานมีคุณภาพที่สื่อถึงประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ	A4(a)-3 สร้างผลงานของตนอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับได้รับความเชื่อถือในประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและเป็นที่รู้จักดีในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	A4(a)-4 สร้างผลงานที่ส่งผลกระทบต่อเชิงวิชาการและทำให้มีการพัฒนาสาขางานที่ตนเชี่ยวชาญ เป็นที่รู้จักในระดับภูมิภาค/ระดับชาติ
		สร้างผลงานที่มีคุณูปการ (b:ภายในมจร.)	A4(b)-1 ทำงานแก้ปัญหาด้วยความรู้ความชำนาญของตน ผลลัพธ์มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการในมหาวิทยาลัย	A4(b)-2 สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงานที่รับบริการ มีความรู้ความชำนาญเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	A4(b)-3 สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเชิงระบบ หรือเชิงโครงสร้างการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ หรือกลุ่มงานที่รับบริการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในระดับมหาวิทยาลัย	A4(b)-4 สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ในเชิงระบบและโครงสร้างการทำงานภายในมหาวิทยาลัย และส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก

Competency Level		Practitioner	Field Expert	Field Leader	Field influencer
V1	เป็นกัลยาณมิตร	V1-1 - แสดงถึงการมีส่วนร่วมและอุทิศทุ่มเท - เห็นคุณค่าของความรู้และประสบการณ์ของทุกคนที่ร่วมงานด้วย	V1-2 - เป็นผู้นำในการเข้าใจองค์กรอื่นๆ คิดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม/วงกว้าง - เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรอื่น และ สร้างพันธมิตรในการทำงานร่วมกันระยะยาว (เชิงลึก) - มีวิธีคิดในการขยายผล (เชิงกว้าง) เพื่อสร้างประโยชน์และผลกระทบในวงกว้าง		
V2	เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	V2-1 - มีวิธีคิดในการแสวงหาวิธีการใหม่ เฉพาะงานของตัวเอง - ชักชวนให้เกิดการเรียนรู้จากงานตนเอง - เชิญชวนผู้อื่นมาร่วมทำ	V2-2 - มีส่วนผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง - เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้		
V3	เป็นผู้ดำรงตนในจริยธรรมวิชาชีพ	V3-1 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ ขององค์กรตนเองและองค์กรชุมชน / หน่วยงาน ที่ทำงานร่วมและเข้าใจองค์กรอื่น	V3-2 ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ และสนับสนุน สร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กร		

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ ได้ผ่านความเห็นชอบจาก
 คณะทำงาน FD ครั้งที่ 83 เมื่อวันที่ 28 ต.ค.64
 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 7/2563 เมื่อวันที่ 8 พ.ย. 64
 สภาวิชาการ ครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 8 พ.ย. 64
 สภามหาวิทยาลัยฯ เมื่อวันที่ 1 ธ.ค. 64