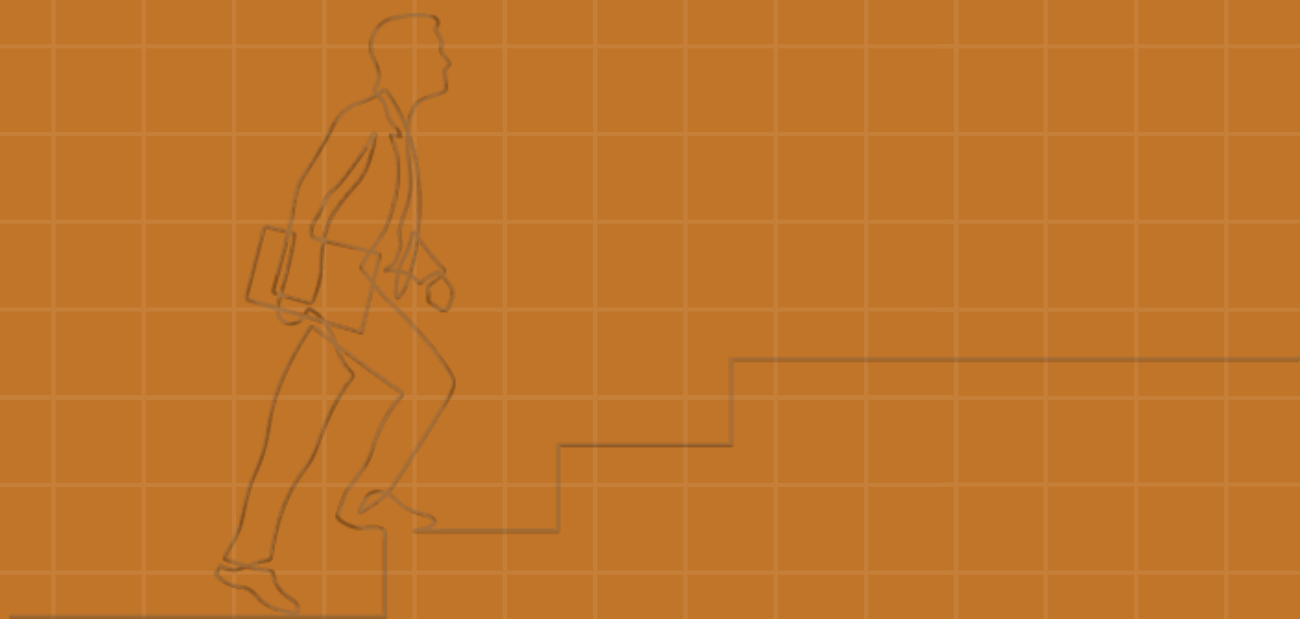


รายงานประจำปี 2568

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



สารบัญ

	หน้า
แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT Training Road Map สู่ KMUTT Development Road Map)	1
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2568	3
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	3
2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	7
3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	26
สถิติการพัฒนาบุคลากร	29
สถิตินักเรียนทุนการศึกษา	31

แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

(KMUTT Training Road Mapสู่ Development Roadmap)

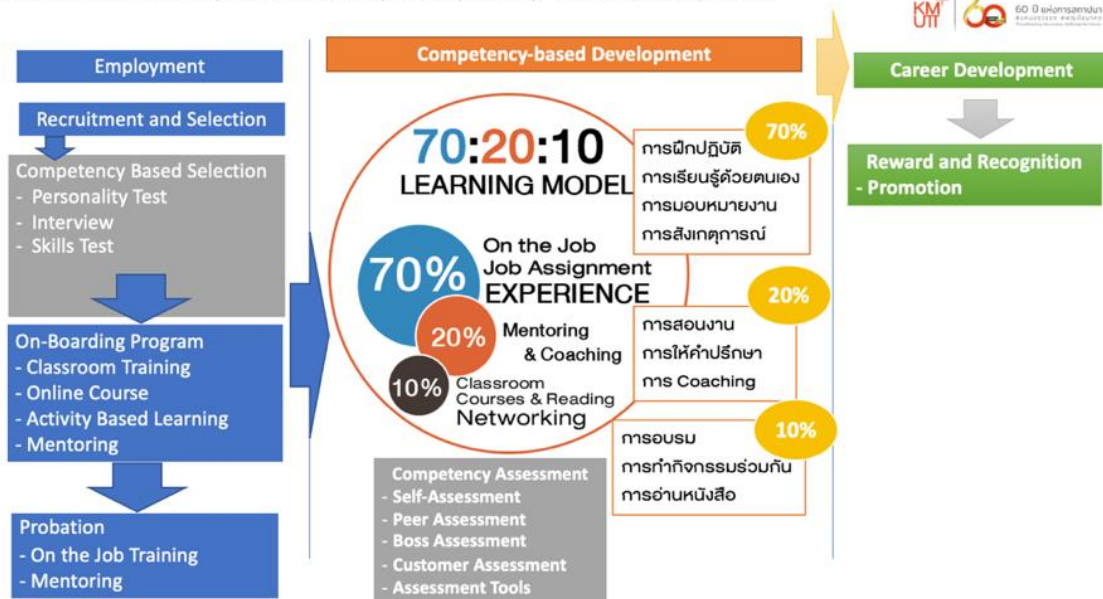
มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงานเพื่อการปรับ Profile ของบุคลากร รองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการ วิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ และกฎระเบียบด้าน ทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น สนับสนุนกลไกและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม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

มหาวิทยาลัยผ่านการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและระบบการดำเนินงานมาเป็นระยะ ซึ่งนำมาสู่ การปรับวิสัยทัศน์ใหม่ด้วยอัตลักษณ์ของการเป็น Entrepreneurial University ที่ส่งเสริมการสร้าง ความสามารถและสมรรถนะอย่างกว้างขวางให้กับผู้เรียนและบุคลากรโดยเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อ สังคม ซึ่งจำเป็นต้องมี Entrepreneurial Mindset ที่ว่า “คิดสร้างสรรค์ ลงมือทำจริง สู้งานสำเร็จ สร้าง ผลกระทบที่มีความหมาย” กอปรกับการพลิกโฉมของดิจิทัลที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน ในระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในโลกยุคปกติใหม่ (New Normal) ทำให้ระบบการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทักษะความสามารถของ บุคลากรที่มีอยู่เดิม อาจไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับวิธีการทำงานแบบใหม่อีกต่อไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ AI/Digitalization/Automation เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อีกต่อไป

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มใหม่ ๆ ของการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบดิจิทัล และการ เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแนวคิดใหม่แบบ Reskill-Upskill- Redeployment ทำให้นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงการปรับตัว รวมทั้งความตื่นตัวที่ต้องลุกขึ้นมาพัฒนาตนเอง (Self-development) เพื่อให้มีพฤติกรรมและสมรรถนะที่พึง ประสงค์ สามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง พัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนสร้างงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้นำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยหลักการนี้สรุปว่า การเรียนรู้และพัฒนาที่ดีที่สุดมาจากวิธีการที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากที่สุด

KMUTT New Development Roadmap: Competency-based Development



การนำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดทักษะความสามารถและคุณลักษณะที่องค์กรคาดหวัง โดยแต่ละสัดส่วนมีรายละเอียดดังนี้

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

- **20 เปอร์เซนต์** การโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเห็นใจและเข้าใจในจุดอ่อนที่บุคลากรควรต้องได้รับการพัฒนา ผ่านการสนทนาที่เน้นการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและต่อยอดให้ดีขึ้น

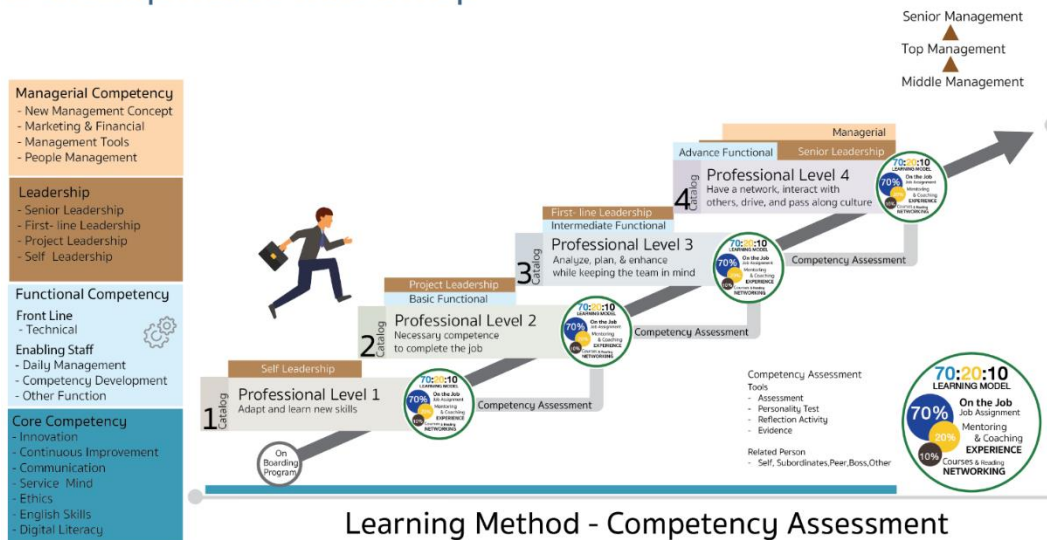
- **10 เปอร์เซนต์** การเรียนรู้จากการอบรม โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ตัวบุคลากรเองที่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์และห้องเรียนจริง อ่านหนังสือ ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต และการได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ร่วมชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายในอนาคต

จากวัตถุประสงค์การพัฒนา มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ตามสมรรถนะไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- **สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

- สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Development Roadmap



Development Roadmap

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2568 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) ภายใต้อสมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

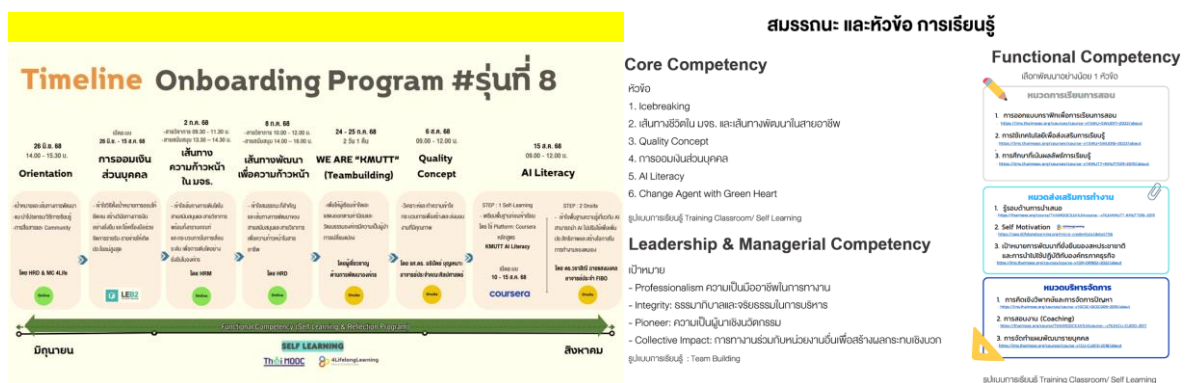
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

● หลักสูตรปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลที่สำคัญขององค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งให้เขาได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทุกเดือน ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 มีพนักงานใหม่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 99 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 31 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 68 คน ผ่านการบรรยายและกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ วันที่จัดหลักสูตรไม่ตรงกับวันบรรจุของบุคลากร จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการต้อนรับและการนำเสนอให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่มีอายุงานหลากหลาย

● โครงการพัฒนาพนักงานใหม่ (Onboarding Program)

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ ได้รู้จักมหาวิทยาลัยในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของ ตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคน ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงาน อย่างมีคุณภาพ ผ่าน 5 กิจกรรมการเรียนรู้ คือ เส้นทางความก้าวหน้าใน มจร., เส้นทางพัฒนาในสายอาชีพ WE ARE KMUTT, Quality Concept และ AI Literacy โดยกิจกรรมทั้งหมดจะมีการสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) โดยโครงการฯ จัดขึ้นระหว่างเดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 แบ่งออกเป็น 2 รุ่น และมี ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 99 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 31 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 68 คน ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ตารางวิทยากรและผู้เข้าร่วมไม่ตรงกัน ส่งผลให้ต้อง ปรับกำหนดการบางส่วน ประกอบกับผู้เข้าร่วมมีภาระงานประจำ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมบางรายการ ได้ครบถ้วน



โครงการ Onboarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ

● โปรแกรมการพัฒนา Smart Execution I

เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานประจำอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน ควบคุม และดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมการนำสมรรถนะหลักด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม รวมถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือ Generative AI และเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะของระดับ กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานระดับ จ1/สว2 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แบ่งออกเป็น 2 รุ่นๆ ละ 26 คน คือ รุ่นที่ 1 วันที่ 6 มีนาคม - 3 เมษายน 2568 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 25 กรกฎาคม 2568 - 25 สิงหาคม 2568 รวมทั้งสิ้น 52 คน ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ผู้เข้าร่วมมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำให้ผู้จัดต้องมีการปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้เวลาในการฝึกปฏิบัติจริงมีจำกัด เนื่องจากผู้เข้าร่วมติดภารกิจงานประจำ ทำให้ต้องจัดสรรกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมและได้รับประโยชน์สูงสุด

หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานระดับ จ1/สว2 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลื่อนระดับ จ2/สว3 ให้มีทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่า

6 มิ.ย. 68 9:00-12:00 น.
1. การใช้เครื่องมือ Generative AI ในการทำงาน
@ ลีธรรณณิกา @ 3 อาคารเรียนเก่า
ดร.วราภรณ์ จายแสงมงคล
อาจารย์ประจำภาควิชาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

13 มิ.ย. 68 13:30-16:30 น.
2. การปรับกระบวนการเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่โดดเด่น
@ ลีธรรณณิกา @ 3 อาคารเรียนเก่า
ดร.อภินันท์ บุญหนา
อาจารย์ประจำภาควิชาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

27 มิ.ย. 68 9:00-12:00 น.
3. การจัดการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
@ ลีธรรณณิกา @ 3 อาคารเรียนเก่า
ดร.ศุภฤกษ์ ชื่นมงคล
อาจารย์ประจำภาควิชาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

31 มิ.ย. 68 13:30-16:30 น.
4. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
@ ลีธรรณณิกา @ 3 อาคารเรียนเก่า
ดร.อภินันท์ บุญหนา
อาจารย์ประจำภาควิชาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

3 เม.ย. 69 9:00-12:00 น.
5. การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
@ ลีธรรณณิกา @ 3 อาคารเรียนเก่า
ดร.สุรพงษ์ บุญ
อาจารย์ประจำภาควิชาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

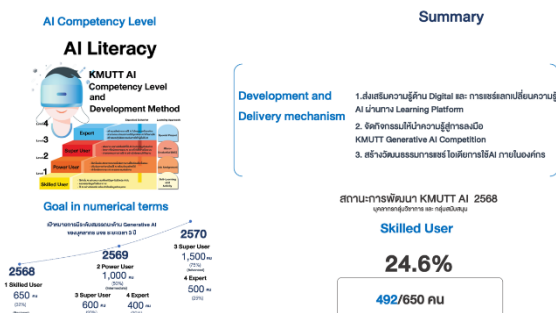
เงื่อนไขของผู้สมัคร
1. มีอายุงานอยู่ในระดับ จ1/สว2 ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป
2. ต้องเข้ารับการพัฒนาระดับสูง
3. หน่วยงานยินยอมให้เข้ารับการพัฒนาระดับสูง



โปรแกรมการพัฒนา Smart Execution I

• โครงการ 65 ปีแห่งปัญญา เดินหน้าสู่อนาคต ดิดอวูรทีม มจร.ด้วย AI

สรุปผลการพัฒนา AI Competency Level ของบุคลากร KMUTT โดยเน้นความรู้พื้นฐานด้าน AI Literacy แบ่งระดับสมรรถนะเป็น 4 ระดับ ได้แก่ Skilled User, Power User, Super User และ Expert พร้อมแนวทางการพัฒนา เช่น การเรียนรู้ผ่าน Learning Platform กิจกรรมแข่งขัน KMUTT Generative AI Competition และการสร้างวัฒนธรรมการใช้ AI ภายในองค์กร ปี 2568 มีบุคลากรระดับ Skilled User จำนวน 492 คน (ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 37 คน และ สายวิชาชีพ 455 คน) คิดเป็น 24.6% จากเป้าหมาย 650 คน และตั้งเป้าเพิ่มระดับสมรรถนะอย่างต่อเนื่องภายใน 3 ปี จนถึงระดับ Expert รวม 2,000 คน ในปี 2570 ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะหรือประสบการณ์ทางด้านการใช้ AI ที่แตกต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องเสริมพื้นฐานในบางส่วน รวมถึงบางกิจกรรมเน้นไปที่การพัฒนาระดับสมรรถนะที่สูงเกินกว่าการนำไปใช้กับการทำงานจริง ประกอบกับความพร้อมของเครื่องมือ และสิทธิ์ในการใช้งาน จึงต้องมีการปรับวิธีการสอนและกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและความเหมาะสมกับกลุ่มของผู้เข้าร่วมโครงการ



โครงการ 65 ปีแห่งปัญญา เดินหน้าสู่อนาคต ดิดอวูรทีม มจร.ด้วย AI

• โครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-assessment

ผลการพัฒนา Change Agent with Green Heart ของบุคลากร KMUTT มุ่งส่งเสริมให้บุคลากร “รู้ เข้าใจ และตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำต่อสิ่งแวดล้อม” พร้อมพัฒนาแนวคิดและพฤติกรรมสู่การเป็น Change Agent ที่มีหัวใจสีเขียว (Green Heart) โดยแบ่งระดับสมรรถนะออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ Awareness & Understanding, Engagement & Participation, Action & Co-Creation และ Driving Change แนวทางการพัฒนาผ่านกิจกรรมที่จัดโดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ โครงการ “จัดบ้าน”, “ลดใช้พลาสติก”, และ “Change Agent with Green Heart” เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ ผลการดำเนินงานปี 2568 มีบุคลากรที่บรรลุผลการเรียนรู้ระดับ Level 1 (รู้และเข้าใจว่าการกระทำมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร) จำนวน 701 คน (ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 64 คน และสายวิชาชีพ 637 คน) จากเป้าหมาย 600 คน คิดเป็น 35% และตั้งเป้าเพิ่มระดับการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากร 100% พัฒนาเป็น Change Agent ภายในปี 2570 ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-assessment ต้องนำแนวคิดไปสื่อสารต่อในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และต้องการแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมจาก มจร. มากขึ้น รวมถึงคู่มือหรือแนวทางสนับสนุนเพิ่มเติมจะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และแนวคิดนี้ให้เป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม



โครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-assessment

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสายวิชาการ

พนักงานสายวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกช่วงวัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยปัจจุบัน ภายใต้บทบาทดังกล่าว อาจารย์จะต้องมีความสามารถในการออกแบบหลักสูตรการสอน การถ่ายทอดเนื้อหา และการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมทั้งการประยุกต์ใช้เครื่องมือการสอนที่หลากหลาย ตลอดจนมีการประเมินผลการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมงานวิจัยและการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และสังคม โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (KMUTT Professional Standard Frameworks) ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching)
- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการวิจัย (KMUTT Professional Standard Framework for Research)
- กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริการวิชาการ (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service)

โดยกรอบมาตรฐานทั้ง 3 ด้านดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 ประกอบกับมหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายให้พนักงานสายวิชาการมีขีดความสามารถหรือมีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ KMUTT PSF โดยกำหนด KMUTT PSF เป็น Top 3 Sustainable Entrepreneurial STI University in ASEAN ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กำหนดเป็น President's Special KR ในปี 2567-2570 คือ ร้อยละ 40, 60, 80 และ 100 ของพนักงานสายวิชาการต้องมีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF

มหาวิทยาลัยได้มีการวางแผนในการเตรียมพัฒนาบุคลากรในด้านการเรียนการสอน วิจัย และการบริการวิชาการตามเกณฑ์สมรรถนะ จึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาและมีการรับรองสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยมีการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการกำกับกับการปฏิบัติการพัฒนาพนักงานสายวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

- ด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching)

ส่วนที่ 1 การสื่อสารสร้างความเข้าใจ

- กิจกรรมสื่อสารสร้างความเข้าใจการพัฒนาและรับรองสมรรถนะ PSF

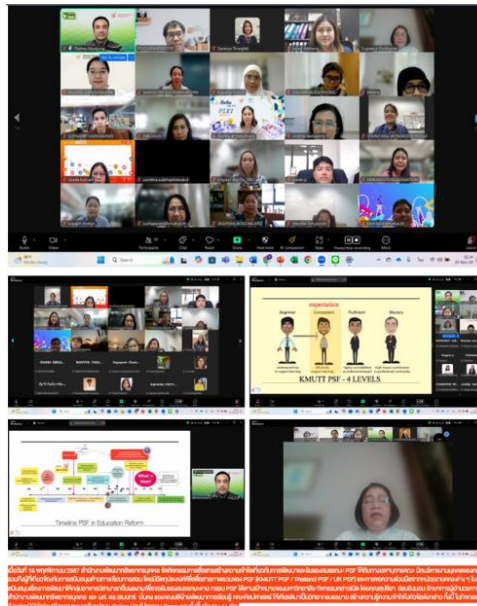
วัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารการดำเนินงานร่วมกันในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ผ่านการเขียนสะท้อนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และยื่นหลักฐานเพื่อขอรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ Professional Standard Framework (PSF) โดย

สามารถยื่นขอรับรองสมรรถนะผ่านกรอบมาตรฐานของมหาวิทยาลัย (KMUTT PSF) และยังใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) และกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ของสหราชอาณาจักร (UK PSF) ได้อีกด้วย

กลุ่มเป้าหมายแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มเลขานุการคณะ นักบริหารงานบุคคล หรือผู้ที่หน่วยงานมอบหมาย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารคณะ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน รองคณบดีฝ่ายบริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา

- กลุ่มที่ 1 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 (จำนวนผู้เข้าร่วม 41 คน)
- กลุ่มที่ 2 วันที่ 3 ธันวาคม 2567 (จำนวนผู้เข้าร่วม 70 คน)

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ การทำความเข้าใจกรอบมาตรฐาน PSF ยังไม่ทั่วถึง บางหน่วยงานตีความขั้นตอนและข้อกำหนดไม่ตรงกัน ข้อมูลเกี่ยวกับ PSF มีความซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการอธิบายและสร้างความเข้าใจร่วมให้ชัดเจน รวมถึงกลุ่มเป้าหมายบางส่วนไม่คุ้นเคยกับหลักการเขียนสะท้อนประสบการณ์ ทำให้การสื่อสารแนวทางปฏิบัติยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



กิจกรรมสื่อสารสร้างความเข้าใจการพัฒนาและรับรองสมรรถนะ PSF
ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน



กิจกรรมสื่อสารสร้างความเข้าใจการพัฒนาและรับรองสมรรถนะ PSF ให้กับผู้บริหารคณะหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการ

- โครงการพัฒนาพนักงานใหม่สายวิชาการด้านการเรียนการสอน (Beginner)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับ Beginner ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสถาบันการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ 70:20:10 วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในระดับ Beginner ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT Professional Standards Framework (KMUTT PSF) for Teaching and Learning โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนและได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน อายุงานไม่ถึง 2 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและสนใจเข้าร่วมอบรม ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบ On-site รวมทั้งมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 7 วัน และมีการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) เป็นระยะเวลา 2 ภาคการศึกษา ซึ่งเป็นการสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายจากภาควิชาและการเรียนรู้จากผู้อื่น (Social Learning) และมี Mentor จำนวน 2 ท่านที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้กับอาจารย์บรรจุใหม่ส่งผลงาน จำนวน 2 MCs ผ่านระบบ 4lifelong learning เพื่อรับรองสมรรถนะในระดับ Beginner ภายใน 2 ปี ดังนี้

1. Teaching and learning activities to ensure learning outcomes at the subject/module level
2. Selecting Appropriate Instructional Resources to Align with Learners' Learning Styles)

รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ใหม่ท่านอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ 2568 ได้ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 27 คน รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 17 จัดขึ้นระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2567 โดยมีกลุ่มเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ใหม่ที่บรรจุระหว่างเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2567 จำนวน 15 คน
- รุ่นที่ 18 จัดขึ้นในเดือน มิถุนายน 2568 โดยมีกลุ่มเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ใหม่ที่บรรจุระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 - พฤษภาคม 2568 จำนวน 12 คน

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ อาจารย์ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมโครงการ Beginner ได้ครบถ้วนทุกหัวข้อตามกำหนด เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก ส่งผลให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเข้าร่วมการอบรมได้อย่างเต็มที่



โครงการพัฒนาพนักงานใหม่สายวิชาการด้านการเรียนการสอน (Beginner) รุ่นที่ 17 และ รุ่นที่ 18

- กิจกรรม Meet & Greet สำหรับ Mentor และอาจารย์ใหม่

การจัดกิจกรรม Meet & Greet สำหรับ Mento และอาจารย์ใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ Mentor ได้พบปะกับอาจารย์ใหม่ และร่วมรับฟังข้อมูลกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของ Mentor 2) การเป็นอาจารย์มืออาชีพ 3) เทคนิคการเป็น Mentor 4) เทคนิคการเข้าสังเกตในชั้นเรียน 5) ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทักษะความสามารถของบัณฑิตในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับยุคใหม่ (KMUTT 3.0) และ KMUTT PSF for Teaching & Learning และ 6) โค้ชอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน Micro-credentials (MCs) โดยในปีงบประมาณ 2568 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Mentor จำนวนทั้งสิ้น 40 คน รายละเอียดดังนี้

- รุ่นที่ 17 ดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2568 จำนวน 25 คน
- รุ่นที่ 18 ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2568 จำนวน 20 คน

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ Mentor บางท่านมีภารกิจด้านการสอนและงานบริหารค่อนข้างมาก จึงทำให้การจัดสรรเวลาเข้าร่วมกิจกรรม Meet & Greet และการดูแลอาจารย์ใหม่เป็นไปได้อย่างจำกัดในบางช่วง



กิจกรรม Meet & Greet สำหรับ Mentor และอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 17 และ รุ่นที่ 18

- กิจกรรม UK PSF Fellowship Writing Support – King Mongkut’s University of Technology Thonburi (Descriptor 2,3)

การจัดกิจกรรมกิจกรรม UK PSF Fellowship Writing Support – King Mongkut’s University of Technology Thonburi (Descriptor 2,3) เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของ Professional Standards Framework (PSF) และ Fellowship รวมถึงกระบวนการสมัครและการสะท้อนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนตามข้อกำหนดของ UK PSF ในแต่ละระดับ โดยเฉพาะ Fellowship (Descriptor 2) และ Senior Fellowship (Descriptor 3) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งจัดในวันที่ 12-13 ธันวาคม 2567 แบบ Online ผ่านระบบ Zoom กิจกรรมดังกล่าวบรรยายโดย Dr Clara M.A. Davies, PFHEA โดยบริษัท Advance HE Consultant เพื่อสร้างความเข้าใจในการเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะในระดับที่ 2 และระดับที่ 3 ของ UK PSF ประเทศอังกฤษ ทั้งนี้ ในกิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมฟังการบรรยาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 75 ท่าน

กิจกรรม : UKPSF FELLOWSHIP WRITING SUPPORT – KING MONGKUT'S
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THONBURI

20 ธันวาคม 2024 Who's News , ข่าว

[illegible]

ทีมนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจาก Advanced Consultant, Dr Clara M.A. Davies, PhDFA เป็นผู้นำการฝึกอบรมผ่านวิดีโอออนไลน์ที่สามารถขยายจากงานประชุมทางวิชาการ (UK PDK) ไปยัง Fellowship (Descriptor 2) และ Senior Fellowship (Descriptor 3) ที่จัดขึ้นที่ประมาณ 75 คน ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

การจัดกิจกรรม UK PSF Fellowship Writing Support – King Mongkut's
University of Technology Thonburi (Descriptor 2,3)

- โครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี 2568 โดยสมาคมเครือข่าย
การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท.)

ด้วยสมาคม ควอท. ร่วมกับ สป.อว. ได้จัดประชุมวิชาการครั้งที่ 20 ประจำปี 2568 เรื่อง "การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลสำหรับอุดมศึกษาไทย : การเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย AI Digital Transformation for Thai Higher Education: Enhancing Life Long Learning Using AI" วัตถุประสงค์ เพื่อยกย่องอาจารย์ต้นแบบที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถผลิตนวัตกรรมการเรียนรู้และนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน และเพื่อมอบรางวัลให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบายมุ่งส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เน้นจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถสร้างและรักษาคุณภาพการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาได้ โดยในปี 2568 ผศ. ดร.ดวงฤดี โฆษิตกิตติวงศ์ กองกิจกุล สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับรางวัลโครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี 2568 กิจกรรมจัดขึ้น ระหว่างวันที่ 20 - 21 มีนาคม 2568 ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ หน่วยงานผู้จัดส่งเอกสาร ประชาสัมพันธ์กระชั้นชิด ทำให้เวลาประสานงานและเตรียมความพร้อมจำกัด อาจต้องพิจารณาเตรียมรายชื่อ อาจารย์ไว้เบื้องต้นสำหรับเลือกเข้าร่วมโครงการ พร้อมเรียงลำดับความสำคัญ



ผศ. ดร.ดวงฤดี ไชยชิตกิตติวงศ์ ก้องกิจกุล สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์
ได้รับรางวัลโครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี 2568

- **ด้านการวิจัย (KMUTT Professional Standard Framework for Research)**

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านวิจัยได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2563 และในปี 2564 ได้มีการดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัยร่วมกับ คณะทำงานได้จัดทำสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการวิจัย โดยมี ศ. ดร.สักรมณ เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นประธานคณะทำงาน โดยได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) และคำอธิบายหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมถึงการวางแผนทางการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรสายวิชาการ ด้วยวิธีประเมินตนเองจากหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งอ้างอิงจากกรอบสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ บุคลากรเข้าใหม่ที่มีอายุงาน 0-2 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์แล้ว เพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านวิชาการไปต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรม โดยสามารถสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้ โดยในปีงบประมาณ 2568 มีการจัดกิจกรรมภายใต้ KMUTT PSF ด้านการวิจัย คือ

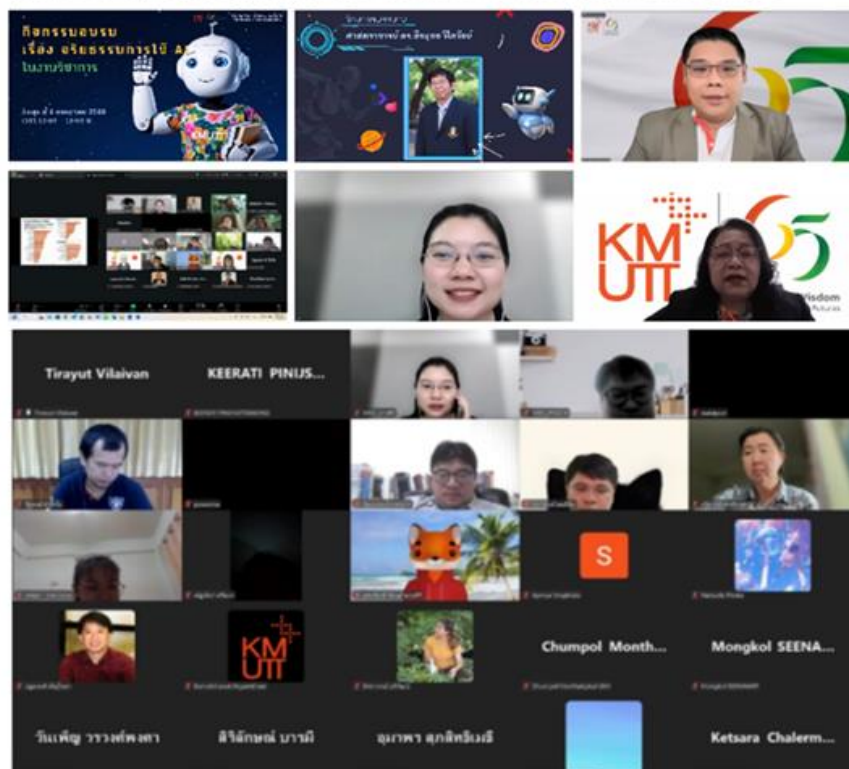
- การบรรยายเรื่อง “จริยธรรมการใช้ AI ในงานวิชาการ”

วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในงานวิชาการ พร้อมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องข้อพึงระวัง แนวปฏิบัติที่เหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ทั้งสำหรับอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจ โดยได้รับเกียรติจาก ศ. ดร.ธีรยุทธ วิไลวัลย์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นวิทยากรบรรยายและแลกเปลี่ยนความรู้ในประเด็นด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในการทำงานวิชาการ และ ดร.ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล เป็นผู้กล่าวเปิดกิจกรรม ดังกล่าว กิจกรรมจัดขึ้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2568 ในรูปแบบออนไลน์ และมีผู้เข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 325 ท่าน ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ จริยธรรมการใช้ AI ในงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญ จำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายและกฎหมายมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงต้องปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ ความแตกต่างในความเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้าร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นโอกาสในการปรับวิธีการสอนและกิจกรรมให้เหมาะสม ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ

สพว. ร่วมกับ สวท. จัดกิจกรรมอบรมเรื่อง “จริยธรรมการใช้ AI ในงานวิชาการ” สร้างความตระหนักรู้ในการใช้ AI ในงานวิชาการ

15 กรกฎาคม 2568 | ข่าวสั้น, What's News, ข่าว

เมื่อวันพุธที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับสำนักงานวิจัยและพัฒนาและพันธมิตร ได้จัดกิจกรรมอบรมเรื่อง “จริยธรรมการใช้ AI ในงานวิชาการ” โดยเชิญ ศาสตราจารย์ ดร.ธีรยุทธ วิไลวัลย์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในข้อพึงระวัง แนวปฏิบัติที่เหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ทั้งสำหรับอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคลากรที่สนใจ โดยได้รับเกียรติจาก ศ. ดร.ธีรยุทธ วิไลวัลย์ เป็นวิทยากรบรรยายและแลกเปลี่ยนความรู้ในประเด็นด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในงานวิชาการ นอกจากนี้ยังได้มีโอกาสนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายในการใช้ AI ในงานวิชาการ และแนวทางในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้



การบรรยายเรื่อง “จริยธรรมการใช้ AI ในงานวิชาการ”

● ด้านการบริการวิชาการ (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2564 โดยในปี 2564 เป็นต้นมา สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมินอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันอยู่ระหว่างกระบวนการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะดังกล่าว เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง และได้เชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเป็นการนำผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนากระบวนการในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์สมรรถนะ การเขียนเอกสารสะท้อนสมรรถนะ (Reflective Essay) การฝึกเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ และการเข้ารับรองสมรรถนะด้านการบริการวิชาการในแต่ละระดับต่าง ๆ ปัจจุบันมีผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะ จำนวน 1 คน ระดับที่ 3 Field Leader

2.2 การรับรองสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT) ได้กำหนด กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (KMUTT Professional Standard Frameworks) ขึ้นใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนรู้ ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 206: วันที่ 5 ตุลาคม 2559), ด้านการวิจัย ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 256: วันที่ 2 ธันวาคม 2563), และด้านการบริการวิชาการ ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 268: วันที่ 1 ธันวาคม 2564)

มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายตาม Strategic Objectives: SO5 Transforming HR & HR Management for the Future โดยกำหนด Key Results คือ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะตามหน้าที่งาน ในระดับที่คาดหวัง ร้อยละ 60 ในปีงบประมาณ 2568 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้บุคลากรกลุ่มวิชาการต้องแสดงสมรรถนะตามกรอบ Professional Standards Framework (PSF) โดยมีแผนการดำเนินงานในการรับรองสมรรถนะสำหรับบุคลากรกลุ่มวิชาการ ประกอบด้วยบุคลากรกลุ่มวิชาการจำนวน 516 คน ซึ่งหมายถึงพนักงานตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งไม่นับรวมผู้เกษียณอายุภายในปี 2570 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

พนักงานกลุ่มวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกช่วงวัยและการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ภายใต้กรอบมาตรฐานดังกล่าว อาจารย์จะต้องมีความสามารถในการออกแบบหลักสูตรการสอน การถ่ายทอดเนื้อหา รูปแบบการสอน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการประยุกต์การใช้เครื่องมือในการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงการคิดค้นนวัตกรรม และมีความสามารถในการวิจัยและบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคอุตสาหกรรม ชุมชนและสังคม

กรอบมาตรฐานดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยจึงกำหนดเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบกับสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ 303 วันที่ 6 พฤศจิกายน 2567 มีการอนุมัติเพิ่มกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) และกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ของสหราชอาณาจักร (UK PSF) และกำหนดระดับคุณภาพที่คาดหวังของกรอบมาตรฐานดังกล่าว ตั้งแต่ระดับที่ 2 ขึ้นไป เพื่อให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาการใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและรับรองสมรรถนะได้หลายช่องทาง โดยมีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนตามเป้าหมาย ดังนี้

- โครงการรับรองสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการ เพื่อเตรียมพร้อมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ : 1) เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ PSF การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ และ 2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรกลุ่มวิชาการ ประเมินสมรรถนะของตนเอง ผ่านการสะท้อนประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 3.เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ professional standard framework (PSF)

ผลการดำเนินงาน : บุคลากรสายวิชาการที่ยื่นหลักฐานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ KMUTT PSF ทางด้านการเรียนการสอน ภาพรวมจำนวน 16 คน มีผู้ที่อยู่ในกระบวนการพิจารณา จำนวน 6 คน เป็นระดับ Competent และมีผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนในระดับ Competent จำนวน 10 คน

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน : การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (PSF) พบข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพของกระบวนการ ดังนี้

- ข้อจำกัดด้านเวลาและเกณฑ์การประเมิน: ผู้ประเมินมีภารกิจหลักด้านการบริหารและการสอน ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการพิจารณา ส่งผลให้กระบวนการพิจารณาใช้เวลานาน (6-8 เดือน) ประกอบกับการตีความเกณฑ์การประเมินยังมีความแตกต่างกัน
- จำนวนผู้ประเมินไม่เพียงพอ: จำนวนผู้ประเมินภายในมหาวิทยาลัยยังมีจำกัด เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สมัครที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ความพร้อมของผู้ที่เกี่ยวข้อง: ผู้ประเมินและพี่เลี้ยงบางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจหลักการของ KMUTT PSF อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานยังมีข้อจำกัดในการสรุปและสังเคราะห์ข้อเสนอแนะจากเอกสารสะท้อนประสบการณ์ของผู้สมัคร ทำให้ใช้เวลาดำเนินการมาก

- ข้อจำกัดด้านดิจิทัลแพลตฟอร์ม: ขาดแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เป็นระบบกลางสนับสนุนกระบวนการประเมิน ทำให้การจัดเก็บเอกสารและการติดตามผลยังคงต้องดำเนินการผ่านเอกสารและอีเมลซึ่งขาดประสิทธิภาพ

- ความเข้าใจและแรงจูงใจของผู้สมัคร: ผู้สมัครบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการเขียนสะท้อนประสบการณ์ โดยไม่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์การสอนกับสมรรถนะที่คาดหวังได้ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรบางส่วนยังมองการรับรองสมรรถนะเป็นเพียงกระบวนการประเมิน ไม่ใช้การพัฒนาเพื่อการเติบโตทางวิชาชีพ

- โครงการ Advance HE Access Membership และโครงการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน UKPSF โดยสถาบัน Advance HE ประเทศอังกฤษ

วัตถุประสงค์ : 1) เพื่อให้หน่วยงาน หรือบุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ใช้เป็นช่องทางในการขอรับรองสมรรถนะ และส่งเอกสารเพื่อรับการประเมินสมรรถนะในแต่ละระดับ ตามข้อกำหนด UKPSF (UK – Professional Standard Framework) 2) ให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellowship และ Senior Fellowship และส่งผลงานเพื่อรับการประเมินสมรรถนะตามข้อกำหนด UKPSF (UK – Professional Standard Framework) 3) ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้เป็นแบบบูรณาการซึ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์

โครงการดังกล่าวเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 โดยได้รับอนุมัติงบประมาณผ่านโครงการศึกษา: ระบบนิเวศเพื่อการปฏิรูป การเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งนวัตกรรม และงบประมาณบางส่วนจากงบพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการดำเนินการซื้อสิทธิเพื่อใช้ในการขอรับรองสมรรถนะของ Advance HE ประเทศอังกฤษ และได้ต่ออายุสมาชิก Access Membership by Advance HE เป็นระยะเวลา 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2568 - 31 สิงหาคม 2569 เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรที่สนใจยื่นขอรับรองสมรรถนะในราคาสมาชิก

ผลการดำเนินงาน : บุคลากรกลุ่มวิชาการที่แสดงความประสงค์ยื่นผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะตามกรอบ UK PSF รวมจำนวนทั้งสิ้น 156 คน ในจำนวนนี้มีผู้ที่ยื่นใบสมัครในระบบเรียบร้อยแล้วจำนวน 137 คน และผู้ที่อยู่ระหว่างการเขียนสะท้อนประสบการณ์เพื่อยื่นใบสมัครในระบบ มีจำนวน 19 คน ทั้งนี้มีผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะ (Certified) จำนวน 61 คน แบ่งเป็นระดับ 2 (Fellow, FHEA) จำนวน 39 คน และระดับ 3 Senior Fellow, SFHEA จำนวน 22 คน

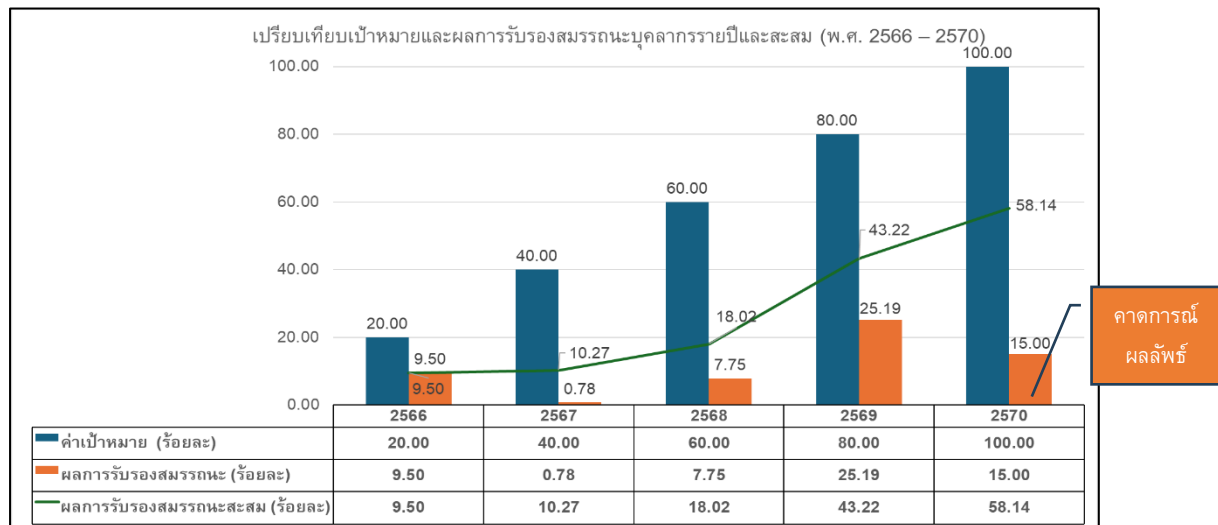
ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน : มีจำนวนผู้สมัครผ่านระบบ myAdvance HE เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทั้งจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย และจากมหาวิทยาลัยอื่นในประเทศไทย ส่งผลให้บริษัท

Advance HE มีการจัดสรรผู้พิจารณาผลงาน (Reviewer) สูงกว่าปกติ ทำให้กระบวนการพิจารณาและประกาศผลรับรองสมรรถนะของผู้สมัครเกิดความล่าช้า ซึ่งเป็นความล่าช้าที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของบริษัท ไม่ใช่มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การส่งกลับข้อเสนอแนะ (feedback) สำหรับผู้สมัครที่จำเป็นต้องปรับปรุงหรือแก้ไขเอกสาร ก็มีความล่าช้าเช่นกัน ส่งผลให้ผู้สมัครต้องรอเป็นระยะเวลานานกว่าจะได้รับ feedback เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขเอกสารเพื่อส่งกลับเข้าระบบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินงานโดยรวม

ในภาพรวม ปีงบประมาณ 2568 มีจำนวนบุคลากรกลุ่มวิชาการที่ได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ Professional Standards Framework (PSF) ตามกรอบมาตรฐานของสหราชอาณาจักร (UK PSF) จำนวน มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) และกรอบสมรรถนะตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย (KMUTT PSF) เพิ่มขึ้นรวม 40 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.75 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (516 คน) โดยจำแนกตามกรอบมาตรฐานได้แก่ ผู้ที่ได้รับการรับรองตามกรอบมาตรฐานของสหราชอาณาจักร (UK PSF) จำนวน 33 คน, มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF) จำนวน 3 คน, และกรอบสมรรถนะตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย (KMUTT PSF) จำนวน 4 คน นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการบริการวิชาการเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 10 คน

ปีงบประมาณ 2566 - 2568 เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานสะสม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 - 2568 พบว่า จำนวนบุคลากรกลุ่มวิชาการที่ผ่านการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบ PSF มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนสะสม 49 คน (ปี 2566), 53 คน (ปี 2567) และเพิ่มเป็น 93 คน ในปีงบประมาณ 2568 ตามลำดับ การรับรองสะสมจำนวน 93 คน ดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 18.02 ของบุคลากรกลุ่มวิชาการทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ตัวเลขนี้ยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายสะสมที่กำหนดไว้สำหรับปี 2568 ที่ร้อยละ 60 (310 คน) จากการคาดการณ์ผลการรับรองสมรรถนะบุคลากรทางการสอนในช่วงปีงบประมาณ 2569 - 2570 แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยคาดการณ์ว่าจะมีผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะสะสมรวมในปี 2569 คิดเป็นร้อยละ 43.22 ของเป้าหมายบุคลากรทั้งหมด 516 คน ซึ่งตัวเลขดังกล่าวรวมจำนวนบุคลากรที่อยู่ในกระบวนการรอการพิจารณา (Pipeline) และอาจจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่หน่วยงานวางแผนไว้ ดังตารางและภาพต่อไปนี้

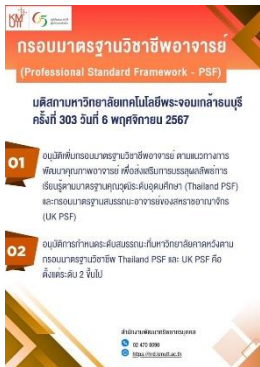
กลุ่มเป้าหมาย	แผน/ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมายตาม SO5-KR3 (ประจำปี 66-70)				
		2566	2567	2568	2569	2570
บุคลากร (ตำแหน่งอาจารย์) จำนวน 516 คน (ข้อมูลบุคลากร ณ 30 ก.ย. 68)	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)	20.00	40.00	60.00	80.00	100.00
	ผลการรับรองสมรรถนะในแต่ละปี (ร้อยละ)	9.50	0.78	7.75	25.19	25.19
	ผลการรับรองสมรรถนะ สะสม (ร้อยละ)	9.50	10.27	18.02	43.22	43.22
	ค่าเป้าหมายตามแผน (คน)	103	206	310	413	516
	ผลการรับรองสมรรถนะในแต่ละปี (คน)	49	4	40	130	130
	ผลการรับรอง สะสม (คน)	49	53	93	223	223



- การสื่อสารสร้างความเข้าใจเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน PSF

วันที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บรรยาย	จำนวน (คน)
15 พ.ย.67	กิจกรรมสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Professional Standard Framework (PSF)	สื่อสารภาพรวมของ PSF (KMUTT PSF / Thailand PSF / UK PSF) และการขอความร่วมมือจากหน่วยงานคณะต่าง ๆ ในการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาให้กลุ่มอาจารย์สามารถยื่นผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะตาม กรอบ PSF	เลขานุการคณะ/ นักบริหารงานบุคคล/ผู้เกี่ยวข้อง	ผศ. ดร.ชนนทร์ มั่นคง / ผอ. สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	41
3 ธ.ค.67	กิจกรรมสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Professional Standard Framework (PSF)	ชี้แจงนโยบายของมหาวิทยาลัยและบทบาทของคณะในการทำงานร่วมกันกับส่วนกลางของมหาวิทยาลัย รวมถึงการสนับสนุนจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย	คณบดี/ ผอ.สำนัก/ ผอ.สถาบัน/ รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสาขาวิชา	ผศ. ดร.ชนนทร์ มั่นคง / ผอ. สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	70

KMUTT

วันที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บรรยาย	จำนวน (คน)
12-13 ธ.ค.67	Introduction to Fellowship (Descriptor 2, 3) workshop UKPSF Fellowship Writing Support - King Mongkut's University of Technology Thonburi: Zoom Meeting	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้อาจารย์เกี่ยวกับข้อกำหนดตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ UKPSF (PSF) และหลักเกณฑ์ของ Fellowship ในทุกระดับ และให้อาจารย์เข้าใจกระบวนการและข้อกำหนดเฉพาะสำหรับการยื่นขอรับรองในระดับ Fellowship (Descriptor 2) และ Senior Fellowship (Descriptor 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับ Fellowship (Descriptor 2) และ Senior Fellowship (Descriptor 3)		Dr. Clara M.A. Davies, PFHEA บริษัท AdvanceHE	75
ม.ค.68 เป็นต้นไป	การสร้างช่องทางสำหรับการสอบถามเกี่ยวกับการขอรับรองสมรรถนะ การเตรียมความพร้อม กระบวนการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ / หน่วยงาน	-	บุคลากรกลุ่มวิชาการ
ก.พ.68	ประชาสัมพันธ์การเพิ่มกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ Thailand PSF และ UK PSF ในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์		บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	สื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์	บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
17 ก.พ.68	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานด้านการเรียนการสอน UK PSF” หัวข้อ - Introduction to UK PSF and Descriptions 2-3 - Exploring the Dimensions (Vs, Ks & As) - Application Form & Submission Process - Meet the Mentor: Collaborative Learning and Mentorship		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์	- ผศ. ดร.ภาณุทัต บุญประมุข/ - ผศ. ดร.ศศิธร สุวรรณเทพ/ - ผศ. ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ/ - ผศ. ดร.ดวงฤดี โฆษิตกิตติวงศ์ ก้องกัญญา/ - นพสร สุขแสนไกรสร/ - ปราชญ์ ต้นประเสริฐ	65

วันที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บรรยาย	จำนวน (คน)
3 มี.ค. 68	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของประเทศไทย The UK Professional Standards Framework (UKPSF)		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ คณะศิลปศาสตร์	- ผศ. ดร.ภาณุทัต บุญประมุข - ผศ. ดร.ศศิธร สุวรรณเทพ - ผศ. ดร.ชนนท์ มั่นคง	20
10 มี.ค. 68	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของประเทศไทย The UK Professional Standards Framework (UKPSF)		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์	- ผศ. ดร.ชนนท์ มั่นคง - ผศ. ดร.มยุรี หาญสุภาณุสรณ์	26
30 เม.ย. 68	การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน PSF		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และ โครงการร่วมบริหารหลักสูตรฯ (มีเดีย)	ผศ. ดร.ชนนท์ มั่นคง และ HRD	14
26 มิ.ย. 68	การรับรองสมรรถนะ และแนวทางการเสนอชื่อผู้สนใจ- Zoom Meeting		ผู้บริหาร ศูนย์บริการทางการศึกษาระชาชนบุรี	ศูนย์บริการทางการศึกษาระชาชนบุรี และสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5

วันที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บรรยาย	จำนวน (คน)
2 ก.ค.68	คุณภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน PSF “Workshop การเขียนสะท้อนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนการพัฒนาตามกรอบ PSF”		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ โครงการร่วมบริหารหลักสูตรฯ (มีเดีย)	ผศ. ดร.ชนนทร์ มั่นคง และ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	10
3,14 ก.ค.68	คุณภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน PSF/Group Coaching		บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผศ. ดร.ชนนทร์ มั่นคง	10

2.3 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสายวิชาชีพอื่น

- นักพัฒนาการศึกษา และตำแหน่งอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนักพัฒนาการศึกษา รวมถึงตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย สามารถออกแบบการสอนที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดภาระของอาจารย์และยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น กิจกรรมจัดขึ้นช่วงเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2568 มีบุคลากรเข้าร่วมทั้งสิ้น 35 คน ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ 1) ภารกิจการสอนและงานบริการวิชาการของผู้เข้าร่วมโครงการทำให้

เวลาในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาค่อนข้างจำกัด 2) การนำเครื่องมือหรือแนวทางใหม่ไปใช้จริง ควรปรับบริบทให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน และเน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดูแลและสนับสนุนนักศึกษา มากกว่าการเน้นระดับการรับรองเพียงอย่างเดียวเนื้อหาหลักสูตรพัฒนาควรทันสมัยและสอดคล้องกับแนวทางของธุรกิจการศึกษาเอกชน 3) ผู้สอนควรถ่ายทอดประสบการณ์จากองค์กรที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับแนวปฏิบัติที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง



โครงการ การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์
(Outcomes-based Education)

- โครงการ To be Strategic HR

ได้ดำเนินการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Competency Scan) เพื่อใช้เป็นกลไกในการประเมินศักยภาพและพัฒนาบทบาทของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะ HR Strategy Partner ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการประเมินศักยภาพบุคลากรสายงาน HR อย่างเป็นระบบ ระบุจุดแข็งและช่องว่างของสมรรถนะในแต่ละบุคคล เพื่อนำผลลัพธ์ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการจริงของบุคลากร นอกจากนี้ เครื่องมือนี้อย่างยิ่งช่วยสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทเชิงกลยุทธ์ของ HR และเสริมให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทิศทางที่ชัดเจนและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของเครื่องมือ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักของ HR จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking), การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis), การสื่อสาร (Communication Skills), ความเชี่ยวชาญงาน HR (HR Management Expertise), การใช้เทคโนโลยี (Technology Savvy), การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management), การออกแบบประสบการณ์พนักงาน (Employee Experience), การเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Awareness), การให้คำปรึกษา (Coaching and Advising) และการทำงานเชิงรุก (Proactivity) โดยในแต่ละสมรรถนะจะมีการประเมินผ่าน 3 มิติหลัก คือ มิติการวิเคราะห์ (Analytical), มิติการลงมือทำ (Execution) และมิติการแก้ปัญหา (Problem-Solving) ซึ่งสะท้อนศักยภาพของบุคลากรทั้งในเชิงความคิด การปฏิบัติ และการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ การให้ข้อมูลเพื่อประเมินสมรรถนะจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ยังค่อนข้างใหม่ต่อกระบวนการ Competency Scan นอกจากนี้ ยังขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กร และ HR ภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่จะถ่ายทอดความรู้และแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน HR และ OD อย่างแท้จริง การสร้างระบบการเก็บข้อมูลและการติดตามอย่างเป็นระบบจึงเป็นโอกาสสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและยกระดับสมรรถนะด้าน HR ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

- หลักสูตร Responsible Conduct of Research (RCR)- Research Administrators (CITI Program)

เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ได้รับการพัฒนาและผ่านการอบรมด้าน จริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและประกาศนโยบาย จริยธรรมการวิจัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการดำเนินงานวิจัยอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขในการ ทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และการเลื่อนระดับตำแหน่ง โดยจัดอบรมผ่านหลักสูตร Responsible Conduct of Research (RCR) – Research Administrators (CITI Program) ในรูปแบบ Self-Learning สำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่สนับสนุนการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 5 คน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ระบบติดตามและจัดเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ต้องใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ

- โครงการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงเทคนิคและคุณลักษณะ (Technical and Attribute Competency) รูปแบบ 180 องศา

วัตถุประสงค์ : เพื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งของพนักงานสายวิชาชีพอื่นสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่ามีส่วนใดที่ยังเป็นช่องว่างที่ต้องเสริมสมรรถนะ

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ 2568 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) รูปแบบ 180 องศา เพื่อประเมินสมรรถนะเชิงเทคนิคและคุณลักษณะ (Technical and Attribute Competency) สำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งให้สอดคล้องกับแต่ละหน้าที่งาน สู่การนำไปออกแบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มที่เข้ารับการประเมินได้แก่พนักงานสายวิชาชีพอื่นที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2567 – 31 มกราคม 2568 จำนวนรวม 52 คน โดยมีบุคลากรประเมินเสร็จสมบูรณ์ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 86.53 และประเมินไม่สมบูรณ์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และจัดส่งรายงานผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency Report) ไปยังหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน : มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่ยังดำเนินการประเมินไม่สมบูรณ์ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอาจตีความนิยามของสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) หรือคุณลักษณะ (Attribute Competency) ไม่ตรงกัน หรือพนักงานและผู้บังคับบัญชาอาจไม่เข้าใจว่าการประเมินสมรรถนะมีความสำคัญอย่างไร ทั้งนี้จัดอาจจัดกิจกรรม Workshop และสร้างความเข้าใจร่วม ในนิยามของ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) และคุณลักษณะ (Attribute Competency) ให้ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน พร้อมทั้งสื่อสารความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ของการประเมินสมรรถนะว่าเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายองค์กรอย่างไรอย่างสม่ำเสมอ

- โปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร (The Predictive Index)

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมทำแบบประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) ในการจัดกลุ่มประเภทพฤติกรรม 2. เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการจัดทีมเพื่อให้สามารถค้นพบทีมได้ (Team Discovery) โดยกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และเปรียบเทียบแนวทางการทำงานของทีม และหาแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และ 3. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการพัฒนาและตั้งศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ในการบริหารทีม

ผลการดำเนินงาน : สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ริเริ่มการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประเมินพฤติกรรมและการวางแผนพัฒนาทีมไปแล้วจำนวน 2 กิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการ รองคณบดีฝ่ายบริหาร เลขานุการ คณะ/สำนัก หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน HR 5 หน่วยงาน ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารอาคารและสถานที่ และสำนักคอมพิวเตอร์ ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

1. กิจกรรม "PI Brush Up": จัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ณ ห้องพินิจทัศน์ (V-Space) ชั้น 14 อาคาร LX เพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับเครื่องมือ PI

2. กิจกรรม "PI Team Discovery": จัดขึ้นในวันพุธที่ 9 กรกฎาคม 2568 ณ ห้อง SCi CONNECT ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นการนำผลการประเมินพฤติกรรมมาวิเคราะห์และจัดทำ "Team Discovery" เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจแนวการทำงานของทีม วางแผนพัฒนาทีม และขับเคลื่อนทีมให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน : หลังจากการจัดกิจกรรม "PI Brush Up" และ "PI Team Discovery" อาจจะไม่ถูกนำไปใช้ต่อยอดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ควรบูรณาการผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) จาก The Predictive Index (PI) เข้ากับข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ (เช่น ผลการปฏิบัติงาน, แผนสืบทอดตำแหน่ง, แผนพัฒนารายบุคคล) เพื่อให้ได้ภาพรวมของบุคลากรและทีมงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น



โปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร (The Predictive Index)

กิจกรรม "PI Brush Up"



โปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร (The Predictive Index)

กิจกรรม "PI Team Discovery"

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

- หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 25 และ รุ่นที่ 26 มหาวิทยาลัยได้ส่งผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ จำนวน 2 รุ่น รวม 3 คน ดังนี้
รุ่นที่ 25 คือ นางธนัญชนก พุ่มพวง ตำแหน่งเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม ระหว่างวันที่ 11 พฤศจิกายน - 27 ธันวาคม 2567
รุ่นที่ 26 คือ นางสาวกรรณิการ์ แสงทอง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สำนักหอสมุดและนางดาริชา สายปลื้มจิตต์ ผู้อำนวยการสำนักงานนิติการ ระหว่างวันที่ 24 มีนาคม - 16 พฤษภาคม 2568 ซึ่งจัดขึ้นโดย สป.อว. ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารระดับสูงในสายสนับสนุน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ผ่านรูปแบบการบรรยายและการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ หน่วยงานผู้จัดอบรมส่งเอกสารค่อนข้างกระชั้นชิด ทำให้มีเวลาในการพิจารณาและเตรียมการค่อนข้างจำกัด ประกอบกับ มจร. มีบุคลากรบางส่วนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด (ระดับผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า) และต้องการให้ได้เข้าร่วมหลักสูตรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการดำรงตำแหน่ง



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 25



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 26

- หลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 32

มหาวิทยาลัยได้ส่งผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 32 คือ รศ. ดร.ตุลา จุฑะรสก ซึ่งจัดขึ้นโดย สป.อว. ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาด้านการบริหารและภาวะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการอุดมศึกษาที่ดี รวมทั้งการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ผ่านรูปแบบการบรรยายและการอบรมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม - 6 ตุลาคม 2568 ณ โรงแรมพูลแมน คิง เพาเวอร์ กรุงเทพฯ ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ ผู้บริหารมีภารกิจด้านการบริหารจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องจัดสรรเวลาอย่างรอบคอบในการเข้าร่วมโครงการ



หลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 32

- โครงการ Dean Excellence Development Program (DEDP)

วัตถุประสงค์เพื่อ ยกระดับศักยภาพคนบดให้ก้าวสู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ผ่านการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการยุคใหม่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารงบประมาณและความเสี่ยง รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดกิจกรรมในรูปแบบ Coaching & Mentoring จากผู้บริหารระดับสูงที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง และเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีคนบดใหม่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 5 คน ได้แก่

1. รศ. ดร.ทวิช พูลเงิน คนบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
2. รศ. ดร.ตุลา จุฑะรสก คนบดีคณะวิทยาศาสตร์
3. รศ. ดร.ทวิศักดิ์ กฤษเจริญ คนบดีคณะบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม
4. ผศ. ดร.ณัฏฐิรี จาตุรพิทักษ์กุล คนบดีคณะศิลปศาสตร์
5. ผศ.วราลักษณ์ แผ่นสุวรรณ คนบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน คือ การพัฒนาผู้บริหารระดับคณะมุ่งเน้นการเสริมทักษะด้านการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยมีการปรับกิจกรรมให้ยืดหยุ่นตามตารางเวลาของผู้บริหาร และออกแบบเนื้อหาให้ตอบโจทย์ความคาดหวังที่หลากหลายของผู้เข้าร่วม นอกจากนี้ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงควรได้รับคำแนะนำและการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ด้านการการบริหารที่หลากหลาย เพื่อเสริมทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และสนับสนุนการบริหารงานอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง



โครงการ Dean Excellence Development Program (DEDP)

สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ 2568 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2568

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2568)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	1
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	12
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	7
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	30
3. ฝึกอบรม (สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น) ^c	1,937
รวมทั้งสิ้น ^a	1,950 ^b

การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2568

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2568)	2
2. ลาศึกษาต่อสะสม	-
3. ฝึกอบรม/วิจัย	76
4. ดูงาน/เจรจาความร่วมมือ	316
5. ประชุม/สัมมนา/เสนอผลงานทางวิชาการ	465
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ	191
รวมทั้งสิ้น	1,050 ^b

หมายเหตุ

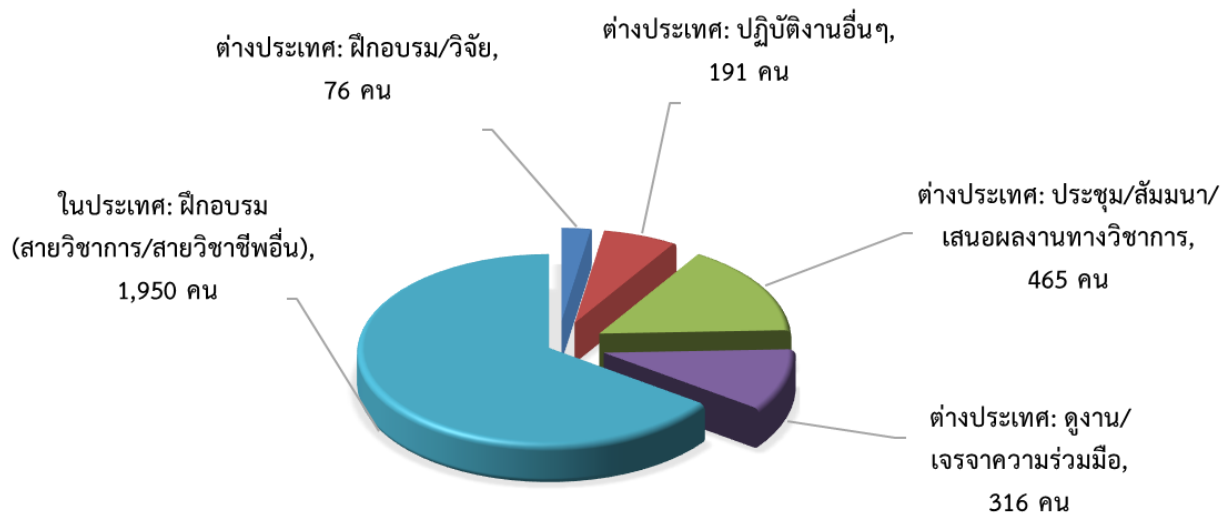
a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

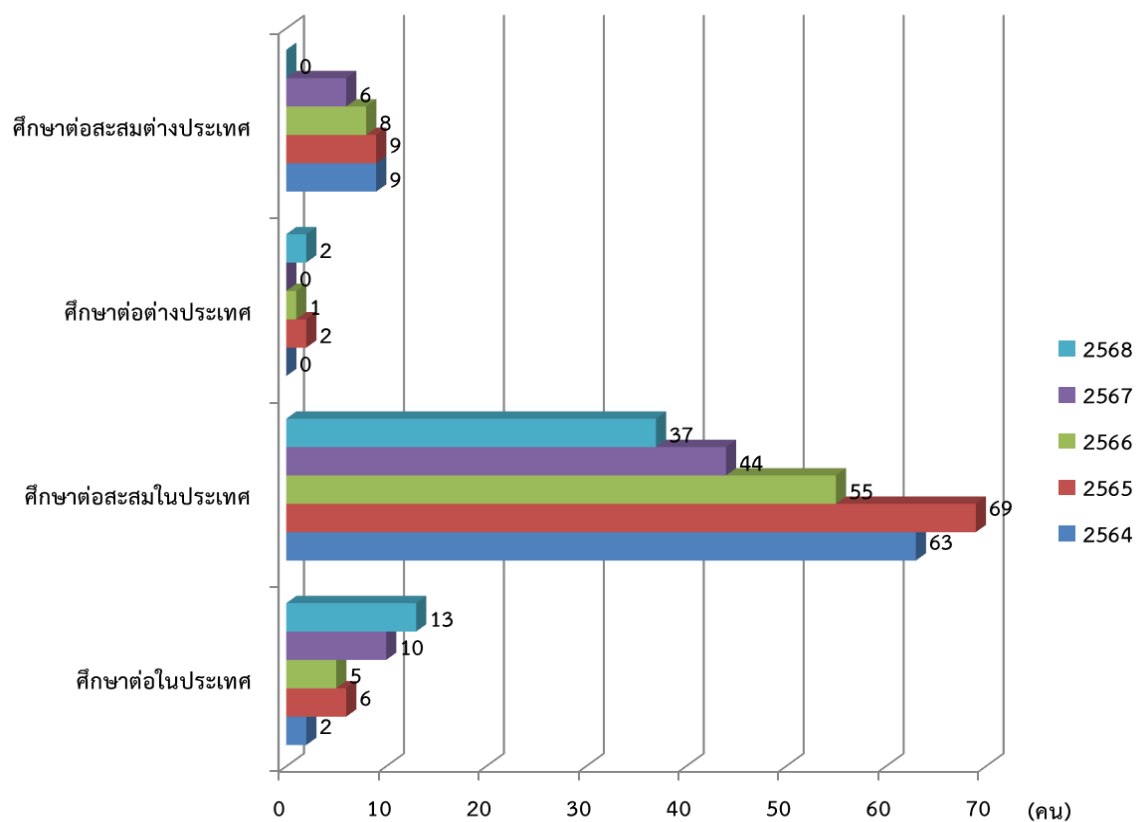
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

(ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาคู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



สถิติดักเรียนทุนการศึกษา

มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนให้นักเรียนทุนการศึกษา ประกอบด้วย ทุนรัฐบาลตามความต้องการของ มจร. ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยนักเรียนทุนทุกคนจะกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนดังกล่าวที่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ สถิติดักเรียนทุนการศึกษาในปี 2568 มีรายละเอียดดังนี้

สถิติดักเรียนทุนการศึกษา ณ ปีงบประมาณ 2568

อยู่ระหว่างเตรียมตัวไปศึกษา

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะวิศวกรรมศาสตร์	โท-เอก	1
รวม		1

กำลังศึกษา

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะวิทยาศาสตร์	โท-เอก	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ตรี-โท-เอก/โท-เอก/เอก	8
สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม	ตรี-โท-เอก	1
ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี	เอก	1
รวม		11

หมายเหตุ นับรวมผู้ที่ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

สุปรียา อ่อนอิงนอน

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ / เรียบเรียง

กลุ่มงานบริหารข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและระบบการเรียนรู้

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

แหล่งที่มาเนื้อหา / ภาพประกอบ

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะหลักและการบริหารจัดการ

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

กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง

นพสร	สุขแสนไกรศรี	: รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน
ปราชญ์	ตันประเสริฐ	: นักบริหารงานบุคคล
ปจรรย์	ชาญวานิชกิจ	: นักบริหารงานบุคคล



ติดต่อเรา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 5

อาคารสำนักงานอธิการบดี (N2)

โทรศัพท์

02-470-8077-8

02-470-8087-8

02-470-848-4

E-MAIL: HRD@KMUTT.AC.TH