

ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร มจร. ปีงบประมาณ 2566

Strategic Objective 5: ยกระดับบุคลากรและปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากรใหม่

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงาน เพื่อการปรับ Profile ของบุคลากร รองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ และกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น สนับสนุนกลไกและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team-based Culture) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้อย่างเต็มที่ โดยมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับงานที่มีความหลากหลาย และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ เสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และมีการวางแผนการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรอีกด้วย

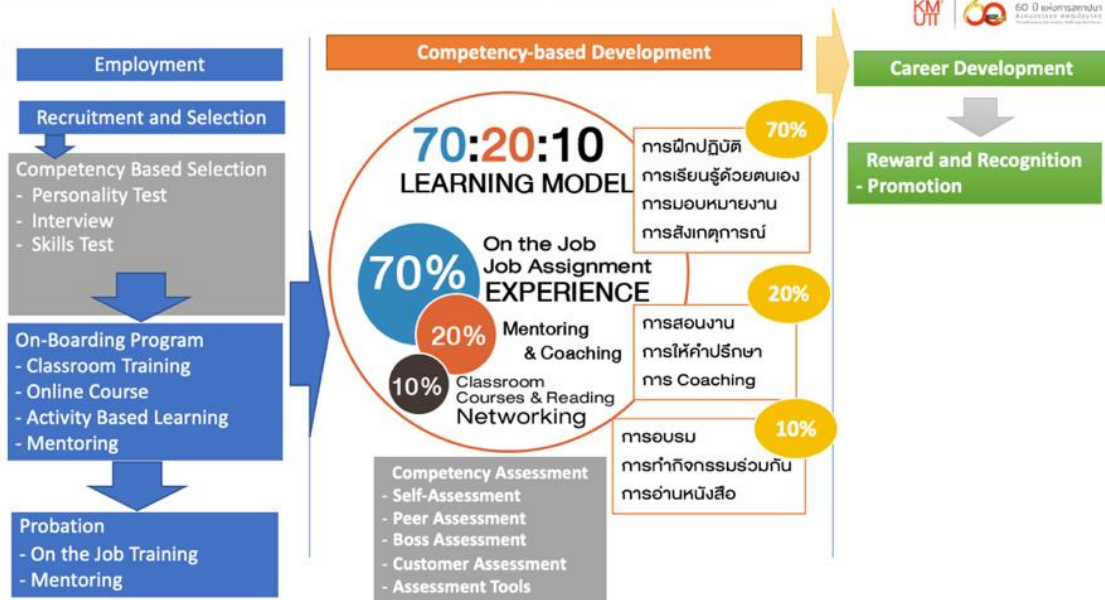
● แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (KMUTT Development Roadmap)

มจร. ผ่านการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและระบบการดำเนินงานมาเป็นระยะ ซึ่งนำมาสู่การปรับวิสัยทัศน์ใหม่ด้วยอัตลักษณ์ของการเป็น Entrepreneurial University ที่ส่งเสริมการสร้างความสามารถและสมรรถนะอย่างกว้างขวางให้กับผู้เรียนและบุคลากรโดยเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อสังคม ซึ่งจำเป็นต้องมี Entrepreneurial Mindset ที่ว่า “คิดสร้างสรรค์ ลงมือทำจริง สู้อุตสาหกรรม สร้างผลกระทบที่มีความหมาย” กอปรกับการพลิกโฉมของดิจิทัลที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานในระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในโลกยุคปกติใหม่ (New Normal) ทำให้ระบบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทักษะ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิม อาจไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับวิธีการทำงานแบบใหม่อีกต่อไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ AI/ Digitalization/ Automation เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อีกต่อไป

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มใหม่ ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบดิจิทัล และการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแนวคิดใหม่แบบ Reskill-Upskill-Redeployment ทำให้นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงการปรับตัวต้นตัวที่ต้องลุกขึ้นมาพัฒนาตนเอง (Self-development) เพื่อให้มีพฤติกรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์สามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง พัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนสร้างงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้นำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยหลักการนี้สรุปว่า ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนามาจากวิธีการพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากที่สุด

KMUTT New Development Roadmap: Competency-based Development



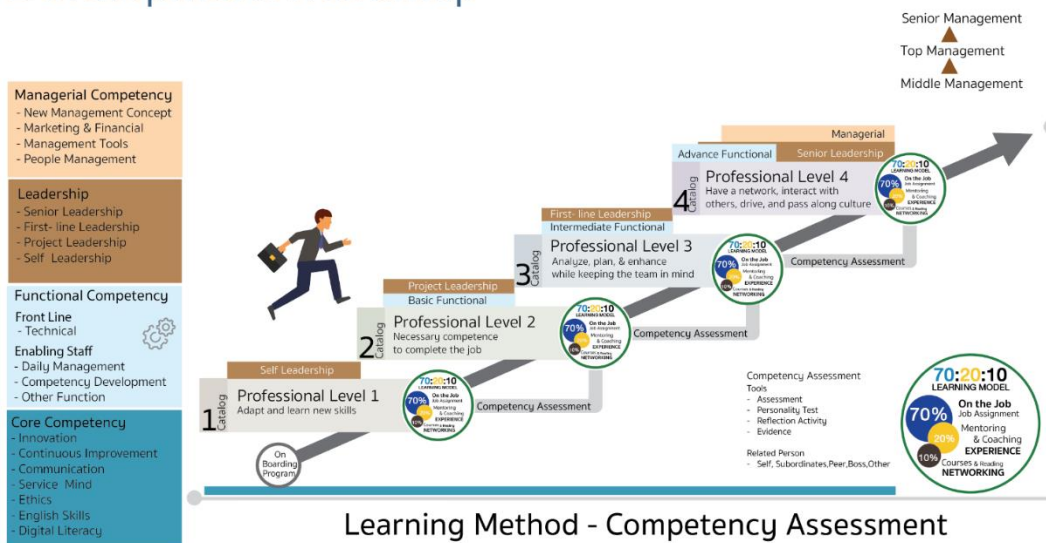
การนำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่องค์กรคาดหวัง โดยแต่ละสัดส่วนมีรายละเอียดดังนี้

- **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 ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเห็นใจและเข้าใจในจุดอ่อนที่บุคลากรควรต้องได้รับการพัฒนา ผ่านการสนทนาที่เน้นการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและต่อยอดให้ดีขึ้น
- **10 เปอร์เซนต์** การเรียนรู้จากการอบรม โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ตัวบุคลากรเอง ที่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดนิ่ง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์และห้องเรียนจริง อ่านหนังสือ ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต และการได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ร่วมชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายในอนาคต

จากวัตถุประสงค์การการพัฒนา มจธ. ได้กำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ตามสมรรถนะไว้ 3 ด้าน คือ

- **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- **สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้
- **สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Development Roadmap



ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) ภายใต้สมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

- **โครงการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)**
จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัย ได้ทราบข้อมูลที่สำคัญขององค์กร 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

มจร. เปิดบ้านต้อนรับสมาชิกใหม่

13 มีนาคม 2023 Who's News



เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2566 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) จัดกิจกรรมต้อนรับพนักงานใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานสายวิชาชีพและสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน เพื่อสร้างความพร้อมและการปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยมีการชี้แจงในเรื่องของสวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ และวิธีการทำงานรวมถึงการให้พนักงานตระหนักถึงภารกิจพันธกิจและจรรยาบรรณที่สอดคล้องกับค่าิยม มจร. เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมืออาชีพกับทัศนคติที่ถูกต้องต่อสังคมและประเทศชาติ สู่ความเป็นองค์กรสูงส่งของ มจร. ให้ยั่งยืนต่อไป

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 กิจกรรมผ่าน 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 โดยมีอาจารย์คมิภัก วันฮัสสัน อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 60 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน 1 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 59 คน ทั้งหมด 4 Station คือ

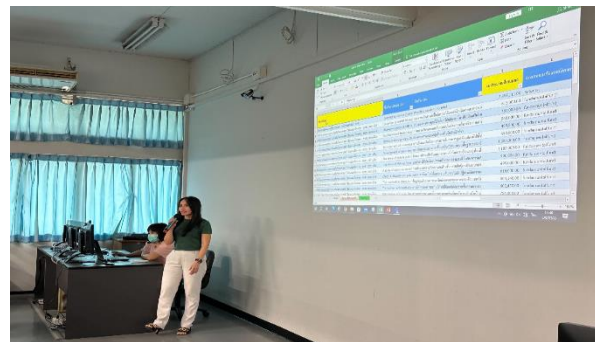
- Station 1 Workplace Writing : วันที่ 28 พฤศจิกายน 2565 - 31 มกราคม 2566
- Station 2 Workplace Speaking : วันที่ 1 มีนาคม - 26 เมษายน 2566
- Station 3 Let's Take TOEIC : วันที่ 7 มิถุนายน - 2 สิงหาคม 2566
- Station 4 Vocabulary Booster : วันที่ 6 กันยายน - 1 พฤศจิกายน 2566



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 (เข้าอบรมเฉพาะในส่วน 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 เข้าร่วมสังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับร่วมกับอาจารย์ใหม่ 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 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ได้พบปะอาจารย์ใหม่ และร่วมรับฟังข้อมูลกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ 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. มีการดำเนินการวางแผนทางร่วมกับคณะอนุกรรมการประเมินสมรรถนะทางการเรียนการสอนฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประเมิน มีการจัดกิจกรรม Focus Group เพื่อนำไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมและเข้าใจบทบาทในฐานะของผู้ประเมิน (Assessor) โดยการระดมสมองอาจารย์ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะของ UK PSF ระดับ Senior Fellow เพื่อจัดทำเอกสารหลักฐานสำหรับใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน การคิดหลักเกณฑ์การเขียนผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ รวมถึงการวางแผนทางการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรกลุ่มวิชาการ ด้วยวิธีการเขียน Reflective Essay รวมถึงการร่วมหารือหรือการพิจารณาหลักฐานร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปเชื่อมโยงกับการขอประเมินผลการสอนในรูปแบบออนไลน์ และกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้ประเมินภายใต้ “โครงการรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ 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 เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้ประเมินภายใต้โครงการรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ KMUTT Professional Standards Framework Learning & Teaching โดยกิจกรรม

จัดขึ้นในวันที่ 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 ศูนย์บริการทางการศึกษาฯ และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรม Kick off ภายใต้ “โครงการรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอนและการเรียนรู้” ให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาการที่สนใจรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอน KMUTT PSF Learning & Teaching โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการให้มีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF Learning and Teaching 2) เพื่อสร้างต้นแบบที่จะสามารถพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางการเรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF 3) เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ 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 ศูนย์บริการทางการศึกษาระชาบุรี และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น โดยมีแผนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานต่อเนื่องในปีต่อไป

- โครงการรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติทางการเรียนการสอน

มจร. ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการเรียนการสอน ปี พ.ศ.2562 โดยมีแนวคิดเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่มีความโดดเด่นด้านการสอน เป็นผู้ที่พัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องตามกรอบ KMUTT PSF สามารถนำองค์ความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้น

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ทำประโยชน์ต่อวงการวิชาการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย จึงควรให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่อาจารย์ 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 โดยสมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (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 ตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับและพัฒนาบุคลากร

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



ผศ.ดร.ปรกรณ์ 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.สั๊กมน เทพหัสดิน ณ อยุธยา และที่ปรึกษาคณะทำงานฯ คือ ศ.ดร.รัตนา จิระรัตนานนท์ แบ่งงานออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) และคำอธิบายหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมถึงการวางแนวทางการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรสายวิชาการ 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 ซึ่งเป็นการนำผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนากระบวนการในส่วนของ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์สมรรถนะ 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 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถเข้าใจแนวทางการเขียนเอกสารสะท้อนสมรรถนะ และฝึกการอ่านผลงาน 3) กิจกรรมการรับรองสมรรถนะและการฝึกเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินสมรรถนะ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน์ 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 ภูมิรัตน์ ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร และ รศ.ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย จัดเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2567

- ประชุมร่วมกับ ดร.ลดาวีลย์ กระแสรัดล เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรการประเมินสมรรถนะ รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ร่วมกับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยฯ จัดเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2566





การจัดทำแนวทางการรับรองสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ

สรุปการพัฒนาบุคลากรและการรับรองสมรรถนะภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัย 3 ด้าน ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ

สถิติของผู้ที่ได้รับการพัฒนาและการรับรองสมรรถนะ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2566												
KMUTT PSF/ UK PSF	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2560 - 2566									
			เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ	ได้รับการรับรองสมรรถนะ	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	รวม
KMUTT PSF – Learning & Supporting Learning												
Level 1 - Beginner	โครงการพัฒนาพนักงานใหม่สายวิชาการ (Beginner)	เพื่อให้พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทุกคนเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและมีการติดตามพัฒนาการอย่างเป็นระบบ และมีสมรรถนะในระดับ Beginner	/		21	27	26	25	22	22	24	167
Level 2 - Competent	โครงการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบประจำปี 2565-2566	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ KMUTT PSF และสร้างต้นแบบที่จะสามารถพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF	/		0	0	0	0	0	0	1	1
KMUTT PSF – Academic Services												
Level 3 Field Leader	โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมินด้านบริการวิชาการ 2565-2566	สร้างผู้ประเมินด้านบริการวิชาการแต่ละประเภท ได้แก่ ที่ปรึกษาพัฒนาองค์กร, 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 (สำหรับนักพัฒนาการศึกษา/ผู้สนับสนุนการสอน)	โครงการพัฒนาพนักงานกลุ่มวิชาการและกลุ่มสนับสนุน (Higher Education Academy) มีพนักงานกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ เข้าร่วมโครงการ Higher Education Academy ประจำปี 2565-2566	สร้างที่เลี้ยงหรือผู้ประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน 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 มีบุคลากรสายวิชาการ 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

วัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสริมความรู้และฝึกการออกแบบงานบริการที่ตอบโจทย์งานและลูกค้า และเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานในการสนับสนุนการสอนและภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมจัดขึ้นระหว่าง

วันที่ 21 ธันวาคม 2565 – 16 มีนาคม 2566 ในรูปแบบการบรรยาย และ Workshop มีบุคลากรตำแหน่ง นักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าร่วม จำนวนทั้งสิ้น 23 คน ทำให้สามารถช่วยแนะนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนหรืองานประชุม แก้ไขปัญหาด้านเทคนิคในเบื้องต้น และคิดวิธีการให้บริการที่เหมาะสมกับงาน และตอบโจทย์ลูกค้า

- **โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ (HR Transformation) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจบทบาทของงานด้านทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ สามารถบริหารจัดการงานภายใต้หน้าที่รับผิดชอบ 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 ส่งผลให้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ส่งมอบเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการต่อไป รูปแบบการใช้ทักษะ/ความสามารถของผู้เข้าร่วมโครงการ

มาปรับใช้ในการทำกิจกรรม ได้แก่ การซ่อมบำรุง การทำคหกรรม เป็นต้น จัดขึ้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 ณ มจร. และ วันที่ 23 - 24 กันยายน 2566 ณ วัดรางตะเคียน จังหวัดนครนายก มีบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ และบุคลากรกลุ่มสนับสนุนงานบริการ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 70 คน



โครงการพัฒนาลูกจ้างประจำ และบุคลากรกลุ่มสนับสนุนงานบริการ

- โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Education: OBE) แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน เรียนรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) สำหรับการออกแบบโมดูล/ หน่วยการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ ระหว่างวันที่ 24 กรกฎาคม – 30 พฤศจิกายน 2566 มีบุคลากรตำแหน่งนักพัฒนาการศึกษา เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 34 คน



โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education)

3. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

- โครงการ Supervisory Development Program (SDP)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และสามารถบริหารและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงาน และมีการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมงานจากรุ่นสู่รุ่น กิจกรรมมีรูปแบบการบรรยาย และ Workshop จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 มกราคม - 3 มีนาคม 2566 มีผู้บริหารระดับเลขานุการคณะ 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 ภายใต้อำเภอการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารและพัฒนาบุคลากร (HRM & HRD) ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม - 4 สิงหาคม 2566 มีบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตำแหน่งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 19 คน



โครงการ Management Development Program (MDP)

- **หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)” รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23**
มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23 จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารระดับสูงในสายสนับสนุน และความสัมพันธระหว่างสถาบันอุดมศึกษา 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 จรัลรัมย์ 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 / เจริญความร่วมมือ	232
5. ประชุม / สัมมนา / เสนอผลงานทางวิชาการ	266
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ	103
รวมทั้งสิ้น ^a	659^b

หมายเหตุ

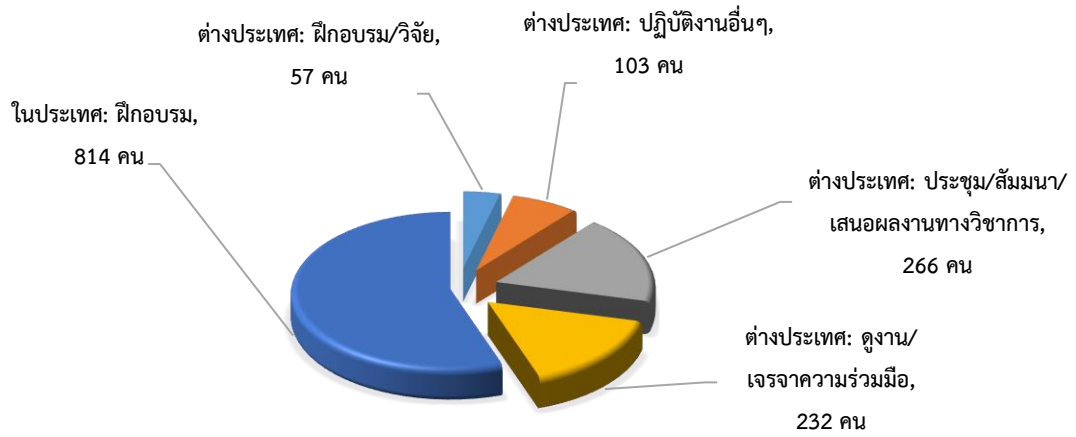
a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2

b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม

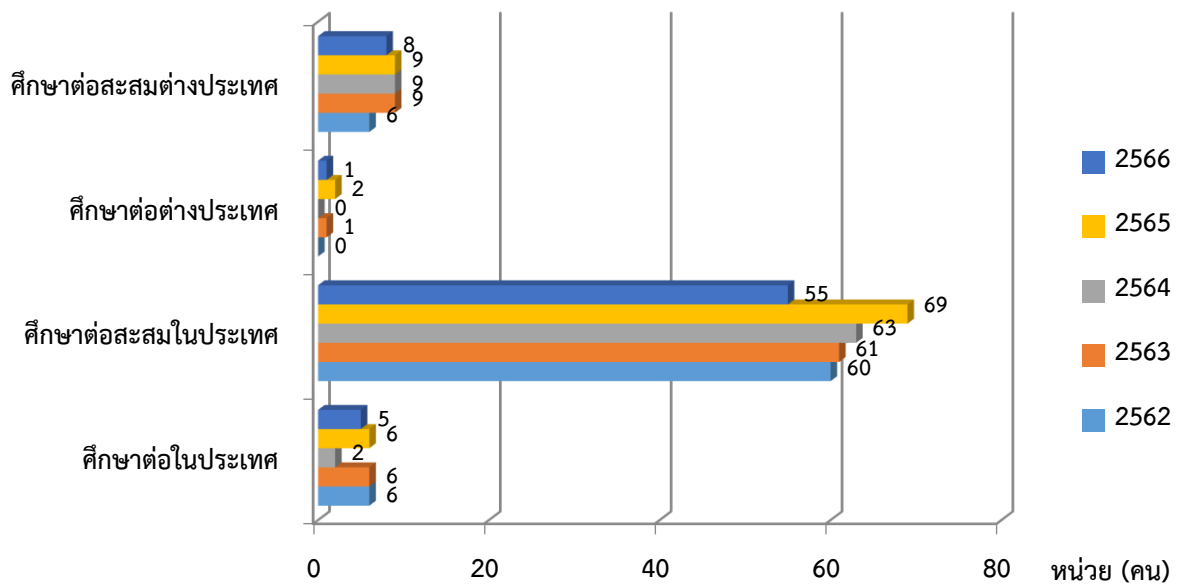
c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

(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 สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปอย่างดี เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม แต่ละระดับ รวมถึงบุคลากรในแต่ละหน่วยงานยังมีการเตรียมพร้อมในการดำเนินการตามแผนพัฒนาตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งส่งผลดีทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

O19 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
1	โครงการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)	<p>- ได้รู้จักประวัติและพื้นที่ของมหาวิทยาลัย และเข้าใจรากฐาน ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและเข้าใจในวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยม มีความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- ได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสนับสนุนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และมีความเข้าใจในโอกาสการพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์กร</p>	ดำเนินการ Online ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	ดำเนินการ Online ในช่วงสถานการณ์ Covid-20	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566	75 คน	12 รุ่น	75 คน	เนื่องจากการจัดอบรมแบบ Online ผู้เข้าอบรมอาจจะขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วม ยกต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบทีมและความสัมพันธ์ระหว่างกัน	โครงการ Orientation ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พนักงานใหม่ปรับตัวและเริ่มต้นทำงานได้อย่างราบรื่น ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลที่ใช้ประกอบการบรรยายและแนะนำพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้โครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาโครงการในอนาคต	เป็นงานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
2	โปรแกรมพัฒนาพนักงานใหม่ (Onboarding Program)	<p>- ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปรับตัวต่อการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยได้และตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเชื่อมโยงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้</p> <p>- ผู้ร่วมโครงการสามารถวางแผนการทำงานและการพัฒนาตัวเองได้</p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถสรุปภาพรวมที่เห็นถึงความเชื่อมโยงของการดำเนินงานระหว่างมหาวิทยาลัย โดยการใช้ความรู้ด้านวิชาการและงานวิจัย เข้าไปมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนและสังคมได้อย่างยั่งยืน</p>	80,000	198,729	วันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 – 20 ธันวาคม 2565 วันที่ 31 พฤษภาคม 2566 – 30 สิงหาคม 2566	81 คน	2 รุ่น	81 คน	เนื่องจากเป็นการอบรมที่มีกำหนดการจัดกิจกรรมที่มีจำนวนหลายหัวข้อ และหลายวัน จะเกิดกรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามกำหนดทุกหัวข้อ อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ	เสนอแนะให้มีการพัฒนาโครงการ โดยจัดกิจกรรมก่อนเริ่มงาน เช่น กิจกรรม Online Orientation และ Buddy Program ปรับรูปแบบการบรรยายให้มีการโต้ตอบ เพิ่มกิจกรรม Workshop ฝึกปฏิบัติจริง จัดให้มีการพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานใหม่กับผู้บริหาร จัดกิจกรรม Team Building และ Mentorship ติดตามผลการปรับตัว จัดกิจกรรม Feedback และ Networking ปรับเนื้อหาให้กระชับ ตรงประเด็น เน้นเนื้อหาที่จำเป็นและใช้ได้จริง รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบ Self-Learning เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร	เป็นงานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับบริการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
3	การพัฒนาทักษะการโค้ช	ผู้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาทักษะการโค้ชอย่างมืออาชีพ และสามารถใช้ทักษะการโค้ชเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่ายทอดทักษะการโค้ชให้กับผู้อื่นได้	1,099,476	1,087,900	1 มิถุนายน 2566 - 30 สิงหาคม 2566	20 คน	1 รุ่น	20 คน	1.สัปดาห์การเรียนรู้ และการทำงานของพนักงานต่างกัน เนื้อหายังไม่ครอบคลุมพอต่อความต้องการ 2. ด้านการส่งมอบ การประสานงานกับทีมวิทยากรไม่คล่องตัวด้วยเป็นสถาบันที่อยู่ต่างประเทศ และ ไม่ดำเนินงานตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ทำให้เกิดปัญหากระทบต่อส่วนงานอื่น ๆ	1.ควรมีการพัฒนาทักษะในหลายๆอย่างนอกจากการโค้ช เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา หรือ แม้แต่วิธีการควบคุมการสั่งงาน 2. เน้นประสิทธิภาพของเนื้อหา มากกว่าชื่อเสียงของสถาบัน ใช้วิทยากรและสถาบันที่อยู่ในประเทศก่อน	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
4	โปรแกรมพัฒนาภาษาอังกฤษ Go 4 It English Camp	บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้ภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมคลาสและอาจารย์ผู้สอนสามารถเลือกวิธีการสื่อสารภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้	56,000	36,934	Workplace Writing : 28 พฤศจิกายน 2565 - 31 มกราคม 2566 Workplace Speaking : 1 มีนาคม - 26 เมษายน 2566 Let's Take TOEIC : 7 มิถุนายน - 2 สิงหาคม 2566 Vocabulary Booster : 6 กันยายน - 1 พฤศจิกายน 2566	60 คน	4 รุ่น	60 คน	การให้ความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดของวิทยากรค่อนข้างน้อย ทำให้มีผลต่อการจัดตารางเวลาการอบรมให้ตรงกับตารางของวิทยากร ซึ่งมักจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง	การจัดกิจกรรมที่เป็นรูปแบบ On-site ทำให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการฝึกพูดและสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างเต็มที่ รวมถึงช่วงเวลาการเรียนรู้ไม่เกิน 2 ชั่วโมง ซึ่งไม่นานมากจนเกินไปบุคลากรจึงไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการเรียนรู้ ทั้งนี้ เนื้อหาของกิจกรรมในครั้งนี้จัดอยู่ในระดับ intermediate ในครั้งถัดไปควรมีโปรแกรมสำหรับระดับ Beginner และ Advanced เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาตามระดับภาษาอังกฤษของตนเองได้	เป็นงานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
4	โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำทักษะด้านดิจิทัลมาปรับใช้ในงาน มีการประเมินระดับสมรรถนะจากการทดสอบของตนเองสำหรับการพัฒนาต่อไป	600,000	555,009	รุ่นที่ 1 : 28 มิถุนายน – 22 กรกฎาคม 2566 รุ่นที่ 2 : 28 สิงหาคม – 14 กันยายน 2566	88 คน	2 รุ่น	88 คน	มหาวิทยาลัยไม่มีโปรแกรม Microsoft Project ที่รองรับต่อการพัฒนาและทดสอบหลักสูตร Project Planning ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าทดสอบในหลักสูตรนี้ได้ตามแผน แต่มีการปรับให้ทดสอบในหลักสูตรอื่นแทน	- โปรแกรมที่ใช้สำหรับการพัฒนานั้นเป็นเชิงการทดสอบ อาจไม่สะท้อนกับการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงของบุคลากร จึงควรปรับรูปแบบ/วิธีการที่ให้ไปในการทำงานจริง - พนักงานควรได้รับการส่งเสริมการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการติดตาม และให้คำแนะนำจากหัวหน้างาน	เป็นงานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
5	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการทำข้อมูลรายงานสำหรับการบริหารโครงการ (Project Management Report) โดย PivotTables	บุคลากรสามารถการจัดข้อมูลโดยวิธีการสร้าง PivotTables/PivotChart เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และสรุปข้อมูลมาเป็นแผนภูมิ และนำเสนองานได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	5,000	2,924	วันที่ 31 สิงหาคม 2566 และวันที่ 5 กันยายน 2566	32 คน	1 รุ่น	32 คน	ห้องฝึกอบรมไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดอบรม ทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่	บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมการนำทักษะไปใช้ในงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการโค้ช การให้คำแนะนำ และการติดตามการนำไปปรับใช้อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	เป็นงานประจำต่อเนื่อง
6	โครงการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร Train the Trainer	บุคลากรสามารถถ่ายทอดเนื้อหาหรือความรู้ในงานของตนเองให้กับทีมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ โดยสามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคในการสื่อสารได้อย่างตรงประเด็น เข้าใจง่าย และมีความมั่นใจในการเป็นวิทยากร	265,000	16,916	- รุ่นที่ 1 : 18 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2565 - รุ่นที่ 2 : 10 มีนาคม - 7 เมษายน 2566 - รุ่นที่ 3 : 9 มิถุนายน - 7 กรกฎาคม 2566	45 คน	3 รุ่น	45 คน	ช่วงโหมงในการจัดฝึกอบรมน้อยเกินไป ทำให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกฝนเทคนิคการเป็น trainer ได้ไม่เต็มที่	เนื่องจากทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาหรือการเป็นวิทยากร อาจต้องใช้เวลาในการฝึกฝน เรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ รวมถึงเทคนิคต่างๆ จึงควรขยายเวลาในการจัดโปรแกรมสำหรับช่วงการฝึกการเป็นวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกใช้เทคนิคการสื่อสารและเครื่องมือต่างๆมากขึ้น	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
7	โครงการ Smart Trainer	- กลุ่มวิทยากรได้ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรจริง สามารถออกแบบวิธีการและเลือกใช้เทคนิคในการถ่ายทอดเนื้อหาด้วยตนเองได้ - บุคลากรผู้เข้าร่วมสามารถนำเทคนิคหรือความรู้ที่ได้จากแต่ละหัวข้อมาใช้ในการทำงานได้	-	-	วันที่ 23 กุมภาพันธ์ - 26 มิถุนายน 2566	50 คน	1 รุ่น	50 คน	ผู้เข้าร่วม Train the trainer ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ smart trainer ครบทุกท่าน จึงทำให้บางท่านไม่ได้เห็นภาพหรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรจริง	เนื่องจากโครงการนี้เป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากหลักสูตร Train the trainer จึงควรให้ผู้เข้าอบรมทุกคนได้เข้าร่วมเป็นวิทยากรในโปรแกรม Smart Trainer ด้วย เพื่อให้เกิดฝึกฝนและมีประสบการณ์จริงเหมือนกัน	งานเฉพาะปี
8	โครงการการจัดการด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีและการให้บริการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา	- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถช่วยแนะนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนหรืองานประชุมได้ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคในเบื้องต้นได้ - ผู้เรียนเรียนรู้และสามารถคิดวิธีการให้บริการที่เหมาะสมกับงานและตอบโจทย์ลูกค้า	150,860	43,278	วันที่ 21 ธันวาคม 2565 - 16 มีนาคม 2566	23 คน	1 รุ่น	23 คน	มีเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาตลอดเวลา ต้องมีการ Update ให้ทันสถานการณ์	มีการจัด session เป็นพื้นที่แชร์ความรู้ด้านเทคโนโลยี หรือวิธีการทำงานของกลุ่มนักเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดกลุ่มเครือข่ายการทำงานที่แบ่งปันความรู้ เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ตอบโจทย์ลูกค้ามากยิ่งขึ้น	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
9	โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ (HR Transformation) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีความเข้าใจบทบาทของงานด้านทรัพยากรบุคคล สามารถบริหารจัดการงาน ภายใต้งานที่รับผิดชอบ เพื่อมีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงานต่อไป	200,000	150,777	วันที่ 20 มีนาคม - 16 พฤษภาคม 2566	43 คน	1 รุ่น	43 คน	นอกจากเรื่องของความรู้แล้ว ปัญหาอย่างหนึ่งคือ การทำให้ผู้ที่หน้าที่ HR เข้าใจเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาคน รวมถึงผลกระทบหาก HR ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆได้ การพัฒนาในโปรแกรมก็ไม่สามารถตอบโจทย์ได้ทัน	- ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะในโครงการดังกล่าว เป็นการอบรมและพัฒนาในภาพรวมของการปรับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจในเชิงเทคนิคที่เกี่ยวข้อง เพราะบุคลากรด้าน HR จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
10	R2R The Success Story	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำหลักวิธีวิจัยมาใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาได้	-	-	วันที่ 24 มีนาคม 2566	24 คน	1 รุ่น	24 คน	โครงการนี้มุ่งเป้าไปที่บุคลากรสายวิชาชีพอื่น ซึ่งมีพื้นฐานในเรื่องความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยแตกต่างกัน เนื้อหาและวิธีการสอน อาจจะต้องปรับให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคคล	โครงการนี้จะทำให้พนักงานเข้าใจถึงกระบวนการและวิธีการทำงานและนำเสนออย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการช่วยในการแก้ปัญหาแล้ว จะเป็นการพัฒนาให้เกิดความรู้และทักษะที่ได้จากหน้าที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญมากขึ้น องค์กรควรเป็นหลักสูตรพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
11	AI ARTIFICIAL INTELLIGENCE at KMUTT	ผู้เข้าร่วมหลักสูตรสามารถเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปต่อยอด แก้ปัญหา ออกแบบวิจัย ทั้งเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจได้	350,000	306,000	1 เมษายน - 30 มิถุนายน 2566	143 คน	1 รุ่น	143 คน	เนื่องจากเป็นการอบรมที่มีกำหนดการจัดกิจกรรมที่มีจำนวนหลายหัวข้อ และหลายวัน จะเกิดกรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามกำหนดทุกหัวข้อ ทำให้หลักสูตรที่เรียนไม่ต่อเนื่อง อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ	ควรปรับเนื้อหากิจกรรมโดยแบ่งเป็นเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ยังไม่มีความรู้ด้าน AI และสำหรับผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ด้าน AI แล้ว เนื่องจากบางรายวิชามีเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง และต้องเป็นผู้มีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้น อีกทั้งควรเป็นเนื้อหาในเชิงการใช้งานมากกว่าความรู้ เช่น เครื่องมือ Generative AI	งานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับบริการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
12	Effective Presentation	บุคลากรสามารถสร้างแผนและมีขั้นตอนการออกแบบเนื้อหา การสื่อสารที่ครอบคลุมเนื้อหาได้อย่างรอบด้าน มีแนวทาง/รูปแบบการให้ข้อเท็จจริง เพื่อป้องกันความขัดแย้ง และสามารถคิดวิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ รวมถึงพัฒนากลยุทธ์และวิธีการสำหรับสื่อสารให้กับผู้บริหาร ผู้รับบริการ และทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	55,650	14,552	วันที่ 13, 20 และ 27 มิถุนายน 2566	28 คน	1 รุ่น	28 คน	ในด้านของเนื้อหา ยังไม่เห็นตัวอย่างจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ผู้อบรมอาจต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ	ควรปรับเนื้อหากิจกรรม ให้มีการ Workshop หรือ Role paly ทดลองฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น ควบคู่กับการฟังบรรยายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นตัวอย่างสถานการณ์และทดลองลงมือทำจริง	งานเฉพาะปี
13	Boost Camp พัฒนาบุคลากรเลื่อนระดับ	บุคลากรเข้าใจบทบาทนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ตรงประเด็น	8,000	7,988	วันที่ 11 – 18 กันยายน 2566	9 คน	1 รุ่น	9 คน	ระยะเวลาในการออกแบบหลักสูตร รวมถึงการจัดอบรมค่อนข้างน้อย ทำให้ผู้เข้าร่วมไม่ได้พัฒนาทักษะให้ตอบโจทย์ตามความต้องการใช้งานได้ อย่างเต็มที่	หัวหน้างานควรมีการส่งเสริมผู้เข้าอบรมสามารถให้นำความรู้ ทักษะในการเขียน SER ไปใช้และต่อยอดในการทำงานนอกเหนือเพียงเพื่อการเสนอปรับระดับ	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
14	โครงการพัฒนา ลูกจ้างประจำ และ บุคลากรกลุ่มสนับสนุน งานบริการ	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เห็นศักยภาพของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	223,200	128,303	วันที่ 13 กันยายน 2566 และ วันที่ 23 - 24 กันยายน 2566	48 คน	1 รุ่น	48 คน	การทำความเข้าใจระหว่างบุคลากรที่ต้องการมุ่งเน้นกิจกรรมจากสิ่งที่เคยทำมา กับ เป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรที่ต้องการพัฒนาให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น	ควรมีการออกแบบกิจกรรมที่เสริมทักษะเฉพาะทางมากขึ้น เพื่อให้ตอบโจทย์กับการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย /การจัดกิจกรรมลงมือปฏิบัติ อาจปรับรูปแบบให้หลากหลาย (ไม่มุ่งเน้นเพียงกิจกรรมจิตอาสา)	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
15	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education) ผ่านตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดทั้งในระดับสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย	บุคลากรมีสมรรถนะด้านออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education) ผ่านตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดทั้งในระดับสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย	150,500 บาท (งบประมาณสถาบันการเรียนรู้)	127,612 บาท (งบประมาณสถาบันการเรียนรู้)	วันที่ 24 กรกฎาคม - 30 พฤศจิกายน 2566	34 คน	1 รุ่น	34 คน	- เป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ทั้งการ Workshop /Group Coaching และการส่งผลงาน ต้องใช้ระยะเวลาจัดอบรมที่นาน จึงทำให้ยังไม่สามารถปิดโครงการได้	- ควรจัดอบรมให้นักพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในมิติของ Soft Skills เพื่อสร้างสรรคผลงานการทำงานด้านสนับสนุนการเรียนการสอนให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น - บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมการนำทักษะไปใช้ในงาน รวมถึงการโค้ช การให้คำแนะนำ และการติดตามการนำไปปรับใช้อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
16	โครงการพัฒนาสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน Supervisory Development Program (SDP)	หัวหน้างานเข้าใจในบทบาทของตนเอง สามารถบริหารจัดการภารกิจ และพัฒนาทีมได้อย่างเป็นระบบ และมีการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมในการทำงานร่วมกันได้	30,000	28,972	วันที่ 24 มกราคม - 3 มีนาคม 2566	26 คน	1 รุ่น	26 คน	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมเป็นระดับผู้บริหารและหัวหน้างาน อาจทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้อย่างเต็มที่จากภารกิจของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการ	การจัดโครงการดังกล่าว หัวหน้างานจะเข้าใจทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้น โดยสิ่งสำคัญ คือ การถ่ายทอดข้อมูลสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเองให้เกิดความเข้าใจและเห็นภาพที่ตรงกัน อีกทั้งควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของตนเองมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	งานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
17	โครงการ Management Development Program (MDP)	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และสามารถบริหารและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงาน และมีการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมงานจากรุ่นสู่รุ่น	10,000	6,353	วันที่ 12 กรกฎาคม - 4 สิงหาคม 2566	19 คน	1 รุ่น	19 คน	กลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหารหน่วยงาน เนื่องจากภาระงานอาจทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามหลักสูตร หรือต้องมีการเปลี่ยนแปลง กำหนดการอยู่เสมอ	หลังจากการพัฒนาควรมีทีม HR เข้าไปติดตามและให้คำแนะนำกับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถรู้ปัญหาจากการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป	งานเฉพาะปี
18	หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสนุนระดับสูง (นบปส.)” รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23 (ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนากายนอก มจร.)	ผู้เข้าร่วมสามารถนำหลักการ บริหาร ความรู้ และ ประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมและวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร	150,000	132,000	รุ่นที่ 22 : วันที่ 20 มีนาคม – 12 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 23 : วันที่ 28 สิงหาคม – 12 ตุลาคม 2566	2 คน	2 รุ่น	2 คน	ความรู้และสิ่งที่ได้รับยังไม่ถูกติดตาม และ เห็นถึงการประยุกต์ใช้ หรือ แשרความรู้ในองค์กร เท่าที่ควร	ควรให้พนักงานที่ไปพัฒนามาแשרความรู้และ ประสบการณ์แก่ทีมงาน เพื่อร่วมกันส่งเสริมและต่อยอดรวมถึงเป็นการ ทบทวนความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	งานเฉพาะปี

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
19	โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการระดับที่ 1 Beginner	บุคลากรมีสมรรถนะในระดับ Beginner ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT – PSF (Professional Standards Framework) for Teaching and Learning	150,000 บาท (งบประมาณสถาบันการเรียนรู้)	124,005 บาท (งบประมาณสถาบันการเรียนรู้)	รุ่นที่ 13 : วันที่ 21 พฤศจิกายน - 6 ธันวาคม 2565 รุ่นที่ 14 : วันที่ 7 - 16 มิถุนายน 2566	21 คน	2 รุ่น	21 คน	การชักชวนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ แต่อาจารย์มักจะไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงการส่งผลงานที่อาจารย์ไม่เห็น ความสำคัญ	มีการปรับปรุงหัวข้ออบรมให้มีความน่าสนใจเพื่อดึงดูดให้อาจารย์เข้าอบรม และชี้แจงความสำคัญของการส่งผลงานในแต่ละหัวข้อ	งานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
20	โครงการ Meet & Greet สำหรับอาจารย์นิเทศก์	อาจารย์นิเทศได้พบปะอาจารย์ใหม่ และร่วมรับฟังข้อมูลรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ 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	ใช้งบประมาณร่วมกับโครงการพัฒนาบุคลากร กลุ่มวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner	ใช้งบประมาณร่วมกับโครงการพัฒนาบุคลากร กลุ่มวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner	รุ่นที่ 13 : มกราคม - กุมภาพันธ์ 2566 รุ่นที่ 14 : กรกฎาคม - สิงหาคม 2566	39 คน	2 รุ่น	39 คน	อาจารย์นิเทศก์ที่หน่วยงานเสนอชื่อมา ไม่มีเวลาเข้าไปสังเกตการณ์สอนให้กับอาจารย์ใหม่ได้ตามที่โครงการกำหนด อาจเนื่องด้วยภาระงานของอาจารย์นิเทศก์ที่รับผิดชอบอยู่	ควรมีการจัดทำข้อมูลอาจารย์นิเทศก์ที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม Mentoring ให้กับอาจารย์ใหม่	งานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับบริการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
21	โครงการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบ KMUTT PSF LEARNING & TEACHING ในระดับที่ 2 Competent	สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย รวมถึงการฝึกอ่านกรณีศึกษาในระดับที่ 2 Competent และระดับที่ 3 Proficient เพื่อให้ผู้ประเมินได้ทดลองพิจารณาเกณฑ์และการประเมินสมรรถนะภายใต้กรอบ KMUTT PSF	674,000	26,080	วันที่ 26 กันยายน 2565	19 คน	1 รุ่น	19 คน	อาจารย์ยื่นผลงานเพื่อขอรับรองสมรรถนะ จำนวนไม่มากเนื่องจากหลายปัจจัย อย่างเช่น ยังไม่ความพร้อมในการเขียนผลงาน และไม่มีความเข้าใจในกรอบKMUTT PSF ดีพอ	ควรมีการจัด Work shop ให้ความรู้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยในการเขียนผลงานส่ง หรือมีกลไกในการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถเขียนผลงานส่งได้	งานประจำต่อเนื่อง

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการจัดประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี
			(งบดำเนินการ สทบ.)	(จำนวนเงินที่ใช้จริง)							
22	โครงการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ KMUTT PSF	สร้างความเข้าใจให้หน่วยงานรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ KMUTT PSF กรอบสมรรถนะ และการนำไปใช้	369,000	50,257	1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2565	48 คน	3 รุ่น	48 คน	มีอาจารย์จำนวนมากที่ยังไม่มีความเข้าใจในกรอบของ KMUTT PSF หลังจากที่ได้เดินสายตามหน่วยงานต่างๆ รวมถึงความชัดเจนนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับ กรอบ KMUTT PSF ที่ไปเชื่อมโยงกับเลื่อนระดับวิชาการ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ทางมหาวิทยาลัยควรมีการทำประกาศให้ชัดเจนเกี่ยวกับ KMUTT PSF ที่จะไปเชื่อมโยงในเรื่องต่างๆ และหาแนวทางการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทางเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย	งานเฉพาะปี