นโยบายด้านต่าง ๆ ของ มจธ.
(KMUTT'S Policies)

สำนักงานยุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ปรับปรุงล่าสุด ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีอิสระในการบริหารจัดการ ทั้ง ด้านวิชาการ ด้านบุคคล และด้านการเงินและงบประมาณ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและในการบริหารกิจการมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย (Policy) มาเป็นหลักและวิธีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางของผู้บริหารใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจตลอดจนเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร

ในระหว่างปี 2553 จนกระทั่งปัจจุบัน มจธ. มีนโยบายในด้านต่างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้มีการถ่ายทอดนโยบายผ่านกลไลการสื่อสารองค์กรแบบสองทิศทางผ่านกิจกรรม 6+1 Flagships สรุปได้ดังนี้

นโยบายการบริหาร มจธ. ก้าวสู่ปีที่ 60

มจธ. มุ่งกลยุทธ์สู่เป้าหมาย Entrepreneurial University ด้วยการดำเนินงานทุกภารกิจที่มีคุณภาพ (Quality) เป็นไปตามมาตรฐาน มีผลงานตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Productivity) ที่สร้างประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Relevant Excellence) ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล (Governance) โดยในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นสูง และคล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วและมีพลวัต (Speed) และต้องสื่อสาร (Communication) ให้เกิดเป้าหมายร่วม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายส่งผลกระทบ (Impact) และเกิดคุณค่าต่อผลสำเร็จของมหาวิทยาลัย สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายการเรียนรู้

การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา กระบวนการ แนวทาง วิธีการ เทคนิคการสอน รวมไปถึงการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes Based Education: OBE) เป็นสำคัญ ควบคู่กับการพัฒนาพื้นที่และสร้างระบบนิเวศในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ด้วยการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน (Everywhere is for Learning. Every Time is learning. Everyone is Educator) ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านผ่านกิจกรรมแบบองค์รวม KMUTT Student Development 360 (KSD 360): All in All ตลอดจนเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

นโยบายด้านวิจัยและบริการวิชาการ

ดำเนินการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ สำหรับสนับสนุนกิจกรรมด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ ที่มุ่งเน้นการผลิตผลงานวิจัย **“ที่มีผลกระทบสูง (High Impacts)”** อันเป็นฐานการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีไปสู่**ระบบนิเวศการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Ecosystem)** เพื่อผลิตนักวิจัยคุณภาพ รวมทั้งสร้างกลไกในการพัฒนาบัณฑิตคุณภาพสูง โดยมุ่งเน้นสร้างความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและวิจัยของกลุ่มงานวิจัยที่ มจธ. มีศักยภาพ (KMUTT Research Cluster) ร่วมกับพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ (KMUTT University Research Administrators: KMURA) ตลอดจนทำงานใกล้ชิดกับภาครัฐและภาคเอกชน (University-industry Links) สนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมูลค่าสูงบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศก้าวพ้นจากกับดักของประเทศที่มีรายได้ปานกลาง

นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นสากล

มจธ. มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการสู่ให้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ที่สร้างทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ (Competence) เพื่อการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำ มีศักยภาพในระดับนานาชาติ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโลก ด้วยการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ในวัฒนธรรมและภาษาที่มีความหลากหลาย (Expose multicultural) ทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (English Literacy) ตามมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษตามเกณฑ์การวัดความสามารถภาษาอังกฤษ ร่วมสร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในระดับชาติและระดับนานาชาติ (Employer Reputation and Academic Reputation)

นโยบายด้านการบริหารและการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยมุ่งหวังการพัฒนาสู่การเป็น **มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ** ที่ใช้ระบบประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- **นโยบายด้านแผนงาน และงบประมาณ** มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว และรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์ ที่บูรณาการร่วมกับการบริหารความเสี่ยง ที่สอดประสานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสร้างความสามารถในการหารายได้จากแหล่งทุนอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและอยู่รอดได้
- **นโยบายการบริหารงานบุคคล** เน้น Proactive Human Resource Management พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency) รวมทั้งมีกลไกการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบูรณาการการทำงานของกลุ่มงานบริการ (Service Cluster) เป็นการสร้างการทำงานร่วมกัน การวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา เพื่อรองรับภาระงานในอนาคต
- **นโยบายด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ** เป็น Digital University โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการกับข้อมูลได้ถูกต้องแม่นยำ และสามารถลดภาระการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ให้การบริการต่าง ๆ สามารถเข้าถึงจากทุกที่ได้ตลอดเวลา และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้
- **นโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน** มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการเรียนรู้สู่สังคม และเป็น**มหาวิทยาลัยสีเขียว** เน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงาน และสิ่งแวดล้อม ในรูปแบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสร้างสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่น่าทำงาน มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในชีวิต โดยพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืน (Sustainable University)

ประชาคม มจธ. ควรที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งนโยบายที่ดีจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกทิศทาง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวปฏิบัติและตัดสินใจในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องรอการวินิจฉัยสั่งการจากผู้บังคับบัญชาเสมอไป ทั้งนี้เพราะการมีความเข้าใจในนโยบายอย่างชัดเจนแล้วนั่นเอง

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานขององค์กรต้องมีการกำหนดทิศทางและแผนงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักด้านต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยผู้บริหารระดับสูงได้มีการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ไว้ เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Role and Responsibility) เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยจึงได้ให้มีการรวบรวมนโยบายที่ได้ประกาศไว้ และจัดทำให้ได้เป็นลายลักษณ์อักษร และปรับให้ทันสมัย

การรวบรวมนโยบายต่าง ๆ (Policy Statement) ที่มหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารระดับสูงได้แจ้งหรือประกาศให้ประชาคมรับทราบ และนำไปจัดทำเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ (Policy & Procedure) ต่อไป เพื่อให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรได้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

จุดประสงค์

1) เพื่อรวบรวมนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
2) เพื่อวิเคราะห์นโยบายด้านต่าง ๆ มีผลกระทบกับข้อบังคับ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการ การวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย

นิยามศัพท์ (Definition)

นโยบาย (Policy) คือ หลักการสำคัญที่เป็นแนวทางการดำเนินงานและการตัดสินใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ นโยบายจึงเป็นถอยแถลงที่แสดงเจตนาอย่างชัดเจนของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และมีแนวปฏิบัติเพื่อเป็นการนำนโยบายนั้น ๆ ไปการปฏิบัติ (Procedure or Protocol)

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร 1
บทนำ 3
สารบัญ 4
นโยบายอธิการบดี : การบริหารมหาวิทยาลัย 7
นโยบายการบริหาร มจธ. ก้าวสู่ปีที่ 60 8
นโยบายอธิการบดี (รศ. ดร. สุวิทย์ แซ่เตีย) 9
การบริหารและการจัดการ 10
ทิศทางมหาวิทยาลัยและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 10
นโยบายด้านการเรียนการสอน / การเรียนรู้ (KMUTT Educational Reform หรือ KMUTT-ER) 14
นโยบายด้านการเรียนการสอน 15
ระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษา (Innovation Ecosystem) 15
การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร (KMUTT Curriculum development) 17
Work Integrated Learning: WIL 17
Working Adult Education: WAE 18
การคัดเลือกนักศึกษานักศึกษาเชิงรุก (Active Recruitment) 18
การประเมินเชิงพัฒนาหลักสูตร 18
ICT for Learning 18
การพัฒนาระบบ KMUTT Learning Environment (LE) 19
พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นอาจารย์มืออาชีพ (KMUTT Teaching Commons : TC) 19
พื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Space) 19
นโยบายคืนพื้นที่ชั้นล่างของอาคาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Open Space) 19
นโยบายสำนักหอสมุด (Library Policies) 20
นโยบายด้านพัฒนานักศึกษา 20
การบ่มเพาะธุรกิจของนักศึกษา (KMUTT Entrepreneurship Program) 22
เราจะไม่ทอดทิ้งใคร (No One Left Behind) 22
การให้ไม่สิ้นสุด (Pay it Forward) 22
นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นสากล 24
มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ 24
การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (English Literacy) 24
นโยบายการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 24
เอกสารสองภาษา 24
นโยบายด้านวิจัยและบริการวิชาการ 25
นโยบายงานวิจัยและนวัตกรรม 25
KMUTT Research Cluster 25
KMUTT University Research Administrators: KMURA 25
International Research Advisory Panel (IRAP) 25
นโยบายการทำงานร่วมกับอุตสาหกรรม 26
นโยบายด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 27

นโยบายด้านการบริหารและการจัดการทั่วไป 27
นโยบายคุณภาพ KMUTT's TQM Model 27
การสร้างความเข้มแข็งทางด้านบริหารจัดการ (Management Strengthening) 28
นโยบาย 3S (3 Services) 28
การบูรณาการการทำงานของกลุ่มงานบริการ (Service Cluster) 28
การบริการ 3S + 1M + 2L 28
การปรับปรุงและเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน (Productivity Improvement: PI) 29
นโยบายด้านแผนงาน และงบประมาณ 29
Rolling Plan 1+2 29
การวางแผน การดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System, PBBS) 30
การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Plan) 30
การวางแผนทางด้านกายภาพ (Physical Master Plan) 30
KMUTT Super KPIs ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมายหลักของ มจธ. 30
การติดตามและประเมินผล 30
นโยบายด้านการบริหารจัดการการเงินและบัญชี 31
นโยบายด้านจัดหา (การจัดซื้อจัดจ้าง) ของมหาวิทยาลัย 31
นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล 32
ระบบบริหารงานบุคคล 34
Proactive Human Resource Management 34
ระบบการพัฒนาบุคลากร 35
การจัดทำ Core/Functional/ Managerial Competency ของมหาวิทยาลัย 35
การพัฒนานักพัฒนาการเรียนรู้ 35
การพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติ (On the Job Training) 35
KMUTT Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning 35
นโยบายด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 37
การให้บริการเครือข่ายไร้สายแนวราบโดยผู้ให้บริการ 37
มาตรฐานห้องประชุมส่วนกลางของมหาวิทยาลัย 37
KMUTT- Integrated System for Research and Innovation Management (KIRIM) 37
มาตรฐานการทดแทนครุภัณฑ์ด้านไอที 37
หน่วยงานวิจัย Innovation Service 37
Online Self Service / Service on Mobile / Customer Self Service on Mobile 38
ITIL Service 38
นโยบาย 4I 38
การพัฒนา Dashboard 38
KMUTT Sustainability Management Policy 39
นโยบายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas emission reduction policy) 39
ประกาศเจตนารมณ์ "มจธ. มุ่งสู่คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2040 (KMUTT Carbon Neutrality 2040)" 39
นโยบายด้านพลังงาน (Energy Policy) 40
นโยบายลดการใช้กระดาษและพลาสติกภายในมหาวิทยาลัย (Policy to reduce the use of paper and plastic in campus) 40

นโยบายมหาวิทยาลัยควรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต หรือ Living Lab 41
KMUTT as a Living Lab for Sustainability เชื่อมโยงกับ Green Heart Development Process 42
โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ทางกายภาพภายนอกห้องเรียน มจธ. (Knowledge Spot Project) 42
นโยบายส่งเสริมการเดินและใช้จักรยานภายในมหาวิทยาลัย (Bicycle and pedestrian policy in campus) 42
นโยบายบริหารจัดการอาคารสถานที่ 42
นโยบาย 4 การใช้ เพื่อมหาวิทยาลัยสีเขียว และพื้นที่การศึกษาอัจฉริยะ (Four Usage Policy for Green University and Smart Campus) 43
นโยบายการใช้ประโยชน์อาคารและสถานที่ของมหาวิทยาลัย 43
Physical Development Master Plan (4I+C) 43
การออกแบบกั้นห้อง ตกแต่ง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้พื้นที่ภายในอาคารทุกพื้นที่การศึกษา 43
นโยบาย KMUTT Green & Sustainable Development Policy 43
นโยบายการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน 43
นโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว 43
นโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน 44
นโยบายปลอดบุหรี่ยาเสพติดและสุรา (Policy for a smoke -free and drug –free campus environment) 44

****

นโยบายอธิการบดี[1] : การบริหารมหาวิทยาลัย

ในช่วง (วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 - 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561) อธิการบดี (รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน) มีนโยบายการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน ดังนี้

1) **Quality** คือ การดำเนินงานทุกภารกิจที่มีคุณภาพทั้งการผลิตบัณฑิต ผลงานวิจัย บริการวิชาการ และสนับสนุนการผลิตบัณฑิต เป็นไปตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนดที่ต้องการ และตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) **Relevant Excellence** คือ การดำเนินงานที่สร้างประโยชน์ต่อลูกค้า ส่งผลกระทบ (Impact) และเกิดคุณค่าต่อผลสำเร็จของมหาวิทยาลัย สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

3) **Productivity** คือ การดำเนินงานที่ได้ผลผลิตมากกว่า ภายใต้การใช้ทรัพยากร ได้แก่ ระยะเวลา แรงงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เท่ากันหรือน้อยกว่า (ประสิทธิภาพ: Efficiency) โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ประสิทธิผล: Effectiveness)

4) **Governance** คือ การบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

(1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการดำเนินงานตามที่ได้รับงบประมาณ

(2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

(3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและแตกต่าง

(4) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งแสดงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

(5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี สามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้

(6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ

(7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจกระจายไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มผลิตภาพการดำเนินงานที่ดี

(8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางสังคม การศึกษา และอื่น ๆ

(10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การปฏิบัติงานต้องมีกระบวนการแสวงหาข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

[1] แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559

นโยบายการบริหาร มจธ. ก้าวสู่ปีที่ 60

1) **SPEED** การทำงานต้องรวดเร็ว หากช้าในบางเรื่อง ทำให้ มจธ. ตกเวทีได้ เช่น มีเงินจากกระทรวงศึกษาธิการด้านพัฒนาคนวัยทำงาน (Non degree) มจธ. จะ contribute เรื่องนี้อย่างไร การดำเนินงานนี้ได้จะเป็นรายได้เข้ามายังหลักสูตรของคณะ ถ้า Speed ช้า การเปลี่ยนระบบ Digital Platform ช้าไปด้วย
2) **COMMUNICATION** ต้องมีการสื่อสารที่ดี การสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้ประชาคมเห็นเป้าหมายหรือเรื่องเดียวกันชัดเจน
   - หลักการทำงาน 5 ข้อ ได้แก่ โปร่งใส ตรวจสอบได้, มีความเป็นนานาชาติ, ยืดหยุ่นสูง และคล่องตัว ต้องปรับตัวได้รวดเร็ว, เรียบง่ายได้ประสิทธิภาพ, เปิดกว้างสร้างเครือข่าย ทำงานต้องมีพันธมิตรที่ดี สามารถประสานและเดินไปด้วยดี
   - 3 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษา วิจัย นวัตกรรม และการปรับองค์กรที่ให้ความสำคัญคือเรื่องทรัพยากรบุคคล และเรื่องระบบ คนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม Happy place อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ผลตอบแทนต้องได้ระดับหนึ่ง
3) **CHANGE** ต้องตั้งใจสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มจากเปลี่ยนแปลงตนเองในฐานะบุคคลและบุคลากร มจธ. เปลี่ยนแปลงภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความก้าวหน้าประสิทธิภาพสูง และสุดท้ายนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของ มจธ. ในฐานะองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ EdPEx ในระบบบริหารจัดการ ต้องมองปัจจัยหลายๆ อย่างร่วมกัน การบริหารยึด EdPEx เป็นหลัก นำนโยบาย และเป้าหมายที่มี ทำอย่างไรจะบริหารองค์กรได้ตามเป้าหมายที่ตั้ง โดยมองปัจจัยต่างๆ การวางแผนเรื่องคน การวางแผนกระบวนการจัดการความรู้ มีการวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ทำให้เดินสอดคล้องกันนำไปสู่เป้าหมายองค์กรที่แท้จริง

Culture eats strategy for breakfast วางกลยุทธ์ไว้มาก ถ้าวัฒนธรรมองค์กรไม่ดีก็จะกินกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งหมด อยากให้ลองทบทวนดูว่าวัฒนธรรมองค์กรของเรามีจุดเด่นอะไร และแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม ถ้าเรารวมพลังได้ดี เราก็จะแข็งแรงขึ้น Together…We are stronger

อธิการบดี มีกำหนดการพบคณบดีทุกสองเดือน ในการวางแผนร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และในทุก 6 เดือนจะมีการพูดคุยกับแต่ละคณะ ในเรื่องที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนเพื่อให้เป้าหมายการทำงานราบรื่น ตลอดจนการจัดเดินสายไปพบทุกคณะอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสนทนาให้เห็นภาพเชิงกลยุทธ์ชัดเจนขึ้น

เรื่อง Communication นำโดยอธิการบดี คือ Lunch & Learn กับคณบดีเพื่อพูดคุยสื่อสารรับฟังและการเดินสายแบบไม่เป็นทางการไปยังคณะเพื่อรับฟังปัญหา (Sit & Sip) ตลอดจนไปพบปะหน่วยงานสนับสนุนต่าง ๆ (Walk & Talk)

การ Transform ระบบ HR เช่น โครงสร้างตำแหน่ง การรับบุคลากรตามความต้องการแบบรายบุคคล การพัฒนาบุคลากรตาม Function และระดับที่เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และแต่ละ Generation ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้า รวมถึงปรับโครงสร้างเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5 ปีต่อจากนี้ภายใต้ Strategic Goal หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนาบุคลากร

เรื่อง Speed งานที่ดำเนินการได้ช้าหากดำเนินการให้อยู่ในระดับ Normal Speed ถือว่าดีขึ้น อยากเห็นการทำงานที่รวดเร็วขึ้น หากมีปัญหาให้แจ้งจะได้แก้ไข

นโยบายอธิการบดี[2] (รศ. ดร. สุวิทย์ แซ่เตีย)

มจธ. มีค่านิยมขององค์กร มีนโยบายที่ชัดขึ้น มหาวิทยาลัยพัฒนาเชิงบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ในอนาคตต่อจากนี้อีก 20 ปี มหาวิทยาลัยจะเดินอย่างไร ได้มีการจัดตั้งทีมเพื่อจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาว ระยะกลาง รวมถึงปรับปรุง Productivity ตลอดจนการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดเป็นวัฒนธรรม ของ มจธ.

Themes of Development มหาวิทยาลัยต้องการผลิตคนมีคุณภาพ มีงานวิจัยและนวัตกรมที่สร้างผลกระทบสูง มีความเชื่อมโยง (Link) ในลักษณะเป็นสากลมากขึ้น เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทุกคนในองค์กร รวมทั้งนักศึกษาและบัณฑิตต้องมีความตระหนักในเรื่องสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืน ซึ่งสำคัญมาก การทำงานทุกอย่างต้องคำนึงถึงความยั่งยืน โดยร่วมกันทำกับเครือข่าย หุ้นส่วน ร่วมมือกันอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นเรื่องที่เน้นและให้ความสำคัญ

Strategic Vision มหาวิทยาลัยได้เชิญที่ปรึกษาจากสมาคมบริหารจัดการของญี่ปุ่นซึ่งมีประสบการณ์การวางแผนกลยุทธ์ให้กับบบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่น วัตถุประสงค์เพื่อระดมสมองมองการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

- 40 ปีข้างหน้า มจธ. มีเป้าหมายในการเป็น The Most Impactful Science, Technology and Innovation (STI) University in Asia
- 20 ปี มีเป้าหมายในการเป็น The Most Impactful Science, Technology and Innovation (STI) University in ASEAN
- 10 ปี มีเป้าหมายในการเป็น Top 3 Sustainable Entrepreneurial Science, Technology and Innovation (STI) University in ASEAN ในสามอันดับแรกของอาเซียน
- ถอยลงมาใน 5 ปี มีเป้าหมายในการเป็น The Best Science, Technology and Innovation (STI) University in Thailand for Learning Innovation โดยเน้นนวัตกรรมการเรียนรู้ งานวิจัยไม่ได้หายไปแต่งานวิจัยถูก Build in เข้าไปในส่วนนี้

KMUTT Vision ให้คุณค่าใน 3 เรื่อง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน ได้แก่ 1) คุณค่าของคน ต้องเป็นคนที่มีคุณภาพ สามารถเป็น Social change agent 2) คุณค่าของ กระบวนการเรียนการสอน อยากมีกระบวนการเรียนการสอนที่นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่ให้เฉพาะ Content แต่จะให้ Soft Skill ด้วย 3) คุณค่าของงานวิจัย และงานบริการวิชาการ คือ ตอบโจทย์และชี้นำภาคอุตสาหกรรมและสังคม ถ้าทำได้สามเรื่องนี้จะวิ่งไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำได้อย่างไม่มีปัญหา

นิยาม Entrepreneurial University เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก แต่สิ่งสำคัญคือถ้าเราเป็น Entrepreneurial University จริงเราจะสามารถสร้างผลกระทบจากงานวิจัยซึ่งเอาไปใช้ประโยชน์ได้จริง และยั่งยืน การศึกษาแบบนี้เชื่อว่าจะนำไปสู่ Start up

กลยุทธ์สู่เป้าหมาย Entrepreneurial University ต้องมีความยั่งยืน ด้านคนและเงินเป็นหลัก ต้องสามารถมี output/outcome ที่สร้างผลกระทบได้ ขณะเดียวกันต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ถ้าทำได้สามเรื่องนี้จะเป็น Entrepreneurial University ได้ แต่ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ

- การเรียนการสอน OBE ให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม
- วิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- การสร้าง Culture องค์กรที่ดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน ดูแลซึ่งกันและกัน ให้โอกาสในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้คุณค่ากับการทำงานที่ท้าทาย ให้โอกาสในการเสี่ยงทำบางเรื่อง ทำอย่างไรจะรักษาและทำให้เข้มแข็งมากขึ้น เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร
- ปรับระบบบริหารจัดการที่นำไปสู่ Digital เต็มรูปแบบและรวดเร็วขึ้น
- ระบบการสื่อสารองค์กรที่ดี มหาวิทยาลัยใหญ่ขึ้น มีศูนย์การเรียนอยู่หลายแห่ง ต้องสื่อสารและให้เห็นภาพตรงกันเข้าใจเหมือนกัน

[2] อธิการบดีพบประชาคม มจธ. วันที่ 29 เม.ย. 2562 ณ ห้อง LIB 108 อาคารสำนักหอสมุด

การบริหารและการจัดการ

รศ.ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน อธิการบดี และคณะผู้บริหาร ได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในอนาคต โดย มจธ. จะเป็น “มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิด**คุณค่า**นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมเข้มแข็งและยั่งยืน”

- คุณค่า ของ คน คือ การผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มี Employability ใน Global market และเป็น Social Change Agent
- คุณค่า ของ กระบวนการเรียนการสอน ที่นำไปสู่นวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- คุณค่า ของ งานวิจัย และงานบริการวิชาการ คือ ตอบโจทย์และชี้นำภาคอุตสาหกรรมและสังคม

ทิศทางมหาวิทยาลัยและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร[3]

การไปสู่วิสัยทัศน์ และการพัฒนาตาม KMUTT Roadmap 2020 และปรับมาเป็น KMUTT Roadmap 2036 พัฒนาผู้เรียนและชาว มจธ. ให้มีค่านิยมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และพร้อมช่วยกันสร้างสังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การเข้าสู่ World Class และ Smart University เป็นฐานในการพัฒนาเพื่อให้มองได้ไกลขึ้นและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความจำเป็นต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนา STEM Education และ Workforce (รวมคนในวัยทำงาน คนด้อยโอกาส และคนสูงอายุ) ให้กับประเทศ และพัฒนาการตามเป้าหมาย 3 ขั้นตอนคือการเป็นมหาวิทยาลัยทาง STI ที่พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ดีที่สุด (2023) การเป็น Top 3 Entrepreneurial University in ASEAN (2028) และเป็น ASEAN STI University ที่มีคุณค่าและความหมายมากที่สุด (2036) ทั้งนี้โดยใช้โอกาสที่ มจธ. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ การเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีที่มีบุคลากรคุณภาพ มีประสบการณ์การเป็นมหาวิทยาลัยแกนนำและมหาวิทยาลัยร่วมใน Center of Excellence และการมีความร่วมมือกับภาคเอกชนชุมชนและรัฐที่ดี เช่นการดำเนินการ Social Labs, Practice Schools, KX และ Innovation district”

มจธ. ได้มีการตั้งเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ เพื่อติดตามความสำเร็จการดำเนินงานของ มจธ. โดยกำหนดเป็น 5 ปี, 10 ปี, 20 ปี และ 40 ปี ดังนี้

- 5 ปี มุ่งเป็น The Best Science, Technology and Innovation (STI) University in Thailand for Learning Innovation
- 10 ปี มุ่งเป็น Top 3 Sustainable Entrepreneurial Science, Technology and Innovation (STI) University in ASEAN
- 20 ปี มุ่งเป็น The Most Impactful Science, Technology and Innovation (STI) University in ASEAN
- 40 ปี มุ่งเป็น The Most Impactful Science, Technology and Innovation (STI) University in Asia

[3] แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564

อัตลักษณ์ (Identity)

อัตลักษณ์ที่เป็นจุดเน้นของ มจธ. คือ “บัณฑิตที่เก่งและดี”

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เอกลักษณ์ขององค์กร คือ “เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

ค่านิยม มจธ. (KMUTT Core Values)[4]

“เป็นมืออาชีพ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม (Professionalism and Integrity)”

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่ต้องการสร้างสังคม มจธ. ให้ “**เป็นมืออาชีพที่ยึดมั่นและยืนหยัดบนความถูกต้อง (Professional & Integrity) เป็นผู้นำและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Pioneering)** ภารกิจที่สำคัญ คือ การสร้างคน สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นสถาบันที่ให้ความรู้ และเป็นกัลยาณมิตรหรือพันธมิตรที่ดีกับองค์กร เพื่อร่วมสร้างสิ่งที่มีผลกระทบที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ **(Collective Impact)**

มจธ. ผลักดันการทำงานไปสู่เป้าหมายโดยมีค่านิยม ดังต่อไปนี้

1) ยึดมั่นในความเป็นมืออาชีพ (Professional) มจธ. เป็นผู้เชี่ยวชาญ ความชำนาญ รู้จริง และลงมือปฏิบัติได้จริง
2) ยึดมั่นและยืนหยัดบนความถูกต้อง (Integrity) และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
3) เป็นผู้นำ และริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Pioneer) ภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย คือ การสร้างคน สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นสถาบันที่ให้ความรู้
4) ทำงานด้วยการสร้างความร่วมมือทั้งภายในภายนอกเพื่อร่วมสร้างสิ่งที่มีผลกระทบที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ (Collective Impact)

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลักที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

1) **ความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม** (Thinking and innovation/Innovativeness and initiative)
2) **ความรู้ และทักษะการปฏิบติด้านเทคนิค รู้จริงทำได้ ส่งมอบตามคาดหวัง** (Knowledge and Technical skill Achieving and deliverability)
3) **มุ่งมั่นที่จะให้ได้ผลงานที่เน้นคุณภาพ ด้วยความอุตสาหะอย่างไม่ลดละ** (Commitment to quality Persistence/Perseverance)
4) **ทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด (**Engagement with Industries and Society)

[4] มติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 146 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2554

มหาวิทยาลัยได้สร้างระบบและกลไกที่เกื้อหนุน ต่อความเข้มแข็งที่สั่งสมจนเป็นสมรรถนะหลักที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผ่านระบบคิด ให้เกิด**ความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม** (Head - Thinking and innovation / Innovativeness and initiative) พร้อมทั้งศึกษาและฝึกฝนจนเกิด**ความรู้และทักษะการปฏิบติด้านเทคนิค** (Hands - Knowledge and Technical skill/Achieving and deliverability) ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถส่งมอบงานตามคาดหวัง โดย**มุ่งมั่นที่จะให้ได้ผลงานที่เน้นคุณภาพ ด้วยความอุตสาหะอย่างไม่ลดละ** (Heart - Commitment to quality Persistence/ Perseverance) กลายเป็นลักษณะนิสัย (Habit) ของชาว มจธ.ที่จะสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ด้วยกลไกการ**ทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด** (Harmony - Engagement with Industries and Society) อาศัยความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการร่วมกันระหว่างอาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษาของ มจธ. และสร้างองค์ความรู้ร่วมกับภาคอุตสาหกรรมในฐานะหุ้นส่วนเพื่อต่อยอดงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ พัฒนาโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม นำไปสู่การสร้างสมรรถนะและความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

❑ **สมรรถนะหลัก มจธ. (KMUTT Core Competency)**

1) ความมุ่งมั่นและความพากเพียรที่จะบรรลุความเป็นเลิศ เพื่อให้งานทุกด้านของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ รวมถึง งานด้านวิชาการ งานวิจัย งานบริการ งานสนับสนุน และระเบียบแบบแผนการบริหาร (Commitment and perseverance to achieve excellence in everything we do with total quality in all facets of the university (including academic work, research, services, support, and administrative practices)
2) การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ความชำนาญ และค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างสรรค์โอกาสใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสังคม (Exploitation of our knowledge, skills, and values to create new opportunities and stay relevant by responding to the needs of industries and society)
3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกล้าริเริ่ม สร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม (Leading change through experiential learning and our courage to initiate, create, and innovate)

เป้าหมายหลัก ของ มจธ. คือ การ**สร้างคนที่มีคุณค่าและมีความหมาย** โดย**มีความเป็นมืออาชีพและความเอื้ออาทรต่อกัน** ทั้งนี้ต้อง**มีระบบที่ช่วยให้เกิดการทำงานที่ดูแลกันอย่างดีพร้อมที่จะเป็นกัลยาณมิตร** มหาวิทยาลัยต้องการ**สร้างผู้นำที่จะไปเปลี่ยนแปลงสังคม** จึงต้องมีการ Re-engineering จึงทำให้เกิดโครงกร JMAC (โครงการ**ปรับปรุงระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ**)

การเป็น **SMART University** [5] ต้อง**ทำให้เกิดผลงานที่ดี** ซึ่งกระทบกับอาจารย์ที่ต้องสร้างคนให้มีพัฒนาการที่มีการ Re-tool, Re-skill การทำงานภายใต้ความเอื้ออาทร ด้วย**สร้างเครื่องมือมาใช้ในการทำงาน** และ**สร้างวัฒนธรรม มจธ.ให้เข้มแข็ง**

การ**ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Transform) เพื่อให้องค์กรและคนในองค์กรอยู่รอด**ด้วย จึงต้องช่วยกันคิด ช่วยกันพัฒนา โดย **คนต้องรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น เรียนรู้ วางแผนและต้องพัฒนางาน** รวมถึง **ติดตามและปรับปรุงงานให้มีความต่อเนื่อง**

[5] การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มจธ. วันที่ 6-7 มีนาคม 2561

มหาวิทยาลัยส่งเสริมการบริหารจัดการงาน[6] อย่างมีธรรมาภิบาล (Governance) ที่มีความโปร่งใส (Transparency) มีความรับผิดทั้งต่อหน้าที่ของตนเอง (Responsibility) และมีความรับผิดชอบอย่างมีนัยยะต่อมหาวิทยาลัยและสังคม (Accountability) และสามารถตรวจสอบและคาดเดาได้ (Predictability) ถูกต้องและยุติธรรม ดังนี้

1) สภามหาวิทยาลัย (Board of Trustee) เป็นผู้กำกับดูแลสูงสุดของมหาวิทยาลัย และแต่ละพื้นที่การศึกษาจะมีคณะกรรมการบริหาร (Executive Board) ประกอบด้วย Chief Executive ตัวแทนจากภาครัฐและภาคเอกชน และตัวแทนชุมชน เป็นต้น
2) การบริหารในระดับคณะ มีคณะกรรมการคณะ (Faculty/School Board) สำหรับสำนักและสถาบันควรมีนักอุตสาหกรรม นักธุรกิจ เป็นกรรมการบริหาร และเพิ่มช่องทางสื่อสารเพื่อการพบปะแลกเปลี่ยนกับสภามหาวิทยาลัยคณะกรรมการบริหาร และคณาจารย์
3) บริหาร Cluster โดย Cluster committee และ Cluster chairman ซึ่งแต่ละ Cluster สามารถปรับเปลี่ยนและมีความยืดหยุ่น เพิ่ม ยุบกลุ่มหรือปรับระบบบริหารจัดการได้ ด้วยกลไกความเชื่อมโยงของการเรียนการสอนและการวิจัยที่ครบวงจร กลับตัวได้เร็วในทุกสถานการณ์

6 แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2549-2563 (KMUTT Roadmap 2020)

นโยบายด้านการเรียนการสอน / การเรียนรู้ (KMUTT Educational Reform หรือ KMUTT-ER)

มจธ.ปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาที่เรียกว่า **“KMUTT Educational Reform”** ที่เปลี่ยนระบบการศึกษาเชิง "เนื้อหา (Content)" และ "อาชีพ (Employment)" เป็นการศึกษาเชิงสมรรถนะ (Competence)[7] และ สัมมาชีพ (Employability) อันเป็นการปรับเปลี่ยนจากการศึกษาเน้นการสอนของอาจารย์ (Teaching) ให้เป็นสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) เป็นหลัก กล่าวคือ มจธ. จะเปลี่ยนบริบทจาก "ผู้ให้" (Provider) เป็นบริบทของ "ผู้สร้าง" นวัตกรรม (Innovator) ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ เพื่อผลิตบัณฑิตที่เป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)" ที่มี Multiple Intelligence ที่เน้น "4h" ได้แก่ Head, Hand, Heart, และ Human

KMUTT Educational Reform แบ่งเป็น 2 ช่วง โดยช่วงแรกเป็นการปรับเปลี่ยน (Reinvent) กระบวนการเรียนการสอนที่เป็นการเรียนรู้แบบทางการ (Formal Learning) ช่วงต่อไปจะปรับเปลี่ยน (Transform) บริบทที่ผู้เรียนจะเป็นเจ้าของ (Ownership) การเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบอัธยาศัย (Informal Learning) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนและส่งเสริมด้วยการพัฒนาระบบ กระบวนการ แนวทาง วิธีการ เทคนิคการสอน รวมไปถึงการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes based Education: OBE) เป็นสำคัญ

KMUTT Educational Reform จึงเป็นกรอบ (Framework) ในการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) ของการพัฒนาอุดมศึกษาใหม่ สำหรับมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ที่มหาวิทยาลัยจะไม่ใช่เป็นเฉพาะสถาบันวิชาการ แต่ต้องเน้นการสร้างทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ (Competence) เพื่อการแข่งขันของประเทศ

มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบาย “KMUTT Educational Reform” ด้วยการพัฒนาพื้นที่และสร้างระบบนิเวศในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)

- Everywhere is for Learning
- Every Time is Learning
- Everyone is Educator

เกิดการบูรณาการทั้งในด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่ภาคเอกชน ชุมชน และสังคม เพื่อมุ่งสร้างกำลังคนทั้งในวัยเรียนและวัยทำงานที่มีคุณภาพระดับโลก มีทักษะความเป็นนวัตกร สามารถทำงาน Start up เป็นผู้ประกอบการทางด้านเทคโนโลยี และนำไปสู่การเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Agent)” รวมทั้งเป็นตัวเร่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนและสังคม ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันอุดมศึกษา และภาครัฐอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ปัญญาชนอุดมศึกษา 4.0 ของ มจธ. จะเป็น “กำลังคนที่เรียนรู้ (Learning Worker)” ที่มีคุณลักษณะเป็น **Versatilist** ที่มี**ความสามารถด้าน STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) และ HECI (Humanity, Ethics, Creativity, and Innovation) ที่ลึก** แต่สามารถ**ทำงานได้ในหลายบทบาท** สำหรับความหลากหลายของสังคมดิจิทัล เป็น**ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**เพื่อพัฒนาสังคมทุกระดับตอบสนอง Thailand 4.0

[7] สมรรถนะ ประกอบด้วย "ความรู้ (Knowledge)" "ทักษะ (Skills)" และ "ทัศนคติ (Attitude)"

นโยบายด้านการเรียนการสอน

นโยบายด้านวิชาการ ภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษา KMUTT Student QF ซึ่งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทย (Thailand Qualification Framework: TQF) มจธ. ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ต้องเป็นเลิศทางวิชาการและทำงานได้จริง (Practical Excellence) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Social Change Agent) ภายใต้กรอบการปฏิบัติ "KMUTT Educational Reform" ที่สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้ทุกนาทีใน มจธ. คือการเรียนรู้ (คนเป็นครู Space เวลา ประสบการณ์)

ระบบนิเวศนวัตกรรมทางการศึกษา (Innovation Ecosystem)

เป้าหมายสำคัญมหาวิทยาลัยคือมุ่งการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน (Everywhere is for Learning. Every Time is learning. Everyone is Educator.) ให้ทุก ๆ พื้นที่ของมหาวิทยาลัยและชุมชน สังคมที่มหาวิทยาลัยเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นพื้นที่แหล่งเรียนรู้ ทั้งของนักศึกษาและบุคลากร เพื่อให้ทุกนาที ทุกพื้นที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนและพัฒนาความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างบุคลากรและบัณฑิต มจธ. ที่มีทักษะของ "System Integrator" ตอบสนองความต้องการวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และนักเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนเชิงระบบมากขึ้น

- การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยให้มองว่ามหาวิทยาลัยคือห้องเรียนและสถานีทดลอง สามารถใช้พื้นที่ทุกส่วนในมหาวิทยาลัยเป็น Demonstration Site และยังเป็น Knowledge for the Future ที่มองว่าเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการทำ Lab-based Learning (การบูรณาการระหว่าง Education และ Research ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง)
- การวางแผนการสร้างบรรยากาศจัดทุกพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเกิดการเรียนรู้ (University Space) เป็นพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ให้ของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยได้มีการลงทุนเพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกอาคาร เช่น มีการปรับห้องเรียนที่เรียกว่าห้องเรียนรู้แบบ X-Classroom การคืนพื้นที่ชั้นหนึ่งของทุกอาคารให้เป็น Learning Space รวมทั้งพื้นที่อุทยานการเรียนรู้ (Learning Garden)
- มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทั้งห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ รวมถึงพื้นที่ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งได้จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มเพื่อให้ทุกนาทีทุกพื้นที่นักศึกษาสามารถเรียนและพัฒนาความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติงานจริง ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาพื้นที่ต่าง ๆ โดยมีวิธีการทำงานและกลุ่มคนเป้าหมายที่ต่างกันชัดเจน พื้นที่การศึกษาบางมดและศูนย์บริการทางการศึกษาในเมืองจะพัฒนาเป็น Ubiquitous University ที่มีทุกอย่างสำหรับทุกคนทุกเวลา โดยมี**สถาบันการเรียนรู้** เพื่อพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ มี**สำนักหอสมุด** เป็นแหล่งค้นคว้าสารสนเทศทางด้านการเรียนการวิจัยและเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบสนับสนุนการสร้างสื่อแบบ e–Learning ที่ให้นักศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน สำหรับ พื้นที่การศึกษาบางขุนเทียนเป็น**อุทยานวิทยาศาสตร์และสวนอุตสาหกรรมที่**เน้นการสร้างเทคโนโลยีใหม่และวิสาหกิจใหม่ด้านวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ส่วนพื้นที่การศึกษาราชบุรี มุ่งสร้างวิศวกรพันธุ์ใหม่ ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนแบบอาศรม (Residential College: RC) ด้วยวิธีการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการของ Liberal Arts Education โดยจัดในรูปแบบ Modular Learning เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยนักศึกษาอยู่แบบประจำลักษณะหอพัก ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียนและกิจกรรมอื่นได้สะดวก พร้อมกับมีอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มให้นักศึกษา ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งที่เน้นในการพัฒนา Soft Skills ตามคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบ KMUTT Educational Reform

- **อาคารเคเอกซ์** (Knowledge Exchange: KX) ณ ศูนย์บริการทางการศึกษาในเมือง เพื่อเป็นศูนย์กลางในการนำเอาความรู้ความสามารถของ มจธ. สถาบันการศึกษาและสถาบันวิชาการพันธมิตรต่าง ๆ มาใช้ส่งเสริมและเสริมสร้างสมรรถนะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของภาคการผลิตของประเทศไทย รวมทั้งเป็นระบบนิเวศการพัฒนานวัตกรรม (Open Innovation Hub) ที่รองรับการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Create Return of Investment on Science and Technology) สนับสนุนการพัฒนาการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาผู้ประกอบการ (Entrepreneurial University)

- **Entrepreneurial University** คือ การสร้างคนให้มีทักษะและความตระหนักในการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งต้อง “กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง กล้าปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง กล้ารับความล้มเหลว” แต่พอล้มเหลวจะต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการสร้างคนต้องมีผลกระทบที่ดีต่อประเทศและสังคม

การปฏิรูปการศึกษา มจธ. (KMUTT-Educational Reform or KMUTT-ER) มีลักษณะดังนี้

1) ใช้ Outcome Based Education เป็น platform สำหรับหลักสูตรทุกหลักสูตร เพื่อเน้น “ผลลัพธ์การเรียนรู้” ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างความแน่ใจ (Ensuring) และความรับผิดรับชอบ (Accountability) ว่าผู้เรียนเกิดการ “เรียนรู้” ได้จริง
2) ผู้เรียนพัฒนาความสามารถ (Competence) ผ่านโมดูลการเรียนรู้ (Module of Learning) ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่ออกแบบ (by design) ในหลักสูตร ซึ่งการจัดการเรียนรู้สร้างความสามารถเป็นลักษณะโมดูลแบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นสำหรับ:
   - ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามอัตราการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง (Self-Paced)
   - เชื่อมโยงระบบการศึกษา และประสบการณ์ของกำลังคนในวัยทำงานที่ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง
   - การจัดการศึกษาแบบพหุวิทยาการ และหรือ สหวิทยาการ ระหว่างวิทยาศาสตร์ และหรือ วิศวกรรมศาสตร์ กับ ศาสตร์อื่น ๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ กับ วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิศวกรรมศาสตร์ กับ ธุรกิจการบริการ ฯลฯ
3) โมดูลการเรียนรู้จะเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่เน้นสร้างความสามารถจากความรู้วิชาการ ผ่านประสบการณ์ (Experience Learning) ในลักษณะ 10:20:70 กล่าวคือ การถ่ายทอดความรู้ 10% การฝึกฝนภายใต้การดูแลสนับสนุนของอาจารย์ 20% และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริงด้วยตนเอง 70%
4) อาจารย์ผู้สอนของ มจธ. ต้องเป็น “อาจารย์มืออาชีพ” ที่มีสมรรถนะทั้งด้าน “การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้” “การวิจัย” และ “ความเชี่ยวชาญ” ในศาสตร์วิชาการด้านของตน

การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร (KMUTT Curriculum development)

หลักสูตรตาม KMUTT Educational Reform จะเป็นหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum) เป็นโมดูล (Module) โดยการจัดการศึกษาเชิงสมรรถนะเป็นการจัดการศึกษาเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)

การปรับการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcomes based Education) โดยมีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ (Thailand Qualification Framework: TQF) เป็นกรอบใหญ่ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงหลักสูตร รายวิชา และการเรียนรู้ของนักศึกษา ภายใต้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา มจธ. (KMUTT's QF)

- ทุกหลักสูตรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้เกิด Outcome Based Education ในลักษณะผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (Program Learning Outcomes: PLOs) ที่ต้องการให้ผู้เรียนทำอะไรเป็นและ/หรือเข้าใจอะไรได้ หลังจากการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง ซึ่งจะต้องออกแบบหลักสูตรใหม่ที่เอาผลผลิตเป็นที่ตั้งว่าสมรรถนะที่บัณฑิตพึงมี (Competent) เมื่อจบการศึกษา ควรเป็นอย่างไร รวมทั้งบัณฑิต มจธ. ควรมีจุดเด่นที่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่นอย่างชัดเจน
- Design Curriculum ควรปรับปรุงกลไกการประเมินผล เนื่องจากกระบวนการจัดทำและเนื้อหาในการ Design Curriculum จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาหลักสูตร ระบบประกันคุณภาพ ระบบการติดตามประเมินผล มีต้นแบบ (Template) เฉพาะของ มจธ. (ไม่ยึดตาม สกอ.) มีการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีกระบวนการที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินงานในระดับคณะ ในการพัฒนาคนและกระบวน เน้นการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน
- จัดทำหลักสูตรต้นแบบและตัวอย่างที่สมบูรณ์ (Best practice) เพื่อให้สามารถนำไปเป็นแบบอย่างและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทดลองในห้องเรียน เพื่อปรับวิธีการสอนและการประเมินจริงในชั้นเรียน จัดการเรียนการสอนที่สามารถประเมิน Learning Outcome (LO) ได้
- การเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติ ทั้งในและการเรียนรู้นอกห้องเรียนควรมีนโยบายจัดหลักสูตรร่วมระหว่างคณะโดยเลือกกลุ่มวิชาที่คล้ายกัน ต้องพิจารณาอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา นอกจากนี้สาขาวิชาที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพควรหารือกับสภาวิชาชีพเพื่อดำเนินการต่อไป

Work Integrated Learning: WIL

มุ่งให้ทุกหลักสูตรจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนในห้องเรียนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานประกอบการ ภายใต้การดูแลอย่างเป็นระบบและใกล้ชิดจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และอาจารย์พี่เลี้ยงจากสถานประกอบการ ซึ่งมีผลทำให้นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้ตามคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์และตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ WiL ของมหาวิทยาลัย มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) นักศึกษาต้องใช้ความรู้ที่เรียนมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ณ โรงงานอุตสาหกรรม มีผลทำให้นักศึกษาพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving Skills) ทักษะการประยุกต์ทฤษฎี (Theory Application Skills) เป็นต้น
2) นักศึกษาต้องทำงานเต็มเวลาที่สถานประกอบการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน เพื่อให้นักศึกษามีเวลานานพอที่จะแก้ไขโจทย์ปัญหาให้สมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ และซึมซับ (Assimilate) วิถีการทำงานของมืออาชีพในสถานประกอบการ (Professional Skills)

3) คณะหรือภาควิชาต้องมีระบบการดูแลนักศึกษา เพื่อให้แน่ใจได้ว่า นักศึกษาได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ตามความคาดหวังของมหาวิทยาลัย

Working Adult Education: WAE

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนากำลังคนวัยแรงงาน (Working Adult Education: WAE) อย่างต่อเนื่องในการพัฒนากลุ่มผู้เรียนที่อยู่ในตลาดแรงงาน เช่น บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิของบุคลากร อาทิ เปิดหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) ให้กับบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการให้กับกลุ่มบริษัทธุรกิจเคมีภัณฑ์ในเครือซิเมนต์ไทย (SCG Chemicals) และกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษในเครือซิเมนต์ไทย (SCG Paper) ในโครงการทักษะวิศวกรรมเคมีแบบบูรณาการ (C-Cheps) และโครงการทักษะวิศวกรรมเยื่อและกระดาษแบบบูรณาการ (C-PAPER)

การสนับสนุนการทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

มุ่งหวังบุคลากรที่เชี่ยวชาญ สามารถสนับสนุนทั้งระบบได้ ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

- **กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)** ของการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ชัดเจน และมีวิธีการวัดและประเมิน LOs และ/หรือ Soft Skills
- **Integrated Tool System** for Outcome Monitoring and Performance Evaluation และ Integrated Processes และคู่มือ Infographic เพื่อให้เห็นภาพความเชื่อมโยงที่ตอบสนองคุณภาพหลักสูตรทั้งระบบ
- **กำหนด Reward System** เพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านการเรียนการสอน มีปฏิทินสำหรับการพัฒนาและจัดทำหลักสูตร เพื่อให้ทราบ/แจ้งสถานะการพัฒนาหลักสูตร จัดตั้ง One-Stop-Service ที่สามารถตอบคำถามแบบ FAQ มีการ Alignment ระบบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อลดความซ้ำซ้อน

การคัดเลือกนักศึกษานักศึกษาเชิงรุก (Active Recruitment)

มหาวิทยาลัยมีนโยบายไม่เพิ่มจำนวนนักศึกษาปริญญาตรี และมีกลไกเพิ่มนักศึกษาปริญญาเอกคุณภาพด้วยการให้ทุนการศึกษา ในหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และโจทย์วิจัยที่มีผลกระทบสูง หลักสูตรวิชาชีพที่ผลิตบัณฑิตให้ทำงานได้ทันที และหลักสูตรที่เน้นทักษะวิศวกรรมและทักษะวิทยาศาสตร์ เพื่อให้บัณฑิตสามารถทำโจทย์วิจัยและแก้ปัญหาให้กับภาคอุตสาหกรรม

- **การรับสมัครนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตลอดทั้งปี** โดยไม่ปิดระบบรับสมัคร เป็นการรับนักศึกษาให้เป็นสากล สามารถรับนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติได้ตลอดปี

การประเมินเชิงพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยใช้เกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เช่น AUN-QA (ASEAN University Network Quality Assurance) ซึ่งเป็นเกณฑ์ระดับสากลที่ไม่เจาะจงสาขาใด หรืออาจเลือกใช้เกณฑ์สากลที่เฉพาะเจาะจงกับสาขาตนเองก็ได้ เช่น Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET) สำหรับหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) สำหรับหลักสูตรด้านบริหารและบัญชี ฯลฯ เป็นต้น

- ปรับแผนการประเมินหลักสูตรตามแนวทาง AUN-QA ให้ครบทุกหลักสูตร ภายในปี พ.ศ. 2565[8]

ICT for Learning

พัฒนาระบบ e-Contents ในรูปแบบต่างๆ และสร้างบทเรียนออนไลน์ (Open Courseware) ให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชา และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) บทเรียนออนไลน์นี้เป็นการบูรณาการเชิงพื้นที่ของทุกพื้นที่การศึกษา

---

[8] สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 203 เมื่อวันที่ 6 ก.ค. 2559

การพัฒนาระบบ KMUTT Learning Environment (LE)

มหาวิทยาลัยได้พัฒนา KMUTT Learning Environment (LE) เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Tool) อย่างครบวงจรสำหรับคณาจารย์และนักศึกษา โดยเน้นให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ บริการทรัพยากร และเทคโนโลยีแบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมของวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใช้งาน

พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นอาจารย์มืออาชีพ (KMUTT Teaching Commons : TC)

KMUTT Teaching Commons มุ่งหวังจะสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Mind Set) ของคณาจารย์ด้านศาสตร์การสอน (Pedagogy) หรือเทคนิคการสอนแบบอื่น ๆ อีกทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนให้คณาจารย์เพื่อให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของอาจารย์กลุ่มการเรียนการสอนใน มจธ. (KMUTT Professional Standard Framework for Teaching and Learning: PSF) ตลอดจนมุ่งหวังให้เกิดชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนร่วมกัน

ห้องเรียน “รู้” (X Classroom)

X Classroom ถูกสร้างเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนจากห้อง"ถ่ายทอด" เนื้อหาวิชาที่เน้นให้การจำ (Remembering) และ/หรือการเข้าใจ (Understanding) ของนักศึกษา เป็นห้องเปลี่ยนแปลงความรู้ สร้างปัญญาในตัวของนักศึกษา (Transformative Classroom) ผ่าน “กิจกรรม” และภายใต้การชี้แนะของอาจารย์ผู้สอน มีการทำ Group Discussion และมีการจัดเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับทาง หรือ Flipped Classroom ในบางรายวิชา

พื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Space)

สำนักหอสมุดได้พัฒนาห้อง KLINICS (KMUTT’s Learning and Information Commons) ให้เป็น “บ้านหลังที่สองแห่งการเรียนรู้” มีพื้นที่ให้บริการบริเวณชั้น 1 และชั้น 5 ต่อมามหาวิทยาลัยมีนโยบายขยายพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งบริเวณ โดยมอบหมายให้สำนักหอสมุดพัฒนาพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย อาทิ คณะวิทยาศาสตร์ได้ปรับปรุงพื้นที่ Science Learning Space ภายใต้แนวคิด “Why” เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ สามารถนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและปรับใช้กับการดำรงชีวิต ขณะที่ มจธ. บางขุนเทียน มี Student Service Hub และ ร่วมกับ มจธ. (ราชบุรี) ปรับปรุงพื้นที่อาคารสำนักหอสมุด (ชั้น 1-3) ภายใต้แนวคิด “OASIS” แห่งภาคตะวันตก

พื้นที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Space) ตาม Master Plan

- ก่อสร้างอาคารการเรียนรู้พหุวิทยาการ
- ก่อสร้างอุทยานการเรียนรู้ มจธ. บางมด (Learning Garden)
- ปรับปรุงห้อง Science Learning Space อาคารปฏิบัติการพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์
- ปรับปรุงห้อง Science Connect อาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์
- ปรับปรุง Learning Space อาคารสำนักหอสมุด
- ปรับปรุง Maker Space อาคารวิศววัฒนะ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- ปรับปรุง International Club คณะศิลปศาสตร์

นโยบายคืนพื้นที่ชั้นล่างของอาคาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Open Space)

มหาวิทยาลัยส่งเสริมพท้นที่การเรียนรู้ ด้วยการคืนพื้นที่ชั้นล่างของอาคาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของนักศึกษาและเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการเปิดพื้นที่โล่งและปรับการใช้พื้นที่ชั้นล่างของอาคารที่มีการเรียนการสอนทุกอาคารเป็น Open Space เพื่อให้นักศึกษาใช้พื้นที่รอการสับเปลี่ยนก่อนที่จะเข้าห้องเรียน หาก คณะ มีความประสงค์จะพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้สามารถดำเนินการภายใต้ Master Plan และขอรับการสนับสนุนในรูปแบบ Matching Fun

นโยบายสำนักหอสมุด (Library Policies)

- ส่งเสริมให้ผู้ใช้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ และตั้งกฎกติกาที่ยอมรับได้ (To promote user to participate in provision of information resources and set the rule and regulation which can be accepted.)
- ส่งเสริมให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร: เสนอความคิดเห็นและร่วมพิจารณากิจกรรมที่มีผลต่อการดำเนินงานระยะยาวของสำนักหอสมุด (To promote staff to participate in library administration: giving suggestion or recommendation, and considering the library activities affected to long term implementation.)
- ส่งเสริมให้ผู้ใช้ใฝ่เรียนรู้ไปจนตลอดชีวิต (To support user lifelong learning.)
- ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และทรัพยากรสารสนเทศ ที่รวบรวมไว้แก่บุคคลที่อยู่ห่างไกล (To transfer collected information resources to remote users.)

นโยบายด้านพัฒนานักศึกษา

การพัฒนานักศึกษาต้องบูรณาการกิจกรรมทั้ง "ใน" และ "นอก" ห้องเรียน และหรือ "ใน และ "นอก" สถานศึกษา เข้าด้วยกัน กิจกรรมนักศึกษาต่าง ๆ ควรจัดเป็น "ส่วนหนึ่งของหลักสูตร (Co-Curriculum)" ไม่ใช่ "นอกหลักสูตร (Extra-Curriculum)" โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายการพัฒนานักศึกษาหลาย ๆ ด้าน และมีการมอบหมายหลายหน่วยงานให้ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ แล้ว เช่น สำนักงานกิจการนักศึกษาเป็นหลักในการจัดการสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรม ชมรมต่าง ๆ และการแนะแนวการประกอบอาชีพให้กับนักศึกษา ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหา กลุ่มงานบริการสุขภาพอนามัยดูแลเรื่องสุขภาพของนักศึกษา กลุ่มงานช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษาดูแลการสนับสนุนทุนการศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องตาม Outcome-based Education สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกลไกในการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัย

KMUTT Student Development 360 (KSD 360): All in All

การพัฒนานักศึกษา ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างรอบด้านผ่านกิจกรรมแบบองค์รวมให้มีความเก่งในด้านวิชาการ เป็นคนดี มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม มหาวิทยาลัยกำหนด KMUTT Core Values ให้นักศึกษาเป็นมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ รู้จริงและลงมือปฏิบัติได้จริง (Professional) และมีความยึดมั่นยืนหยัดบนความถูกต้อง และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Integrity)

โดยมี Code of Honor เป็นหัวใจ และมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (KMUTT Student QF) เป็นเป้าหมาย โดยมีแนวทางสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1) Foster Culture of Innovation

มจธ. ส่งเสริมการสร้างและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม (Innovation) และเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ให้กับกลุ่มนักศึกษามีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการและมีการสร้างความรู้หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ เข้าสู่ตลาดได้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอน (Courseware) การถ่ายทอดความรู้ และการพัฒนากลไกการบ่มเพาะทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาว ที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับความต้องการและความพร้อมของนักศึกษาแต่ละกลุ่มภายใต้ภารกิจ Hatch ตามแนวทางสนับสนุน StartUp ใน มจธ. เป็นการบ่มเพาะธุรกิจของนักศึกษา (KMUTT Entrepreneurship Program) เน้นการทำงานร่วมกับผู้ขับเคลื่อนหลัก (Key Player) ในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบการในมิติต่าง ๆ อาจารย์ นักวิจัยและนักศึกษาที่สนใจต่อยอดผลงานให้มีความพร้อมในการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

ทั้งนี้เพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนเพชรพระจอมเกล้าด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อเป็นทุนการศึกษาสนับสนุนนักเรียนที่มีพื้นฐานทางนวัตกรรมเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย และเพื่อต่อยอดความสามารถของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยยังได้จัดสรรทุนการศึกษา

เจียระไนเพชร เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจแก่นักศึกษาที่มีผลงานนวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ ได้รับรางวัลที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับทั้งระดับอุดมศึกษา ประเทศและระดับนานาชาติ

2) Provide Transformative Active Learning Experience

การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทำกิจกรรม เรียนรู้จากประสบการณ์มากกว่าการเรียนรู้ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว และเชื่อว่าการเรียนแบบ Active Learning จะได้ผลสัมฤทธิ์ มากกว่าวิธีการสอนแบบอย่างเดิม

- การสรรหานักศึกษาโครงการ Roadshow ทั้งในและต่างประเทศโดยเฉพาะกลุ่ม International Student โดยสร้างเครือข่ายผ่าน International Alumni ขยายเครือข่ายผู้ที่มาร่วมโครงการ 2B-KMUTT เน้นการสรรหานักศึกษาแบบ Active Talent Recruitment เพิ่มนักศึกษาบัณฑิตศึกษา และสรรหานักศึกษากลุ่ม Non-age Group โดยสร้างเครือข่ายกับภาคอุตสาหกรรม องค์กรภาครัฐ และเอกชน ผ่านความร่วมมือกับศิษย์เก่า
- เปิดโอกาสให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีได้เรียนรู้นอกห้องเรียนผ่านการทำงานวิจัย สนับสนุนทุนให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นผู้ช่วยนักวิจัย (Undergraduate Research Assistantship) มีโอกาสในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรี เรื่องทักษะการวิจัย ทักษะการนำเสนอ การรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้า เป็นการปลูกฝังให้นักศึกษารักในงานวิจัย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานวิจัย และศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีทุนจ้างงานสำหรับนักศึกษาซึ่งทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เวลาว่างจากการเรียนให้เป็นประโยชน์ ได้สร้างเสริมประสบการณ์ Soft Skills และเป็นการหารายได้พิเศษสำหรับนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

- การจัดสรรงบประมาณด้าน Social Engagement เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ร้อยละ 40 เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มนักศึกษา ชมรม เขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนกิจกรรมที่ ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดผลดีต่อสังคม ทั้งกิจกรรมที่ลักษณะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับคนในสังคม และมีการขยายผล KMUTT Green University/Green Heart เสริมสร้างทักษะให้กับนักศึกษา ส่งเสริมจิตอาสา เสียสละและรับผิดชอบ ฝึกการทำงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ โดยยึดหลักให้เป็นโครงการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ ระหว่างนักศึกษากับชุมชน ในลักษณะ Active Learning ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษนอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน และได้ทำโครงการ International Problem-Based Activity เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม กิจกรรม และภาษา

3) Increase Collaborative Ways for Nourishment of Our Students

การสร้างสภาพแวดล้อมในการให้บริการ Service Excellence Initiative ทั้งด้านบุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ช่วยเหลือ ดูแล บ่มเพาะให้นักศึกษามีคุณสมบัติเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยจะไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No One Left Behind) ซึ่งการดูแลบ่มเพาะนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน บุคลากร ศิษย์เก่า หรือชุมชนรอบมหาวิทยาลัย

- การพัฒนาการบริการในลักษณะ Pull Customer Service ในลักษณะ One Stop Service คือ การบริการที่เกิดขึ้นจากความต้องการของนักศึกษาเมื่อเวลาที่ต้องการ สามารถขอรับการบริการล่วงหน้า และให้เสร็จสิ้น ได้ในจุดเดียว ให้บริการในลักษณะ Self Service ให้ผู้รับบริการสามารถทำบริการต่าง ๆ ด้วยตัวเองบนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรือ โทรศัพท์เคลื่อนที่ Mobile Device
- พัฒนาศูนย์รวมของการให้บริการนักศึกษาที่เรียกว่า Student Services Hub เป็นการให้บริการที่เบ็ดเสร็จที่ต้องการให้เกิด Comprehensive Service for Peace of Mind คือการรวบรวมบริการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาเข้ามาไว้ในที่เดียว ทั้งการบริการด้านรับสมัครนักศึกษา ด้านการลงทะเบียน ทุนการศึกษา ด้านการชำระเงิน ด้านสวัสดิการ และอาจจะมีบริการอื่น ๆ เพื่อการบริการขั้นพื้นฐานแก่นักศึกษา ณ จุดเดียว

การจัดพื้นที่ให้นักศึกษาอ่านหนังสือตลอด 24 ชั่วโมง โดยช่วงสอบมหาวิทยาลัย มีเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพให้บริการ ซึ่งได้รับการตอบรับที่ดีจากนักศึกษา และมีร้านค้า ผู้ปกครองของ นักศึกษา ช่วยสนับสนุนกิจกรรมนี้ ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพลังที่เกื้อหนุนกัน และเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้ทั้งผลผลิต (Output) ผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความหมายมากยิ่งขึ้น

4) Inspire Students as Change Agents

การสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านโครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยให้นักศึกษามีส่วนในการให้ความเห็น ตัดสินใจ ร่วมกับมหาวิทยาลัย รวมถึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดย มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ช่วยดูแล สนับสนุน อยู่เคียงข้างสำหรับนักศึกษาที่มีความริเริ่มที่จะทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนในการเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำกิจกรรมที่จะทำสิ่งใหม่ๆ แบ่งปันประสบการณ์ มารวมตัวและทำกิจกรรมที่มีคุณค่าให้กับสังคม โดยเฉพาะกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาที่มีจิตอาสาทำงาน เพื่อสังคมด้วยการให้ต่อแบบไม่สิ้นสุด (Pay It Forward) และกล่อมเกลานักศึกษาให้รู้จักการดำเนินชีวิต การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ตลอดจนได้เรียนรู้วิถีชีวิตในสังคมที่แตกต่าง

การบูรณาการ Liberal Art Education จัดเป็นกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกับกิจกรรมของนักศึกษา ส่งเสริมการสร้างทักษะความเป็นผู้นำ

การบ่มเพาะธุรกิจของนักศึกษา (KMUTT Entrepreneurship Program)

ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม (Innovation) และเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ให้กับกลุ่มนักศึกษามีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการและมีการสร้างความรู้หรือผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาดได้อย่างเป็นรูปธรรม การผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอน (Courseware) การถ่ายทอดความรู้ และการพัฒนากลไกการบ่มเพาะทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาวที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับความต้องการและความพร้อมของนักศึกษาแต่ละกลุ่ม

เราจะไม่ทอดทิ้งใคร (No One Left Behind)

การช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษาที่เดือดร้อนทางการเงินอันเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาเล่าเรียน ให้มีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้า วิจัย ลดความวิตกกังวลของนักศึกษาด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ในสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา

การให้ไม่สิ้นสุด (Pay it Forward)

การพัฒนานักศึกษาให้เติบโตเป็นบัณฑิตที่เก่งในวิชาชีพควบคู่กับการมีคุณธรรมเป็นความมุ่งหวังที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และการสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ตอบแทนสิ่งดีๆ ให้กับสังคมผ่านโครงการมหาวิทยาลัยกับชุมชนและสังคม ทำให้นักศึกษาจำนวนมากได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน และกล่อมเกลานักศึกษาให้รู้จักการดำเนินชีวิต การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ตลอดจนได้เรียนรู้วิถีชีวิตในสังคมที่แตกต่าง ที่อาจไม่สามารถหาได้ในรั้วมหาวิทยาลัย

♣ **Implementation Chairs :**

- รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ
- รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาการศึกษา
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาการศึกษา
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- คณะ/สถาบัน/สำนัก
- คณะทำงานด้านพัฒนาการศึกษา มจธ. (Cluster for Educational Development: C4ED)
  - สำนักงานพัฒนาการศึกษาและบริการ
  - สถาบันการเรียนรู้
  - สำนักหอสมุด
- รองอธิการบดี มจธ.ราชบุรี
- รองอธิการบดีฝ่ายอุตสาหกรรมและภาคีความร่วมมือ
- รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนักศึกษาเก่าสัมพันธ์
- สำนักงานคัดเลือกและสรรหานักศึกษา
- สำนักงานคัดเลือกและสรรหานักศึกษา
- สำนักงานกิจการนักศึกษา
- กลุ่มงานช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษา

นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นสากล

การพัฒนาบรรยากาศความเป็นนานาชาติเพื่อพัฒนานักศึกษาและบุคลากรให้มีประสบการณ์ และเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ในวัฒนธรรมและภาษาที่มีความหลากหลาย (Expose multicultural) และได้การเรียนรู้ในการอยู่กับผู้อื่น หรือการทำงานกับผู้อื่นในสังคมโลกได้ การปรับคุณภาพหลักสูตรได้รับการยอมรับในระดับสากล การเพิ่มจำนวนนักศึกษาและบุคลากรต่างชาติมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่จะเข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก ให้เป็นไปตามเกณฑ์การวัดความสามารถภาษาอังกฤษ (Common European Frameworks of Reference for Languages: CEFR)

- บุคลากรใหม่สายวิชาการ: ให้ใช้ผลการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ IELTS และ TOEFL เพื่อให้สามารถนำมาเทียบระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR ได้
- ผู้ที่จะเข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559
- กรณีที่มีผลการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ IELTS หรือ TOEFL แล้วสามารถยื่นผลการสอบ ดังกล่าวให้คณะศิลปศาสตร์นำมาเทียบระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR ได้
- กรณีที่ไม่มีผลการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษมาตรฐานใดที่สามารถเทียบตามเกณฑ์ CEFR ผู้เข้าศึกษาจะต้องผ่านการสอบข้อเขียน Post-Graduate Test และสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษ (Speaking) และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ (Writing) เพิ่มเติม เพื่อให้ครบทั้ง 4 ทักษะ
- สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาเอก รหัส 2559 ที่ผ่านการสอบข้อเขียนภาษาอังกฤษ (Post Graduate Test) เรียบร้อยแล้ว ให้คณะ / สถาบัน / บัณฑิตวิทยาลัยฯ แจ้งให้นักศึกษาทราบว่ามหาวิทยาลัยได้รับนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก โดยมีเงื่อนไขว่านักศึกษาจะต้องผ่านการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษให้ครบทั้ง 4 ทักษะ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ CEFR ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายอมรับ
- ดังนั้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จัดทำเอกสารการประเมินทักษะการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจวัดและประเมินผลจาก การเขียนโครงการวิทยานิพนธ์ การนำเสนอโครงการ หรือการสอบสัมภาษณ์ และเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวก่อน โดยให้คณะศิลปศาสตร์กำหนดเกณฑ์ในการประเมินการพูดและการฟัง เพื่อใช้แทนข้อสอบ Speaking และ Writing ที่คณะฯ เสนอ เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้ทราบความสามารถทางภาษาอังกฤษของตนเอง และใช้ในการกำหนดว่านักศึกษาจะต้องลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษกี่วิชา

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (English Literacy)

นักศึกษาร้อยละ 80 ต้องสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในระดับดีในปี พ.ศ. 2564

นโยบายการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

- พัฒนาทักษะทางภาษาของนักศึกษา (SoLA+IA)
- พัฒนาทักษะทางภาษาของบุคลากร (HRD) >> กลุ่มงานด้านบุคคล

เอกสารสองภาษา

การจัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นสากลให้มากขึ้น เช่น ป้ายประกาศ เอกสารต่าง ๆ ที่มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

♣ Implementation Chairs :

- รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาความเป็นสากล
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาความเป็นสากล
- คณะศิลปศาสตร์/คณะต่างๆ/ สำนัก/สถาบัน
- สำนักงานกิจการต่างประเทศ
- สำนักงานกิจการนักศึกษา
- สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- สำนักงานมหาวิทยาลัยสัมพันธ์
- สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร
- สำนักบริหารอาคารและสถานที่

นโยบายด้านวิจัยและบริการวิชาการ

นโยบายงานวิจัยและนวัตกรรม

KMUTT Research Cluster

มหาวิทยาลัยเน้นการทำงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจนในการจัดตั้งกลุ่มวิจัย (Research cluster) ห้องปฏิบัติการวิจัย และกลไกการสนับสนุนความเข็มแข็งของกลุ่มวิจัยด้วยการส่งเสริมให้มี Visiting Professor, Distinguished Visiting Professor และ Post-Doctoral Fellowship จากต่างประเทศ รวมทั้งการจัดหาครุภัณฑ์วิจัยขั้นสูงของส่วนกลาง เพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและวิจัย โครงการ International Research Advisory Panel (IRAP) ซึ่งเป็นคณะที่ปรึกษานานาชาติด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับคุณภาพการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ

สร้างกลไกการก้าวกระโดดทางวิชาการโดยจัดให้อาจารย์และนักวิจัยของมหาวิทยาลัยไปทำวิจัยในห้องปฏิบัติการ/ศูนย์การวิจัย ทั้งที่มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและบริษัทชั้นนำในต่างประเทศ

การส่งเสริม**การสร้างความเชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการที่มีประสิทธิผล** (University-industry Links)

- การพัฒนา Entrepreneurship ด้วยการฝึกอบรมให้อาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษาได้สัมผัสกับโลกธุรกิจ และมีแนวคิดเชิงธุรกิจจากงานวิชาการมากขึ้น
- การส่งเสริม WiL (Work-integrated Learning) และทุน คปก. อุตสาหกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับภาคการผลิตและบริการและสร้างความมั่นใจของนักวิจัย นักศึกษาในการเผชิญกับปัญหาจริง
- การส่งเสริมให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในสถานประกอบการและการรับบุคลากรจากสถานประกอบการมาปฏิบัติงานหรือเป็นที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย
- การสร้างความเชื่อมโยง/บูรณาการงานบริการวิชาการกับงานวิจัยพัฒนา
- การพัฒนาบริการสวนอุตสาหกรรมให้ดึงดูดผู้ใช้บริการมากขึ้น
- การสร้างความตระหนักในบทบาทและประโยชน์ของทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดให้มีบริการด้าน Technology Licensing

KMUTT University Research Administrators: KMURA

การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการให้เข้มแข็ง (KMUTT University Research Administrators : KMURA) โดยพัฒนานักบริหารงานวิจัยให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือนักวิจัยทั้งก่อนและหลังการทำสัญญารับทุนและระหว่างการทำงานวิจัยตามสัญญา

International Research Advisory Panel (IRAP)

การสร้างความเข้มแข็งการวิจัยผ่านกลไกคณะที่ปรึกษานานาชาติด้านการวิจัย (International Research Advisory Panel : IRAP) โดยเป็นการเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติมาให้คำแนะนำการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัย ตลอดจนแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนางานวิจัยของกลุ่มวิจัย และคลัสเตอร์วิจัย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัยอันจะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยของมหาวิทยาลัยและผู้เชี่ยวชาญต่อไปในอนาคต

นโยบายการทำงานร่วมกับอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยถือว่าภาคอุตสาหกรรมเป็นหุ้นส่วนที่สำคัญในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย การพัฒนา Innovation Alliance & Partnership ทั้งในและต่างประเทศเพื่อตอบโจทย์ที่สำคัญ

1) มหาวิทยาลัยต้องสร้างความเชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บัณฑิตและผู้ใช้ผลงานวิจัย นวัตกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ เช่น การดำเนินงาน Work-integrated Learning; WiL (ตรี) Practice School (โทและเอก) รับทุนปริญญาโท อุตสาหกรรมเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (WAE/WPL)
2) มีกลไกเอื้อให้ SMEs และ SE/ME (Social and Micro Enterprises) เข้าถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยี Knowledge Exchange Junction
3) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานในการพัฒนาผู้ประกอบการ(ทางเทคโนโลยี) ใหม่ Student entrepreneurship Program

♣ **Implementation Chairs :**

- รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
- รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์วิจัย
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมวิจัย
- สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร
- สำนักอุทยานวิทยาศาสตร์และสวนอุตสาหกรรม
- รองอธิการบดีฝ่ายอุตสาหกรรมและภาคีความร่วมมือ
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมและภาคีความร่วมมือ
- สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ
- คณะต่างๆ

นโยบายด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นของประเทศไทยด้วยเป็นหนึ่งในพันธกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้

1) บูรณาการความรู้และประสบการณ์ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเข้าสู่หลักสูตรแลกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่จัดขึ้นสำหนักนักศึกษาและผู้เรียนรู้ เพื่อให้นักศึกษาและผู้เรียนรู้ได้ตระหนักและมีความรู้รอบด้านทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของท้องถิ่น ของชาติและสากล
2) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทยและสากล เพื่อการธำรงรักษา สืบสาน เผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทยตลอดจนสากล โดยอาจเป็นการจัดกิจกรรมนักศึกษาผ่านชมรมและกิจกรรมนักศึกษา จัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรและประชาชนทั่วไปหรือชุมชนรอบมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัย
3) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ความรู้ ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการทำนะบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมที่บุคลากรกและหน่วยงานของมหาวิทยาลัยดำเนินงาน เช่น การวิจัย การวิเคราะห์ทดสอบ การให้บริการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการซ่อมแซม ปรับปรุงโบราณสถาน ศาสนสถาน และโครงสร้างพื้นฐานทางศิลปวัฒนธรรมต่างๆ เป็นต้น

นโยบายด้านการบริหารและการจัดการทั่วไป

นโยบายคุณภาพ KMUTT's TQM Model

มหาวิทยาลัยนำ**"เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ" (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)** มาใช้เป็นแนวทางในการนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และนำระบบการบริหารคุณภาพโดยรวมเพื่อให้เกิดคุณภาพโดยรวมหรือ Total Quality Management (TQM) มาใช้บูรณาการระบบการบริหารมหาวิทยาลัย โดยนำกรอบตามเกณฑ์ EdPEx มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการผลักดันให้เกิด TQM โดยประยุกต์เป็น KMUTT's TQM Model

ระบบบริหารคุณภาพโดยรวมเพื่อให้เกิดคุณภาพ ตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา แผนงานประกันคุณภาพ (เสนอสภามหาวิทยาลัย)

- การพัฒนาระบบเพื่อประกันคุณภาพ (การสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้แก่นักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น) ตาม KMUTT's TQM Model นั้น ใช้แนวทางการฝัง (Embedded) แนวคิดคุณภาพลงในระบบ และทำให้เกิดการทำงานในทิศทางเดียวกัน (Aligned) ให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารงาน
- **EdPEx** เป็นแนวทาง (Guideline) ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาปรับปรุงระบบการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดการบริหารงานอย่างมีความสอดคล้องกัน (Alignment) โดยมีการฝึกอบรมให้หน่วยงานเขียนโครงร่างองค์กร (Organization Profile: OP) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายการปรับปรุงหรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน และนำมากำหนด Competency Map เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร ทำ Job Rotation ที่ตอบสนอง OP หรือวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

- **มจธ. ประยุกต์กรอบการบริหารแบบ TQM และ EdPEx** มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยในรูปแบบ KMUTT's TQM Model โดยเริ่มจากการปรับความเข้าใจเรื่องคุณภาพด้วยการอบรมบุคลากรทุกฝ่ายภายใต้โครงการ Train the Trainer และ Facilitator การสร้างจิตสำนึกด้านคุณภาพในการสอน การวิจัย และการทำงาน การอบรมอาจารย์ใหม่ (โครงการ New Academic Staff) และการอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรที่อาจจะมาเป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงในอนาคต

การสร้างความเข้มแข็งทางด้านบริหารจัดการ (Management Strengthening)

มหาวิทยาลัยผลักดันการทำงานไปสู่เป้าหมายตามค่านิยมองค์กร ดังต่อไปนี้

1) ยึดมั่นในความเป็นมืออาชีพ (Professional) เป็นผู้เชี่ยวชาญ ความชำนาญ รู้จริง และลงมือปฏิบัติได้จริง
2) ยึดมั่นและยืนหยัดบนความถูกต้อง (Integrity) และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
3) เป็นผู้นำ และริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ (Pioneer) ภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย คือ การสร้างคน สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นสถาบันที่ให้ความรู้
4) ทำงานด้วยการสร้างความร่วมมือทั้งภายในภายนอกเพื่อร่วมสร้างสิ่งที่มีผลกระทบที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ (Collective Impact)

นโยบายการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานของหน่วยงานสนับสนุนการบริหาร

นโยบาย 3S (3 Services)[9]

นโยบายด้านการบริหารจัดการ ที่เน้นประสิทธิผล

1) Smart การทำงานให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น กล่าวคือ การทำงานชิ้นเดียวได้ผลหลายอย่าง
2) Sharing การเป็นสังคมที่มีส่วนร่วมในการคิดและร่วมกันทำงาน
3) Sustainable การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามระบบคุณภาพ (KMUTT Quality Systems)

การจัดทำแผนงบประมาณต้องจัดทำทั้งรายรับและรายจ่ายเพื่อการติดตามและวางแผนอย่างมืออาชีพ ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างฉลาด (Smart) เกิดการแลกเปลี่ยนและทำงานร่วมกัน (Sharing) และเกิดความยั่งยืนในระยะยาว (Sustainable)

การบูรณาการการทำงานของกลุ่มงานบริการ (Service Cluster)

การสร้างการทำงานแบบคลัสเตอร์ (Cluster Work) ให้เข้าใจการให้บริการร่วมกัน เพื่อการทำงานแทนกันได้ ตามเป้าหมายบริการ

การบริการ 3S + 1M + 2L

1) นโยบาย 3S (One Stop Service, Self Service, E-Serviced) และ Sustainability University
2) รองรับ Mobile Support มากขึ้น ที่สอดคล้องตามนโยบาย 3S
3) ลดการใช้กระดาษ (Less Paper) มหาวิทยาลัยต้องการลดการใช้กระดาษ
4) สองภาษา (Language) จัดทำเอกสารต่างๆ ในหน่วยงานเป็นสองภาษา เช่น เว็บไซต์ ป้าย ประชาสัมพันธ์ เอกสารหรือระเบียบที่รองรับนักศึกษาและบุคลากรชาวต่างชาติ พร้อมกับเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ (Website)

[9] การประชุม"การจัดทำแผนการดำเนินงานและงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลาง พ.ศ. 2555-2559" เมื่อวันที่ 7 เม.ย. 2554

การปรับปรุงและเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน (Productivity Improvement: PI)

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน (Productivity Improvement: PI) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ลดขั้นตอนการทำงาน ลดกระบวนการซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ได้แก่

1) ปรับปรุงและพัฒนาคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual)
2) การประกาศข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA)
3) การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ (Service Catalog)
4) การจัดทำนโยบายและแนวการปฏิบัติงาน (Policies & Procedures)
5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง PI ระหว่างหน่วยงาน

นโยบายด้านแผนงาน และงบประมาณ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาระยะยาว 15-20 ปี (KMUTT Roadmap) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาระยะยาวของมหาวิทยาลัย และกำกับการดำเนินงานของผู้บริหารและผู้ที่จะมาทำหน้าที่ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยได้มีการถอดแผนพัฒนาระยะยาว 20 ปี มาเป็นแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ระยะ ปี 5 ปัจจุบันอยู่ในแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

Rolling Plan 1+2

การจัดทำแผนปฏิบัติและงบประมาณประจำปี หรือที่มหาวิทยาลัยเรียกว่าการวางแผนการดำเนินงานและงบประมาณ 1+2 (Rolling Plan 1+2)

ในการวางแผนดำเนินงานระยะกลาง 1+2 ปี ซึ่งเป็นการถอดแผนกลยุทธ์ มจธ. ระยะ 5 ปี และมีการทบทวน เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานและงบประมาณเป็นประจำทุกปี ให้สอดคล้องกับการทำงานของมหาวิทยาลัยและเป้าหมายของหน่วยงาน และการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่างๆ รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการบริหารงบประมาณแบบ PBBS (Performance Based Budgeting System

- ให้หน่วยงานสามารถวางแผน Rolling Plan ทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ โดยการวางแผนมองภาพรวมทั้งด้านแผนงาน แผนอัตรากำลัง แผนการเงินและการลงทุน ครุภัณฑ์ พื้นที่ ทั้งนี้ผลงานเน้นผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) มีการวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement) และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม และมอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำงาน
- การบริหารบุคลากรมีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะอาจารย์มีการจัดภาระงานที่เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละท่านและให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับภาระงานโดยรวม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความสมดุลของงานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ

การปรับแผนระหว่างปี (Adjust Plan & Budgeting)

หน่วยงานสามารถปรับแผนและงบประมาณระหว่างปีได้ 5 ครั้งต่อปี และกรณีการปรับแผนและภาพรวมวงเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพียงพอถือเป็นการปรับแผนกิจกรรม

การวางแผน การดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System, PBBS)

การบริหารงบประมาณแบบเบ็ดเสร็จ ระบบ PBBS

1) PBBS เป็นเครื่องมือในการบริหารภาพรวมการบริหารงาน คน และเงิน ทั้งโครงการปกติและโครงการพิเศษของหน่วยงาน และการจะนำเงินรายได้ส่วนหนึ่งหลังจากหักรายจ่ายพื้นฐานและเงินสะสม/พัฒนาก่อน เช่น ค่าใช้จ่ายบุคลากร และเงินสะสม/พัฒนา เป็นต้น ไปใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน PBBS เพื่อ
   - เป็นแรงจูงใจให้หน่วยงานวางแผนงานเพิ่ม / จัดหาทรัพยากรเพิ่ม ตามศักยภาพของหน่วยงานหากต้องการผลตอบแทนเพิ่ม
   - เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
   - กระจายภาระงานและผลตอบแทนบุคลากรในภาพรวม ซึ่งเป็นการทดแทนการจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะตัวในรูปแบบเก่า
   - สามารถจ้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และประสบการณ์ที่มีเหมาะสม
2) PBBS ควรถูกใช้เพื่อการวางแผนเพื่อความมีเสถียรภาพในการทำงานระยะยาวของหน่วยงาน เงินสะสมเพื่อการลงทุนและพัฒนา เงินสะสมเพื่อการสร้างเสถียรภาพในการบริหารบุคคลระยะยาว

การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Plan)

การวางแผนอัตรากำลัง คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนของหน่วยงานล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทอะไร คุณวุฒิอะไร จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร นอกจากนี้การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า มีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงกับความจำเป็นของงาน

รายละเอียดตาม นโยบายและแนวปฏิบัติด้านอัตรากำลัง_

การวางแผนทางด้านกายภาพ (Physical Master Plan)

การวางแผนการใช้พื้นที่ มีคณะกรรมการดูแลรับผิดชอบ จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วยคณะกรรมการพิจารณาแผนแม่บทและกำกับการก่อสร้างการใช้ประโยชน์พื้นที่ตามแผนแม่บทของมหาวิทยาลัย (Area Master Plan Policy Committee : AMPC) มีหน้าที่พิจารณาภูมิสถาปัตย์ พื้นที่การเรียนรู้ และอนุมัติการใช้ประโยชน์อาคารและสถานที่ของมหาวิทยาลัย และคณะอนุกรรมการอาคารและสถานที่ มีหน้าที่กลั่นกรองการปรับปรุงและต่อเติมอาคารและสถานที่

รายละเอียดตาม นโยบายบริหารจัดการอาคารสถานที่

KMUTT Super KPIs ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมายหลักของ มจธ.

KMUTT Super KPI เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้วยตัวชี้วัดหลัก เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแล เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นหลักประกันคุณภาพที่นำไปสู่การสร้างคุณค่า และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน จนสามารถยกระดับให้ มจธ. เป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากล

- มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด Super KPIs ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ตามรอบการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ (6 เดือน และ 12 เดือน) ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย (เริ่มใช้ปีงบประมาณ 2556)

การติดตามและประเมินผล

- ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานทุก 6 เดือนและ 12 เดือน โดยมีการนำผลการประเมินเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินด้วย สำหรับผู้บริหารทุกระดับได้แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานที่ได้ทำข้อตกลงไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ซึ่งมีระบบและกลไกในการประเมินผลการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เช่น มีการประเมินทุก 6 และ 12 เดือน เช่นกัน (นโยบายด้านการติดตามประเมินผล :ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับหัวหน้างาน)

นโยบายด้านการบริหารจัดการการเงินและบัญชี

Cashless Society สังคมไร้เงินสด โดยการใช้การโอนเงิน การใช้บัตรเดบิต/เครดิต Internet-Banking เพื่อลดความเสี่ยงอีกทั้งนยังดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐอีกด้วย

นโยบายด้านจัดหา (การจัดซื้อจัดจ้าง) ของมหาวิทยาลัย

1) การจัดหาต้องคำนึงถึง ความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และตรวจสอบได้

2) การจัดหาแบบต่อเนื่อง ไม่ยึดติดปีงบประมาณ (นโยบายแผน 1+2)

3) การทำงานต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงกระบวนการต้นน้ำ จนถึง ปลายน้ำ โดยต้องส่งมอบงานที่มีคุณภาพ (Quality)

4) ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดหาดำเนินงานได้อย่างมืออาชีพ (Professional)

5) ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อตอบโจทย์การทำงานแบบ Anytime Anywhere Anyplace เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

6) มีการดำเนินงานอย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งๆ ขึ้น มีความพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดรับกับนโยบายการกระจายกันอยู่แต่ร่วมกันทำงาน เพื่อลดปัญหาความล่าช้าทางด้านการจัดหา ส่งผลทำให้เด็กเสียโอกาสจากการใช้พื้นที่ในการเรียนรู้ (Management Strengthening)

7) การจัดหาจะต้องสอดรับกับนโยบาย Green University เช่น การเลือกใช้วัสดุ สารเคมี ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ลดภาวะเรือนกระจก เป็นต้น

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ “มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน” ประกอบกับการประกาศใช้แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (2565 – 2569) มหาวิทยาลัยฯ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 ดังกล่าว มหาวิทยาลัยโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้ให้ความเห็นชอบนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 270 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 โดยมีสาระสำคัญ 15 ข้อดังนี้

1) การพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งในมิติความโปร่งใสของการดำเนินงาน (Transparency) มิติความพร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) มิติความเป็นธรรม (Fairness & Justice) และ มิติการธำรงประสิทธิภาพและมั่นคงของระบบงาน (Efficiency & Security) เพื่อสร้างความไว้ใจให้แก่บุคลากรในการกล้าแสดงความคิดเห็น (Whistle blower) หรือให้ข้อมูลที่ถูกพบว่าไม่ถูกต้องหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และสร้างความมั่นใจแก่คณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและดำเนินการไกล่เกลี่ย (Ombudsman) ให้ดำเนินการบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรม (Legitimacy) และทันท่วงที
2) การพัฒนาและปฏิรูปองค์กรเพื่อตอบโจทย์เป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต ต้องมีความยืดหยุ่นรองรับกลยุทธ์การปรับโครงสร้างได้หลายรูปแบบ อาทิ การยกระดับหรือเสริมความเข้มแข็งของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่/จุดเน้นใหม่(Upgrading/Replacing) การสลาย/แยกภารกิจหน่วยงานเพื่อรองรับ Business/Operating Model ใหม่ (Merging/Drifting) และการนำร่องตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อสร้างกระบวนงานใหม่ กฎระเบียบใหม่ วัฒนธรรมใหม่ (Layering)
3) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการในแต่ละเรื่องไปสู่การตัดสินใจในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและเงื่อนไขการพัฒนาที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน (Synchronized + Distributed Systems) โดยบุคลากรทุกระดับต้องสามารถตัดสินใจในระดับหน้างานของตนเองบนพื้นฐานของการมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ/ไว้ใจได้ และคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4) การมีระบบและกลไกเชิงรุกในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร ทันความต้องการของหน่วยงานและอัตรากำลังที่วางแผนไว้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานเป็นสำคัญ รวมถึงกลไกที่เอื้อต่อการว่าจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์จากภายนอกเพื่อปฏิบัติภารกิจที่ขาดแคลนบุคลากรภายในและร่วมสร้างความสำเร็จให้มหาวิทยาลัย
5) การมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อรองรับบุคลากรและรูปแบบการทำงานใหม่บนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) มากกว่าอายุงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและจูงใจผู้สมัครที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย
6) บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กรตามภารกิจในมิติต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมที่จะปฏิบัติงานข้ามสายงาน และร่วมทำงานเป็นทีมกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับดูแลและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติภาระหน้าที่และพันธกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงาน มหาวิทยาลัยฯ มีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยเฉพาะกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ควรเน้นบทบาทการตัดสินใจของผู้นำและ

การมีส่วนร่วมในการประเมินจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ การประเมินต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรมีการเจริญเติบโตของเส้นทางอาชีพในเวลาที่เหมาะสม

7) การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยรูปแบบต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับการพัฒนาองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาทั่วโลกเพื่อมากำหนดทักษะและวัฒนธรรมการทำงานที่บุคลากรทั้งองค์กรควรมี
8) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ต้องมีทักษะการบริหารทางธุรกิจและดำเนินธุรกิจที่ตอบโจทย์ประเทศด้วยการแสวงหาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์คุณค่าและสิ่งที่มีความหมายให้กับสังคมบนพื้นฐานของการมุ่งพันธกิจที่พึงกระทำ (mission-oriented approach) ด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ (authority) ที่พร้อมรับการตรวจสอบ (accountability) ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (resources) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการสร้างความยั่งยืนให้แก่มหาวิทยาลัย
9) การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายในระดับองค์กรเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมเพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในพันธกิจต่าง ๆ จนสามารถตอบโจทย์การเป็น Sustainable Entrepreneurial Research University บนพื้นฐานของการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สังคมปริวรรต พิพัฒน์อนาคต)
10) การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สามารถบูรณาการระหว่างการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล (Work Life Integration) มีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่สามารถฟื้นตัวภายหลังเผชิญกับความกดดัน ความเครียด แรงต่อต้าน สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก หรือสถานการณ์วิกฤต โดยยังคงทัศนคติที่เป็นบวก เผชิญหน้ากับปัญหาเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับความคิด ทัศนคติ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมของตน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดวิธีการบริหารจัดการงานแบบ Agile รวมถึงทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน มหาวิทยาลัย และสังคมภายนอก
11) งานทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนให้มีระบบและกลไกต่าง ๆ ในการสรรหา พัฒนาและดูแลรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เช่น การส่งเสริม 1) บรรยากาศและกระบวนการสร้างนวัตกรรม 2) การหมุนเวียนกำลังคนที่มีความสามารถสูงระหว่าง มจธ. กับองค์กรภายนอก (Talent Mobility) และ 3) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยควรเป็นระบบที่ให้โอกาสคนเก่งได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และเปิดพื้นที่ให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้ มจธ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง
12) งานทรัพยากรบุคคลต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและรู้สึกดีจนสามารถเป็นกระบอกเสียงในการถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ (brand ambassador) ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงกระบวนการสื่อสารที่กระชับ ทันเหตุการณ์ (lean communication processes) และครอบคลุมทุกกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอก (Equity Diversity and Inclusion) บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเคารพในความแตกต่างหลากหลาย
13) การปรับปรุงระบบนิเวศของการเก็บข้อมูลบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการ Digitalization ของระบบสารสนเทศบุคลากรอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสามารถให้บริการบุคลากรแบบ Self Service ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้มีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล/ข้อเท็จจริง

14) งานทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนระบบและกลไกที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Mobility) ในการทำงานในด้านเวลาและสถานที่ (Flexible Time/Place) โดยหัวใจของการทำงานแบบไฮบริด คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายใน รวมถึงบุคคลภายนอก ในการปฏิบัติงานจากที่ใดก็ได้แต่ยังคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรเป็นอันดับแรก
15) หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลทั้งงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ต้องพร้อมสนับสนุนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของ มจธ. ให้สามารถดำเนินกิจการและบริหารองค์กรทั้งหมดได้อย่างยั่งยืน นั่นคือ มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลาและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยต้องปรับวิธีการพิจารณาความก้าวหน้าของอาจารย์ทั้งด้านค่าตอบแทนและตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานพัฒนาด้านการเรียนการสอน การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการและการทำงานบริการวิชาการให้กับสังคมและประเทศที่มีความหมาย อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้อาจารย์พัฒนาตนเองเป็นต้นแบบที่ดีในการพัฒนานักศึกษา

ระบบบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัย กำหนดนโยบายด้านบุคลากรไว้ ดังนี้

(1) บุคลากรของมหาวิทยาลัย ควรตระหนักว่าตำแหน่งต่างๆ ทั้งตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร ถือเป็นเกียรติยศที่มหาวิทยาลัยฯ มอบให้แก่บุคลากร บุคลากรต้องสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่ในการปกป้องรักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่ง ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุที่ทำให้มหาวิทยาลัย เสื่อมเสีย
(2) บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการสนับสนุนการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยฯ มหาวิทยาลัยฯ มีส่วนช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา
(3) บุคลากรต้องได้รับการบ่มเพาะให้มีภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา บริหารงานตามบริบทและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป

Proactive Human Resource Management

- รองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานที่รับผิดชอบต้องวางกลยุทธ์ และเป้าหมาย Milestones และการแบ่งระยะเวลาการทำงาน มอบหมายและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างชัดเจน
- ผู้บริหารสายสนับสนุนที่มีศักยภาพระดับผู้อำนวยการ ควรต้องมีวาระ และมีการหมุนเวียน (Rotate) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ และควรต้องมีการพัฒนาผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือหัวหน้างาน ซึ่งจะอยู่ในระดับ บ1 มาช่วยแบ่งภาระงานบริหารของผู้อำนวยการตามความเชี่ยวชาญเช่นกัน
- พนักงานสายสนับสนุนที่ทำงานในส่วนงานต่างๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง และ/หรือร่วมกันอย่างมืออาชีพ เน้นประสิทธิผล ประสิทธิภาพ แม้จะไม่ใช่ผู้บริหารแต่สามารถได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับระดับความสามารถและผลงาน เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

ระบบการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้กรอบแนวคิด KMUTT Educational Reform มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาให้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 ต่อ 18 (เดิม 1 ต่อ 20) เพื่อให้อาจารย์ปรับกระบวนการเรียนการสอนแบบให้เป็น Outcome-Based เพื่อพัฒนาทักษะนักศึกษาที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

การจัดทำ Core/Functional/ Managerial Competency ของมหาวิทยาลัย

- เป้าหมาย : มหาวิทยาลัยมี Competency มาตรฐานที่ทุกหน่วยงานนำไปใช้ในการการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการตอบแทนบุคลากร
- Professional การให้บริการในทุกพื้นที่อย่างมืออาชีพ ด้วยการพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนทั้งกลุ่มผู้บริหาร บ1-3 และพนักงานวิชาชีพเฉพาะทางในแต่ละส่วนงานให้เป็นมืออาชีพ มีความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอ และมีการพัฒนา ประเมิน และสิ่งจูงใจ (Incentive) ที่เหมาะสมจริงจัง
- มหาวิทยาลัยมี**นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร** โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรออกไปทำงานกับชุมชนภายนอก เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มี Social Skills มากขึ้น และเป็นเครื่องมือในการขัดเกลาให้อยู่ได้ในสังคม

การพัฒนานักพัฒนาการเรียนรู้

- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการ Facilitate เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเพื่อพัฒนาให้บุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยตรง เช่น อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา Site Director และ Facilitate มีความเข้าใจด้านในของตัวเองมองเห็นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันจะส่งผลให้ผู้ที่อยู่รอบตัว โดยเฉพาะผู้เรียน อีกทั้งสามารถจัดกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็นตัวตนของเขาและของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อขจัดข้อจำกัดทางด้านการเรียนรู้ สร้างแรงผลักดันและกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ร่วมกัน

การพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติ (On the Job Training)

The 70-20-10 rule was developed by Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo at the Center for Creative Leadership.

KMUTT Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning

การสร้างสมรรถนะด้านการสอนให้คณาจารย์ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (KMUTT Professional Standards Framework for teaching and supporting learning: KMUTT PSF) ทั้งนี้ มจธ. จะใช้กรอบ KMUTT PSF เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาการผ่านทดลองงานหรือต่อสัญญาจ้างงานของบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ทุกคน โดยมหาวิทยาลัยจะดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรดังกล่าวมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามระดับที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF ก่อนจะทำการประเมินสมรรถนะเพื่อการผ่านทดลองงานหรือการต่อสัญญาจ้างงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) เกณฑ์การประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF

(1) บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์บรรจุใหม่จะต้อง***แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะเบื้องต้นของความเป็นครู***ในมิติการปฏิบัติต่อนักศึกษาอย่างเท่าเทียม การออกแบบบทเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ และการบริหารจัดการห้องเรียน สมรรถนะดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประเมินการทดลองงานตามสัญญาแรก (การประเมิน 6 เดือนแรก)

(2) บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์บรรจุใหม่จะต้องสามารถ***แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในระดับ Beginner*** คือ เข้าใจการสอน สนับสนุนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจว่าจะให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างไร (รายละเอียดเพิ่มเติมตามกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF) ภายใน 2 ปีแรก และจะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้การต่อสัญญาที่สอง

(3) บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์บรรจุใหม่จะต้องสามารถ***แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในระดับ Competent*** คือ เข้าใจและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล (รายละเอียดเพิ่มเติมตามกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF) ภายใน 3 ปี หลังจากต่อสัญญาที่สอง และจะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้ต่อสัญญาครั้งต่อไป

2) แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF

(1) บุคลากรใหม่กลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะตามกรอบมาตรฐาน KMUTT PSF ตามเกณฑ์การประเมินข้อ (1) ข้อ (2) และ ข้อ (3) ข้างต้น

(2) บุคลากรกลุ่มวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป และไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ สายวิชาการ (The New Academic Staff: NAS) มหาวิทยาลัยจะทำการต่อสัญญาฉบับต่อไป ทั้งนี้ บุคลากรจะต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะตามที่กรอบมาตรฐาน KMUTT PSF ตามเกณฑ์การประเมินข้างต้นข้อ (2) และ ข้อ (3) ภายใน 2 ปีหลังจากการต่อสัญญา

ผู้รับผิดชอบ :

- คณะทำงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (Faculty Development: FD) กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ (KMUTT PSF)
- คณะอนุกรรมการการพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางการพัฒนา ตรามกรอบ KMUTT PSF
- สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสำนักงานพัฒนาการศึกษาและบริการ นำกรอบ KMUTT PSF ไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการสื่อสารและทำความเข้าใจให้คณบดีของแต่ละคณะ/ สถาบัน /บัณฑิตวิทยาลัย เข้าใจถึงกรอบมาตรฐานดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำไปซักซ้อมความเข้าใจกับคณาจารย์ภายในหน่วยงานก่อนการปฏิบัติจริง
- ศูนย์เสริมสร้างการเรียนรู้และการสอน Center for Effective Learning and Teaching (CELT) สถาบันการเรียนรู้ให้การสนับสนุนการเรียนการสอน สร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาหลักสูตรการอบรม เพิ่มพูนสมรรถนะด้านการสอนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ตามหลัก KMUTT Educational Reform

นโยบายด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างนวัตกรรม ICT อย่างมืออาชีพสู่การเป็น Digital University โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) มีตำแหน่งรองอธิการบดีที่เป็น CIO โดยเฉพาะ และมีสำนักคอมพิวเตอร์เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ให้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับ CIO ระดับคณะ เพื่อทำหน้าที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนทุกภารกิจทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
2) สร้าง e-Transformation เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่ e-Deployment เต็มรูปแบบ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานจาก Private domain เป็น Public domain ดำเนินการพัฒนา e-Learning เป็น e-Front office เป็น e-Back office และเปิดเวทีให้กับ Stakeholders รวมทั้งชุมชน
3) จัดทำฐานข้อมูลเดียว (Single Original Source) เพื่อสร้างเครือข่ายฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ดำเนินการพัฒนาระบบคลังข้อมูล มจธ. (KMUTT Data Warehouse)
4) พัฒนาระบบเครือข่ายและอินเตอร์เน็ต การเชื่อมต่อสัญญาณเครือข่าย Anywhere Anytime Anyplace
5) พัฒนาเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นเว็บไซต์ที่ดี น่าสนใจ มีข้อมูลที่ทันสมัยตลอดเวลา

การให้บริการเครือข่ายไร้สายแนวราบโดยผู้ให้บริการ

นโยบายด้าน ICT เป็นการแบ่งปันการใช้ประโยชน์ Application ร่วมกัน โดยให้มีการจัดหาผู้ให้บริการเครือข่ายไร้สายจากภายนอก ที่มีขอบเขตในการให้บริการในบริเวณชั้น 1 ของทุกอาคาร ครอบคลุมทุกพื้นที่การศึกษา และพื้นที่ภายนอกอาคารที่เป็นบริเวณที่สามารถนั่งทำงานได้ (Outdoor Work Area)

มาตรฐานห้องประชุมส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

แนวทางการปรับปรุงห้องประชุมส่วนกลางให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการออกแบบมาตรฐานห้องประชุมในอาคารสำนักงานอธิการบดี มีการติดตั้งระบบการนำเสนอข้อมูลแบบไร้สาย ระบบควบคุมไฟฟ้าและอุปกรณ์ในห้องแบบบริหารรวมศูนย์ มีการปรับห้องใหม่ให้สามารถใช้ระบบ VDO Conference ได้สะดวกขึ้น การประชุมด้วยวิธีการ Skype ทั้งนี้โดยมาตรฐานของห้องประชุม จะคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งานและเป็นรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน

KMUTT- Integrated System for Research and Innovation Management (KIRIM)

ระบบบริหารงานวิจัย (Converis) หรือ โครงการ KMUTT- Integrated System for Research and Innovation Management (KIRIM)

มาตรฐานการทดแทนครุภัณฑ์ด้านไอที

กำหนดหลักการและมาตรฐานในการทดแทนครุภัณฑ์ ประเภทโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการจัดเก็บอยู่ในฐานข้อมูล CMDB เรียกว่า CI (Configuration Item) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการควบคุม เพื่อประสิทธิภาพของการให้บริการสารสนเทศ โดยตรง

หน่วยงานวิจัย Innovation Service

กำหนดให้มีกลุ่มคนในการสร้าง Innovation Service เพื่อทำหน้าที่ในดูการเปลี่ยนแปลง Technology หรือ Tool ต่าง ๆ

Online Self Service / Service on Mobile / Customer Self Service on Mobile

บริการที่ผู้ใช้สามารถใช้งานบริการต่างๆ ผ่านโทรศัพท์มือถือหรืออุปกรณ์ที่ใช้งานในลักษณะเดียวกันได้ เช่น การใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อตอบโจทย์การให้บริการด้านสารสนเทศของมหาวิทยาลัย “Any time - Any where ”

บริการแบบ Online Self Service โดยการให้ผู้ใช้บริการสามารถทำได้เองที่เรียกว่า Customer Self Service on Mobile แทนการมาติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ ณ เคาน์เตอร์ต่าง ๆ ทำให้การให้บริการสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ITIL Service

การบริการให้มีมาตรฐานการ Information Technology Infrastructure Library (ITIL)

นโยบาย 4I

เป้าหมายการให้บริการกลุ่มงานสนับสนุน ประกอบด้วย

1) Infrastructure Service
2) Integrated Transaction Service
3) Information Services และ
4) Innovation Service การสร้างนวัตกรรมด้านบริการต่างๆ มีวิธีการทำงานและการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

การพัฒนา Dashboard

การพัฒนาระบบเพื่อให้แสดงข้อมูลในเชิงวิเคราะห์ที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้ทันที โดยข้อมูลแสดงในรูปแบบของกราฟ สถิติต่าง ๆ ด้านนักศึกษาและบุคลากร การเงินงบประมาณ

KMUTT Sustainability Management Policy
https://sustainable.kmutt.ac.th/policy/

นโยบายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas emission reduction policy)

ประกาศเจตนารมณ์ “มจธ. มุ่งสู่คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2040 (KMUTT Carbon Neutrality 2040)”

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีนโยบายอย่างชัดเจนและได้ดำเนินการมาโดยตลอดในการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืน อีกหนึ่งในเป้าหมายสำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างยั่งยืน ของ มจธ. คือ การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของ มจธ. ภายในปี ค.ศ. 2040 (KMUTT Carbon Neutrality 2040) https://www.kmutt.ac.th/sdgs/28/04/2022/17062/ โดยการเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน การเพิ่มประสิทธิภาพพลังงานในอาคารและการเดินทาง การใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการปลูกป่าเพื่อดูดกลับคาร์บอน และเพื่อให้เกิดการวางแผน สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และสื่อสาร รวมทั้งการบูรณาการและปฏิบัติตามนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ มจธ. สามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ที่ตั้งไว้ได้ คณะกรรมการและคณะทำงาน ขับเคลื่อนนโยบายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ มจธ. ได้เริ่มจัดทำแผนเชิงยุทธศาสตร์และแผนดำเนินการ ติดตาม และประเมินผล ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดในภาพรวม สนับสนุน ส่งเสริม และ ประสานงาน โดยจะร่วมกับทุกหน่วยงานภายใน รวมทั้งชุมชนสังคมโดยรอบในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

KMUTT Carbon Neutrality 2040 ถูกกำหนดเป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ของ มจธ. https://www.kmutt.ac.th/sdgs/28/04/2022/17101/ ซึ่งจะบูรณาการกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อีก 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วมของ นักศึกษา การสร้างผลกระทบเชิงบวกของงานวิจัยและนวัตกรรม การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้าง โครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการสร้างสรรค์ระบบการบริหารที่ยั่งยืน โดยการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจ และตระหนักถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกและร่วมกันลดผลกระทบดังกล่าว

ด้วยเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรไปสู่การลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ มจธ. https://www.youtube.com/watch?v=XTl5oO5AmZU ได้รับ เชิญในฐานะสมาชิกก่อตั้งของ RE100 Thailand Club ซึ่งริเริ่มโดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ มจธ. ได้เข้าร่วมเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network) ที่ดำเนินการ โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และเครือข่าย Race to Zero ที่เป็นความ ร่วมมือในระดับนานาชาติในการไปสู่คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ซึ่งเป็นการเน้นย้ำว่า ในฐานะหน่วยงานภาค วิชาการ เราพร้อมที่จะร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ในการดำเนินการเพื่อ มุ่งสู่คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ในระดับองค์กรและทุกพื้นที่การศึกษา

ในการที่เป้าหมาย KMUTT Carbon Neutrality 2040 จะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มจธ.จึงหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รวมพลังในการดำเนินพันธกิจที่สำคัญนี้ร่วมกันกับทุกคน ทั้งบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงหน่วยงานและบุคลากรภายนอกที่ร่วมงานหรือกิจกรรมกับทาง มจธ. อีกด้วย

นโยบายด้านพลังงาน (Energy Policy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำลังดำเนินการเพื่อการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว ภายใต้แนวคิดการเป็นมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและใช้พลังงานทดแทนทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการอนุรักษ์พลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และน้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการด้านพลังงาน โดยส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรตระหนักด้านการอนุรักษ์พลังงาน รับรู้ปัญหาด้านพลังงานและภาวะโลกร้อน ทราบถึงแนวทางแก้ไขและปฏิบัติตัวเพื่อแก้ไขปัญหาด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการพลังงานที่ดี และส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของประชาคม มจธ. จึงขอประกาศนโยบายด้านพลังงาน (Energy Policy) ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และมาตรฐานด้านการอนุรักษ์พลังงานอย่างเคร่งครัด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้เกิดระบบจัดการพลังงานให้สอดรับกับนโยบายพลังงาน ในแผนการดำเนินงานประจำปี และระบบตรวจติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาคมมหาวิทยาลัยในทุกภาคส่วน
3. มหาวิทยาลัยจะกำหนดระเบียบและขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานภายในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม
4. มหาวิทยาลัยจะประชาสัมพันธ์และสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานให้แก่นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึงประชาชนทั่วไปอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
5. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะโลกร้อนและพลังงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
6. มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้เกิดการลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. 2583
7. มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้เกิดการใช้พลังงานทดแทน 5% ภายในปี พ.ศ. 2567
8. ลดดัชนีการใช้พลังงานต่อคนอย่างต่อเนื่องปีละไม่น้อยกว่าร้อยละ 1

นโยบายลดการใช้กระดาษและพลาสติกภายในมหาวิทยาลัย (Policy to reduce the use of paper and plastic in campus)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อเป็นต้นแบบของชุมชนและสังคม จึงมีการส่งเสริมการป้องกันมลพิษทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง (Single use Plastics) นำไปสู่การแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและช่วยลดโลกร้อน สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยยั่งยืนตามเป้าหมายของ SDGs 2030 รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพและสุขภาวะที่ดีของประชาคม มจธ. ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างระบบลดขยะพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single use Plastics) จึงขอประกาศมาตรการ ดังนี้

1. ขอให้ผู้ประกอบการร้านค้า ร้านสะดวกซื้อ และร้านขายอาหารภายในมหาวิทยาลัยทุกพื้นที่การศึกษา งดให้บริการถุงพลาสติกหูหิ้ว ยกเว้นอาหารปรุงสุกพร้อมรับประทาน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2561 เป็นต้นไป

2. ขอให้ผู้ประกอบการร้านค้า ร้านสะดวกซื้อ และร้านขายอาหาร ภายในมหาวิทยาลัยทุกพื้นที่การศึกษา ไม่ให้ช้อน ส้อม และหลอดพลาสติก หากไม่ได้รับการร้องขอจากลูกค้า หรือไม่ได้สอบถามลูกค้าก่อน

3. ให้ทุกหน่วยภายในมหาวิทยาลัย ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ กระตุ้นเตือน และปลูกจิตสำนึกตลอดจนจัดทำประกาศที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมหากจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานลดและงดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single use Plastics) ให้เกิดการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

นโยบายมหาวิทยาลัยควรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต หรือ Living Lab

https://www.lib.kmutt.ac.th/lx-building/

มจธ. กำลังจะไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ที่ไม่ได้หมายถึงแหล่งที่มีเนื้อหาการสอนหรือภาพสไลด์โชว์ แต่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างคน เกิดการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งอาคารการเรียนรู้พหุวิทยาการ หรือ LX เป็นก้าวหนึ่งของพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายใหญ่ และเป็นจุดเริ่มต้นของการทำให้กายภาพของ มจธ. เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ไม่ว่าจะเป็นชิ้นส่วนใดของมหาวิทยาลัยจะต้องมีโอกาสเป็นแหล่งเรียนรู้ของทุกคนที่เข้ามา โดยเราจะทำให้อาคาร LX ทั้งอาคารเป็นที่ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงการออกแบบ วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีและพลังงาน ซึ่งเรานำองค์ความรู้เหล่านี้มาใส่ให้ตัวอาคาร เพื่อให้ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกสามารถเรียนรู้เนื้อหา องค์ประกอบและชิ้นส่วนต่างๆ ของอาคาร ได้จากระบบดิจิทัลหรือผ่านแอพพลิเคชั่นบนมือถือ หรือ IOT เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การทำให้ มจธ.เป็น Living Lab หรือห้องปฏิบัติการที่มีชีวิต ซึ่งเป็นจุดประสงค์ของเราที่จะเปลี่ยนให้ มจธ.กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งมหาวิทยาลัย

KMUTT as a Living Lab: Goal

Develop a **learning innovation** that learners can learn from the real physical examples in the campus by :

- Employ **parts of campus environment** to be the example for learning a specific knowledge.
- Integrate the **KMUTT's expertise** in designing learning activities in learning spots for wide range of learners.
- Integrate **the media production technology and 5G** to improve the experience of learners.
- Prepare **infrastructure** to support the access of learners around/outside campus.

Story Telling

Present the success case in KMUTT and show steps of implementation. Example:
How to build the green building compile the Criteria for TREES?
How to develop Carbon Neutrality campus?
Path to SDG 7

Campus walk rally : Learning path for 6 themes of SDG

Learners can select the SDG theme and attend the activities in each spot. Interactive media can be embedded to encourage learners and fulfill the real experience. Example: EV Station, Clean Energy, Water Management

Learning Spots : Learn about the advanced Technology

Learners can touch new technology such as tools, machines, or idea from the real objects. Mix Reality applications will applied to provide supplement information supporting learners' self-learning and fulfill their real experience. Example: How does Air purifier works? How to built water turbine?

KMUTT as a Living Lab for Sustainability เชื่อมโยงกับ Green Heart Development Process

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ทางกายภาพภายนอกห้องเรียน มจธ. (Knowledge Spot Project)

นโยบายส่งเสริมการเดินและใช้จักรยานภายในมหาวิทยาลัย (Bicycle and pedestrian policy in campus)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความยั่งยืนขึ้นภายในมหาวิทยาลัย โดยได้พัฒนาระบบการจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและใส่ใจต่อสุขภาพ พร้อมส่งเสริมให้เกิดการนำระบบไปสู่การปฏิบัติให้ครบทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี ให้กับนักศึกษาบุคลากรและชุมชนรอบข้างได้ยึดถือและนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนสังคมประเทศชาติ และมีเป้าหมายหลักในการสร้างระบบการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาทุกระดับในการที่จะนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชนและสังคมโดย ผ่านกิจกรรมที่ต้องมีการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมรวมถึงปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยใส่ใจต่อสุขภาพให้กับนักศึกษาของมจธ.เพื่อให้มี Green Heart และเป็น Change Agent ในการที่จะนำความรู้ความเข้าใจในด้านการอนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และการสนับสนุนการสร้างสังคม การใช้จักรยานและการเดินเท้าขึ้นภายในมหาวิทยาลัย (KMUTT WALK & BIKE SOCIETY) และมีความมุ่งมั่นในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นกำลังสำคัญในการที่จะผลักดันและสนับสนุนการสร้างสังคมการใช้จักรยานและการเดิน เท้าในการเดินทางภายในมหาวิทยาลัยและชุมชนรอบข้างเพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักถึงการอนุรักษ์พลังงานสิ่งแวดล้อมวามปลอดภัยและใส่ใจต่อสุขภาพ และการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดโลกร้อน ในการเข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการใช้จักรยานในชุมชนและสังคมรอบข้าง และตระหนักถึงความสำคัญของพันธมิตรจากกลุ่ม จักรยานในทุกภาคส่วนในการที่จะร่วมสนับสนุนให้เกิดการสร้างสังคมการใช้จักรยานภายในมจธ.และขยายผลต่อเนื่องไป ยังชุมชนรอบข้าง อันเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ด้านการอนุรักษ์พลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ใส่ใจต่อสุขภาพและ ลดภาวะโลกร้อนเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการขยายผลด้านการอนุรักษ์พลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ใส่ใจต่อสุขภาพ และลดภาวะโลกร้อนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงขอประกาศ นโยบายส่งเสริมการเดินและใช้จักรยานภายในมหาวิทยาลัย (Bicycle and pedestrian policy in campus) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการให้นโยบายและสนับสนุนในการจัดทาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับระบบการ เดินทางโดยใช้จักรยานและการเดินเท้า
2. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาและบุคลากร มจธ. ในการจัดตั้งชมรมจักรยาน KMUTT Green Bike Club พร้อม จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างสังคมการใช้จักรยาน
3. การมีส่วนร่วมของศิษย์เก่ามจธ. ในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมการใช้จักรยานและการเดินเท้าภายใน มหาวิทยาลัย
4. การบูรณาการการเรียนการสอนเข้ากับการใช้จักรยานอย่างปลอดภัย และสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับ จักรยาน
5. การมีส่วนร่วมของชุมชนรอบมหาวิทยาลัยโดยผู้นาชุมชน สมาชิกชมรมจักรยานจากชุมชนและชมรมจักรยาน แห่งประเทศไทย ในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการใช้จักรยานในชุมชนและสังคมรอบข้าง อย่างยั่งยืน
6. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริม สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการใช้จักรยานให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมและสังคมการใช้จักรยานในมหาวิทยาลัยและชุมชนสังคมรอบข้าง

นโยบายบริหารจัดการอาคารสถานที่

นโยบาย 4 การใช้ เพื่อมหาวิทยาลัยสีเขียว และพื้นที่การศึกษาอัจฉริยะ (Four Usage Policy for Green University and Smart Campus)

U1 การใช้งานภายในมหาวิทยาลัย (Operational Internal Use)

U2 การใช้เพื่อการเรียนการสอน (Learning Use)

U3 การใช้เพื่อการวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Use)

U4 การใช้เพื่อเป็นต้นแบบสู่สาธารณะ (Public Role Model Use)

นโยบายการใช้ประโยชน์อาคารและสถานที่ของมหาวิทยาลัย

Physical Development Master Plan (4I+C)

มหาวิทยาลัยจัดให้มีการจัดทำ**แผนแม่บทการปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพ** (Physical Development Master Plan) พัฒนาให้ มหาวิทยาลัย**เป็นสถานที่เปิด สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว มีสวนการศึกษา ให้ความสำคัญกับพื้นที่ส่วนกลาง ใช้พื้นที่เอนกประสงค์ร่วมกัน การออกแบบเน้นการเดินเป็นหลัก**

- แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแผนแม่บท กำกับการก่อสร้าง และการใช้ประโยชน์พื้นที่ตามแผนแม่บทของมหาวิทยาลัย (Area Master Plan Policy Committee: AMPC) ทำหน้าที่พิจารณาการใช้พื้นที่ และกำกับดูแลลักษณะทางกายภาพของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามผังแม่บท

การออกแบบกั้นห้อง ตกแต่ง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้พื้นที่ภายในอาคารทุกพื้นที่การศึกษา

การก่อสร้าง ปรับปรุง และต่อเติมอาคารและสถานที่ในมหาวิทยาลัยสามารถปรับเปลี่ยน ยุบรวมห้องตามเกณฑ์มาตรฐานการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

(1) คำนึงถึงประโยชน์ในการใช้พื้นที่อย่างสูงสุด

(2) คำนึงถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัย

(3) คำนึงถึงเรื่องการประหยัดพลังงาน

(4) คำนึงถึงความเรียบร้อย ความสวยงามของพื้นที่การทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี

(5) คำนึงถึงความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้สอย

นโยบาย KMUTT Green & Sustainable Development Policy

นโยบายการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน

เริ่มตั้งแต่ปี 2546 โดยมหาวิทยาลัยมีพันธะสัญญาในการเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัยทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน การวิจัยพัฒนา โดยมีพันธะสัญญาดังนี้ :

1) เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวต้นแบบด้านระบบการจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยด้วยทำงานร่วมกับชุมชน
2) มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สังคมไทยให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3) มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิด TQM เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

มจธ. มีการทบทวนนโยบาย Green university ใน ภายใต้กรอบ KMUTT Educational Reform

1) ปลูกต้นไม้ริมระเบียงอาคารสำนักงานอธิการบดีและอาคารอื่นๆ เพื่อเพิ่มปริมาณพื้นที่สีเขียว ลดความร้อนเข้าสู่ตัวอาคาร และลดปรากฏการณ์เกาะความร้อนในเมือง
2) ก่อสร้างอาคาร Green Society เพื่อใช้เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายสังคมสีเขียว

3) Walking Campus เพื่อลดการใช้พลังงานเชื้อเพลิงจากรถยนต์ และลดมลภาวะในมหาวิทยาลัย โดยการจำกัดพื้นที่การเข้าถึงของรถยนต์ จัดให้มีทางเดินหลังคาคลุมกันแดดฝนในภาพรวมเป็นเครือข่ายทั้งมหาวิทยาลัย จัดให้มีที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน ในตำแหน่งที่เหมาะสมและเพียงพอ (เตรียมดำเนินการปี 2564)

นโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ เป็นผู้นำด้านความยั่งยืนในทุกกิจกรรม เป็นต้นแบบด้านการจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย พร้อมสร้างกลไก ในการพัฒนาผู้นำด้านกิจกรรมความยั่งยืน ส่งเสริมนักศึกษาและบุคลากรให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Social Change Agent) เพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เริ่มจากการดำเนินงาน การเรียนการสอน และ การวิจัยโดยมีพันธะสัญญาในการดำเนินการ เพื่อให้ มจธ. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เป็นต้นแบบและตัวอย่างที่ดีต่อนักศึกษา บุคลากร และก่อให้เกิดการขยายผลต่อชุมชนรอบข้าง ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการนำระบบจัดการเหล่านี้ ไประยุกติใช้ให้เกิดลดีต่อประเทศชาติโดยรวม จึงขอประกาศนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ประกาศ ณ เดือน กรกฎคม 2560) ดังนี้

1. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวอย่างยั่งยืนเป็นต้นแบบด้านการจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และสร้างกลไกในการพัฒนาผู้นำด้านกิจกรรมความยั่งยืน
2. ส่งเสริมนักศึกษาและบุคลากรให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Social Change Agent) เพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยยึดหลักการของการพัฒนาสู่ความยั่งยืนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. มุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านระบบการจัดการพลังงาน สั่งแวดล้อมความปลอดภัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดความยั่งยืนสำหรับทุกคน

นโยบายสนับสนุนนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียว Green University มีศูนย์การจัดการด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (EESH) ทำหน้าที่พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

- การพัฒนาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในมหาวิทยาลัย
- จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้าน Green
- พัฒนา Green Building ต้นแบบภายในมหาวิทยาลัย /จัดทำอาคารสาธิต Green Building
- ส่งเสริมการพัฒนา Green Landscaping โดยจัดทำ Campus Master Plan
- นโยบายในการกำหนดกรอบอาคารเขียว มจธ. KMUTT Green Building Code
- การจัดทำหลักสูตร Green Curriculum

นโยบายปลอดบุหรี่ยาเสพติดและสุรา (Policy for a smoke -free and drug –free campus environment)

KMUTT Core Values

"Professional, Integrity,

Pioneer and Collective Impact"

สำนักงานยุทธศาสตร์

126 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

☎ 02-470-8177

🖷 02-872-9109