

Strategic Objective 5: ยกระดับบุคลากรและปฏิบัติการบริหารจัดการบุคลากรใหม่

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงาน เพื่อการปรับ 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

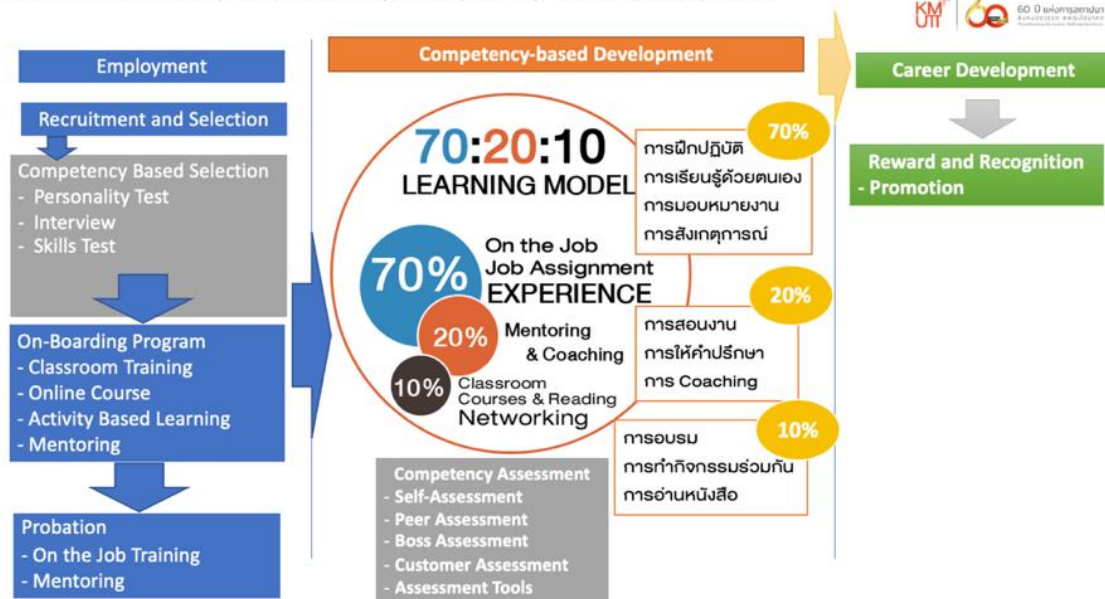
● แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (KMUTT Development Roadmap)

มจร. ผ่านการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและระบบการดำเนินงานมาเป็นระยะ ซึ่งนำมาสู่การปรับ วิสัยทัศน์ใหม่ด้วยอัตลักษณ์ของการเป็น Entrepreneurial University ที่ส่งเสริมการสร้างความสามารถและ สมรรถนะอย่างกว้างขวางให้กับผู้เรียนและบุคลากรโดยเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อสังคม ซึ่งจำเป็นต้องมี Entrepreneurial Mindset ที่ว่า “คิดสร้างสรรค์ ลงมือทำจริง รู้จนสำเร็จ สร้างผลกระทบที่มีความหมาย” กอปรกับการพลิกโฉมของดิจิทัลที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานในระบบต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยในโลกยุคปกติใหม่ (New Normal) ทำให้ระบบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทักษะ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิม อาจไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับวิธีการทำงานแบบใหม่อีกต่อไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ AI/ Digitalization/ Automation เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อไป

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มใหม่ ๆ ของการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบดิจิทัล และการ เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง นอกจากนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแนวคิดใหม่แบบ Reskill-Upskill- Redeployment ทำให้นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงการปรับตัว ตื่นตัวที่ต้องลุกขึ้นมาพัฒนาตนเอง (Self-development) เพื่อให้มีพฤติกรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง พัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนสร้างงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้นำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดย หลักการนี้สรุปว่า 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

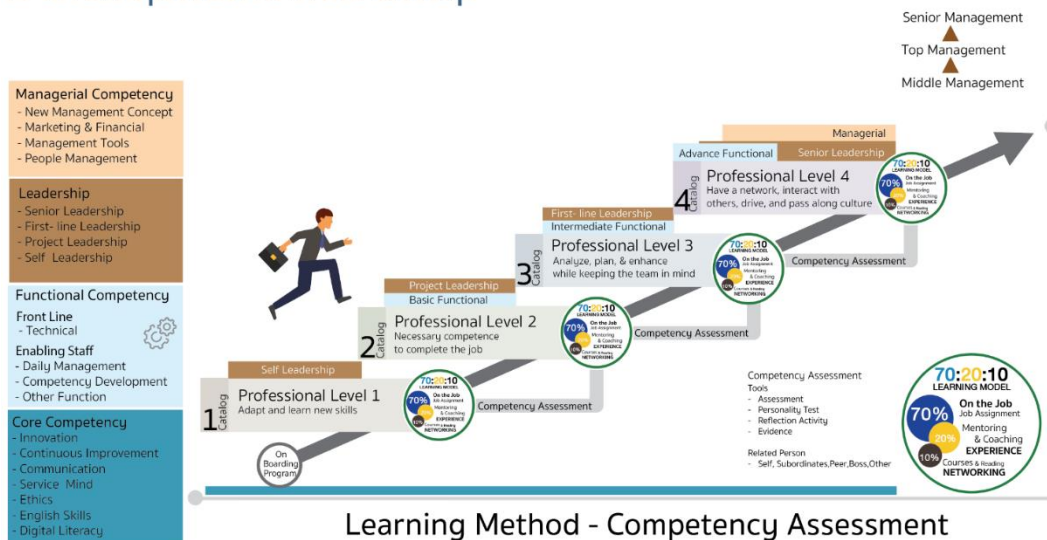
- **10 เปอร์เซนต์** การเรียนรู้จากการอบรม โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ตัวบุคลากรเอง ที่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์และห้องเรียนจริง อ่านหนังสือ ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต และการได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ร่วมชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์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

จากวัตถุประสงค์การพัฒนา 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 คุณลักษณะ ด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Development Roadmap



ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2567 มีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) ภายใตสมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ดำเนินการดังนี้

- หลักสูตรปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ (Orientation)

จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลที่สำคัญขององค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งให้เขาได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทุกเดือน ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567 มีพนักงานใหม่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 112 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 23 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 89 คน ผ่านการบรรยาย กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น VDO Presentation

- โครงการพัฒนาพนักงานใหม่ (Onboarding Program)

มุ่งเน้นให้บุคลากรใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ ได้รู้จัก มจร. ในทุกมิติ อันได้แก่ ความเป็นมาและการบริหารงาน ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงานใหม่ทุกคน ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานอย่างมี

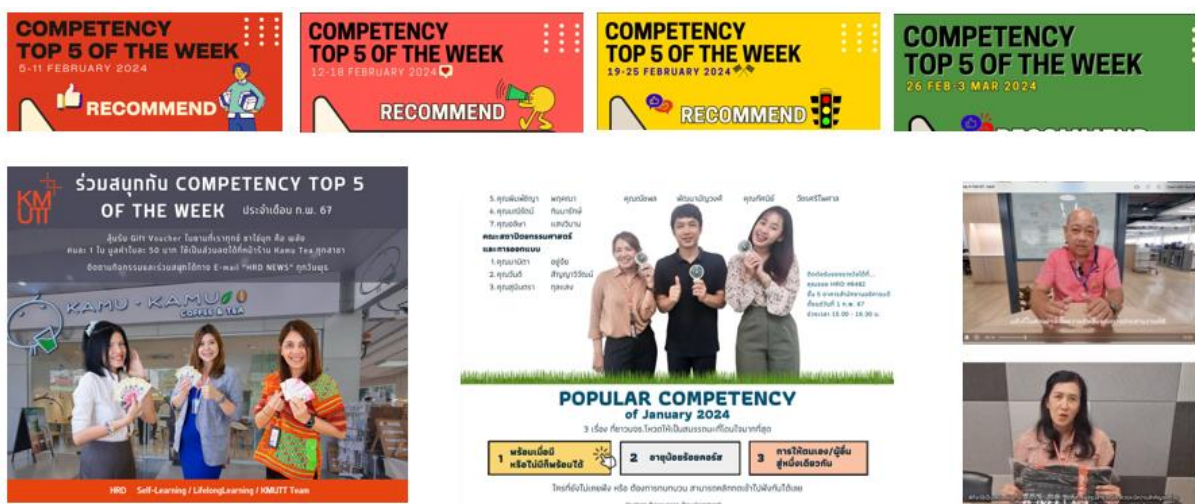
คุณภาพ ผ่านการเรียนรู้ 14 กิจกรรม จาก Platform Learning: KMUTT4Life / ThaiMOOC และ 4 กิจกรรม ผ่าน Workshop, Training Classroom, Site Visit at Social Lab โดยกิจกรรมทั้งหมดจะมีสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) จำนวน 2 รุ่น ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 16 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 87 คน



โครงการ Onboarding สำหรับพนักงานใหม่สายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น ๆ

- กิจกรรม Learning Activity (TOP 5 Competency)

มุ่งเน้นการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัยในการค้นคว้าหาความรู้จากตัวเอง (Self-Learning) ที่พร้อมรับมือกับสถานะการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร (Learning Organization) ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกัน ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 285 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 9 คน และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 276 คน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการสะท้อนสิ่งที่ได้รับด้วยการประยุกต์ใช้ในงานและการชีวิตประจำวัน



กิจกรรม Learning Activity (TOP 5 Competency)

- โปรแกรมการเพิ่ม Productivity

มุ่งเน้นให้พนักงานสายวิชาชีพอื่นๆ ระดับ จ3 และ สว4 เรียนรู้และเข้าใจเส้นทางการพัฒนาและความก้าวหน้าในตำแหน่ง นำไปสู่การมีขวัญกำลังใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงความสำคัญในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อส่งมอบงานที่มีคุณค่าและคุณภาพให้แก่ลูกค้าภายในและภายนอก สามารถทำบทบาทหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง ในรูปแบบการบรรยาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 2 รุ่น ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 40 คน



โปรแกรมการเพิ่ม Productivity

- กิจกรรมโพรดัคทีวาทักษะด้าน Digital Literacy ในการใช้ Generative AI

มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานขององค์กร เรียนรู้วิธีการรวบรวม จัดระเบียบ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ใช้เทคนิคทางสถิติและเครื่องมือวิเคราะห์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ เทรนด์ และรูปแบบที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล พัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นการใช้เครื่องมือ Data Analytics: เรียนรู้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Power BI และกระบวนการ ETL (Extract, Transform, Load) ในการทำ Data Analytics การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา: ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจเชิงข้อมูล สื่อสารข้อมูลเชิงลึกโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ Data Visualization และจัดทำ Dashboard รวมถึงสามารถใช้เครื่องมือ Generative AI เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และนำไปสู่โอกาสทางธุรกิจใหม่ ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 24 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 2 คน และ สายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 22 คน ผ่านกิจกรรมโพรดัคทีวาทักษะด้าน

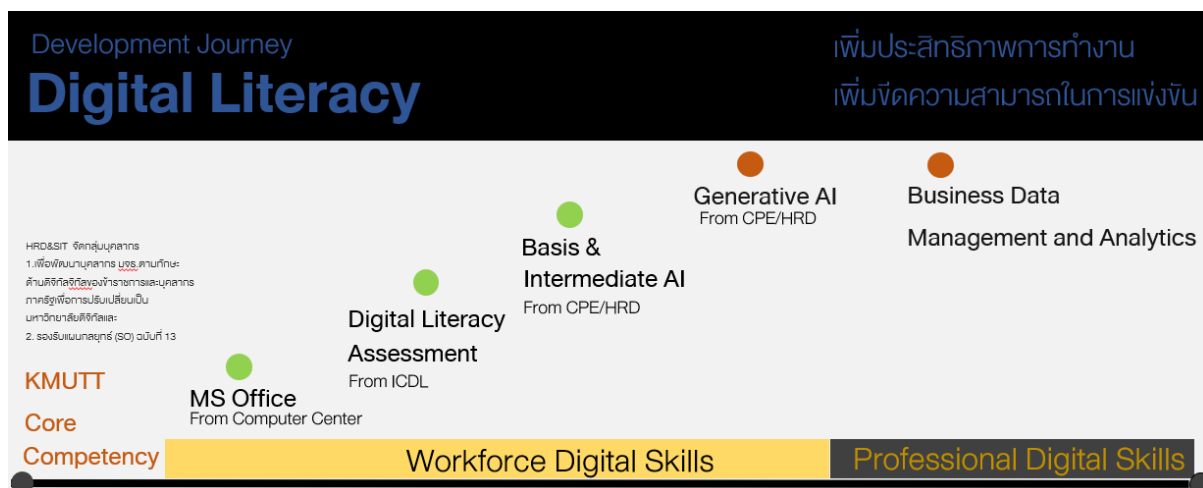
Digital Literacy ในการใช้ Generative AI โดยให้บุคลากรส่งผลงานแนะนำ AI ที่ใช้ช่วยเพิ่ม Productivity ในการทำงานงานและใช้ชีวิตประจำวัน



กิจกรรมเวิร์คช็อปด้าน Digital Literacy ในการใช้ Generative AI

- โปรแกรมการพัฒนา Essential Digital Tools for Workplace

มุ่งเน้นการสร้างทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อตนเองและการเรียนรู้สิ่งใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ มาปรับใช้เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานใหม่สายวิชาชีพอื่นๆ ที่มีผลคะแนนสอบ Digital Literacy หมวด DLit 100 ไม่ถึงร้อยละ 50 จำนวน 7 คน ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2567 ผ่านการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) จากสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)



โปรแกรมการพัฒนา Essential Digital Tools for Workplace

- โครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-Assessment

มุ่งเน้นให้คณะผู้บริหาร และสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รู้สถานะปัจจุบันของพนักงานสู่การกำหนดทิศทาง และส่งเสริมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากร มจร. มีสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของ Change Agent with Green Heart ผ่าน 8 หัวข้อการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 26-27 สิงหาคม 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน (บุคลากรสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 43 คน และนักศึกษา จำนวน 37 คน)



โครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-Assessment

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดำเนินการดังนี้

2.1 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสายวิชาการ

พนักงานสายวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกช่วงวัยและการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ภายใต้กรอบมาตรฐานดังกล่าว อาจารย์จะต้องมีความสามารถในการออกแบบหลักสูตรการสอน การถ่ายทอดเนื้อหา รูปแบบการสอน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการประยุกต์การใช้เครื่องมือในการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงการคิดค้นนวัตกรรม และมีความสามารถในการวิจัยและบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคอุตสาหกรรม ชุมชนและสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัย 3 ด้าน (KMUTT Professional Standard Frameworks) ได้แก่

กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching) ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 206 : วันที่ 5 ตุลาคม 2559)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการวิจัย (KMUTT Professional Standard Framework for Research) ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 256 : วันที่ 2 ธันวาคม 2563)

กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริการวิชาการ (KMUTT Professional Standard Framework for Academic Service) ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ 268 : วันที่ 1 ธันวาคม 2564)

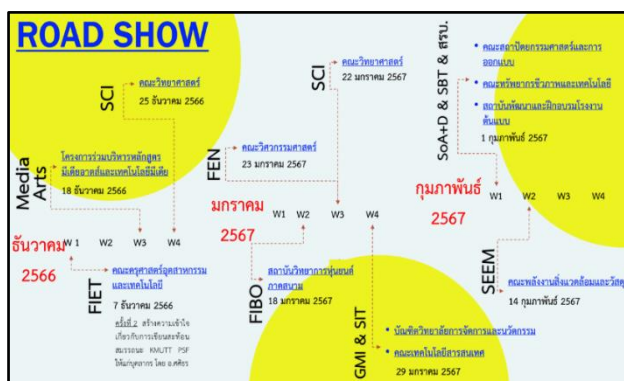
กรอบมาตรฐานทั้ง 3 ด้านดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2566 ประกอบกับมหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายให้พนักงานสายวิชาการมีขีดความสามารถหรือมีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ KMUTT PSF โดยกำหนด KMUTT PSF เป็น Top 3 Sustainable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

มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการวางแผนในการเตรียมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการตามเกณฑ์สมรรถนะ จึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาและรับรองสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ในการสร้างและบ่มเพาะผู้ประเมิน และนำไปสู่การดำเนินการรับรองสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการกำกับการปฏิบัติการพัฒนาพนักงานสายวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

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

ส่วนที่ 1 การสื่อสารสร้างความเข้าใจ

- การจัดกิจกรรม Roadshow เพื่อสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ KMUTT PSF กรอบสมรรถนะ และกระบวนการในการยื่นขอรับรองสมรรถนะ โดยมีการพบปะหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีแผนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานต่อเนื่องในปีต่อไป



การจัดกิจกรรม Roadshow เพื่อสร้างความเข้าใจให้หน่วยงาน

- กิจกรรมเสวนาโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ทางการเรียนการสอน ในหัวข้อ“พลิกโฉมการศึกษาของ มจร.” (KMUTT Educational Reform) และ หัวข้อ“การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง Outcome Based Education : OBE ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเตรียมพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะทางการเรียนการสอน” ณ ห้องประชุม Auditorium ชั้น 3 อาคารการเรียนรู้มหาวิทยาลัย (LX) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมพร้อมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานสายวิชาการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยก่อนการจัดเสวนาได้มีการประชุมร่วมกันกับหน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนทางด้านการเรียนการสอนเพื่อเตรียมสนับสนุนข้อมูลในบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่ทำงานเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เชิญเข้าร่วมประกอบด้วยพนักงานกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ทางด้านการสอนไม่เกิน 5 ปี หรือผู้ที่มีความสนใจ อีกทั้งยังมีผู้บริหารระดับคณะเข้าร่วมด้วยอีกหลายท่าน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 160 คน ดังนี้

กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	จำนวน (คน)
ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	10
ผู้บริหารระดับคณะ	6
หน่วยงานที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอน	39
กลุ่มเป้าหมาย (อาจารย์ประสบการณ์ทำงาน 0-5 ปี)	74
กลุ่มเป้าหมาย (ผู้สนใจตำแหน่งอาจารย์ที่เสนอชื่อเพิ่มเติม)	31
รวม	160

การเสวนา session 1 หัวข้อ“พลิกโฉมการศึกษาของ มจร” (KMUTT Educational Reform) ในภาพรวมของการเสวนากล่าวถึงทิศทางแนวโน้มการศึกษาโลกที่ปรับเปลี่ยนสู่การปรับเปลี่ยนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศที่ส่งผลต่อการวางแผนและการบริหารจัดการด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัย การเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนด้านการวางแผน การปรับกระบวนการ การพัฒนาหลักสูตรผู้สอนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมในการปรับ Product Process และ People โดยผู้ร่วมเสวนาประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ และคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยมี รศ.ดร.สุรวุฒิ ช่างโชติ เป็นผู้ดำเนินรายการ

การเสวนา Session 2 หัวข้อ “การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเตรียมพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะทางการเรียนการสอน” ในภาพรวมของการเสวนากล่าวถึง แผนและสิ่งที่ได้ดำเนินการในการปรับ Product Process ทั้งหลักสูตร Non Degree และ Degree รวมทั้งได้มีการแชร์ประสบการณ์ในมุมมองระดับคณะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน และการพัฒนาทางการสอนตามแนวทาง Outcome Based Education รวมถึงการเตรียม People โดยการประเมินความพร้อม และการเตรียมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยผู้ร่วมเสวนาประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล และคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ โดยมี รศ.ดร.สุรุฒิ ช่างโชติ เป็นผู้ดำเนินรายการ



กิจกรรมเสวนาโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ทางการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการ

- กิจกรรมการพัฒนาพนักงานใหม่

โครงการพัฒนาพนักงานสายวิชาการ ระดับที่ 1 Beginner การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ระดับ 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) โดยกิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วย 7 หัวข้อ คือ 1) Introduction to KMUTT – PSF and Outcome-based Education 2) Counselling 3) Teach for Teaching and Learning 4) Teaching Spirit & Student Diversity 5) Assessing Learning Outcomes 6) Teaching Approaches for Learning และ 7) Learning Management System ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ รวมทั้งมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 7 วัน และมีการฝึกปฏิบัติ งานจริง (On the Job Training) เป็นระยะเวลา 2 ภาคการศึกษา ซึ่งเป็นการสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายจากภาควิชาและการเรียนรู้จากผู้อื่น (Social Learning) และมีอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 2 คน เข้าร่วมสังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับกับอาจารย์ใหม่ รวมทั้งมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ใหม่ท่านอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ 2567 ได้ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 14 คน รายละเอียดดังนี้

รุ่นที่ 15 ระหว่างวันที่ 12 - 14 ธันวาคม, 18 - 19 ธันวาคม และ 21 - 22 ธันวาคม 2566 โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยอาจารย์ใหม่ที่บรรจุระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2566 จำนวน 8 คน

รุ่นที่ 16 ระหว่างวันที่ 2 - 5 กรกฎาคม, 10 - 12 กรกฎาคม 2567 โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยอาจารย์ใหม่ที่บรรจุระหว่างเดือนธันวาคม 2566 - พฤษภาคม 2567 จำนวน 6 คน

- โครงการ Meet & Greet สำหรับอาจารย์นิเทศก์

การจัดกิจกรรม Meet & Greet สำหรับอาจารย์นิเทศก์ 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 2567 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ซึ่งได้ดำเนินการ 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

รุ่นที่ 15 ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 15 คน

รุ่นที่ 16 ระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2567 จำนวน 13 คน

- กิจกรรมสร้างการรับรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัด กิจกรรมสร้างการรับรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน โดยเชิญอาจารย์ผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบสมรรถนะ KMUTT PSF ของมหาวิทยาลัย และกรอบสมรรถนะตามกรอบ UK PSF ของสถาบัน Advance HE ประเทศอังกฤษ เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2567 ณ ห้อง Sci connect คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อสร้างการรับรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ KMUTT PSF ในมุมมองของการเป็น Coach และ Assessor และทราบถึงวิธีการพัฒนาเพื่อการเป็น Coach และ Assessor โดยได้เรียนเชิญ ผศ.ดร.ภาณุทัต บุญประมุข รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ เป็นผู้กล่าวเปิดกิจกรรม และดำเนินรายการโดย รศ.ดร.สุรุจณี ช่วงโชติ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

กิจกรรมใน Session 1 กล่าวถึงบริบทของกรอบมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในระดับประเทศและของมหาวิทยาลัยอื่น โดย ผศ.ดร.ชนนทร์ มั่นคง รองคณบดีฝ่ายพัฒนาการเรียนรู้ คณะศิลปศาสตร์ และมีการกล่าวถึงบริบทของกรอบมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดย ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล และ Session 2 เสวนาในหัวข้อความสำคัญของ Coach และ Assessor ในกระบวนการรับรองสมรรถนะ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ผศ.ดร.ศศิธร สุวรรณเทพ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ และ ผศ.ดร.กฤติกา ต้นประเสริฐ ผู้อำนวยการสถาบันการเรียนรู้ และมีการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีการแลกเปลี่ยนมุมมองของการเป็น Coach หรือ Assessor ในบริบทของ มจธ. โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 27 ท่าน



กิจกรรมสร้างการรับรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน

- กิจกรรมการพัฒนาทักษะผู้ประเมินในมหาวิทยาลัย ด้านการเรียนการสอน และสนับสนุน การเรียนรู้ (Train The Trainer For Assessor Teaching & Supporting Learning)

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะผู้ประเมินในมหาวิทยาลัย ด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนรู้ (Train The Trainer For Assessor Teaching

& Supporting Learning) เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567 ที่ห้อง AD 910 ชั้น 9 อาคารสำนักงานอธิการบดี และวันที่ 18 กรกฎาคม 2567 ที่ห้อง AD 414 ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยเชิญอาจารย์ผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามกรอบสมรรถนะ ตามกรอบ UK PSF ของสถาบัน Advance HE ประเทศอังกฤษ วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ของ KMUTT PSF Teaching & Supporting Learning ในมุมมองของการเป็นผู้ประเมิน (Assessor) เพื่อให้ผู้ประเมินมีแนวทางปฏิบัติในการประเมินสมรรถนะไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้เรียนเชิญ ผศ.ดร.ชนนทร์ มั่นคง รองคณบดีฝ่ายพัฒนาการเรียนรู้ คณะศิลปศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมดังกล่าว



กิจกรรมการพัฒนาทักษะผู้ประเมินในมหาวิทยาลัย ด้านการเรียนการสอน และสนับสนุน การเรียนรู้
(Train The Trainer For Assessor Teaching & Supporting Learning)

- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand PSF)

ตามที่คณะศิลปศาสตร์ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้จัดทำหลักสูตรประเภทประกาศนียบัตร (Non degree) โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ปี พ.ศ. 2567

ให้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านออกแบบการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (THAILAND PSF) ทั้งนี้หลักสูตรออกแบบหน่วยการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ที่มุ่งเน้นให้ได้ลงมือปฏิบัติจริงในการออกแบบรายวิชา/หน่วยการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำไปจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายและรวบรวมผลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงที่ออกแบบ เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยในหลักสูตร มีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome Assessment) ของผู้ร่วมหลักสูตรโดยแบ่งเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) มาใช้เป็นกลไกในการพัฒนาสมรรถนะ พร้อมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับไป ยังผู้เข้าร่วมเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง (Feedback) และประเมินเพื่อตัดสิน (Summative Assessment) ว่าสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรหรือไม่ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุน จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60 คน ดังนี้

รุ่นที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 8 มิถุนายน 2567 - วันที่ 17 สิงหาคม 2567 มีอาจารย์และบุคลากรของ มจร. เข้าร่วมหลักสูตร 36 คน

รุ่นที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 3 สิงหาคม 2567 - วันที่ 19 ตุลาคม 2567 มีอาจารย์และบุคลากรของ มจร. เข้าร่วมหลักสูตร 43 คน

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้เข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยได้ใช้งบประมาณจากโครงการพัฒนาพนักงานสายวิชาการ และการขอรับรองสมรรถนะทางการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ทางด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ภายใต้กรอบ KMUTT PSF ประจำปี 2567

ส่วนที่ 3 การรับรองสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการ

- โครงการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT PSF LEARNING & TEACHING

มจร. กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ KMUTT PSF (KMUTT Professional Standard Framework for Learning and Teaching) โดยกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ Areas of Activity (กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ) Core Knowledge (ความรู้หลัก) และ Professional Values (ค่านิยมในวิชาชีพ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

K = Knowledge (ความรู้): เน้นการเข้าใจทฤษฎี แนวคิด และองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ อาจารย์ต้องมีความรู้เชิงลึกในสาขาวิชาที่สอน และความรู้ด้านการเรียนการสอน เช่น การออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และทฤษฎีการสอน

A = Activities (กิจกรรม): การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การเตรียมการสอน การเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม การสร้างการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน หรือการประยุกต์ใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กิจกรรมนี้ช่วยให้อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับการปฏิบัติจริงในห้องเรียนได้

V = Values (ค่านิยม): เน้นความมุ่งมั่นในเรื่องจริยธรรมทางการสอน เช่น ความเป็นมืออาชีพ การใส่ใจในคุณภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษา การส่งเสริมความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในการเรียนการสอน ส่งเสริมความเคารพในนักศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มจร. นำ K-A-V ทั้งสามด้านนี้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาและการรับรองสมรรถนะภายใต้กรอบมาตรฐานดังตารางต่อไปนี้

KMUTT PSF/ UK PSF	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2560 - 2567										
			เข้ารับการ พัฒนา สมรรถนะ	ได้รับการ รับรอง สมรรถนะ	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม
KMUTT PSF – Learning & Supporting Learning													
Level 1 - Beginner	โครงการพัฒนาพนักงานใหม่สายวิชาการ (Beginner)	เพื่อให้พนักงานใหม่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทุกคนเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและมีการติดตามพัฒนาการอย่างเป็นระบบและมีสมรรถนะในระดับ Beginner	✓		21	27	26	25	22	22	21	14	178
Level 2 - Competent	โครงการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ภายใต้กรอบประจำปี 2565-2566	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการสามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ KMUTT PSF และสร้างต้นแบบที่จะสามารถพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF		✓	0	0	0	0	0	0	1	4	5
UK PSF													
Level 1 UK PSF - Associate	โครงการพัฒนาพนักงานกลุ่มวิชาการ	สร้างพี่เลี้ยงหรือผู้ประเมินสมรรถนะด้านการเรียนการสอน	✓	✓ (วชช.2 คน)									2
Level 2 UK PSF - Fellow	และกลุ่มสนับสนุน (Higher Education Academy) มี	และให้พนักงานกลุ่มวิชาการสามารถแสดงสมรรถนะระดับ Fellow หรือ Senior Fellow	✓	✓									14
Level -3 UK PSF – Senior Fellow	พนักงานกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ เข้าร่วมโครงการ Higher Education Academy		✓	✓									35
รวม					21	27	26	25	22	22	22	18	234

- โครงการรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ UKPSF โดย Advance HE ประเทศอังกฤษ

ตามที่มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ KMUTT PSF (KMUTT– Professional Standards Framework – Teaching and Learning) เพื่อใช้เป็น

แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการเรียนการสอนเพื่อสามารถออกแบบหลักสูตร/รายวิชาตามแนวทาง OBE และสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรและรายวิชา ภายใต้กรอบมาตรฐานดังกล่าว อาจารย์ฯ จะต้องมีความสามารถในการออกแบบหลักสูตรการสอน การถ่ายทอดเนื้อหา รูปแบบการสอน การประยุกต์การใช้สื่อในการสอนที่หลากหลาย การคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผลการสอนของตนเอง การดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้ พนักงานกลุ่มวิชาการฯ ตำแหน่งอาจารย์ผู้มียุทธศาสตร์สำคัญจะต้องมีสมรรถนะด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ KMUTT PSF ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่า บุคลากรสายวิชาการ มีสมรรถนะสมรรถนะด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ KMUTT PSF และเป็นไปตามความคาดหวังของมหาวิทยาลัย การรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และเครื่องบ่งชี้คุณภาพของอาจารย์ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาคมและแวดวงการศึกษา มหาวิทยาลัยจึงมีช่องทางในการยื่นขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเอง คือ KMUTT PSF นอกจากนี้ยังมีช่องทางในการการรับรองจากองค์กรระดับสากล และระดับประเทศให้บุคลากรกลุ่มวิชาการสามารถยื่นขอรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนได้เช่นกัน

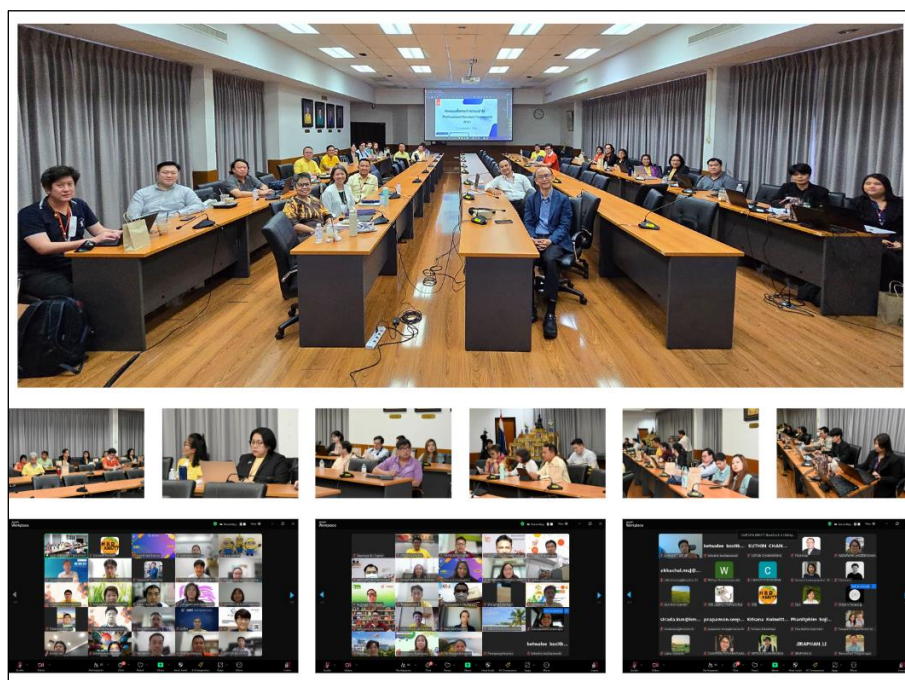
ในปีงบประมาณ 2567 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เพิ่มช่องทางการยื่นขอรับรองสมรรถนะด้านการเรียนการสอนตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ของ The UK Professional Standard Framework (UK PSF) โดยกรอบมาตรฐานแบ่งได้ 3 ด้านคือ คือ Area of activity, Core knowledge และ Professional values และมีระดับสมรรถนะมาตรฐานอาจารย์ 4 ระดับ คือ 1) Associate Fellow 2) Fellow 3) Senior Fellow และ 4) Principal Fellow กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนถือเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างบุคลากรสายวิชาการ ให้มีทักษะความเป็นอาจารย์มืออาชีพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึง ศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานการสอนทัดเทียมกับสากล ผ่านการรับรองสมรรถนะจากสถาบัน Advance HE ซึ่งเป็นสถาบันที่ทำการรับรองสมรรถนะด้านการสอนให้กับบุคคลในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทั้งนี้มีบุคลากรที่สนใจเข้ารับการรับรองสมรรถนะในระดับ 2) Fellowship และระดับ 3) Senior Fellowship จำนวน 153 คน โดยใช้งบประมาณ Reinventing ปี 2567: โครงการศึกษาระบบนิเวศเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งนวัตกรรม

อนึ่ง เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2567 ได้มีการจัดกิจกรรม “การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ PSF” ในรูปแบบ Hybrid ณ ห้องประชุม SoLA901 โดยได้รับเกียรติจาก รศ.ดร.สยาม เจริญเสียง รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ กล่าวเปิดงานและกล่าวถึงภาพรวมของแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ และความคาดหวังของมหาวิทยาลัยในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ รวมถึง ผศ.ดร.ศศิธร สุวรรณเทพ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ผศ.ดร.กฤติกา ตันประเสริฐ ผู้อำนวยการสถาบันการเรียนรู้ และ ผศ.ดร.ชเนนทร์ มั่นคง รองคณบดีฝ่ายพัฒนาการเรียนรู้ คณะศิลปศาสตร์ ร่วมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการรับรองสมรรถนะของแต่ละสถาบัน อาทิ KMUTT PSF, UK PSF และ Thailand PSF ทั้งนี้ยังได้แนะนำแนวทางการพัฒนาและกระบวนการสนับสนุนต่าง ๆ ของ

มหาวิทยาลัย โดย ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล และคุณสุปรียา อ่อนอิงนอน รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมแนะนำทีมงานของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกด้วย

สังกัด	ระดับ 2 Fellow	ระดับ 3 Senior Fellow	จำนวนรวม
๑) คณะครู ศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ รมและเทคโนโลยี	7	9	16
อาจารย์	7	9	16
๒) คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี	5	6	11
นักวิจัย	1		1
อาจารย์	4	6	10
๓) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	2	5
อาจารย์	3	2	5
๔) คณะวิทยาศาสตร์	14	12	26
อาจารย์	14	12	26
๕) คณะวิศวกรรมศาสตร์	31	32	63
นักวิจัย	1		1
อาจารย์	30	32	62
๖) คณะศิลปศาสตร์	1	13	14
อาจารย์	1	13	14
๗) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	3	3	6
อาจารย์	3	3	6
๘) บัณฑิตวิทยาลัย การจัดการและนวัตกรรม	2	2	4
อาจารย์	2	2	4
๙) สถาบันการเรือน		2	2
นักวิจัย		1	1
อาจารย์		1	1
๑๐) คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ	4	2	6
นักวิจัย	1		1
อาจารย์	3	2	5
รวม	70	83	153

หน่วยงานและจำนวนบุคลากรที่สนใจเข้ารับการรับรองสมรรถนะในระดับ Fellowship และ Senior Fellowship



กิจกรรม “การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ PSF” ในรูปแบบ Hybrid

- การสมัครสมาชิก Access Membership by Advance HE

พนักงานสายวิชาการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ ซึ่งนอกจากการประเมินสมรรถนะภายใต้ KMUTT PSF แล้ว ยังมีช่องทางในการการรับรองจากองค์กรระดับสากล และระดับประเทศให้บุคลากรกลุ่มวิชาการสามารถแสดงหลักฐานเพื่อยื่นขอรับรองสมรรถนะ ทางด้านการเรียนการสอนได้อีกด้วย การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ ซึ่งนอกจากการประเมินสมรรถนะภายใต้ KMUTT PSF แล้ว ยังมีช่องทางในการการรับรองจากองค์กรระดับสากล และระดับประเทศให้บุคลากรกลุ่มวิชาการสามารถแสดงหลักฐานเพื่อยื่นขอรับรองสมรรถนะ ทางด้านการเรียนการสอนได้อีกด้วย จากเหตุดังกล่าวสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขออนุมัติโครงการ Advance HE Access Membership ประจำปี 2567-2568 เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานหรือบุคลากรกลุ่มวิชาการได้มีเครื่องมือและช่องทางในการรับรอง สมรรถนะนอกเหนือจาก KMUTT PSF และสามารถส่งเอกสารเพื่อรับการประเมินสมรรถนะในแต่ละระดับได้ในราคาสมาชิก สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้สมัครสมาชิก Access Membership by Advance HE โดยมีระยะเวลา 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2567 - 31 สิงหาคม 2568 ในวงเงิน 7,965 ปอนด์ต่อปี เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานหรือบุคลากรกลุ่มวิชาการได้มีเครื่องมือและช่องทางในการรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอน และสามารถส่งเอกสารเพื่อรับการประเมินสมรรถนะในแต่ละระดับ

- โครงการอาจารย์ต้นแบบ ด้านการสอน พ.ศ.2567 โดยสมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท.)

ด้วยสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท) ร่วมกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดจัดการประชุมวิชาการครั้งที่ 19 ประจำปี 2567 เรื่อง “ภูมิทัศน์การศึกษาไทยในบริบทโลก: แนวโน้มและโอกาส Thai Higher Education Landscape in the Global Context: Trends and Opportunities” โดยจะจัดขึ้นระหว่าง วันที่ 21 - 22 มีนาคม 2567 และทางสมาคมฯ ได้จัดโครงการรางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน พ.ศ.2567 เพื่อยกย่องให้กับอาจารย์ที่เป็นต้นแบบที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถผลิตนวัตกรรมการเรียนรู้ และนำไปใช้ได้เหมาะสม เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน และยังมอบรางวัลให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบายมุ่งส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เน้นจรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถสร้าง และรักษาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยได้เสนอชื่ออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกทุกปี ตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับการพัฒนาพนักงานสายวิชาการ และ **ควอท**. ประกาศให้ **รศ.ดร.สุรุจณี ช่างโซติ** สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องมือและวัสดุ คณะวิศวกรรมศาสตร์ รับรางวัลโครงการรางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน พ.ศ.2567



รศ.ดร.สุรุจณี ช่างโซติ ได้รับรางวัลโครงการอาจารย์ต้นแบบด้านการสอน ประจำปี พ.ศ. 2567

- กิจกรรม KMUTT Academic Support Fair 2024 (ASF) ภายใต้หัวข้อ” สานพลังการเรียนรู้ ขับเคลื่อน มจร. สู่นาคต”

กิจกรรมจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Share, Learn and Empower การนำเสนอผลงานด้านการให้บริการด้านการศึกษาและการเรียนรู้ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ระหว่างวันที่ 26 - 27 มิถุนายน 2567 ณ อาคารการเรียนรู้พุทธวิทยาการ (LX) ชั้น 3 ในรูปแบบการจัดแสดงนิทรรศการ (Onsite & Virtual Exhibition)



กิจกรรม KMUTT Academic Support Fair 2024 (ASF) ภายใต้หัวข้อ” สานพลังการเรียนรู้ ขับเคลื่อน มจร. สู่นาคต”

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 ต่อเนื่องมาได้มีการดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านวิจัยร่วมกับคณะทำงานจัดทำสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการด้านการวิจัย โดยมี ศ.ดร.สักรมณ เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นประธานคณะทำงาน และได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) และคำอธิบายหลักฐานเชิงประจักษ์

รวมถึงการวางแผนทางการประเมินสมรรถนะแก่บุคลากรสายวิชาการ ด้วยวิธีประเมินตนเองจากหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งอ้างอิงจากกรอบสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์ ซึ่งแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลัก

คือ บุคลากรเข้าใหม่ที่มีอายุงาน 0-2 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์แล้วเพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านวิชาการไปต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรม โดยสามารถสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ และตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้ โดยในปีงบประมาณ 2567 มีการกิจกรรมภายใต้ KMUTT PSF ด้านการวิจัย คือ

- การบรรยายเรื่อง ประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) มจร.

สิทธิประโยชน์และหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2567 เวลา 13.30 - 15.30 น. เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร ถึงหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเพื่อทราบถึงการใช้ใบประกาศนียบัตรเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งสำหรับบุคลากรและนักศึกษา รวมถึงการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายฯ โดยมีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 151 ท่าน และได้รับเกียรติจาก ดร.กัญญวิมว์ กิรติกร รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ในการกล่าวเปิดกิจกรรมดังกล่าว และรศ. ดร.บัณฑิต พึ่งธรรมสาร ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านวิจัย และนวัตกรรม รศ. ดร.สุภาภรณ์ ชีวะธนรักษ์ ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิจัย ชี้แจงที่มาและความสำคัญของนโยบายจริยธรรมการวิจัย ของมจร. ในส่วนเรื่องของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามนโยบายจริยธรรมการวิจัย Research INTEGRITY ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2567 บรรยายโดยคุณณมล วรปรีดา สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร และผศ. ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล บรรยายถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัย



การบรรยายเรื่อง ประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) มจร. สิทธิประโยชน์และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขอเชิญฟังการบรรยาย

เรื่อง ประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (RESEARCH INTEGRITY) มจร.: สิทธิประโยชน์และหน้าที่ความรับผิดชอบ

วันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 เวลา 13:30-15:30 น.
ออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM

13.30 – 13.45 น.

พิธีเปิด
 โดย **ดร.กัญญวิมล กัสดิกร**
 รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

13.45 – 14.15 น.

ที่มาและความสำคัญของนโยบายจริยธรรมการวิจัย (RESEARCH INTEGRITY) ของ มจร.
รศ. ดร.บัณฑิต พึ่งธรรมสาร
 ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม
รศ. ดร.สุภากรณ์ ชีวะธนรักษ์
 ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิจัย

14.15 – 14.45 น.

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามนโยบายจริยธรรมการวิจัย RESEARCH INTEGRITY (ฉบับที่2) พ.ศ. 2567
 โดย **คุณณมล วรปริดา**
 ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงานส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย มจร.

14.45 – 15.15 น.

ประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัย
 โดย **ผศ. ดร.กวีศักดิ์ กฤษเจริญ**
 ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล

15.15 – 15.30 น.

ถาม - ตอบ

ZOOM Meeting:
kmutt.me/bWcLQDs

สามารถเข้าร่วมได้ที่

สอบถามข้อมูล

สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธกิจ
 ศูนย์วิจัย นวัตกรรม และ นวัตกรรม
 โทร. 02-470-9625

สำนักงานพัฒนากฎหมายและการปกครอง
 ศูนย์งานวิจัย นวัตกรรม และ นวัตกรรม
 โทร. 02-470-8068

การบรรยายเรื่อง ประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) มจร. สิทธิประโยชน์และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 การสร้างผู้ประเมิน

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดและกิจกรรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมินโดยมีแนวทางการดำเนินเช่นเดียวกับการสร้างผู้ประเมินด้านการสอนและ บริการวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีการแผนการพัฒนาบุคลากรจำนวน 10 ท่าน เพื่อสร้างเป็นผู้ประเมินกลุ่มแรก และได้รับเกียรติจาก ศ.ดร.สักกมน เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมดังกล่าว

โดยปัจจุบันอยู่ในระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และจัดประชุมต่อไป ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการจัดทำเสนอแต่งตั้งองค์ประกอบกรรมการประเมินสมรรถนะด้านวิจัย เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566

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 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมินต่อเนื่อง ในเรื่องการเขียนสะท้อนสมรรถนะจากงานที่ทำ และปัจจุบันอยู่ระหว่างกระบวนการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะดังกล่าว เพื่อให้ผู้ประเมินเพียงพอต่อการประเมิน และถือเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง โดยโครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมิน ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเป็นการนำผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนากระบวนการในส่วนของ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์สมรรถนะ การเขียนเอกสารสะท้อนสมรรถนะ (Reflective Essay) การฝึกเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ และการเข้ารับรองสมรรถนะ ด้านบริการวิชาการในแต่ละระดับต่าง ๆ ปัจจุบันมีผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะจำนวน 9 คน แบ่งเป็นระดับที่ 4 (Field influencer) จำนวน 3 คน และระดับที่ 3 (Field Leader) จำนวน 6 คน

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสายวิชาชีพอื่น

- โครงการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงเทคนิคและคุณลักษณะ (Technical and Attribute Competency) รูปแบบ 180 องศา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการโครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) ประจำปีงบประมาณ 2567 เป็นการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงเทคนิคและคุณลักษณะ (Technical and Attribute Competency) รูปแบบ 180 องศา สำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และนำผลการประเมินดังกล่าว มาวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งให้สอดคล้องกับแต่ละหน้าที่งาน และนำไปออกแบบ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกลุ่มผู้เข้ารับการประเมิน ได้แก่ พนักงานสายวิชาชีพอื่นที่ได้รับการบรรจุ ก่อน 31 มกราคม 2567 และข้าราชการ (ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป) จำนวน 782 คน มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้เกี่ยวข้อง
1) Kick off เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Function Competency การพัฒนาสมรรถนะ และการเปิดระบบประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	กำหนดจัด 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 29 เม.ย.67 ครั้งที่ 2 วันที่ 7 พ.ค.67	บุคลากรกลุ่มวิชาชีพทุกคน (จ สว พ ข้าราชการ) และผู้บังคับบัญชา
2) Train the trainer เพื่ออบรมการใช้งานระบบการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)	กำหนดจัด 2 ครั้ง ตึก LX ครั้งที่ 1 วันที่ 1 พ.ค.67 ครั้งที่ 2 วันที่ 9 พ.ค.67	เจ้าหน้าที่ HR หน่วยงาน/ HRBP หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา
3) เปิดระบบประเมินสมรรถนะ 180 องศา (Boss + Self)	ระหว่างวันที่ 20 พ.ค. - 10 ก.ค.67	ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
4) วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินสมรรถนะ และการจัดส่งผลประเมินให้กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างเดือน ก.ย. - ต.ค. 67	ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

Kick-off ชักซ้อมความเข้าใจในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

เป็นการชักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และแนวทางการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแนะนำระบบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะ โดยดำเนินการจัดกิจกรรม 2 รอบ ดังนี้ รอบที่ 1: วันที่ 29 เมษายน 2567 เวลา 13.30 – 16.30 น. รูปแบบ Hybrid ณ ห้อง LIB-108 ชั้น 1 สำนักหอสมุด และ Online ผ่าน Zoom Meeting รอบที่ 2: วันที่ 7 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. รูปแบบ Hybrid ณ ห้องประชุม ประภา ประจักษ์ศุภนิติ (AD 907) อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 9 และ Online ผ่าน Zoom Meeting



Kick-off ชักซ้อมความเข้าใจในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

กิจกรรมอบรม Train The Trainer สำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล ของหน่วยงาน
 สำหรับการใช้งานระบบเพื่อการประเมิน สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) โดยกำหนด
 จัด 2 รอบ คือ รอบที่ 1: วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 เวลา 14.00 – 16.00 น. ณ ห้องพินิจทัศน์ (V Space) ชั้น
 14 อาคารการเรียนรู้ทรัพยากร (LX) และ รอบที่ 2: วันที่ 9 พฤษภาคม 2567 เวลา 14.00 – 16.00 น.
 ณ ห้องประชุมคณะวิศวกรรมศาสตร์ อาคารเรียนรวม 4 ชั้น 2



กิจกรรมอบรม Train The Trainer สำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล ของหน่วยงาน

สรุปผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) ดำเนินการเปิดระบบประเมิน
 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม – 10 กรกฎาคม 2567 จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับ
 การประเมินในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 782 คน (100%) ดำเนินการประเมินเสร็จสมบูรณ์ 702 คน
 (89.76%) ประเมินไม่สมบูรณ์ 74 คน (9.46%) และไม่ประเมิน 6 คน (0.76%) จากจำนวนผู้ประเมินเสร็จ
 สมบูรณ์แล้วมีผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเชิงเทคนิคและคุณลักษณะ (Technical and Attribute
 Competency) ที่ผ่านอย่างสมบูรณ์ 208 คน (26.59%) และผู้ที่มีต้องพัฒนาสมรรถนะ (มี Gap) 487 คน
 (62.27%) ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำรายงานผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
 และจัดส่งรายงานผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency Report) ไปยังหน่วยงาน
 และมหาวิทยาลัย โดยทักษะทั้ง 10 ด้านที่บุคลากร มจร. ควรได้รับการพัฒนาเชิงเทคนิคแสดงดังภาพ

KM 10 ทักษะที่บุคลากร มจร. ควรได้รับการพัฒนา (Technical Competency)

1. ทักษะด้านการประเมินและเลือกใช้เทคโนโลยี (Technology Evaluation and Selection) และเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ (Digital Literacy)	2. ทักษะด้านการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	3. ทักษะด้านการบริหารโครงการ (Project Management)	4. ทักษะด้านคุณภาพในการให้บริการ (Service Quality)
5. ทักษะด้านการจัดทำ วิเคราะห์ ติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลการประเมินด้านบริการการศึกษา	6. ทักษะด้านการบริหารงานบริการการศึกษา	7. ทักษะด้านระบบวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล (Data Mining) เพื่อเชื่อมโยงสารสนเทศของหน่วยงาน	8. ทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk Management)
	9. ทักษะด้านการบริหารเงิน (Financial Management)		10. ทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงในงาน (Risk Management)

- โปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร The Predictive Index (PI)

แผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13 ให้สำคัญกับเรื่องสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคลบนฐานสมรรถนะ (Competency) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งด้าน Hard Skill และ Soft Skill ให้สามารถแข่งขัน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันได้ ดังนั้นการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้กับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยใช้ประโยชน์ในการประเมินพฤติกรรมรายบุคคล และบริหารการจัดการทีมในการนี้มหาวิทยาลัยฯ จึงได้จัดโครงการประเมินพฤติกรรมรายบุคคล และบริหารการจัดการทีมด้วยโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร (The Predictive Index : PI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) บุคลากรเข้าร่วมทำแบบประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) เพื่อจัดกลุ่มประเภทพฤติกรรม 2) นำผลการประเมินมาใช้ในการจัดทีมค้นพบทีม (Team Discovery) โดยกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์และเปรียบเทียบแนวทางการทำงานของทีม รวมทั้งการหาแนวทางการพัฒนาความสอดคล้องกันระหว่างกลยุทธ์และทีมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บุคลากรเข้าร่วมทำแบบประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) เพื่อจัดกลุ่มประเภทพฤติกรรม 3) ผู้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการพัฒนาและดึงศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ในการบริหารทีม

- โครงการ Quality Concept สำหรับนักพัฒนาการศึกษา

มุ่งสร้างความเข้าใจและมีความตระหนักด้านคุณภาพ ที่เชื่อมโยงกับกระบวนการทำงาน (PDCA) ในแต่ละขั้นตอนสู่การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการศึกษาให้มีคุณภาพส่งมอบหลักสูตรและบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัยตามแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 13 ของมหาวิทยาลัย โดย รศ.ดร.อริปิตย์ บุญเหมาะ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ เป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหา Quality Concepts ที่เชื่อมโยงกระบวนการทำงาน (PDCA) ในแต่ละขั้นตอนสู่การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงทีมผู้เข้าร่วมกิจกรรมดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเนื้อหาเกี่ยวกับวิทยาการในด้านคุณภาพสำหรับการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนาได้อย่างตรงจุด เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 15 คน



โครงการ Quality Concept สำหรับนักพัฒนาการศึกษา

- โครงการบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ 4 หน่วยงาน คือ สำนักวิจัยนวัตกรรมและพันธมิตร สำนักงานคลัง สำนักงานจัดหาและจัดการสินทรัพย์ และสำนักงานนิติการ จัดโครงการที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจในกระบวนการทำงานหลังจากได้รับทุนวิจัย รับรู้ถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ตลอดจนเข้าใจในระเบียบ วิธีการทำงานในด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง กรณีสึกษาด้านกฎหมายและวินัยที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอน และระเบียบ ข้อกำหนด ทำให้โครงการวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่นสำเร็จตามเป้าหมาย โครงการแบ่งออกเป็น 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1: วันที่ 11 มิถุนายน 2567 และรุ่นที่ 2: วันที่ 14 มิถุนายน 2567 มีเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปที่สนับสนุนงานวิจัย เข้าร่วมโครงการรวมทั้งสิ้น 82 คน



โครงการบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

- โครงการ To be Strategic HR

มุ่งเน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง แบบข้อตกลงภาระงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดงานที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 10 กรกฎาคม - 20 สิงหาคม 2567 ทั้งนี้มีนักบริหารงานบุคคล และนักบริหารงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 45 คน



โครงการ To be Strategic HR

- โครงการบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ (Business Data Management and Analytics)

มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำข้อมูลจาก Function ของหน่วยงานมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์กับการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ โดยสามารถทำ Data Visualization และสร้าง Dashboard รายงานเสนอผู้บริหารสำหรับการตัดสินใจ อีกทั้งเป็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานขององค์กร โดย ผศ.ดร.เต๋ยวกุลพิริกษ์ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ผ่าน 8 หัวข้อการเรียนรู้ ระหว่างเดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2567 ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลของหน่วยงาน จำนวน 44 คน



โครงการบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ (Business Data Management and Analytics)

3 สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ดำเนินการดังนี้

- โครงการ Management Development Program (MDP)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และสามารถบริหารและพัฒนาทีมงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงาน และมีการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ให้แก่ทีมงานจากฐานสู่ฐาน รูปแบบการบรรยาย และ Workshop ภายใต้หัวข้อการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารและพัฒนาบุคลากร (HR for Line Manager) และได้ดำเนินการจำนวน 2 รุ่น ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา รุ่นที่ 2: ระหว่างวันที่ 13 พฤษภาคม - 4 กรกฎาคม 2567 รุ่นที่ 3: ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม - 17 สิงหาคม 2567 มีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา และรองหัวหน้าภาควิชา เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 58 คน



โครงการ Management Development Program (MDP)

- โครงการพัฒนาความสามารถในการประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ระดับสถาบันตามเกณฑ์ TQA / EdPEx

มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมผู้บริหาร มจร. ให้มีสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินคุณภาพภายในขององค์กรตามแนวทาง TQA และ EdPEx พร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ระดับสถาบันตามเกณฑ์ TQA/EdPEx โดยทีมวิทยากรจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ภายใต้หลักสูตร TQA Criteria ระหว่างวันที่ 16-17 พฤษภาคม 2567 และหลักสูตร TQA Internal Organization Assessment ระหว่างวันที่ 17-19 กรกฎาคม 2567 ทั้งนี้มีผู้บริหารเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 4 คน

- หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบส.) รุ่นที่ 24

มหาวิทยาลัยได้ส่งผู้บริหาร มจร. เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบส.) รุ่นที่ 24 คือ ดร.สร้อยญา ทองเล็ก ตำแหน่งเลขานุการสถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพและ

เครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารระดับสูงในสายสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ผ่านรูปแบบการบรรยาย และ Workshop ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 11 มีนาคม ถึง 1 พฤษภาคม 2567



หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 24

- หลักสูตรพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 31

มหาวิทยาลัยได้ส่งผู้บริหาร มจร. เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 31 จำนวน 2 คน ดังนี้ 1) ผศ.ดร.สันติ เจริญพรพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ และ 2) ผศ.วรลักษณ์ แผ่นสุวรรณ คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ จัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับมูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนาความรู้ ทักษะและขีดสมรรถนะในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ผ่านรูปแบบการบรรยาย และ Workshop ณ โรงแรมปทุมวัน ปริ้นเซส กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 24 มิถุนายน - 9 สิงหาคม 2567



หลักสูตรพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 31

- หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 (ก.พ.ร. 1 รุ่น 10)

มหาวิทยาลัยได้ส่งผู้บริหาร มจร. เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 (ก.พ.ร.1 รุ่น 10) คือ ดร.อรกัญญาณี เลียงอิสสระ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดโดยสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมในการวิเคราะห์สถานการณ์และโจทย์ความท้าทายในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและธรรมาภิบาล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของประเทศและของโลก ส่งเสริมการแสวงหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับ หลักการ ยุทธศาสตร์และรูปแบบต่างๆ ในการบริหารองค์การตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ร่วมพัฒนาแนวคิดและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภาคส่วนที่สำคัญของประเทศ ซึ่งเป็นการสร้างองค์ความรู้สำหรับการนำไปพัฒนาต่อยอดต่อไปได้ รวมถึงมีขีดสมรรถนะในการเป็นผู้นำและเครือข่ายในด้านการริเริ่มเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านรูปแบบการบรรยาย Workshop และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2567 – 31 มีนาคม 2568



หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 (ก.พ.ร. 1 รุ่น 10)

● สถิติการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ใช้กลไกการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรม / สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการลาศึกษาต่อ ลาดูงานและทำวิจัย รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม / สัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ 2567 มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ ปีงบประมาณ 2567

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2567)	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	1
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	9
2. ลาศึกษาต่อสะสม	
- ศึกษาต่อในเวลาราชการ	12
- ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	32
3. ฝึกอบรม (สายวิชาการ และสายวิชาชีพอื่น)	1,585 ^c
รวมทั้งสิ้น ^a	1,595^b

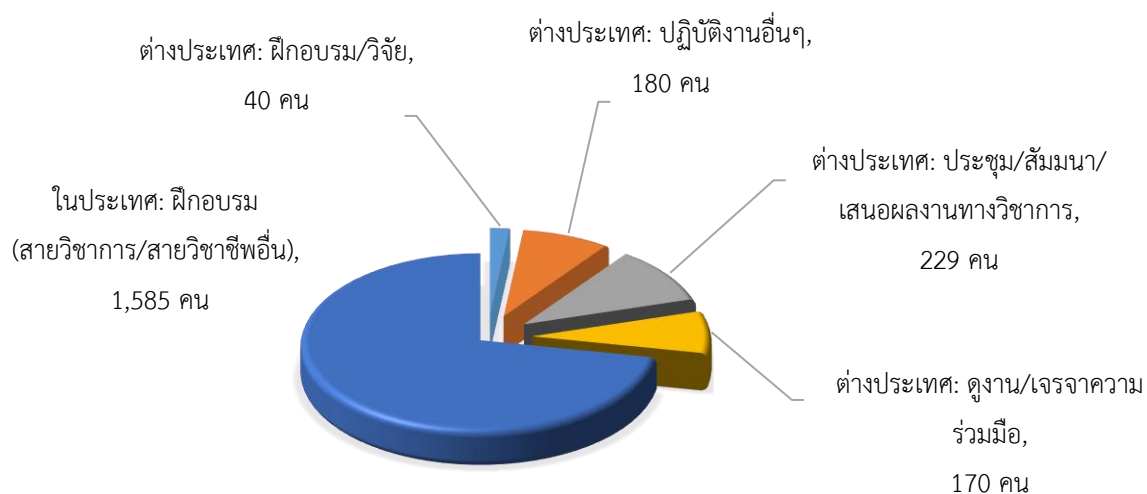
การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2567

ประเภทกิจกรรม	จำนวน (คน)
1. ลาศึกษาต่อ (ผู้ที่เริ่มลาปี 2567)	-
2. ลาศึกษาต่อสะสม	6
3. ฝึกอบรม / วิจัย	40
4. ดูงาน / เจริญจากความร่วมมือ	170
5. ประชุม / สัมมนา / เสนอผลงานทางวิชาการ	229
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ	180
รวมทั้งสิ้น	625^b

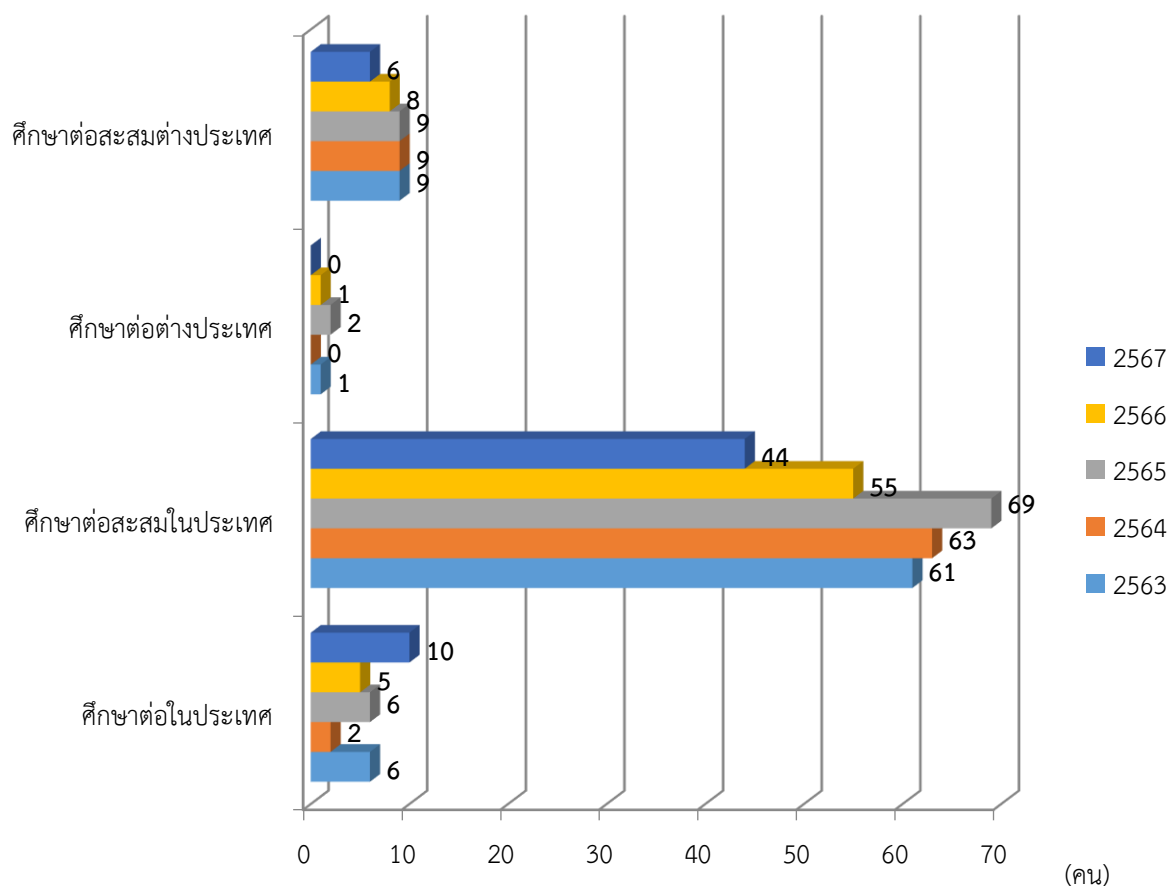
หมายเหตุ

- a จำนวนรวมดังกล่าว ไม่รวมจำนวนลาศึกษาต่อสะสมในข้อ 2
- b เป็นจำนวนนับซ้ำ เนื่องจากบุคลากรบางท่านอาจเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและต่างประเทศ และหลายประเภทกิจกรรม
- c จำนวนบุคลากรที่ฝึกอบรมในประเทศนับรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เฉพาะที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ
- (ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาประเภทต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาคู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



สถิตินักเรียนทุนการศึกษา

มจร. ได้รับการสนับสนุนให้นักเรียนทุนการศึกษา ประกอบด้วย ทุนรัฐบาลตามความต้องการของ มจร. ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยนักเรียนทุนทุกคนจะกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนดังกล่าวที่ มจร. ทั้งนี้ สถิตินักเรียนทุนการศึกษา ในปี 2567 มีรายละเอียดดังนี้

สถิตินักเรียนทุนการศึกษา ณ ปีงบประมาณ 2567

อยู่ระหว่างเตรียมตัวไปศึกษา

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

กำลังศึกษา

หน่วยงาน	ระดับ	จำนวน (คน)
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรี-โท-เอก / เอก	2
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเทคโนโลยี	โท-เอก	2
คณะวิทยาศาสตร์	ตรี-โท-เอก / โท-เอก / เอก	2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ตรี-โท-เอก / โท-เอก / เอก	10
สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ	เอก	2
สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม	ตรี-โท-เอก	1
ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี	เอก	1
รวม		20

หมายเหตุ นับรวมผู้ที่ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

กำลังศึกษา (ทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

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

การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตาม KMUTT Development สามารถดำเนินก้าวหน้าไปอย่างดี เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม แต่ละระดับ รวมถึงบุคลากรในแต่ละหน่วยงานยังมีการเตรียมพร้อมในการดำเนินการตามแผนพัฒนาตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งส่งผลดีทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

ผลการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามรายการ/กิจกรรม (ระยะเวลา 1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567)

หมายเหตุ: * ระหว่างปีงบประมาณ 2567 มีการปรับปรุงงบประมาณที่ได้รับและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการปรับแผนการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
รวมเป็นเงิน		4,217,700*	1,928,452.00							
1. โครงการ Orientation ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่ 100% ผ่านการปฐมนิเทศและ เข้าใจ Core Value, วัฒนธรรมองค์กร และ ระบบการทำงาน95% ของผู้เข้าร่วมระบุว่า การปฐมนิเทศช่วยให้ ปรับตัวเข้ากับองค์กร ได้ดีขึ้น	99,000	87,740.00	ม.ค. – ก.ย. 67 ทุกวันแรกของ พนักงานเข้าใหม่ ประจำทุกเดือน	บุคลากรใหม่ ทุกระดับ	12 ครั้ง	100 คน	การทำงานหลาย ฝ่ายยังไม่คล่องตัว	ใช้ Platform ที่มีรูปแบบ ขั้นตอนที่ชัดเจน	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
2. โครงการ Onboarding Program ก้าวสู่ ความสำเร็จใน ศตวรรษที่ 21	85% ของพนักงานที่ ผ่านโปรแกรมความ สมรรถนะตาม หมวดหมู่การเรียนรู้ที่ กำหนด	1,671,600	84,448.60	ม.ค. – พ.ค. 67 และ มิ.ย.– ก.ย. 67	บุคลากรใหม่ ทุกระดับ	2 รุ่น	100 คน	บุคลากรใหม่บาง คนไม่สามารถเข้า ร่วมได้เนื่องจาก ติดภารกิจ	จัดทำ E-Learning หรือ วิดีโอสรุปเนื้อหาให้สามารถ เข้าถึงย้อนหลังได้	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการ (output)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงินที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับบริการในโครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้งของการจัดอบรมหรือการประชุม (ถ้ามี)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำมีความต่อเนื่องหรืองานเฉพาะปี)
3. โครงการพัฒนาพนักงานพนักงานใหม่สายวิชาการด้านการเรียนการสอน (Beginner)	พนักงานใหม่สายวิชาการมีความเข้าใจใน Outcome base education และกรอบการพัฒนาสมรรถนะในระดับ Beginner รวมถึงการใช้เครื่องมือต่างๆในการสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเอง	200,000 (งบประมาณของสถาบันการเรียนรู้)	150,000 (งบประมาณของสถาบันการเรียนรู้)	1 ปี	Beginner รุ่นที่ 15 (8 คน) Beginner รุ่นที่ 16 (6 คน)	Beginner รุ่นที่ 15 ดังนี้ 12 - 14 ธ.ค. 66 18 - 19 ธ.ค. 66 21 - 22 ธ.ค. 66 Beginnerรุ่นที่ 16 ดังนี้ 2-5 ก.ค. 67 9-10 ก.ค. 67 และ 12 ก.ค. 67	Beginner รุ่นที่ 15 8 คน Beginner รุ่นที่ 16 6 คน	อาจารย์ไม่สามารถเข้าอบรมได้ครบทุกหัวข้อ เนื่องจากภาระงานของอาจารย์เอง	ควรจัดกิจกรรมช่วงที่อาจารย์ไม่มีการจัดการเรียนการสอน	
4. โครงการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง Function Competency	ดำเนินการประเมินเสร็จสมบูรณ์ 702 คน (89.76%) ประเมินไม่สมบูรณ์ 74 คน (9.46%) และไม่ประเมิน 6 คน (0.76%) จากจำนวนผู้ประเมินเสร็จสมบูรณ์	340,000	265,908.82	เม.ย-ก.ค. 67	พนักงานสายวิชาชีพอื่นที่ได้รับการบรรจุก่อน 31 ม.ค.67 และข้าราชการ (ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ)	4 ครั้ง - Kick off 2 ครั้ง - Train the trainer 2 ครั้ง	- Kick off 464 คน - Train the trainer 98 คน	- ระบบตั้งค่า competency ในการ matching Boss&Self เกิดปัญหา - เข้าร่วมกิจกรรม Kick-offไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้	- เปลี่ยนให้หน่วยงานยืนยัน function และ boss ทางไฟล์ excel - จัดส่ง Video บันทึกกิจกรรม Kick-off ทั้ง 2 รอบ และเอกสารคู่มือไปให้กลุ่มเป้าหมายทาง email การประเมิน	

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
	แล้วมีผลการประเมิน สมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่งเชิงเทคนิคและ คุณลักษณะ (Technical and Attribute Competency) ที่ผ่าน อย่างสมบูรณ์ 208 คน (26.59%) และผู้ที่มี ต้องพัฒนาสมรรถนะ (มี Gap) 487 คน (62.27%)				เฉพาะ และ ประเภททั่วไป)			- บุคลากรบางส่วน เข้าใจว่า การประเมิน นี้มีผลกระทบต่อ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกังวล ในการประเมิน - หน่วยงานบาง หน่วยงานมีการ แจ้งแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อมูล Function หรือ Boss ภายหลัง จากนำข้อมูลเข้า ระบบประเมินแล้ว	- มีการอธิบาย ทำความ เข้าใจถึงวัตถุประสงค์การ ประเมินสมรรถนะ และ ประสาน HR หน่วยงาน อธิบายทำความเข้าใจ เพิ่มเติม เพื่อให้ HR หน่วยงานสามารถแนะนำ/ ชี้แจงกับบุคลากรของ หน่วยงานได้ - ในการประเมินครั้งถัดไป จะต้องมีการวางแผน ระยะเวลาเพิ่มเติม เพื่อให้ หน่วยงานได้มีการ ตรวจสอบ/ยืนยันข้อมูลอีก ครั้ง ก่อนนำข้อมูลเข้าระบบ ประเมิน	

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
5. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 และ สร้างควมมีส่วน ร่วมLearning Activity (TOP 5)	มีอัตราการเข้าร่วม เฉลี่ย 23% จาก พนักงานทั้งหมด 1,200 คน	200,000	71,790.00	ม.ค.-ก.ย. 67	บุคลากรทุก ระดับ	49 ครั้ง	268 คน	ช่องทางการเข้าถึง พนักงานที่มีไม่ รองรับกับเนื้อหาที่ จะส่งมอบ	พัฒนาเครื่องมือการสื่อสาร ภายในให้ง่ายทั้งผู้ผลิต เนื้อหา และ กลุ่มผู้เรียน	งานเฉพาะปี
6. Business data analytics	ได้สร้างกลไกสนับสนุน วัฒนธรรมการ ตัดสินใจบนพื้นฐาน ของข้อมูล (Data- Driven Decision Making)	100,000	10,907.00	มิ.ย.-ก.ย. 67	บุคลากรที่ ต้องการนำ ข้อมูลมา วิเคราะห์และ ตัดสินใจ	1 รุ่น	45 คน	ผู้เรียนเข้าใจ เครื่องมือแต่ยัง ขาดทักษะการ นำไปใช้จริง	เพิ่ม Case Study หรือ Project-Based Learning	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
7. โครงการพัฒนา สมรรถนะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากร (Generative AI)	100% ของ ผู้เข้าร่วม สามารถใช้ งาน Generative AI เพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ทำงาน	173,600	63,190.00	ส.ค. 67	ผู้ที่ต้องใช้ ระบบดิจิทัลใน การทำงาน	1 ครั้ง	25 คน	โจทย์งานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการใช้ งาน AI และ เริ่มต้นการเรียนรู้	องค์กรควรมี List ปัญหา และแชร์เพื่อเป็นโจทย์ในการ แก้ไขและใช้ AI มาเป็นส่วน หนึ่งในการแก้ไขปัญหานั้น	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
8. โครงการบริหาร โครงการวิจัยและ งานบริการวิชาการ	บุคลากรบทบาท ธุรการโครงการ ที่เข้า ร่วมอบรม 90% เข้าใจ กระบวนการบริหาร โครงการได้อย่างเป็น ระบบ	20,000	14,946.00	มิ.ย.-ส.ค. 67	บุคลากรที่ เกี่ยวข้องกับ งานธุรการ งานวิจัยและ บริการวิชาการ	2 รุ่น	80 คน	บุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีจำนวน มากไม่สามารถส่ง มอบได้ครอบคลุม	จัดทำ E-Learning หรือ วิดีโอสรุปเนื้อหาให้สามารถ เข้าถึงย้อนหลังได้	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
9. โครงการพัฒนา เพิ่ม Product Activity เลื่อนระดับ สำหรับบุคลากร	100% ของผู้เข้าร่วม โครงการสามารถ เริ่มต้นพัฒนาผลงานที่ มีคุณค่าไปดำเนินการ ต่อได้	129,500	72,218.00	เม.ย. 67 และ ต.ค. 67	บุคลากรที่ ต้องการพัฒนา คุณสมบัติเพื่อ เลื่อนตำแหน่ง	1 รุ่น	40 คน	พนักงานบางส่วน ยังไม่เข้าใจเส้นทาง การพัฒนาตนเอง ตามระดับ	ใช้ Platform ช่วยในการ วางแผน และ การพัฒนา รวมถึงการติดตาม	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
10. โครงการ To be Strategic HR	23% ของ HR ที่เข้า ร่วมเห็นว่าตัวเองมี ระดับความเป็น Strategy กับ Business Strategy ในระดับมาก	100,000	79,320.00	มิ.ย. 67	บุคลากรสาย HR และผู้ที่ เกี่ยวข้องกับ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	2 รุ่น	44 คน	การเปลี่ยนแปลง แนวคิดจาก HR ปฏิบัติการสู่ HR เชิงกลยุทธ์ต้องใช้ เวลา และ บุคลากร 1 คนทำ หลายหน้าที่มาก	HR ควรจัดโครงการการ ทำงานให้เหมาะสม	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
11. โครงการอบรม พัฒนาบุคลากร ระดับผู้บริหาร Management Development Program (MDP)	85% ของผู้บริหารนำ แนวคิดจากหลักสูตร ไปใช้ได้จริง	30,000	60,184.00	พ.ค.– ส.ค. 67	ผู้บริหารระดับ กลางขึ้นไป	2 รุ่น	77 คน	ผู้บริหารมีตาราง งานแน่น ทำให้เข้า ร่วมได้ไม่ครบทุก session	ออกแบบโปรแกรมที่ยืดหยุ่นขึ้น เช่น Blended Learning	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
12. Quality Concepts ตำแหน่ง นักพัฒนาการศึกษา	สามารถพัฒนาหลักสูตร ที่ทันสมัย สอดคล้อง กับแนวโน้มของผู้เรียน และความต้องการของ มหาวิทยาลัย	2,000	1,400.00	พ.ค. 67	บุคลากรที่มี หน้าที่ พัฒนาการ เรียนการสอน	1 รุ่น	15 คน	ความแตกต่างของ บริบทการทำงาน ในแต่ละคณะทำ ให้แนวทางปฏิบัติ ไม่สามารถใช้ร่วมกัน ได้ทั้งหมด	พัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ ยืดหยุ่นและสามารถปรับ ใช้ได้กับบริบทเฉพาะของแต่ละคณะ	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
13.โครงการพัฒนา Change Agent with Green Heart Self-Assessment	บุคลากร (สายสนับสนุน) 57% อยู่ในระดับ คือ มีกระบวนการทำงาน และแก้ปัญหา ปรับ แผนเปลี่ยนแปลง	ไม่มี	ไม่มี	ส.ค. 67	บุคลากรใหม่ ทุกระดับ	1 รุ่น	100 คน	การพัฒนา เครื่องมือประเมิน ให้น่าเชื่อถือและ วัดได้	ใช้ AI และผู้เชี่ยวชาญ ออกแบบเครื่องมือประเมิน สมรรถนะ	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
14. Essential Digital Tools	ลดความเหลื่อมล้ำทาง ดิจิทัลและทำให้ บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ไม่มี	ไม่มี	ม.ค.-ก.ย. 67	บุคลากรที่ สอบไม่ผ่าน เกณฑ์การ ประเมินทักษะ ดิจิทัล	1 รุ่น	10 คน	บุคลากรบางส่วน อาจไม่เห็น ความสำคัญการ ประเมินด้วยการสอบ	เพิ่มการให้คำปรึกษาและ สร้างแรงจูงใจผ่าน Success Stories	เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง
15. โครงการพัฒนา บุคลากรกลุ่ม วิชาการสำหรับการ พัฒนา Coach และ Assessor	บุคลากรมีความเข้าใจ เกี่ยวกับการเป็น Coach และ Assessor และเข้าใจ แนวทางการ ดำเนินงานของ PSF ของสถาบันต่าง ๆ	12,000	6,338.00	1 ปี	75	3	75	บุคลากรสาย วิชาการไม่ค่อยมี เวลาสำหรับการ พัฒนา เนื่องด้วย ภาระงานที่มี	จัดกลุ่มย่อยไม่เกิน 3 คน จะ เหมาะสมที่สุดสำหรับการ พัฒนาเพื่อการเป็น Coach และ Assessor	
16. โครงการ ทุนการศึกษา บุคลากรสายวิชาชีพ มจร.	นายไกรศิกา กานนท์ ได้รับทุนการศึกษา ระดับ ปเอก เป็นปีที่ 3 สาขาวิชา เทคโนโลยีสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	120,000	69,000.00	1 ส.ค. 65 ถึง 31 ก.ค. 68 (3 ปี)	นายไกรศิกา กานนท์ (ป.เอก) คณะ ศิลปศาสตร์	สนับสนุน ทุนการศึกษา ปีละไม่เกิน 120,000 บาท	1 คน	ไม่มี	ไม่มี	มีความต่อเนื่อง 3 ปี

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
17. การสนับสนุน ทุนอบรมภายนอก สำหรับผู้บริหาร	ส่งผู้บริหาร มจร. เข้า รับการพัฒนากายนอก มจร. จำนวน 3 หลักสูตร คือ 1. หลักสูตรการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับนักบริหาร ระดับสูง รุ่นที่ 10 (ก.พ.ร. 1 รุ่น 10) 2. หลักสูตรการพัฒนา นักบริหาร มหาวิทยาลัยสาย วิชาการระดับสูง (นบ ม.) รุ่นที่ 31	1,200,000	1,020,992.84	1) 1 ก.ย. 67 ถึง 31 มี.ค.68 2) 24 มิ.ย. 67 ถึง 9 ส.ค. 67	1.ดรอรกัญญณี เลี้ยงอิสสระ ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่าย ส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอด ชีวิต 2. จำนวน 2 คน คือ 1) ผศ. ดร.สันติ เจริญ พรพัฒนา รอง อธิการบดีฝ่าย แผนและ ยุทธศาสตร์	3 ครั้ง/ปี	4 คน	ไม่มี	ไม่มี	งานประจำ มีความต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
	3. หลักสูตรการ บริหารงานอุดมศึกษา สายสนับสนุนระดับสูง (นบปส.) รุ่นที่ 24			3) 11 มี.ค. 67 ถึง 1 พ.ค. 67	และ 2) ผศ. วรลักษณ์ แผ่นสุวรรณ คณบดีคณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การออกแบบ 3. ดร.สรัญญา ทองเล็ก ตำแหน่ง เลขานุการ สถาบันพัฒนา และฝึกอบรม โรงงานต้นแบบ					

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของโครงการ (output)	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	รายจ่าย (จำนวนเงิน ที่ใช้จริง) (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนิน โครงการ	ข้อมูลผู้เข้ารับ บริการใน โครงการ (ถ้ามี)	จำนวนครั้ง ของการจัด อบรมหรือ การจัด ประชุม (ถ้ามี)	จำนวน ผู้เข้ารับ การอบรม หรือ ร่วมประชุม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ (อื่นๆ) เป็นงานประจำ มีความต่อเนื่อง หรืองานเฉพาะปี)
18.โครงการ Happy Workplace	1.โครงการ Happy Money พื้นฐานการเงินเพื่อการ ทำงานอย่างมีความสุข 2. จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปี ใหม่ พ.ศ. 2568	20,000	20,069.00	1) 24 ก.ค.67 2) 25 ธ.ค.67	ไม่มี	2 ครั้ง/ปี	1) 190 คน 2) 1,113 คน	2. ความไม่พร้อม ของบุคลากรที่ใช้ การลงทะเบียนเข้า ร่วมกิจกรรมผ่าน ระบบ Modlink Pro	2.1 การจัดผังพื้นที่การ ลงทะเบียนและกิจกรรมหน้า งานไม่ให้เกิดความแออัด และทับซ้อนกัน 2.2 การปรับปรุงกิจกรรม การแจกของรางวัล จับฉลาก และกิจกรรมที่มีความสนใจ ในแต่ละปี	งานเฉพาะปี