ISSN 2730-1613

KMUTT

วารสารอินไซด์ มจธ.

INSIDE KMUTT

Monthly Magazine

Issue 17 I July - August 2022

HR Transformation for a Better Version of KMUTT

ขับเคลื่อนองค์กรพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์

3D Design by JIRASUK PRACHAUBSOOK
THISSADEE ONPRATIN

INSIDE KMUTT
Monthly Magazine

ที่ปรึกษา / Advising Editor

รศ. ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย
Assoc. Prof. Dr. Suvit Saetia

ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล
Asst. Prof. Sumet Angkasirikul

รศ. ดร.พรนภิส ดาราสว่าง
Assoc. Prof. Dr. Pornapit Darasawang

ผศ. ดร.เดี่ยว กุลพิรักษ์
Asst. Prof. Dr. Diew Koolpiruk

ผศ.สุรพนธ์ ตุ้มนาค
Asst. Prof. Surapont Toomnark

รศ. ดร.กุลธิดา ธรรมวิภัชน์
Assoc. Prof. Dr. Kuntida Thamwipat

อ.สุนารี ลาวัลยะวัฒน์
Ajarn Sunaree Lawanyawatna

ผศ.สุชาดา ไชยสวัสดิ์
Asst. Prof. Suchada Chaisawasdi

ดร.อริยา พรหมสุภา
Dr. Ariya Brahmasubha

บรรณาธิการบริหาร / Executive Editor

คุณฉัตรชัย มุ่งธัญญา
Mr. Chatchai Moongthanya

บรรณาธิการ / Editor-in-Chief

คุณปณัฏฐพร มีชัย
Ms. Panattaporn Meechai

กองบรรณาธิการ / Editorial Team

คุณพีรพงษ์ ปกรณ์รัศมี
Mr. Peerapong pakornrasmee

คุณสุภาพรรณ จงจุตรโชค
Ms. Supapan Jongjaturachoke

คุณกรรณิการ์ ส่องจ้า
Ms. Kannika Songja

คุณทิพย์วัลย์ จุลยุเสน
Ms. Tipwan Junyusen

คุณบงกชพร สุวรรณรัตน์
Ms. Bongkotporn Suwannarat

คุณจีระศักดิ์ ถนัดค้า
Mr. Jeerasak Thanadka

คุณศศิธร ทรงสกุล
Ms. Sasitorn Songsakul

คุณนลิยา จิระภัคขนากร
Ms. Naliya Jirapakkanakorn

คุณสุพจน์ มีชาติ
Mr. Supoth Meechart

คุณพจน์เมธี โคตรสุโพธิ์
Mr. Potmetee Khotsupo

คุณภาณุพงศ์ พันธ์บัวหลวง
Mr. Panupong Panbualuang

คณะทำงานกลุ่มการสื่อสารเชิงกลยุทธ์
ภายใต้โครงการ 6+1 Flagships Track 2
The Working Group of Strategic Communications
Under the Project of 6+1 Flagships Track 2

ตัวแทนหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
KMUTT organizations' representatives

คุณสิทธิพร โพธิ
Mr. Sittiporn Poti

คุณอภิรดา วราชุน
Mrs. Apirada Warashoon

คุณรณชัย นวมนาม
Mr. Ronnachai Nuamnam

http://tiny.cc/InsideKMUTTeditor
Scan me
รายนามกองบรรณาธิการ

ติดต่อ / Contact
กลุ่มงานการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการตลาด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
โทร. 0 2470 8414 โทรสาร. 0 2427 8595

Strategic Communications and Marketing Unit
King Mongkut's University of Technology Thonburi
Phone: +66 2470 8414 Fax: +66 2427 8595

จัดพิมพ์ / Printing
ภาควิชาครุศาสตร์การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มจธ.
Department of Printing and Packaging Technology, KMUTT
สื่อสิ่งพิมพ์ มจธ. ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยการใช้กระดาษที่ใช้พลังงานน้ำในการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และถนอมสายตา ช่วยลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์มากกว่า 40%

40% MORE CARBON REDUCTION
Health Care Paper
PRINTED WITH SOY INK
The Best for Recyclable

Contents

สารบัญ

Highlight

04

สัมภาษณ์พิเศษ

THE WORD

ผศ. สุเมธ อังคะศิริกุล

“ก้าวสำคัญของ HR Transformation ตามแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13”

10

ALUMNI PROFILE

คุณวีรพล ยิ้มสินสมบูรณ์

นักศึกษาเก่าภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

12

BE INSPIRED!

รู้จัก “เบส” - สิรวิชญ์ วัฒโน

รองประธานสภานักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564

14

HEADWAY

15 กลยุทธ์สำคัญสำหรับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มจธ.

16

BEYOND THE FRONTIER

Coffee Club

17

GREEN HEART

โครงการประกวด Innovation for KMUTT Sustainability 2022 “KMUTT SDGs Transformation Contest”

20

FROM THE ELITE

บทสัมภาษณ์

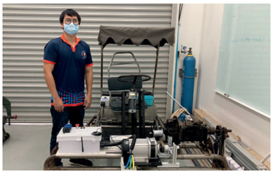
ดร.เพียงเพ็ญ วงศ์นภาพรรณ

“สร้างบุคลากร KX ให้มีความแตกต่างด้วยความตั้งใจ”

22

HAPPY@KMUTT

เตรียมพร้อมตัวเองอย่างไร เพื่อให้ได้รับทุนที่ มจธ.



24

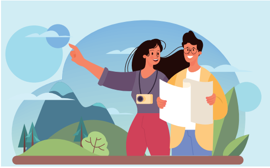
INSIGHTS

ต้นแบบนวัตกรรม “หุ่นยนต์ปรับหน้าดินนาเกลือไร้คนขับ” ผลงาน นศ.ป.โท ฟีโบ้ มจธ.

26

OPEN UP

“คุณอยากเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มจธ. ไปในทิศทางไหน”



27

TRAVEL & TIPS

5 แห่ง แหล่งเรียนรู้ ละแวก มจธ.

HR Transformation for a better version of KMUTT

ขับเคลื่อนองค์กร พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา อาจทำให้การปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับทุกคน และองค์กรทุกองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก็มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายของมหาวิทยาลัยผ่านแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) โดยมี Strategic Objective ใน 5 ด้าน โดยในด้านที่ 5 ถือเป็นส่วนสำคัญ คือ การยกระดับและปรับ Profile ของบุคลากร และปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต (Transforming HR & HR Management for the future) อันเป็นพื้นฐานสำคัญ เพราะกำลังคนเป็นกำลังหลักที่จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการประกาศ 15 กลยุทธ์สำคัญสำหรับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มจธ. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเรื่องการบริหารและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนการทำงาน และการพัฒนาของบุคลากรของ มจธ. ให้เป็นผู้ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ด้วยวิธีการที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ

HR Transformation for a better version of KMUTT

from the changes that have occurred over the past period May make adjustments happen to everyone. and every organization King Mongkut's University of Technology Thonburi There have been changes in various aspects to meet the goals of the university through the KMUTT Strategic Plan No. 13 (2022 - 2026) with Strategic Objectives in 5 areas, in which the 5th aspect is considered an important part, **Transforming HR & HR Management for the future** which is fundamental. Because manpower is the main force that will help the operations in other areas of the university to carry out the goals that have been set.

กองบรรณาธิการ
ภาณุพงศ์ พันธ์บัวหลวง

บทสัมภาษณ์

ผศ. สุเมธ อังคะสิริกุล

รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

"ก้าวสำคัญของ HR Transformation ตามแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13"

มุมมองคำว่า ทรัพยากรบุคคล มจธ.

งานทรัพยากรบุคคล สำหรับ มจธ. ซึ่งเป็นองค์กรที่มีพันธกิจในด้านของการจัดการศึกษา เราถือว่าทรัพยากรบุคคลก็เป็นกำลังสำคัญที่สุดในการที่จะทำให้พันธกิจของเราเดินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเราใช้ความสามารถของคนในการทำงานในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในการวิจัยเรื่องใหม่ ๆ รวมถึงเอาความรู้ของเราไปใช้ประโยชน์ต่อภาคของเศรษฐกิจ ภาคสังคมต่าง ๆ โดยในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งผมเชื่อว่าในการจัดการศึกษาเทคโนโลยีน่าจะมาใช้แทนคนได้ในเฉพาะบางส่วน แต่การสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้นั้น องค์ประกอบของทรัพยากรบุคคล ก็ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดอยู่ดี

หลักการสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่ดี

ในยุคนี้ถ้าพูดถึงทรัพยากรบุคคลที่ดี แน่นอนว่าความเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยีก็ตาม ในด้านของภาคความรู้ต่าง ๆ มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว สถานภาพของสังคมมันก็มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก จากการเร่งของความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทางด้านของเครื่องมือต่างๆ มันทำให้ความเปลี่ยนแปลงนี้มันเกิดขึ้นรวดเร็ว และก็ต้องการการตอบสนองที่รวดเร็ว ดังนั้นการที่จะ

เตรียมการรองรับสิ่งที่เป็นเรื่องใหม่ จึงมีความจำเป็นที่ต้องทำอย่างรวดเร็วไปด้วย ในส่วนของทรัพยากรบุคคล หรือบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัย ก็ควรจะต้อง**มีความสามารถในการที่จะรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ รับมือกับภารกิจใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว**เพราะว่ายุคนี้มันเป็นยุคที่เราจะเห็นการพูดถึงเรื่องของ Digital Disruption ทำให้กิจการบางอย่างก็จะถูกเทคโนโลยีแทนที่ไป ทำให้บางเรื่องมันหายไปจากสิ่งที่เคยเป็น สำหรับในภาคการศึกษานี้ ก็จะได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ดังนั้นบุคลากรในองค์กร จึงต้องมีแนวทางการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป และคงจะต้องมีการคิดแนวทางที่จะเดินต่อไป ในช่วงเวลานี้เราต้องการความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้นไปในทิศทางที่เหมาะสมที่สุดแล้วก็ไปได้อย่างทันเวลา สิ่งนี้ก็น่าจะเป็นสิ่งที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญ

ในส่วนของ มจธ. ก็มีสิ่งที่เป็นอัตลักษณ์ของเรา คือเราเป็นองค์กรที่เราถือว่าเราก็ไม่ใหญ่มาก แต่ก็ไม่ใช่องค์กรเล็ก ในปัจจุบันเรามีบุคลากรถึงประมาณ 2 - 3 พันคน เรามีพื้นที่การศึกษาอยู่มากมาย แต่ว่าสิ่งที่สำคัญของเราไม่ว่าจะมีหน่วยงานมากน้อยแค่ไหน แต่ว่าเราสามารถที่จะมารวมพลังทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จกับโครงการอะไรใหม่ ๆ หรือว่าสิ่งที่เราต้องทำได้ ดังนั้นส่วนหนึ่งบุคลากรของเราก็จะต้องมีความสามารถแล้วก็ไม่ปิดกั้นในการมาทำงานด้วยกัน มารวมกลุ่มกัน รวมทีมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน เกิด Impact ในด้านต่าง ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญ คือ นอกจากพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ทำงานได้อย่างรวดเร็ว **การทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีม**เป็นปัจจัยที่สำคัญ แล้วเราคิดว่าทำงานไปเราก็ควรจะคิดถึงการเปลี่ยน หรือการพัฒนางานให้ดีขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพของงานต่าง ๆ ดีขึ้น อาจจะมองทั้งงานที่ตัวเราเองรับผิดชอบ หรือในงานที่มันเป็นภาพโดยส่วนรวมของมหาวิทยาลัย อะไรที่ทำให้ดีขึ้นเราก็สามารถที่จะเอาความคิดเห็นของเรามาบอกกล่าวต่อคนที่ดูแลรับผิดชอบงานให้เขาปรับปรุงได้ ดังนั้นเรื่องของการที่จะคิดถึง**การพัฒนาอยู่ตลอด** ก็ถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับบุคลากรของเราพอสมควร

แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 กับ Strategic Objective ที่ 5

ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเรามีแผนของมหาวิทยาลัย ทั้งแผนระยะยาว 20 ปีที่เรียกว่า KMUTT Road Map 2036 อยู่ ซึ่งมีตั้งแต่การคิด การกำหนดแผนตรงนั้นขึ้นกับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยเกิดขึ้น มีการตั้งเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้รู้ทิศทางของมหาวิทยาลัยร่วมกัน แต่ว่าเมื่อเราตัดทอนแผน 20 ปีที่เป็นแผนระยะยาวลงมากลายเป็นแผนปฏิบัติงาน เป็นแผนระยะที่สั้นลงเป็น 5 ปีกลายเป็น**แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13** ซึ่งมีการระบุสถานการณ์ ระบุเป้าหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และแผนการดำเนินงานที่จะก้าวไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายในระยะยาว ดังนั้นในแผน 13 จึงมีการกำหนดเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ขึ้นมา ซึ่งใน**งานด้านของทรัพยากรบุคคล**ถือว่าเป็นงานที่สำคัญ ดังนั้นในแผนฉบับนี้ก็มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่เราเรียกว่าเป็น**เป้าหมายทางกลยุทธ์ที่ 5** ซึ่งอันนั้นก็จะมองเป้าหมายทางกลยุทธ์ในการที่บุคลากรของเราจะต้อง

> **“ทรัพยากรบุคคลที่ดีต้องมี 3 ส่วนคือ ความสามารถในการรับมือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา”**

เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอันนั้นก็จะมองเป้าหมายทางกลยุทธ์ในการที่บุคลากรของเราจะต้องเกิดการทำงานที่มันมีประสิทธิภาพเกิดการใช้ระบบเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำงานให้มากขึ้น และสามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นให้กับมหาวิทยาลัย จากในระหว่างการทำแผน 13 มีการคิดในสิ่งที่เป็นแนวทางของการพัฒนาคนแนวทางของความเป็นไปของระบบบริหารจัดการคน แนวทางของการที่เราจะมีบุคลากรแล้วเราสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นกำลังช่วยกันผลักดันของมหาวิทยาลัยไปได้ ดังนั้นหลังจากที่มีเป้าหมายในแผน 13 เกิดขึ้นที่เรียกว่าเป็นเป้าหมายที่ 5 ในส่วนของการดูแลระบบจัดการ และการพัฒนาบุคคล ก็ได้มีการลงมาปรับในเรื่องของการดูแลจัดการด้านบุคคล โดยสิ่งแรกที่ทางมหาวิทยาลัยได้ทำ คือ มาดูเรื่องนโยบายเกี่ยวกับด้านของบุคคล (HR policy) เราก็ได้มีการรวบรวมเอาสิ่งที่เป็นเป้าหมายความจำเป็นสิ่งที่อยากจะให้เกิดขึ้นกับผลงานในอนาคตของมหาวิทยาลัย โดยมีทั้งหมด 15 ข้อในการที่จะเป็นแนวทางในการที่จะไปสร้างวิธีการของการบริหารจัดการบุคคลที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการบริหารงาน ส่วนของการเปลี่ยนแปลงบุคคล ส่วนของการพัฒนาสมรรถนะของคน ดังนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในแผน 13 ได้วางภาพไว้ จะเกิดการดำเนินการขึ้นในช่วงระยะเวลา 4 - 5 ปี จะมีการปรับปรุง และพัฒนาด้านของ HR อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขณะนี้สภามหาวิทยาลัยกำลังผลักดันพันธกิจใหม่ของมหาวิทยาลัยในส่วนของทรัพยากรบุคคลทั้งหลาย ในส่วนของพนักงานของมหาวิทยาลัยหรืออาจจะเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ดูแลงานในภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อาจจะมีความจำเป็นจะต้องไปดูงานของเขาเหล่านั้น ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ในอนาคตอันใกล้นี้ ก็คงต้องพยายามทำให้ตัวเองสามารถพัฒนาเพื่อตอบสนองพันธกิจไปด้วย ในขณะเดียวกันในส่วนของมหาวิทยาลัยเองก็จะทำการปรับปรุงในเรื่องของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เรื่องแนวทางของการทำงานแล้ว ทำงานให้เกิดผลตอบแทนต่อองค์กรตามเป้าหมายขององค์กรแล้วก็ต้องได้สิ่งตอบแทนกับตัวเองที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน การคิดในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินภาระงาน เรื่องของความก้าวหน้า สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกคิดขึ้นมาใหม่ภายในช่วงระยะเวลาอันใกล้นี้ นี่ก็เป็นสิ่งที่มีการกำหนดอยู่ในนโยบายของการบริหารบุคคลด้วย

ฝากถึงบุคลากร มจธ.

สำหรับคนที่มีหน้าที่ในการดูแลจัดการด้านงานบุคคล หมายรวมทั้งคนที่ดูแลในส่วนกลางของมหาวิทยาลัย คืองานที่เป็นงานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมไปถึง HR ในส่วนของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยว่าตอนนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องการความรวดเร็ว แล้วการทำงาน HR มันเป็นงานที่ควรจะต้อง Support ความสำเร็จขององค์กรเราคงเปลี่ยนจากงาน HR ที่เป็นงานเฝ้าระวังการปฏิบัติตามกฎระเบียบมาเป็นเวลาระยะหนึ่ง ในโอกาสตั้งแต่นี้เป็นต้นไป เราจะทำหน้าที่เป็น Business Partner คือเป็นคนที่เดินคู่ไปกับความสำเร็จของหน่วยงาน ต้องเน้นในผลลัพธ์เป้าหมายเป็นหลัก ดังนั้นคนที่อยู่ที่ทั้งฝั่งของหน่วยงานต่าง ๆ เราต้องทำให้คนที่อยู่ในงานต่าง ๆ เข้ามาเป็นเครือข่ายของคน HR ที่ทำงานกันใกล้ชิดยิ่งขึ้น แล้วก็ถือว่าเป็นตัวแทนที่จะเข้าถึงตัวบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้อย่างใกล้ชิดมากกว่า HR ส่วนกลาง แต่ว่าอะไรต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้ความสำเร็จของงานเกิดขึ้น HR ที่อยู่ในองค์กรเหล่านี้ก็จะเป็นคนที่ช่วยเราในการที่จะดึงข้อมูลเข้ามาส่วนกลาง ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาสำคัญในการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานในการที่จะพัฒนากำลังคนให้กับประเทศเรียกว่ามีความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น เราจะต้องพัฒนากำลังคนที่ไม่ใช่แค่เป็นคนที่อยู่ในวัยเรียนอย่างเดียว แต่ว่ากำลังคนที่เราต้องพัฒนามันเป็นกำลังคนที่อยู่ตลอดทุกช่วงวัย เพื่อทำให้เป้าหมายของประเทศสามารถที่จะบรรลุได้ ดังนั้นแน่นอนว่าเป็นช่วงเวลาการเปลี่ยนแปลงที่มันอาจจะกระทบกับงานที่เราทำ ตรงนี้มันเป็นความสำคัญของความสำเร็จของประเทศด้วย ซึ่งท่านก็จะเป็นกำลังส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของประเทศ ในขณะเดียวกันเมื่อท่านสร้างความก้าวหน้าของประเทศ ท่านอาจจะต้องการอะไรที่มีงานใหม่ ๆ ที่จะต้องทำ มหาวิทยาลัยเองก็จะพยายามทำให้สิ่งที่เป็นกำลังของท่านเมื่อออกไปแล้วจะได้สิ่งที่เป็นผลตอบแทนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนทางด้านของค่าตอบแทน การทำงานแล้วมีสวัสดิการ หรือว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่านให้สอดคล้องกับงานที่ท่านได้ทำแรงที่ท่านได้ลงไป ความพยายามที่ท่านได้ให้ต่องานของท่าน ดังนั้นก็ขอเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคนที่ร่วมกันเปลี่ยนแปลงแล้วก็ผลักดันความสำเร็จของมหาวิทยาลัยที่จะเกิดขึ้นต่อไป ขอเป็นกำลังใจให้กับทุกท่าน ขอบคุณครับ

Interview with

Asst. Prof. Sumet Angkasirikul

“Important steps of HR Transformation according to KMUTT Strategic Plan No. 13.”

Human Resources for KMUTT, an organization with missions in the field of educational management We consider human resources to be. The most important force in making our mission run efficiently. because we use the ability of people to work in the transfer of knowledge in new research, including knowledge can be applied to various sectors of the economy, social sectors by the activities of the university. I believe that in the management of Education Technology should be able to replace people in only certain parts. But the creation of different bodies of knowledge can occur. Elements of Human Resources It's still the most important component.

KMUTT Strategic Plan No. 13 also has goals that are directly related. What we call the fifth strategic goal, which is to look at the strategic goal of our people to work effectively which will look at the target strategic way for our people to work effectively by using digital technology

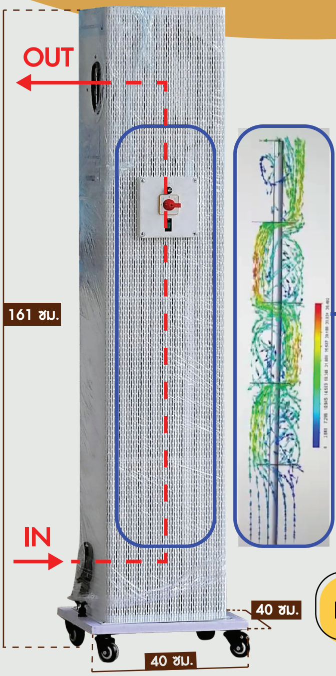
systems to work more and can create better performance for the university. From the process of making Plan 13, what was thought as a guideline for the development of the Guidelines after the goal in Plan 13 has arisen is known as Goal 5 in the management system section. and personal development It has come down to adjust in terms of personal care. The first thing that the university has done the 15 HR policise for KMUTT, we have compiled what is the goal, need, what would like to happen to the future performance of the university.

On the part of university employees who take care of the various missions of the university. There may be a need to go see their work. If so, how will this change in the near future? I must try to make myself able to develop to meet the mission as well. As for the university, it will make improvements in terms of rules, regulations, and guidelines for working. Work for the return of the organization according to the goals of the organization, and then have to receive compensation for yourself that is appropriate and fair. whether it is about compensation, thinking about estimating the workload matter of progress. These things will be reimagined in the near term. This is also something that is stipulated in the personnel management policy.

CAMPUS LIFE

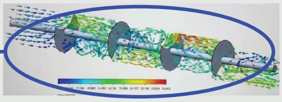
เครื่องฆ่าเชื้อโรคโควิด-19 ด้วยรังสี UVC

ตัวช่วยในยุค New Normal ที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ภายในบ้านหรือห้องต่างๆ



"เครื่องฆ่าเชื้อโควิด-19 ด้วยรังสี UVC" นวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากหลักการง่ายๆ ไม่ซับซ้อน โดยมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงมาก แต่สามารถทำความสะอาดอากาศในห้องได้รวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถใช้งานได้หลากหลาย เช่น ใช้ฆ่าเชื้อโรคสำหรับห้องทั่วไป หรือติดตั้งเพื่อทำห้องความดันลบ (Negative pressure room) และห้องความดันบวก (Positive pressure room) การรักษาตัวเองที่บ้าน (Home isolation) หรือใช้ในห้องผู้ป่วย ห้องบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาล



หลักการทำงานสำคัญ

ระบบจะทำการดูดอากาศในห้องที่มีเชื้อโรค และทำให้อากาศที่ไหลอยู่ภายในอุปกรณ์มีเวลาสัมผัสกับรังสี UVC ที่มาจากหลอด UVC ที่ติดตั้งอยู่ที่แกนกลางของท่อให้มากที่สุด เพื่อฆ่าเชื้อโรคให้ได้มากที่สุด โดยภายในจะมีแผงกั้น (Baffle) ลักษณะคล้ายๆ กับที่ใช้ในอุปกรณ์แลกเปลี่ยนความร้อนแบบเปลือกและท่อ โดยอากาศจะหมุนวนเวียนกลับไปกลับมาตามช่อง เพื่อให้เชื้อโรคในอากาศเข้าไปใกล้หรือโดนรังสี UVC ซ้ำๆ ทำให้สุดท้ายอากาศที่ถูกปล่อยออกมาจะสะอาดขึ้น ด้วยอัตราการไหลของอากาศที่สูง จึงสามารถทำให้เกิด Air Change ซึ่งมีความจำเป็นต่อการทำความสะอาดอากาศภายในห้อง

เครื่องประกอบด้วย

- กระบอกสเตนเลส ขนาดความยาว 120 เซนติเมตร เส้นผ่านศูนย์กลาง 15 เซนติเมตร
- หลอด UVC
- มอเตอร์
- พัดลม
- ล้อเลื่อน

เครื่องมีน้ำหนัก 22.5 กิโลกรัม

วิธีการใช้งาน

กดปุ่มเปิดเครื่อง และเลือกระดับความแรงของพัดลมได้ 3 ระดับ ตามความต้องการ

จุดเด่น

- การใช้งานง่ายไม่ยุ่งยาก และ เน้นใช้งานได้ทั่วไป
- อุปกรณ์ประกอบต่างๆ สามารถหาซื้อได้ง่าย เช่น หลอด UVC มอเตอร์ พัดลม สามารถถอดเปลี่ยนเองได้ สะดวกในการบำรุงรักษา
- อัตราการใช้ไฟต่ำ
- ภายใน 2 ชั่วโมงเครื่องสามารถฆ่าเชื้อในอากาศได้ถึง 99 เปอร์เซ็นต์ (ผลทดสอบจากห้องปฏิบัติการภาคเอกชน)

ใช้งานจริง เช่น

โรงพยาบาล

สถานปฏิบัติธรรม

ห้องเรียน และ ห้องทดลอง

ผ่านการทดสอบและรับรองจากสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.)

ขณะนี้ภาคเอกชนได้เซ็นต์สัญญากับ มจธ. เพื่อนำทรัพย์สินทางปัญญานี้ไปสู่การผลิตในเชิงพาณิชย์

ออกแบบและพัฒนา : ศ. ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ รศ. ดร.วันชัย อัศวภูษิตกุล นายธวัชชัย เชียวคำรพ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) และ ผศ.สิทธิชัย วงษ์ธนสุภรณ์ บริษัท เอ.ซี.เทค จำกัด

ALUMNI PROFILE

ธนากร กรุงศรี

“มุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทไม่ยอมแพ้”

คุณวีรพล ยิ้มสินสมบูรณ์

กรรมการผู้จัดการบริษัท Brilliant POWER Co.,Ltd.

แนะนำตัว “รุ่นพี่”

สวัสดีครับ ผม **พี่บอย - วีรพล ยิ้มสินสมบูรณ์** จบจากภาควิชาไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีที่เข้าเรียน 2539 เป็นไฟฟ้ารุ่นที่ 37 จบเป็นบัณฑิตปี 2000 ครับ ตอนนี้ก็อายุ 43 แล้วครับ ปัจจุบันเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท Brilliant POWER เกี่ยวกับการออกแบบ - ติดตั้งแผงโซล่า เซลล์ (Solar cell system) โซล่ารูฟท็อป (Solar rooftop) สำหรับ บ้านพักอาศัย อาคาร โรงงาน และฟาร์ม แล้วก็ทำธุรกิจทางด้านไอที แพลตฟอร์มด้วยครับ

ความทรงจำสมัยเรียนที่ “บางมด”

ตอนที่เริ่มเรียนตอนนั้นเป็นปี 2539 จำได้เลยตอนที่ไปสัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย ถนนที่เข้าไปยังเป็นดินโคลนและน้ำท่วมขัง พอฝนตกทีนึงจะเข้าไปมหาวิทยาลัยค่อนข้างยากนะครับถือว่าช่วงนั้นกำลังเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านความเจริญเข้าสู่มหาวิทยาลัยเพราะตอนนั้นเริ่มมีการทำถนนหนทางให้ดีขึ้น ถึงแม้จะเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ใหญ่มากนะครับ แต่เรื่องสถานที่ก็มีความอบอุ่นและความทรงจำที่ประทับใจ **พี่ ๆ และน้อง ๆ ที่เราได้เจอกัน ตั้งแต่ปี 1 ถึงปี 4 เราก็ค่อนข้างมีความสนิทสนมกลมเกลียวเหนียวแน่นกันนะครับ** ทั้งกิจกรรมหลากหลายด้าน และประสบการณ์หลากหลายที่ไม่ได้มีแค่เรื่องการเรียนรู้อย่างเดียวที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย

อัตลักษณ์ของเด็กบางมด

ผมคิดว่าเด็กบางมดเป็นเด็กที่พร้อมจะลุย มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา **เพราะเราเป็นมดซึ่งมดถ้าอยู่คนเดียวก็จะดูตัวเล็กแต่พอเราอยู่รวมกันเป็นทีมจะทำให้เราเข้มแข็งมาก** ถึงแม้บางเรื่องที่ทำมีโอกาสที่จะสำเร็จน้อยแค่ไหน เราก็จะไปหาวิธีทำให้เรื่องนี้สำเร็จจนได้ พี่เชื่อว่าถ้าเรามุ่งมั่นตั้งใจนะครับอย่างไรมันก็จะมีโอกาสให้เราเสมอ ถึงแม้ครั้งนั้นมันจะไม่สำเร็จ แต่เราจะเห็นแล้วว่าครั้งต่อไปจะทำยังไงให้มันสำเร็จ

คิดว่าการสร้างความผูกพันควรเริ่มจากอะไร

ผมคิดว่าถ้าเราจะผูกพันกับสิ่งใดเราต้องมีประสบการณ์กับสิ่งนั้น ๆ อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการ **“เปิดใจ”** เราต้องทำให้คนอื่นรู้สึกว่าเราจริงใจไม่ได้เอาผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง พอเรารู้จักกันจะทำให้เกิดความสนิทสนมทำให้กล้าที่จะคุยปรึกษาหารือกันได้ทุกเรื่องกล้าที่จะคุยในสิ่งที่เราไม่เคยเปิดใจ พอเราเข้าใจกันมากขึ้น ความสัมพันธ์เราก็จะเพิ่มขึ้น พอเราเปิดใจได้เราจะได้เห็นมุมมองต่าง ๆ ในแต่ละคนซึ่งจะไม่เหมือนกันเลย

การขับเคลื่อนองค์กรในช่วงโรคระบาด

โรคระบาด หรือโควิด เป็นปัญหาที่เจอกันหมดนะครับไม่ใช่แค่ธุรกิจแต่สำหรับธุรกิจ แต่ละที่จะมีภูมิคุ้มกันที่ต่างกันเราต้องเราต้องรู้จักการปรับตัว **เราต้องรู้ก่อนว่าปัญหาที่เราเจอเนี่ยมันกระทบธุรกิจเราด้านไหนแล้วเราก็หาวิธีแก้** ยกตัวอย่าง เช่น เราเป็นธุรกิจกึ่งรับเหมานะครับ ออกแบบติดตั้งแล้วก็ลงทุนพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นกึ่งนักลงทุน ก็จะเจอสถานการณ์ที่ลูกค้าขายไม่ดีก็จะขอชะลอโครงการไว้ก่อนก็มี เราต้องวางแผนว่าจะทำอย่างไรให้บริษัทอยู่ได้ ก็ต้องหาโซลูชั่นที่ทำให้ลูกค้าไม่เดือดร้อนเพิ่มขึ้นจากการทำโครงการของเรา เช่น ทางเราก็จะช่วยซัปพอร์ต ในด้านการจัดสรรหาสินเชื่อจากธนาคารให้เพราะว่าสินเชื่อธนาคารธุรกิจพลังงานแสงอาทิตย์มันสามารถเลี้ยงตัวมันเองได้ เป็นต้นครับ

นศ.เก่า - นศ. ปัจจุบันมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร

ทุกคนสามารถช่วยเหลือสังคมสร้างการเปลี่ยนแปลงกับประเทศชาติ เราช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้นทุกอย่างจะดีขึ้นเองขอให้เราเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจ มีอะไรก็ช่วยเหลือกันได้เท่าที่เราทำได้โดยไม่เดือดร้อนนะครับ **สังคมเราตอนนี้มีทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่เพียงแต่คนรุ่นใหม่อาจจะมีพลังเยอะกว่า ก็อาศัยคนรุ่นใหม่มาช่วยผลักดันนะครับ ส่วนคนรุ่นเก่าเราก็พร้อมจะเปลี่ยนแปลงตัวเองบ้าง** อยากฝากถึงรุ่นพี่ ๆ ที่เป็นรุ่นกลางและจะกลายเป็นรุ่นเก่า บางอย่างที่เราเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ ถ้ามันทำให้สังคมดีขึ้น ก็ช่วยกันสร้างสรรค์แต่สิ่งดี ๆ โดยที่ไม่เบียดเบียนใคร และทุกคนมีความสุข พวกเราบางมดต้องช่วยกัน พี่เชื่อว่าเราทำได้ ช่วยกันขับเคลื่อนในหลาย ๆ มิติ

ฝากถึงน้อง ๆ มจธ.

ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจถ้าทำในสิ่งที่เราถนัด การที่เราจะรู้ว่าชอบอะไร เราก็ต้องค้นหาตัวเอง บางคนยังไม่รู้ว่าชอบอะไรก็พยายามค้นหาให้เจอ **ถ้ามีโอกาสใดๆ เข้ามาก็ลองทบทวนดูว่าตัวเองถนัดทางด้านไหนชอบอะไร ยังขาดอะไรก็หาความรู้เพิ่มเติม ที่สำคัญเลย คือต้องมี Soft skill ที่จะช่วยเสริม** เช่น บุคลิกการแสดงออกล้วนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการพูดจาดี มีสัมมาคารวะอ่อนน้อมถ่อมตนที่ และที่สำคัญต้องกล้าแสดงออก พูดให้ความคิดเห็น

Let's get to know Bangmod senior

Mr. Veerapol Yimsinsomboon I Managing Director Brilliant POWER Co., Ltd.

Hello, I am Veerapol Yimsinsomboon. I am analumnus of Department of Electrical Engineering. Faculty of Engineering, KMUTT. My business about design - installation of Solar cell system and Solar rooftop for homes, buildings, factories and farms, and doing IT business platform. To be bound by anything, we must have experience with it. "Open your mind" is the important thing to make you feel that we sincerely do not take advantage with together.

5 กรกฎาคม 2565

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจัด **"พิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีอุปการคุณต่อมหาวิทยาลัย ประจำปี 2564"** เพื่อแสดงความขอบคุณท่านผู้มีอุปการคุณที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัยด้วยดีเสมอมา ทั้งในด้านบริจาคทุนทรัพย์สนับสนุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา และบริจาคทรัพย์แก่มหาวิทยาลัย เพื่อใช้พัฒนาการศึกษา การให้คำแนะนำต่าง ๆ ณ ห้องประชุมจำรัส ฉายะพงศ์ มจธ. บางมด

7 กรกฎาคม 2565

มจธ. ร่วมกับ สำนักงานเขตทุ่งครุ สภาวัฒนธรรมเขตทุ่งครุ และชุมชนรอบข้าง จัด **"งานวันสำคัญอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมวันเข้าพรรษา ประจำปี 2565"** โดยได้นำขบวนรถบุปผชาติ ต้นเทียนพรรษา เพื่อไปถวายเทียนจำนำพรรษา และจตุปัจจัยไทยธรรม ณ วัดพุทธบูชา โดยปีนี้มียอดเงินทำบุญจากประชาคม มจธ. รวมทั้งสิ้น 7,039 บาท

7 กรกฎาคม 2565

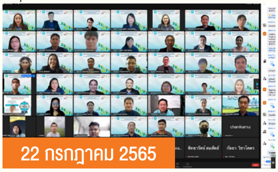
ศ. ดร.สมชาย วงศ์วิเศษ พร้อมด้วยทีมออกแบบและพัฒนาเครื่องฆ่าเชื้อโควิด-19 ด้วยรังสี UVC เข้าร่วม **"ประชุมตอบข้อซักถาม และสำรวจเครื่องฆ่าเชื้อโควิด-19 ที่ติดตั้งตามห้องเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการให้คำแนะนำในการใช้งาน"** โดยได้ทำการติดตั้งเครื่องฆ่าเชื้อโควิด-19 ด้วยรังสี UVC จำนวนกว่า 100 เครื่อง เพื่อฆ่าเชื้อโรคในอากาศ ลดโอกาสที่จะเกิดโรคทางเดินหายใจให้กับนักเรียน อาจารย์และผู้ปกครอง ณ โรงเรียนปัณณวิชญ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

12 กรกฎาคม 2565

มจธ. โดยสำนักงานกิจการนักศึกษา จัด **"การนำเสนอต้นแบบนวัตกรรม (Prototype Presentation) รอบชิงชนะเลิศ"** ในโครงการ Innovation For KMUTT Sustainability 2022: KMUTT SGDs Transformation Contest เพื่อเชิญชวนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างการรับรู้นวัตกรรมที่ส่งเสริมความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ณ ห้อง Science Connect คณะวิทยาศาสตร์

20 - 21 กรกฎาคม 2565

มจธ. ร่วมกับ EU-SHARE จัด **"การสัมมนาวิชาการเรื่อง Micro-Credentials in Thai Higher Education: Opportunities, Challenges, and Outlook from ASEAN and Europe"** เป็นเวทีการนำเสนอแนวคิด วิธีการจัดการศึกษา และแพลตฟอร์มของ Micro-Credentials ในต่างประเทศ เพื่อให้หน่วยงานด้านการศึกษาในประเทศไทยได้เห็นถึงทิศทางของการศึกษายุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัย ทิศทางของตลาดแรงงานของโลก และการรับรองความสามารถระดับบุคคลมากกว่าใบปริญญา ณ โรงแรมพูลแมน คิงเพาเวอร์ กรุงเทพฯ



22 กรกฎาคม 2565

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มจธ. ร่วมกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานองค์กรภาครัฐ และเอกชน ร่วมดำเนินการจัด **"โครงการประชุมวิชาการระดับชาติด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครั้งที่ 3 (NCLIST 2022)"** รูปแบบออนไลน์ (Virtual Conference) ใน 2 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ หัวข้อนวัตกรรมในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสังคม และหัวข้อการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม

25 กรกฎาคม 2565

คณะกรรมการโครงการ 6+1 Flagships Track 2 ร่วมกับ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) และสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สพบ.) จัด **"การสัมมนาระดมสมองในโครงการ 6+1 Flagships Track 2 ครั้งที่ 35 ในหัวข้อ "Understanding roles of HR for a better version of KMUTT""** เพื่อถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) รวมถึงความเข้าใจนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ ห้อง Crystal Ballroom โรงแรม Holiday Inn สีลม

26 กรกฎาคม 2565

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) และ ศูนย์พลังงานอาเซียน (ASEAN Centre for Energy: ACE) จัด **"พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ"** ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Webinar โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายวิจัยและกิจกรรมวิชาการ ด้านพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงานในภูมิภาคอาเซียน เพื่อก้าวสู่การลดการปลดปล่อยคาร์บอนสุทธิให้เป็นศูนย์ โดยในส่วนของศูนย์ ACE เป็นความร่วมมือภายใต้แผนการดำเนินงาน ASEAN Plan of Action for Energy Cooperation (APAEC) ที่มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือด้านพลังงานในภูมิภาคอาเซียน

3 สิงหาคม 2565

เครือข่ายงานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นเครือข่ายใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปขมท.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จัด **"การประชุมวิชาการเครือข่ายงานประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา (PR Connect # 1 : Show & Share @KMUTT)"** ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน ZOOM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ

3 สิงหาคม 2565

มจธ. จัด **"กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ KMUTT New Student Onboarding 2022 ภายใต้ธีม Our Journey Begins Here เราพร้อมจะร่วมสนับสนุนการเดินทางไปกับนักศึกษาใหม่"** เพื่อสร้างความประทับใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาสามารถศึกษาจนสำเร็จการศึกษาและเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาใหม่ตลอดจนการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข โดยมีนักศึกษาเข้าร่วมกว่า 3,000 คน ณ โรงฝึกพลศึกษา อาคารพระจอมเกล้าราชานุสรณ์ 190 ปี มจธ. บางมด

1 - 5 สิงหาคม 2565

มจธ. นำ **"ผลงานวิจัยเข้าร่วมจัดแสดงในภาคนิทรรศการ งานมหกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2565 (Thailand Research Expo 2022)" ภายใต้แนวคิด "วิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"** โดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งนำเสนอผลงานวิจัยใน Theme งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ใน Concept สังคมคาร์บอนต่ำ โดยนำเสนอผ่านศิลปะการออกแบบบูทนิทรรศการและความคิดสร้างสรรค์ ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ และบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์

5 สิงหาคม 2565

มจธ. จัด **"การเปิดตัวระบบการขอเอกสารทางการศึกษาสำหรับนักศึกษาเก่า (Secured Document online request system : Secured Doors)"** เพื่อให้นักศึกษาเก่าสามารถดำเนินการขอและดาวน์โหลดเอกสารผ่านระบบได้ด้วยตนเอง ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการให้บริการ โดยคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยของข้อมูลให้มากที่สุด ซึ่งได้จัดงานเปิดตัวระบบอย่างเป็นทางการ ณ ลานอเนกประสงค์ ชั้น 1 อาคารสำนักงานอธิการบดี

5 สิงหาคม 2565

กลุ่มงานการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการตลาด มจธ. จัด **"กิจกรรม SCM Training ครั้งที่ 1 ในหัวข้อเรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารและเทคนิคการบริหารช่องทางการสื่อสารการตลาดสำหรับทุกช่วงวัย"** ซึ่งได้รับเกียรติจากคุณแชมป์ - ศีกร เจนวรกุลชัย Project Manager บริษัท Hubvisor ในรูปแบบของกิจกรรมฝึกอบรมออนไลน์ผ่าน Zoom

11 สิงหาคม 2565

พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ประธานคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา พร้อมด้วยคณะศึกษาดูงาน **"เข้าเยี่ยมชมการปฏิบัติงานและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือในด้านการวิจัยร่วม การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยสู่ชุมชน"** เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน ณ ห้องประชุม CB 206 อาคาร BRI มจธ. บางขุนเทียน

13 - 21 สิงหาคม 2565

มจธ. ร่วม **"ออกบูธนิทรรศการงานมหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ประจำปี 2565 (NSTFair Thailand 2022)"** จัดโดย องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ภายใต้แนวคิด "ศิลปะ วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรมเพื่อสังคมยั่งยืน"(Art–Science–Innovation and Sustainable Society) ณ Hall 9 - 10 โซนสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัย ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี

16 สิงหาคม 2565

มจธ. **"ต้อนรับคณะผู้บริหารและบุคลากร คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล"** เข้าเยี่ยมชมการดำเนินงานการเรียนการสอน Gifted Education ของ มจธ. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับการสร้างความร่วมมือทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 บนฐานความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงเยี่ยมชมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางการแพทย์ที่มุ่งเน้นนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ทางการแพทย์ ณ มจธ. บางขุนเทียน และช่วงบ่ายเข้าเยี่ยมชมงานวิจัย และผลงานสนับสนุนการแพทย์ของนักวิจัย มจธ. ณ มจธ. บางมด

16 สิงหาคม 2565

มจธ. ให้การ **"ต้อนรับคณะผู้บริหารและบุคลากรจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์"** ในโอกาสเข้าศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพย์สินและการบริหารจัดการกิจการบริษัทของมหาวิทยาลัย ณ อาคารเคเอกซ์ ถนนกรุงธนบุรี

18 สิงหาคม 2565

มจธ. จัดให้มี **"พิธีวางพานพุ่มถวายราชสักการะแด่องค์พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหามงกุฎพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระสยามเทวมหามกุฎวิทยมหาราช รัชกาลที่ 4"** เนื่องในวันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ เพื่อเป็นการน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณพระบิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย ณ มจธ. บางมด

19 สิงหาคม 2565

มจธ. จัด **"สัมมนาโครงการ 6+1 Flagships Track 1 ครั้งที่ 41 (กลุ่ม 1) หัวข้อ การจัดการวิชาการที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Embedded Academy Management)"** เพื่อสร้างความเข้าใจด้านการจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพที่สอดคล้องแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) โดยมีการร่วมกันกำหนดทิศทางและรูปแบบการปรับหลักสูตร รองรับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ (OBE, OBEM, MC) ตามเกณฑ์ใหม่ของกระทรวงอว. และนโยบายของมจธ. รวมทั้งกำหนดบทบาท และแนวทางการสอนของอาจารย์แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ณ โรงแรม Anantara Riverside Resort Bangkok

24 สิงหาคม 2565

มจธ. "ต้อนรับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ" ในโอกาสเดินทางเข้าเยี่ยมชม และศึกษาดูงานสำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร รวมทั้งภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มจธ. ให้บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ได้ศึกษาลักษณะงานและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรที่ทำงานด้านการแพทย์ร่วมกัน ณ มจธ.บางมด

26 สิงหาคม 2565

มจธ. **"ต้อนรับ ผู้บริหารและบุคลากรจากกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์"** ในโอกาสที่ได้เดินทางมาศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารงานซ่อมบำรุง การจัดการขยะแบบครบวงจร และการดูแลบำรุงรักษาภูมิทัศน์ พร้อมทั้งเยี่ยมชมและศึกษาดูงาน การจัดการขยะสู่พลังงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้ BIOGAS การบริหารจัดการ และการคัดแยกขยะ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ณ มจธ. บางมด

29 สิงหาคม 2565

มจธ. **"ต้อนรับคณะนิสิตและบุคลากรจากกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์"** เยี่ยมชมพื้นที่และศึกษาดูงานด้านกิจกรรมของ มจธ. ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และแนวคิดด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงานในฐานะผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้นำกิจกรรมนักศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัย ณ มจธ. บางมด

29 สิงหาคม 2565

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล จัด **"งานเชิดชูเกียรติบุคลากร มจธ. ประจำปี 2562 – 2564"** เพื่อแสดงความชื่นชมและยินดีกับคณาจารย์ นักวิจัย หน่วยงาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ร่วมกันคิดค้นสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และงานนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์และปรากฏสู่สาธารณะจนได้รับรางวัลต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ณ ห้อง Lunar ชั้น 10 โรงแรมอวานี พลัส ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ

BE INSPIRED!

ปณัฏฐพร มีชัย / อนุสรณ์ จำปีเรือง

รู้จัก "เบส" สิรวิชญ์ วัฒโน

"ไม่มีอะไรที่ทำไม่ได้ ถ้าเราคิดจะทำมันจริง ๆ"

สวัสดีครับ ชื่อนายสิรวิชญ์ วัฒโน ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ เคยดำรงตำแหน่งเป็น รองประธานสภานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2564 ครับ

เล่าเรื่องชีวิตในรั้ว มจธ.

ถ้าให้ผมนึกย้อนถึงชีวิตในช่วงชั้นปีที่ 1 ที่พึ่งเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก็ต้องบอกไว้ว่าในตอนนั้นก็คิดไว้เพียงแค่ว่าจะลดการทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัยลง จากที่เคยทำในระดับชั้นมัธยมศึกษาปลาย แต่สุดท้ายก็ต้องมาเปลี่ยนความคิดในช่วงใกล้จะจบชั้นปีที่ 1 ในนาทีที่ตัดสินใจลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภานักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ด้วยเหตุผลที่ว่าเราเองก็อยากพัฒนาทักษะและเก็บประสบการณ์ในด้านการทำงาน รวมทั้งก็อยากจะหาแนวทางในการพัฒนาสภานักศึกษาให้ได้ดีมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม แต่มันก็แลกมากับการที่เราจะต้องบริหารเวลาของตัวเองให้ได้ดีเพิ่มมากขึ้น ปรับสมดุลระหว่างการเรียนและกิจกรรมให้ดี และสิ่งที่สำคัญมากที่สุดสำหรับผมในรั้ว มจธ. ผมมองว่ามันคือโอกาสที่นักศึกษา มจธ. มอบให้ ผ่านทางคะแนนเสียงที่ไว้ใจให้ผมมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสมาชิกสภานักศึกษา และรองประธานสภานักศึกษา สิ่งนี้ก็เลยเป็นเหมือนจิ๊กซอว์ชีวิตชิ้นสำคัญที่ปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตของผมเข้ามาสู่การทำกิจกรรมจนถึงทุกวันนี้

ตัวอย่างผลงานที่ได้ทำ / กิจกรรมที่ได้เข้าร่วม

- ประธานโครงการมดพัฒน์ 1/2564 และ มดพัฒน์ 2/2564 (โครงการรับสมัครผู้ประสานงานและรับเรื่องร้องเรียนประจำภาควิชา)
- แกนนำโครงการค่ายอาสาติดตั้งคอมพิวเตอร์ให้น้องโรงเรียนบ้านทุ่งรักชัยพัฒน์ จ.พังงา
- วิทยากรกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ และแนะนำการเข้าศึกษาต่อระดับชั้นอุดมศึกษา ณ โรงเรียนคุระบุรีชัยพัฒนาพิทยาคม จ.พังงา
- รุ่นพี่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2565
- หัวหน้าฝ่ายพยาบาล โครงการก้าวแรกน้องใหม่สู่วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 6.5 (ModCom)
- โครงการอบรมปรับพื้นฐานการเขียนโปรแกรมให้กับนักศึกษาใหม่ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มจธ. ประจำปีการศึกษา 2564
- กิจกรรมรวบรวมและอภิปราย แบบสอบถามการลดค่าธรรมเนียมการศึกษา มจธ. 1/2564 และ 2/2564
- กิจกรรมร่วมร้องเรียนผลกระทบของนักศึกษาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีก 12 สถาบัน ณ สัปปายะสภาสถาน
- กิจกรรมตรวจสอบกิจกรรมรับน้องใหม่และประชุมเชียร์ประจำปีการศึกษา 2564
- เข้าร่วมอบรมโครงการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำกิจกรรมนักศึกษา Student Activity Leadership Cross Skills Program

การนำความรู้ และทักษะที่ได้รับ มจธ. ไปประยุกต์ใช้อย่างไรบ้าง

ในความเป็นจริงแล้วอนาคตของเราไม่เพียงแค่อยู่ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว แต่มันคืออนาคตที่เราจะได้ไปทำงานไปเข้าสังคม เหมือนกับการทำกิจกรรม ดังนั้นการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมไปใช้ ก็ต้องบอกว่าสามารถนำไปใช้ต่อได้ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่ทักษะการวางแผนให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ทั้งการเรียนและการทำกิจกรรม, ทักษะการจัดการ การติดตาม และการดำเนินงานไปให้ได้มี

ประสิทธิภาพสูงสุด, ทักษะการบริหารจัดการคนให้ได้รับหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง, ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานภายนอก หรือภายในมหาวิทยาลัย หรือคนอื่น ๆ ซึ่งก็ยังสามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานในอนาคต และสิ่งสำคัญที่หลาย ๆ คนอาจมองข้ามไป ก็คือทักษะทางด้านการประเมินผล ซึ่งจะเป็นสิ่งที่คอยช่วยพัฒนาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ให้ดีขึ้นในโอกาสถัด ๆ ไป

ความท้าทายในการทำงานร่วมกับคนอื่น / ประสบการณ์ที่ได้รับจากการบริหารจัดการคน

สิ่งที่ท้าทายในการทำงานร่วมกับคนอื่น ผมคิดว่ามันคือการปรับตัวเข้าหากันและกัน แน่นอนว่าการทำกิจกรรมหรือการทำงานต่าง ๆ เราก็จะได้ทำงานกับคนอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป คำกล่าวแรก ๆ ที่ผมมักจะพูดเวลาทำงานกับคนกลุ่มใหม่ ๆ ก็คือ “ถ้ามีอะไรที่อยากแนะนำ หรือไม่พอใจตรงไหน ก็สามารถบอกเราได้เลยนะ” เพราะผมคิดว่าการทำงานมันไม่ใช่เพียงแค่การทำให้คนอื่น ๆ จะต้องมาปรับตัวเข้าหาเราทั้งหมด หรือเราต้องปรับตัวไปหาคนอื่นทั้งหมด แต่มันคือการปรับตัวเข้าหากันและกันในจุดที่ทุกคนยอมรับได้ นำไปสู่การทำสิ่งที่พวกเราคาดหมายหรือมุ่งหวังให้ได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และจากการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหลาย ๆ กลุ่ม หลาย ๆ ครั้ง ก็จะนำไปสู่ประสบการณ์ที่ผมได้รับจากการบริหารจัดการคน ซึ่งมันคือการพยายามสอบถามและการสังเกตในแต่ละบุคคล เพื่อจัดสรรงานให้ได้ตรงตามความถนัด ความชอบ หรือความสนใจของคนนั้น ๆ รวมทั้งก็ต้องจัดสรรให้ได้ครบตามตำแหน่งที่งานของเราต้องการ เพราะจากการทำงานที่ผ่าน ๆ มา ถ้าหากเพื่อน ๆ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัด ชื่นชอบ หรือมีความสนใจ ก็จะทำให้เพื่อน ๆ มีความสุขอยู่กับสิ่งที่ทำ และการที่งานของเรานั้นมีคนที่ครบทุกตำแหน่ง มีการแบ่งสัดส่วนงานแต่ละคนอย่างเท่ากันและชัดเจน มันจะเป็นภาพการทำงานร่วมกันที่ดี เป็นการทำงานที่มีระบบและสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้ร่วมงานทุกคน

แนวคิดในการเป็นผู้นำที่ดี

สำหรับผมแล้วแนวคิดในการเป็นผู้นำที่ดี ก็คือการที่เราต้องลองเป็นผู้ตามบ้าง ไม่ได้เป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว เพราะมันก็ทำให้เราได้เห็นมุมมองของการทำงาน ในจุดที่เราไม่ได้เห็นขณะเป็นผู้นำ ทำให้เราได้รับรู้ว่าผู้นำที่ดีควรเป็นแบบไหน หรือเราไม่ชอบผู้นำแบบไหน เพื่อบอกกล่าวกันและนำมาปรับใช้กับเรา ในวันที่เราเป็นผู้นำของกิจกรรม หรืออาจกล่าวเป็นคำพูดได้ว่า “อย่าทำตัวเป็นคนที่เราไม่ชอบ” และที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่ดีก็คือการไม่ตัดสินใจด้วยเสียงของตนเองเป็นหลัก แต่เน้นการตัดสินใจด้วยเสียงส่วนมากให้ทันต่อเวลา ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งเรื่องของการดูแลและให้กำลังใจกัน ในยามที่เกิดปัญหาหรือเหนื่อยล้าจากการทำงาน เพราะการทำกิจกรรมนั้นคงไม่มีเพียงแค่ผู้นำหรือแกนนำที่เหนื่อย แต่ทุก ๆ คนที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานก็เหนื่อยด้วยเช่นกัน หรือในบางครั้งอาจจะเหนื่อยมากกว่าผู้นำด้วยซ้ำไป ทั้งหมดนี้จึงเป็นแนวคิดในการเป็นผู้นำที่ดี ที่จะทำให้การทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ฝากถึงชาว มจธ. ที่สนใจ และอยากมีประสบการณ์ที่ดีแบบเดียวกัน

สำหรับชาว มจธ. ที่มีความสนใจ ผมก็อยากฝากไว้ว่า สำหรับใครที่ไม่เคยทำกิจกรรมก็อยากให้เปิดใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกลัวว่าเราจะทำไม่ได้ ขอเพียงแค่เราตั้งใจที่จะทำให้ดีก็เพียงพอ พยายามฝึกฝน และนำข้อผิดพลาดไปพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ หรือสำหรับใครที่เคยทำมาอยู่แล้ว ก็สามารถมาต่อยอดสิ่งที่ตัวเองถนัด มาลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ดีมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สุดท้ายแล้วมากกว่าคำว่ากิจกรรมมันก็คือ ทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการทำงาน ประสบการณ์ มิตรภาพ ความสุข และสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายที่จะได้รับกลับไปจากการทำกิจกรรม วันนี้ผมก็ขอฝากเรื่องราวไว้เพียงเท่านี้ ขอบคุณและสวัสดีครับ

Let’s get to know “Best - Sirawit Wattano”

“There is nothing that can’t be done if we think to do.”

Hello everyone, I am Best - Sirawit Wattano. I am currently studying in the 3rd year, Faculty of Engineering, Department of Computer Engineering. The challenges of working with others, I think it’s about adjusting to each other. For those who have never done an activity, they want to be open to trying new things without fear that we won’t be able to do it. Just as long as we intend to do good is enough, try to practice and always bring mistakes to improve ourselves or for anyone who has already done it. You can come and expand on what they are good at Let’s try to learn new things better than ever for improve and develop yourself.

พีรพงษ์ ปทรณ์รัศมี

15 กลยุทธ์สำคัญ สำหรับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มจธ.

โดย ผศ. ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญที่สุดในองค์กร การจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลครั้งนี้ มี รศ. ดร.ศักรินทร์ ภูมิรัตน เป็นประธานคณะทำงาน และมีผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน แล้วก็มีทีมอาจารย์คนรุ่นใหม่มาช่วยเป็นทีมเลขานุการด้วย **นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลได้ผ่านการรับรองจากมติสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565** โดย รศ. ดร. สุวิทย์ แซ่เตีย อธิการบดี มจธ.ได้มีการลงนามประกาศ เพื่อที่จะสื่อสารออกมาอย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว เมื่อช่วงต้นเดือนมีนาคมที่ผ่านมา **15 นโยบายสำคัญสำหรับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล** ดังต่อไปนี้ครับ

1. ธรรมาภิบาลองค์กร (Good Governance)

เรื่องของ ธรรมาภิบาลองค์กร เป็นส่วนที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าทุกองค์กรจะสามารถดำเนินกิจการของตัวเองไปได้อย่างเป็นธรรม และสามารถที่จะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ได้ร่วมกันมีส่วนรับรู้และเป็นที่ยอมรับของประชาคมทั้งภายในและภายนอกได้ การทำงาน และการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร จึงจะต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม พร้อมที่จะรับการตรวจสอบได้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในนโยบายข้อแรก

2. การปฏิรูปโครงสร้างองค์กร (Organization Structure Reform)

อีกนโยบายสำคัญที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน หรือหาวิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างยืดหยุ่น สามารถที่จะสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยกำลังจะเปลี่ยนแปลงไปได้ทั้งในปัจจุบันและแผนในอนาคต

3. การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ (Distribution Management Autonomy)

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องสามารถที่จะได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในระดับที่ตนเองถือครอง โดยการตัดสินใจของตัวเองจะต้องใช้ข้อมูลที่มีอยู่ เป็นข้อมูลที่มีความเป็นจริง อัพเดต และมีความเหมาะสม นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์

4. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)

มหาวิทยาลัยเราอยากสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นทั้งคนดีและเก่งเข้ามาทำงานกับองค์กร โดยที่เราจะยึดหลักสมรรถนะ (Competency) การที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่าง ๆ ที่มีความสามารถตรงตามที่หน่วยงานต่าง ๆ คาดหวัง โดยที่กฎระเบียบต่าง ๆ ก็จะต้องเอื้ออำนวยให้เราสามารถค้นหาคนที่มีคุณภาพ และมีสมรรถนะตรงกับความต้องการได้รวดเร็วตามความต้องการของหน่วยงานจริง ๆ

5. ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)

การให้ผลตอบแทนแล้วก็สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรจำเป็นจะต้องได้รับการทบทวนแล้วก็ควรที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะหรือว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน มากกว่าที่จะคำนึงถึงเพียงแค่อายุงานอย่างเดียว

6. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Effective Performance Management System)

นโยบายข้อนี้ก็ให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มั่นใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ สามารถที่จะเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าที่จะเจริญเติบโตต่อไปด้วย

7. ทักษะในการทำงานที่บุคลากรองค์กรควรมี (New Corporate Skill and Culture)

การเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมมาในยุคปัจจุบัน ทำให้ระบบอุดมศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องได้รับการปรับตัวอย่างมาก ดังนั้นองค์กรอย่าง มจธ. ก็จำเป็นต้องมีการทบทวน และคิดทักษะใหม่ ๆ หรือว่าวัฒนธรรมที่บุคลากรในองค์กร ควรที่จะแสดงพฤติกรรมในการที่ปรับเปลี่ยนไปออกมาให้ได้มากที่สุด

8. ทักษะการบริหารทางธุรกิจเพื่อสร้างความยั่งยืนทางการเงินให้แก่องค์กร (Business Model and Financial Sustainability)

ข้อนี้จะมุ่งเป้าไปที่กลุ่มที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับหน่วยงานต่าง ๆ หรือว่าในระดับของส่วนกลาง ซึ่งผู้บริหารของมจธ. โดยต้องมีแนวคิดหรือทักษะในเชิงของการบริหารธุรกิจ เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องมีการแข่งขัน ดังนั้นเรื่องการเข้าใจการจัดการธุรกิจต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถสร้างรายได้ หรือผลประกอบการอื่น ๆ ที่ทำให้ มจธ. เกิดความยั่งยืนทางการเงินในระยะยาว

9. การสร้างคุณค่าให้แก่สังคมในลักษณะที่ทำให้เกิดสังคมปริวรรตพิพัฒน์อนาคต (Public Value and Sense Making)

มจธ. ตระหนักในบทบาทที่เราจำเป็นจะต้องมีส่วนทำให้สังคมได้รับคุณค่า พัฒนากำลังคนให้กับประเทศชาติ มีการสื่อสารให้ข้อมูล หรือชี้นำแนวทางในสิ่งที่ดีที่ถูกต้องให้กับสังคม ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปล และมีการพัฒนาการที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เกิดความยั่งยืนในอนาคต รวมทั้งต้องทบทวนบทบาทของตัวเองอยู่เสมอ

10. การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและพฤติกรรม (Creating Resilient and Agile Mindset/ Behavior)

การเรียนรู้ที่จะปรับความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้มีสภาวะที่ล้มแล้วลุกขึ้นมาต่อสู้กับชีวิต ต่อสู้กับการทำงานต่อไปได้อย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น พร้อม ๆ กับการที่ จะต้องปรับตัวเองให้ทันกับสถานการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไป

11. การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตความยั่งยืน จำเป็นต้องเป็นบุคลากรที่มีความสามารถที่โดดเด่นแล้วจึงต้องค้นหา สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเหล่านี้ให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ พร้อมที่จะนำสิ่งดี ๆ มาสู่ มจธ. อย่างต่อเนื่อง

12. การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Communication)

การสื่อสารให้บุคลากรทั้งภายในและบุคลากรทั้งภายนอกรับทราบข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยต้องการจะสื่อสารออกไป และทุกคนมีส่วนช่วยในการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และทันต่อสถานการณ์

13. การปรับปรุงระบบนิเวศการเก็บข้อมูลบุคลากรดิจิทัล (Engaging Digital HR Solutions)

HR จำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูลของบุคลากรในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับทบทวน และอาศัยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถให้บริการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

14. การทำงานแบบไฮบริดและความปลอดภัยในการทำงาน (Hybrid Workplace and Safety)

การทำงานจากที่ไหนก็ได้ และทำอย่างไรให้การทำงานของเรายังได้ผลที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเหมือนเดิม จึงเป็นสิ่งที่ต้องมาวางแผนร่วมกัน โดยตระหนักถึงความปลอดภัยทั้งร่างกาย และจิตใจเป็นสำคัญในสภาวะการทำงานเช่นนี้

15. หน่วยงาน HR เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic HR Units)

ทุกคนที่ทำงานทางด้าน HR ทั้งส่วนกลาง และหน่วยงานควรที่จะมีการปรับเปลี่ยน ทำให้การทำงานของตัวเองเป็นการทำงานเชิงรุกที่เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในลักษณะที่เป็น Business หรือ Strategic Partner มากยิ่งขึ้น

BEYOND THE FRONTIER

International Affairs Office (IA)

Coffee Club

As there are over 1,000 international students and staff at KMUTT, it is inevitable to have conversations in English. However,not every staff member is fluent in English. Using English to communicate with international students and staff is inevitable as their number is increasing. Therefore, to facilitate the staff to be more confident in speaking English at the workplace, the Coffee Club activity was initiated by the IA Office by trying to bring in the international students to help create the environment where the participants had to use English to communicate with each other. This activity is designed for KMUTT support staff members who wanted to improve and gain more confidence in speaking English or to brush up on their everyday English.

The Coffee Club activity was conducted as an English conversation activity where the participants had to use only English to communicate with each other on each topic. There are four topics provided for the Coffee Club participants. The topics included hobbies. The participants were able to decide on the topic they would like to register for. So, They would be comfortable to speak English on the topic of their interest English in their interests. The International Affairs Office expects that after joining the Coffee Club, all participants will gain more confidence to communicate in English on various topics and situations with pleasure here are some comments from the participants.

KHANITHA PETSUK

School of Energy, Environment and Materials

The Coffee Club project aims to encourage participants to communicate more fluently in English. It is not too difficult for beginners with content that focuses more on communication than grammatical issues. The project scheduled the activities weekly to improve the participants' English skills regularly.

I would like to tell all those who are language practitioner, "Don't be afraid to make mistakes and start over again. Even if we are native Thai speakers, we still make mistakes. So, join us and speak more English. "

CHANCHIRA WONGBOON-NGAM

School of Energy, Environment and Materials

I love to communicate in English because it's the medium to communicate with people. During my trip to other countries, I had an opportunity to improve my English skills. Since I heard about this project, I think it is really good to practice some English even though I am in Thailand. After participating, I found that all the activities in the project were really fun and I have truly learned English. All activities that are included in the project focus on the daily conversation that can be adapted to the real situation. I have gained more new vocabulary from the class. I love the vibe that gives me more confidence to speak English with friends.

I would like to share with all those who are interested in language practice, "If you are afraid of speaking English, please try this activity. It's not so scary. It provides us with a comfortable vibe to learn English, even if you are a beginner"

GREEN HEART

ปิยาภา ธรรมศักดิ์

โครงการ

Innovation for KMUTT Sustainability 2022

“การนำเสนอต้นแบบนวัตกรรม (PROTOTYPE PRESENTATION)”

“KMUTT SDGs Transformation Contest”

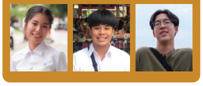
โครงการประกวด Innovation for KMUTT Sustainability 2022 **“KMUTT SDGs Transformation Contest”** เป็นหนึ่งในกิจกรรมตอบรับต่อการขับเคลื่อนของ มจธ. ตามแผนกลยุทธ์ฉบับที่ 13 ในการสร้าง Entrepreneurial mindset ให้กับนักศึกษา เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง สู่ SDGs โดยเปิดรับผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาที่จะนำพามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ไปสู่ความยั่งยืนภายใต้กรอบการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุนนโยบายของการพัฒนามหาวิทยาลัย คือ **1. การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ (Innovation with Execution) 2. การส่งเสริมการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ มจธ. (For KMUTT Sustainability)และ 3. การส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายลดการปลดปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ของ มจธ. (KMUTT Carbon Neutrality 2040)**

โดยในโครงการนี้ มีนักศึกษาส่งข้อเสนอโครงการนวัตกรรมเข้าร่วมประกวด จำนวน 15 ทีม เป็นนักศึกษาจากคณะ/ภาควิชาต่าง ๆ รวม 44 คน โดยสมาชิกจากทุกทีมที่ผ่านการคัดเลือกมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรม “Incubation Workshop” จำนวน 4 ครั้ง โดย ศูนย์ Hatch ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

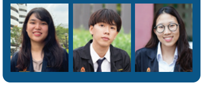
- แนวคิดเรื่อง Innovation & Sustainability
- **รู้จักตัวเอง เข้าใจทีม** การทำงานร่วมกัน
- **การพิจารณากลุ่มลูกค้า**สำหรับสินค้าคือใคร ทำไมถึงต้องเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย พร้อมให้เครื่องมือที่ช่วยทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย
- **การใช้** Business Modal Canvas เครื่องมือที่ทำให้เห็นภาพรวมของกลุ่มเป้าหมาย คุณค่าและการส่งมอบการหารายได้ และโครงสร้างต้นทุน
- **การนำเสนอ** Pitching องค์ประกอบของการจัดทำข้อมูล และเทคนิคการการนำเสนอผลงานอย่างไร ให้โดนใจลูกค้า

ทีมที่ผ่านการคัดเลือกได้รับเงินรางวัลสนับสนุนการทำต้นแบบนวัตกรรม ทีมละ 15,000 บาทและเฟ้นหาผู้ชนะใน **“การนำเสนอต้นแบบนวัตกรรม** (Prototype Presentation)” รอบชิงชนะเลิศ จำนวน 4 ทีม

ทีม Labtasoil
ผลงาน Ghent จุลินทรีย์เพื่อการบูรณะสิ่งก่อสร้างอย่างยั่งยืน

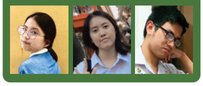


ทีมหมูกระทะ
ผลงาน META – Wireless Charger for Electric



ทีม PET Block
ผลงาน PET Block ตัวต่อจากขยะขวดพลาสติก PET

ทีม MDP KMUTT
ผลงาน R2SUS I Race to Sustainability



และทีมที่ชนะเลิศ คือ **ทีมหมูกระทะ** รองชนะเลิศอันดับ 1 **ทีม** Labtasoil รองชนะเลิศอันดับ 2 **ทีม** MDP KMUTT และรางวัลชมเชย **ทีม** PET Block สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมของแต่ละทีม ได้ที่ *https://kmutt.me/innoprototype*

HEALTH HACKS

ณัฐเศรษฐ์ ภิรมย์เศรษฐกุล

INSOMNIA SIGNS

สัญญาณโรคนอนไม่หลับ และความเสี่ยงต่อโรคอื่น

สาเหตุของโรคนอนไม่หลับ

รับประทานอาหารปริมาณมาก

การเดินทาง และการทำงานหนัก

การรับประทานยาบางชนิด

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

การดื่มแอลกอฮอล์ คาเฟอีน และนิโคติน

อุปนิสัยการนอนที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

สัญญาณเตือนของโรคนอนไม่หลับ

- นอนหลับได้ยาก นอนหลับไม่ต่อเนื่อง นอนหลับไม่สนิท
- มีอาการอ่อนเพลีย ไม่มีแรง
- สมาธิ ความสนใจ และความจำลดลง
- อารมณ์ไม่ดี หงุดหงิดง่าย

ความรุนแรงของโรคนอนไม่หลับ

- อาการนอนไม่หลับชั่วคราว (Transient Insomnia) มักพบในช่วงการเปลี่ยนแปลงชีวิตประจำวัน สิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นชิน หรืออาจเกิดจากอาการ Jet lag เมื่อเดินทางข้ามเส้นแบ่งเวลาโลก (Time zone)
- อาการนอนไม่หลับระยะสั้น (Short-term Insomnia) มักเกิดเพียง 2-3 วันจนถึง 3 สัปดาห์ อาจพบได้เนื่องจากเกิดภาวะเครียด
- อาการนอนไม่หลับเรื้อรัง (Long-term or Chronic Insomnia) เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน อาจเป็นเดือน หรือเป็นปี ซึ่งอาจเกิดผลจากการใช้ยา การเจ็บป่วยเรื้อรังไม่ว่าทางด้านร่างกายและจิตใจ หรืออาจเกิดจากความผิดปกติของการนอนหลับโดยตรง (Primary sleep disorder)

หากเกิดอาการง่วงนอนตอนกลางวัน ทั้งนี้ถ้าปล่อยไว้ ไม่รักษาให้ถูกต้อง จะส่งผลต่อสุขภาพ ได้แก่

- มีโอกาสเป็นโรคซึมเศร้ามากกว่าคนทั่วไป 2 เท่า
- มีโอกาสเกิดโรคหัวใจขาดเลือด ภาวะหัวใจวาย ความดันโลหิตสูง
- โรคไขมันในเลือดสูง โรคเบาหวาน และโรคอ้วน
- เพิ่มอัตราการเสียชีวิตและเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถ / ทำงาน

คำแนะนำเบื้องต้น คือ

ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ตื่นนอนและเข้านอนให้ตรงเวลา งดใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์สื่อสารในห้องนอน งดดื่มกาแฟช่วงเวลาเย็นหรือก่อนนอน รวมถึงงดการนอนกลางวันหลังบ่ายสามโมง จะสามารถช่วยปรับให้นาฬิกาชีวิตในร่างกายทำงานได้ตามปกติ

หากปฏิบัติตามนี้ครบ 1 เดือนแล้วอาการนอนไม่หลับยังไม่ดีขึ้น ต้องรีบปรึกษาแพทย์โดยด่วน

เรียบเรียงข้อมูลจาก: นิตยสารชีวจิตฉบับที่ 559 ปีที่ 24 16 มกราคม 2565

ห้องปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
จำนวน 2 ห้องได้แก่

ห้องปฏิบัติการสารให้กลิ่นรส และสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพ (BT119-120)

ห้องปฏิบัติการสารให้กลิ่นรส และสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพ (BT532-533)

สังกัดคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี

THE PRIDE OF KMUTT

ผ่านการรับรองระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ของห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวกับสารเคมี

- ตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ของห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวกับสารเคมี (มอก. 2677-2558)
- ภายใต้โครงการตรวจประเมินและรับรองห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวกับสารเคมีในรูปแบบ Certification ระยะที่ 2

รศ. ดร.ณัฏฐา เลาหกุลจิตต์ หัวหน้าห้องปฏิบัติการ

เข้ารับใบรับรองจาก ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เอนก เหล่าธรรมทัศน์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

THAILAND RESEARCH EXPO 2022 มหกรรมงานวิจัยแห่งชาติ 2565

งานมหกรรมวิจัยแห่งชาติ 2565 ครั้งที่ 19 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2565
ณ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์และบางกอกคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์

KMUTT | KSD 360 all in all

ขอแสดงความยินดีกับ

นายอัครพันธ์ ทวีศักดิ์

นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
(หลักสูตรนานาชาติ) คณะวิศวกรรมศาสตร์

เข้ารับรางวัลจาก

นายชวน หลีกภัย

ประธานรัฐสภา

รางวัล

รองชนะเลิศอันดับ 1

ระดับอุดมศึกษา

พร้อมโล่รางวัลประกาศนียบัตรและเงินรางวัล 5,000 บาท

การประกวดสุนทรพจน์
เยาวชนคาดหวังอะไรจากพรรคการเมือง
ในการเลือกตั้งครั้งหน้า และหัวข้อฉับพลัน

โดยมี **อาจารย์นิชาพร ยอดมณี**

อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
เป็นที่ปรึกษาการแข่งขัน

จัดโดย สถาบันออกแบบอนาคตประเทศไทย
เมื่อวันจันทร์ที่ 1 สิงหาคม 2565

FROM THE ELITES

กองบรรณาธิการ

บทสัมภาษณ์

“สร้างบุคลากร KX ให้มีความแตกต่าง ด้วยความตั้งใจ”

ดร.เพียงเพ็ญ วงศ์นภาพรรณ
รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารสำนักเคเอกซ์

สำนักเคเอกซ์มีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่อย่างไรบ้าง

การรับสมัครเจ้าหน้าที่ของเคเอกซ์ เราเน้นการลง Social Media เป็นหลัก และรีวิวประวัติ สนใจคนไหนก็เรียกมาสัมภาษณ์ ตอนสัมภษณ์ก็จะให้ทีมงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งนั้นคุยเองก่อนเลย ดูทัศนคติ ความสามารถดูอะไรหลายๆ ถ้าทีมชอบคนไหน หรือคนไหนที่เขาสามารถทำงานด้วยได้ ก็จะมีรอบ 2 ก็จะเป็นพี่เข้าไปคุย ถ้าถูกใจก็ตกลงและพูดคุยเรื่องค่าตอบแทน กว่าจะไดคนมาทำงานก็ต้องใช้เวลาสัมภาษณ์ 2 - 3 รอบ เวลาที่เราดูคนที่จะมาทำงานกับเรา นอกจากเราดูความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว เราดูทัศนคติของเขาค่อนข้างเยอะเหมือนกัน เรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการเปิดใจต่อคำแนะนำของทีม เพราะงานของเราต้องช่วยกันคิด เหมือนตีกันเองก่อน ทุกอย่างตกตะกอน ให้แน่ใจว่าสิ่งที่เราตัดสินใจทำมันสร้างคุณค่า บางคนจะรู้สึกว่าความคิด ตัวเองไม่ได้รับการยอมรับ สุดท้ายถ้าเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานของที่นี่ ก็ต้องยอมรับได้ว่าอันนี้เป็นการตัดสินใจของทีม ทีมได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ซึ่งงานของ KX จะเป็นงานบริการ จึงจะต้องทำให้ลูกค้าที่มาใช้บริการพึงพอใจ รู้สึกว่ามาที่นี่ แตกต่างและได้ประโยชน์เราจะเห็นชัดเจนว่า คนที่ทำงานแบบเห็นคุณค่า คนที่ทำงานเน้นการสร้างคุณค่าให้กับผู้รับประโยชน์แนวเป็นแบบนี้ แต่เราก็เข้าใจว่าทุกคนเรียนจบมาทุกคนอยากมีรายได้ ทุกคนอยากเลี้ยงครอบครัวและตัวเอง มีพื้นฐานความต้องการระดับหนึ่งซึ่งเราคิดว่าเราให้ได้ แต่ว่าเขาจะได้เรียนรู้ประสบการณ์จากที่นี่อย่างแน่นอน

สิ่งที่สำคัญจำเป็นต่อการเป็นเจ้าหน้าที่ KX

คิดว่าสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่สุด คือเรื่องของกรอบความคิด (Mindset) ที่พร้อมจะเรียนรู้ และพัฒนาอยู่เสมอ ในการสร้างจุดแข็งที่แตกต่าง เพราะ KX ของเรามีพื้นฐานของการเป็นองค์กรการศึกษาที่อยู่ในรูปแบบของ Innovation Center ด้วยการใช้พื้นที่ใกล้เมืองเป็นยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มคน และองค์กรต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นบนพื้นที่แห่งนี้ หน้าที่หลักของเราจึงเป็นการบริหารพื้นที่ การเป็นผู้สนับสนุนบ่มเพาะ Startup และ SMEs ซึ่งในการทำงานในลักษณะนี้ต้องอาศัยทักษะต่าง ๆ ที่จะให้เรามีความแตกต่างจากหน่วยงานภายนอก หรือบริษัทเอกชนที่มีรูปแบบเดียวกัน และสร้างประโยชน์ ส่งมอบให้กับลูกค้า โดยต้องมีหูตาที่กว้างไกล รู้เขารู้เรา หมั่นติดตาม และอัพเดตข้อมูลของตลาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และประกอบการตัดสินใจในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน เพราะที่นี่เราเน้นการทำงานเป็นทีมที่จะก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน

สิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ KX มีความแตกต่างจากที่อื่น

สิ่งที่เน้นย้ำกับทุกคนเสมอว่า ทุกคนไม่ใช่แค่เจ้าหน้าที่ แต่เปรียบเสมือนตัวแทนของ KX ที่เป็นผู้ถ่ายทอดความเป็นเคเอกซ์ไปสู่เครือข่ายได้อย่างชัดเจน ผ่านกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอน ให้บริการด้วยหัวใจ (Service Mind) ประสานงานเชื่อมโยงความร่วมมือ (Connect the Dots) ส่งมอบประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการและพันธมิตรได้อย่าง Win – Win Situation และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ แก้ไขปัญหาของผู้บริโภคและประเทศในภาพรวมได้ จึงเป็นเหมือนวัฒนธรรม (Culture) ของพวกเรา ทำให้ทุกครั้งที่เราบริหารจัดการ ส่งมอบบริการที่ต้องการให้กับลูกค้า หรือนำเสนอให้กับกลุ่มเป้าหมาย เกิดจากด้วยความตั้งใจจากเจ้าหน้าที่ทุกคน

กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันใน KX

จริง ๆ เราก็มีความพยายามในการสร้างความผูกพันให้กับเจ้าหน้าที่อยู่ ด้วยกิจกรรม และโครงการที่ทำให้ได้มีช่วงเวลา และสิ่งที่ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นการสังสรรค์เล็ก ๆ ที่เราจัดกันบ่อย ๆ ได้มีช่วงเวลาในการพูดคุยกันนอกเหนือจากเรื่องงาน เป็นการทำความรู้จักกับเพื่อนให้มากยิ่งขึ้น ประมาณเดือนละ 1 - 2 ครั้ง นอกจานี้ก็จะเป็นการไปทำกิจกรรมทั้งในพื้นที่ และนอกพื้นที่ เช่น การทำ Team Building หรือการ Outing กัน ก็คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของเราเกิดความผูกพันกันได้ไม่น้อย เพราะสภาพแวดล้อม ถือเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน แม้ว่าอัตราของการเปลี่ยนงานที่เคเอกซ์ยังมีอยู่พอสมควร แต่ส่วนใหญ่ก็ทำงานมากกว่า 1 ปี เพราะค่าตอบแทนของเราไม่ได้สูงมากถ้าเทียบกับบริษัทเอกชน แต่ทุกคนที่ได้เข้ามาทำงานที่นี่ จะได้รับประสบการณ์ที่ดี ได้มีเวทีที่ได้ลองทำ ลองผิดลองถูก มีทีมที่ซัปพอร์ตการทำงาน รับผิดชอบร่วมกัน และเติบโตจากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปพร้อมกัน

KX บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร โดยไม่มี HR

การทำงานที่นี่ไม่มีตำแหน่ง HR แต่เรานโยบายให้หัวหน้าทีมของแต่ละฝ่ายได้มีโอกาส และบทบาทในการดูแลลูกทีมของตัวเองอย่างเต็มที่ ในการที่จะสอน สนับสนุนและผลักดันน้อง ๆ ในทีมให้มีทักษะและศักยภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเรื่องต่าง ๆ ด้วย แต่ก็มีน้องที่อาสามาดูแลเรื่องพวกนี้ให้ในการจัดกิจกรรม หรือเป็นตัวกลางในการรับฟังความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดคอร์สสอนภาษาอังกฤษ การทำแคมเปญการออกกำลังกาย การรวบรวมปัญหาจากฝ่าย ๆ ต่าง ๆ มาเพื่อพูดคุยกัน ส่วนตัวคิดว่า HR มีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กร แต่ทุกคนก็สามารถเป็น HR ได้ ทุกคนมาช่วยกันคิดได้ว่าเราอยากให้องค์กรของเราเป็นอย่างไร เดินไปดวยกันในทิศทางไหน ไม่จำเป็นต้องมาบอกว่าฉันแค่ทำงานที่ฉันรับผิดชอบ ถ้าองค์กรเป็นของทุกคน ทุกคนมาช่วยกันคิดช่วยกันบอกในสิ่งที่อยากได้อยากเห็นก็ช่วยได้อยู่ สรุปคือ คนที่จะมาเป็น HR เราอยากได้คนที่เข้าใจในตัวองค์กรแล้วค่อยมาเปลี่ยน Position ในภายหลัง เพราะทุกอย่าง คนที่เหมาะสมที่จะมาทำหน้าที่คือ People Relationship ได้ดี ก็จะเป็น HR ที่ดีที่สุดขององค์กรอย่างแน่นอนค่ะ

Make KX people differentiated with intention.

Something that always emphasizes to everyone in the work that Everyone is not just an officer but like a representative of KX who conveys the clearly to the network through the work process with steps to provide service with the heart (Service Mind) to coordinate, connect the dots to deliver benefits to entrepreneurs and partners like a Win – Win Situation, and promote innovation that meets the needs Solve problems of consumers and the country as a whole. These things are like our culture that every time we manage, deliver the services they need to customers or present to the target audience. It born with the intention of all officials. Personally, I think HR is necessary for every organization but everyone can be HR. Let's all come together to figure out what we want our organization to be and what direction do they walk together.

HAPPY @KMUTT

สิริวรรณ กันทะเสน

เตรียมพร้อมตัวเองอย่างไร เพื่อให้ ได้รับทุนที่ มจธ.

ช่วงนี้หลายคนกำลังเตรียมตัวที่จะวางแผนอนาคตของตนเอง บางคนเลือกที่จะทำงาน หรือบางคนเลือกที่จะศึกษาต่อ ทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมการแสดงออกถึงความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้กับหลาย ๆ คนได้ศึกษาต่อที่นี่ ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาใด ก็สามารถเรียนได้ เพราะ มจธ. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ พัฒนาความสามารถของตนเองได้ตลอดชีวิต กับคนทุกช่วงวัย ในวันนี้เราจะพาไปทำความรู้จักกับทุนการศึกษาในรอบ Active recruitment ผ่านบทสัมภาษณ์จากมุมมองของนักศึกษาที่เคยได้รับทุนเพชรพระจอมเกล้า และทุนธรรมรักษา เพื่อเป็นแนวทางถึงการขอทุนการศึกษา ว่าทุกคนสามารถทำได้ และไม่ได้ยากอย่างที่คิด

มาทำความรู้จักกับนักศึกษาทุนกัน

หงษ์ - ศุภาพิชญ์ ศิลาวรรณ นักศึกษาทุนเพชรพระจอมเกล้าด้านวิชาการ ปัจจุบันกำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนไพรบึงวิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ

วิว - สิริวรรณ กันทะเสน นักศึกษาทุนธรรมรักษา ปัจจุบันกำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน

การเตรียมตัวก่อนรับทุน

(หงษ์) “ต้องเล่าก่อนนะคะ สมัยช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายเราเรียนสายวิทย์ - คณิต แต่ก็เป็นเด็กที่ชอบทำกิจกรรม ทั้งในและนอกโรงเรียนก็เข้าร่วมหมด นอกจากนั้นก็เป็นกลุ่มสภานักเรียน โดยเป็นหนึ่งในฝ่ายวิชาการ มีอะไรก็จะช่วยเพื่อนที่เป็นประธานนักเรียนตลอด พออยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีวิชาแนะแนว ซึ่งจะมีการพูดคุยเรื่องการศึกษาต่อ เลยคุยกับแม่ว่าอยากหาทุนเพื่อมาช่วยเหลือครอบครัวเลยตั้งใจเก็บผลงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพิ่ม โดยบอกตัวเองเสมอว่าต้องไม่กดดันตัวเองจนเกินไป และพยายามมองหาทุนที่จะช่วยเรื่องค่าเทอม ค่าใช้จ่ายระหว่างเรียน จนได้มาเจอทุนเพชรพระจอมเกล้าของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีขึ้นมาเป็นอันแรกเลย ประกอบกับมีรุ่นพี่ที่รู้จักเรียนต่อที่นี่ด้วย เลยไปสอบถามข้อมูลรายละเอียด ตอนนั้นการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยยังเป็นระบบการศึกษาแบบ TCAS ที่รับนักศึกษาทั้งหมด 5 รอบ โดยมีเกณฑ์การรับสมัครที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละรอบ เราตั้งใจที่จะเข้ารอบ 1 ซึ่งเป็นรอบ Portfolio จากนั้นเราก็มาคิดทบทวนกับตัวเองว่าสนใจอะไร อยากเรียนต่ออะไร โดยเลือกคณะ สาขาจากสิ่งที่ตัวเองชอบก่อนเลยมาเจอคณะครุศาสร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เปิดหลักสูตร สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารมวลชน พอเราเจอคณะ สาขา ที่อยากจะสมัครเข้าก็วางแผนการเตรียม Portfolio ถ้ายิ่งเราเจอเป้าหมายเร็ว เราก็จะมีเวลาทำ มีเวลาเตรียมตัวมากกว่า”

(วิว) "เราเรียนสายวิทย์-คณิตมา แต่เป็นเด็กวิทย์หัวใจศิลป์ เพราะมีความชื่นชอบสายงานทางด้านนิเทศศาสตร์มาตั้งแต่เด็ก ๆ เลยวางแผนเก็บผลงานต่าง ๆ มาตั้งแต่ตอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หาโอกาสให้ตัวเองได้มีประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะในโรงเรียน หรือนอกโรงเรียน ซึ่งเมื่อมีจดหมายจากองค์กรข้างนอกมาถึงโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนส่งผลงานเข้าประกวด เราก็มักจะเป็นคนหนึ่งที่จะเข้าไปร่วมอยู่เสมอ ที่เราเลือกที่จะไปเข้าร่วมด้วย ก็เพราะเรารู้สึกว่าทำแล้วรู้สึกสนุก ได้รับความรู้ ได้พัฒนาตนเอง ได้เจอเพื่อใหม่ และสิ่งที่เราหาไม่ได้จากในห้องเรียน ในโรงเรียน และที่สำคัญยังสามารถเก็บไว้เป็นผลงาน และนำมาใส่ใน Portfolio ของเราได้อีกด้วย"

เงื่อนไขข้อตกลงของทุนการศึกษา

(หงษ์) "ทุนเพชรพระจอมเกล้าจะมีรายละเอียดการขอรับทุน โดยมีข้อกำหนดเรื่องเกรด และกิจกรรมต่าง ๆ ในการยื่นโดยต้องมีใบเกียรติบัตรระดับประเทศ ซึ่งของเรามีแค่การแข่งปฐมพยาบาลระดับประเทศของยุวกาชาด อาจไม่ได้เกี่ยวกับสาขาที่อยากเข้าแต่เราก็ระบุไป เราทำตรงนั้น เราทำอะไรและเราได้อะไรจากตรงนั้น โดยจะใส่กิจกรรมที่โดดเด่นลงไป โดยเมื่อได้รับทุนเพชรพระจอมเกล้าด้านวิชาการแล้ว ต้องรักษาเกรดเฉลี่ยรวมไม่ให้ต่ำกว่า 3.25 โดยทุนการศึกษานี้จะมีการพิจารณาเป็นรายปีการศึกษา นักศึกษาทุนต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 3 กิจกรรม และต้องมีชั่วโมงการติวกับเพื่อน ๆ เป็นเหมือนการแบ่งปันความรู้กัน โดยทุกเทอมต้องส่งเป็นรายงานพร้อมรูปถ่ายให้ตรงกับชั่วโมงการติวตามเกณฑ์รายละเอียดเมื่อได้รับทุน หรือเราจะเข้าชมรมติวของทางมหาวิทยาลัยก็ได้ โดยเราต้องทำการศึกษารายละเอียดของทุนให้ชัดเจน"

(วิว) "ในส่วนของทุนธรรมรักษา จะมีรายละเอียดการขอรับทุน คือต้องไม่มีคนในครอบครัวสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร เมื่อได้รับทุนธรรมรักษาแล้วจะได้รับค่าเล่าเรียนตามหลักสูตรและค่าครองชีพรายเดือน 4,000 บาท/เดือน เหมือนกับทุนเพชรพระจอมเกล้า แต่จะแตกต่างกันในส่วนของค่าอุปกรณ์การศึกษา และทุนธรรมรักษาจะมีสิทธิ์ได้พักหอพักในของ มจธ. อีกด้วย โดยเกรดเฉลี่ยรวมต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด และต้องทำกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมในหรือนอกมหาวิทยาลัย พร้อมส่งรายงานให้ทางมหาวิทยาลัย โดยที่ผ่านมาวิวได้ไปถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับน้อง ๆ ในการทำงาน Production ผลิตคอนเทนต์วิดีโอเทคนิคการใช้กล้องที่จังหวัดน่าน"

สิ่งที่อยากแนะนำ

(หงษ์) "จริง ๆ แล้วทุนการศึกษาของ มจธ. นั้นมีมากมายหลากหลายมาก ทั้งแบบระยะสั้น ระยะยาว จากภายในมหาวิทยาลัย หรือทุนภายนอก ก็ล้วนแล้วแต่เป็นทางเลือกให้คนที่สนใจ ขอเพียงแค่มีการติดตาม เอาใจใส่ และที่สำคัญต้องมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น หรือจะเรียกว่าความกระหายเพื่อหาโอกาสสำหรับตนเองอยากเพียงแต่คิด แต่ลงมือทำด้วยความตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ผ่านเข้ามา ถ้าเราได้ทำอย่างเต็มที่แล้ว สักวันโอกาสต้องเป็นของเราอย่างแน่นอนค่ะ"

(วิว) "อยากให้ทุกคนตั้งใจ มองหาโอกาสอยู่เสมอ เพราะการศึกษามันสำคัญจริง ๆ มันทำให้เราเห็นมุมมองใหม่ ๆ บางอย่างเราไม่สามารถที่จะควบคุมมันได้ก็ปล่อยมันไป แต่ความฝันของเรา เราควบคุมได้ ถ้าเราอยากจะทำมันจริง ๆ จงมองหาช่องทางอยู่เสมอ การเตรียมตัวที่ดีคือการวางแผน แม้ไม่เป็นตามที่วางไว้ แต่อย่างน้อยเรามีแนวทาง เหมือนคำคมที่เราไว้ใช้เตือนตัวเองอยู่เสมอ และขอแบ่งปันให้กับทุกคนด้วยว่า "จงทำตัวให้พร้อมรับโอกาสที่จะเข้ามาในชีวิต เพราะบางทีโอกาสมันจะเข้ามาโดยไม่สนว่าเราจะพร้อมหรือเปล่า เราเลยทำได้แค่พร้อมที่สุดในสถานการณ์นั้นๆ แม้อาจไม่ได้ดีที่สุดก็ตาม"

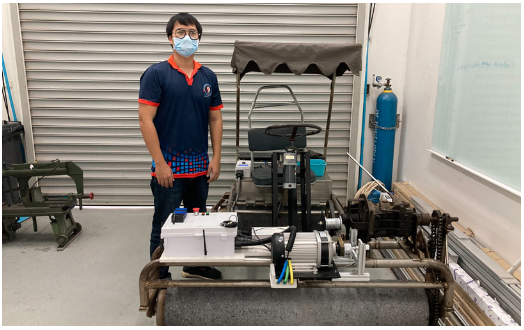
INSIGHTS

ทีม Corporate & Research Communications

ต้นแบบนวัตกรรม “หุ่นยนต์ปรับหน้าดินนาเกลือไร้คนขับ” ผลงาน นศ. ป.โท ฟีโบ้ มจธ.

ปัจจุบันมีการนำหุ่นยนต์ และยานยนต์พลังงานไฟฟ้ามาใช้งานในชีวิตประจำวันของมนุษย์เพิ่มมากขึ้นในหลายด้านและหลายภาคส่วน ล่าสุด มีความพยายามในการนำเทคโนโลยีทั้ง 2 มาประยุกต์ใช้กับภาคการเกษตร โดยเฉพาะเกษตรกรชาวนาเกลือ โดย นายนรวิศว์ หนังสือ นักศึกษาปริญญาโท สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม หรือ ฟีโบ้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ได้คิดค้นและพัฒนา “หุ่นยนต์ปรับหน้าดินอัตโนมัติ 5G Zero Carbon สำหรับเกษตรกรชาวนาเกลือ” เพื่อช่วยชาวนาเกลือประหยัดแรงงาน ลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิง สามารถปรับหน้าดินในนาเกลือให้เรียบและแน่นขึ้น และยังช่วยลดมลภาวะรักษาสิ่งแวดล้อม โดยมี รศ. ดร.ชิต เหล่าวัฒนา ดร.ปราการเกียรติ ยังคง และ ผศ. ดร.ถวิดา มณีวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผลงานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนในส่วนของตัวรถที่เอาไว้ใช้ในการดัดแปลงจากนายอาภรณ์ หนังสือ และได้รับเงินทุนสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)

นายนรวิศว์ เจ้าของผลงานหุ่นยนต์ปรับหน้าดินอัตโนมัติ กล่าวว่า หุ่นยนต์ที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นรถหุ่นยนต์ไร้คนขับ เพื่อตอบโจทย์นวัตกรรมการปรับหน้าดินนาเกลือของคุณพ่อ โดยได้ดัดแปลงมาจากรถปรับหน้าดินหรือรถกลิ้งนาเกลือเดิมที่เป็นเครื่องยนต์สันดาปภายในและใช้แรงงานคนในการขับ เบื้องต้น



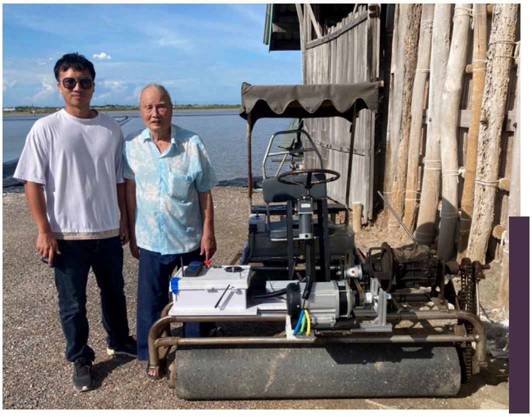
รถหุ่นยนต์คันนี้เป็นรถขับเคลื่อนด้วยล้อหน้า โดยเปลี่ยนจากเครื่องยนต์มาเป็นมอเตอร์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าจากแบตเตอรี่ โดยกระบวนการทำงานของรถหุ่นยนต์ตัวนี้จะแบ่งได้เป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ กระบวนการวางแผนซึ่งจะทำหน้าที่วางเส้นทางการเคลื่อนที่สำหรับรถโดยคำนึงถึงกลศาสตร์ที่สอดคล้องกับรถรวมถึงการสร้างเส้นทางเพื่อให้เกิดรัศมีการเลี้ยวที่สั้นที่สุด ส่วนกระบวนการถัดมาคือกระบวนการควบคุมรถหุ่นยนต์ให้เคลื่อนที่ไปตามเส้นที่กำหนดไว้(จากกระบวนการที่แล้ว) โดยตัวควบคุมจะค่อย ๆ ทำการปรับความเร็วเพื่อป้องกันการกระชาก นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยี RTK (Real Time Kinematic Positioning) มาประยุกต์ใช้สำหรับการระบุตำแหน่งที่มีความแม่นยำสูง และ

Inertial Measurement Unit (IMU) สำหรับการระบุทิศทางของรถ รถหุ่นยนต์คันนี้มีหน้ากว้าง 1.5 เมตร น้ำหนักรวมประมาณ 240 กิโลกรัม (น้ำหนักโครงรถ 160 กก. + น้ำหนักแบตเตอรี่ 80 กก.) และมีความเร็วสูงสุดอยู่ที่ 1 เมตรต่อวินาที (ระดับความเร็วขึ้นอยู่กับมอเตอร์ที่ใช้)

นายนรวิศว์ เล่าว่า ครอบครัวประกอบอาชีพทำนาเกลืออยู่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี และมีการประกอบกิจการตั้งแต่รุ่นปู่ ปัจจุบันครอบครัวก็ยังทำนาเกลืออยู่ สำหรับกระบวนการถ่ายโอนน้ำทะเลในนาเกลือจะมีอยู่ 4 นาตามลำดับ คือ นาขัง นาแผ่ นาเชื้อ และนาวาง เมื่อน้ำที่เค็มจนถึงจุดอิ่มตัวถูกแดดเผาในนาวางก็จะเกิดผลึกเกลือบนผิวดิน เมื่อผลึกเกลือมีความหนา 1 - 3 ซม. ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ หลังจากการเก็บเกี่ยวจะต้องทำการชะล้างหน้าดินและปรับหน้าดินให้แน่นและเรียบก่อนเริ่มทำการถ่ายน้ำจากนาเชื้อเข้าสู่นาวางอีกครั้ง สาเหตุที่ต้องทำการปรับหน้าดิน เนื่องจากพื้นที่ในนาวางหลังเก็บเกี่ยวแล้วจะมีความขรุขระ ไม่แน่น ไม่สม่ำเสมอ หากปล่อยไว้จะทำให้เกลือที่เก็บเกี่ยวขึ้นมามีเศษดินปะปนอยู่จำนวนมาก

“วิธีการปรับหน้าดินที่ชาวนาเกลือใช้กันมานาน คือ การกลิ้งนาเกลือ แต่เดิมชาวนาจะใช้แรงงานคนจำนวน 2 - 4 คนต่อการลากลูกกลิ้งหนึ่งลูก ต่อมาจึงเปลี่ยนเป็นการใช้เครื่องยนต์สันดาบภายในโดยใช้คนขับหนึ่งคนนั่งอยู่บนรถ ซึ่งโดยปกติจะใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อรอบการกลิ้งที่ครอบคลุมทั่วกระทงนา (1 กระทงนา มีขนาดพื้นที่ประมาณ 100 x 50 เมตร หรือเท่ากับ 5,000 ตารางเมตร) จึงมองว่าปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ หากสามารถพัฒนารถปรับหน้าดินนาเกลือด้วยเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ก็น่าจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับชาวนาเกลือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาคการเกษตรของไทย นอกจากจะช่วยลดแรงงานคน และลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิงแล้ว ยังช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการไม่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ออกสู่บรรยากาศและไม่มีการรั่วไหลของน้ำมันหล่อลื่นและน้ำมันเชื้อเพลิงลงสู่กระทงนาอีกด้วย”

ทั้งนี้ ผลงานหุ่นยนต์ปรับหน้าดินอัตโนมัติ 5G Zero Carbon ยังเป็นเพียงหุ่นยนต์ต้นแบบ ปัจจุบันยังไม่ได้นำไปทดสอบในพื้นที่จริง เนื่องจากสิ้นสุดฤดูการทำนาเกลือและเริ่มเข้าสู่ฤดูฝน แต่ได้ทำการทดสอบวิ่งในมหาวิทยาลัย พบว่าสามารถใช้งานขับเคลื่อน ถอยหลัง เดินหน้าได้เหมือนรถทั่วไป แต่ไร้คนขับ และสามารถดูการทำงานได้ผ่านโทรศัพท์มือถือ อย่างไรก็ตามผลงานชิ้นนี้ ยังถือเป็นหุ่นยนต์ต้นแบบตัวแรกที่ถูกคิดค้นและพัฒนาขึ้นเพื่อตอบโจทย์ชาวนาเกลือ จากไอเดียของคุณพ่อและการพัฒนาโดยนักศึกษารุ่นใหม่ที่ไม่ทิ้งอาชีพดั้งเดิมของครอบครัว นำมาต่อยอดขยายผลเพิ่มมูลค่าโดยใช้องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาประยุกต์ใช้



The research of the FIBO Master students, KMUTT. Innovation Model : “A robot that adjusts the salt field without a driver”

Currently, the robot And electric vehicles for use in human daily life are increasing in many areas and sectors. Recently, there has been an attempt to apply both technologies to the agricultural sector, especially the salt farmers by Mr. Norawit. Master’s degree student book Institute of Field Robotics or FIBO, King Mongkut’s University of Technology Thonburi (KMUTT) has invented and developed “5G Zero Carbon Automatic Soil Modification Robot for Salt Farmers” to help salt farmers save labor Reduce fuel costs Can adjust the topsoil in the salt fields to be smoother and tighter It also helps reduce pollution and preserve the environment, with Assoc. Prof. Dr. Schitt Laowattana, Dr. Prakankiat Youngkong and Asst. Prof. Dr. Thawida Maneewan as advisors. The results of this research were supported in the part of the vehicle used for modifications from Mr. Arphon Nangsue and received funding from the Agricultural Research Development Agency (Public Organization).

OPEN UP

“คุณอยากเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มจธ. ไปในทิศทางไหน”

ดร. อรกัญญาณี เลี้ยงอิสสระ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อยากเห็นภาพรวม Future of the University ของ KMUTT ก่อน เช่น ใน 20 ปีต่อไป มจธ. เราจะเป็นอย่างไร ตามมาด้วยเห็นโครงสร้างการจัดทัพบุคลากรทั้งฝ่ายวิชาการและสนับสนุน โดยเฉพาะความแข็งแกร่งของทีมสนับสนุนหรือ Support Team ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันอนาคตของมหาวิทยาลัยต่อไป บุคลากรควรมีตำแหน่ง ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง

คุณวิสา แซ่เตีย
ที่ปรึกษาสำนักงานอธิการบดี

ในฐานะที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมานาน อยากเห็นบุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้สามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อยากให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การทำงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งวิธีการพัฒนาที่ได้ผล ควรเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้จากการทำงานจริง และการสอนงาน

อาจารย์วรรณภพ กล่อมเกลี้ยง
รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารสำนักเคเอกซ์

สิ่งที่สำคัญมากที่สุดที่ควรมุ่งเน้น และดำเนินการในการพัฒนาเรื่องทรัพยากรบุคคล คือการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร (Competency Development) ในการปฏิบัติงานและความท้าทายต่อการเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและนอกองค์กร (VUCA World)”

คุณอนุสรา มีชัย
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม

สิ่งที่อยากเห็น และให้เกิดขึ้นใน มจธ. คือ องค์กรของเราสามารถจัดการภายในได้ดี สามารถดึงคนดีคนเก่งมาร่วมงาน เพราะเมื่อมีคนดีคนเก่งมาร่วมงานก็มีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานที่ดี” โดยการจัดการที่ดีนั้น เกิดขึ้นได้จากพนักงานทุกระดับ ผู้บริหารระดับสูง ต้องวางกลยุทธ์ที่แข่งขันได้ ผู้บริหารระดับกลางต้องขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติหน้างานต้องรู้หน้าที่ของตนเอง สามารถดำเนินการได้ และส่งมอบงานอย่างถูกต้อง

รศ. ดร.นุชจรินทร์ เหลืองสะอาด
รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 /
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

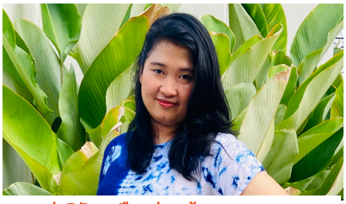
ในนามสภาคณาจารย์และพนักงานฯ และในฐานะอาจารย์ อยากเห็น มจธ. เป็น Happy Workplace มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ถูกกดดันด้วยเกณฑ์การประเมินต่างๆ แต่เป็นการสร้างเสริมบรรยากาศการร่วมมือ ร่วมแรงพัฒนาองค์กรของเราให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน สร้างเสริมให้ทุกคนมี Employee Engagement และพัฒนาให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมี Career Path ที่ชัดเจน และมีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

คุณเสาวรัตน์ ทรัพย์เกิด
บุคลากรสำนักงานทะเบียนนักศึกษา

อยากให้มีการส่งเสริมให้เกิดการ Up-skills และ New-skills เพื่อสร้างกระบวนการทางความคิดและทักษะในการสร้างนวัตกรรมบริการที่สนับสนุนการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำลายกำแพงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Cross Functional) บุคลากรต้องสามารถออกไปทำงานเรียนรู้ หรือสร้างโปรเจคร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และองค์กรภายนอกได้ (On The Job Training) เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับมาถอดบทเรียน แล้วปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อส่งมอบบริการที่เกิดกว่าความคาดหวังให้ผู้รับบริการต่อไป

คุณสิริศา นิธิโสภา
บุคลากร สภาคณาจารย์และพนักงาน

ในนามสภาคณาจารย์ฯ และในฐานะบุคลากร มจธ. เห็นว่าทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ต้องอาศัยการพัฒนาทั้งในด้านทักษะความรู้ ควบคู่กับมิติทางด้านจิตใจ อันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน รวมถึงเสริมสร้างทักษะให้บุคลากรมีความสามารถรอบรู้ในเชิงสหวิทยาการ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและพร้อมปรับตัวให้อยู่ใน มจธ. อย่างมีคุณค่า



คุณปาริฉัตร เมืองประแก้ว
บุคลากรคณะศิลปศาสตร์

ในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อยากเห็น มจธ. พัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลไปในทิศทาง ที่มีการสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skill) ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากปัจจุบันมีทักษะใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ในยุคปัจจุบัน การที่บุคลากรมีมากกว่า 1 ทักษะ จะทำให้บุคลากร สามารถรับมือกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว และสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสร้างสรรค์นวัตกรรม และนเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อันจะนำมาเข้ามาช่วยพัฒนางานประจำได้ดียิ่งขึ้น

TRAVEL & TIPS

อารยา ศรีบัวบาน

“5 แห่ง แหล่งเรียนรู้ ละแวก มจธ.”

1 พิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานครแห่งที่ 2 ทุ่งครุ

ด้วยความสำเร็จของพิพิธภัณฑ์เด็ก เขตจตุจักร ของกรุงเทพมหานคร (กทม.) ที่เปิดเป็นพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนในทุกกลุ่ม จึงทำให้เกิดพิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร แห่งที่ 2 ในเขตทุ่งครุขึ้น โดยนำเสนอเรื่องราววิถีชีวิตการเปลี่ยนแปลงเป็นชุมชนเมือง ความหลากหลายในแหล่งที่อยู่อาศัย และความสวยงามของกรุงเทพฯ ในมุมมองต่างๆ มีทั้งห้องทำกิจกรรม ห้องประชุม และฉายภาพยนตร์

ที่ตั้ง : ภายในศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติทุ่งครุ ตรงข้ามกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

วันเวลา : เปิดอังคาร-วันอาทิตย์ เวลา 10.00-16.00 น. ปิดทุกวันจันทร์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์

ติดต่อ : *https://www.museumthailand.com/th/museum/Bangkok-Family-Center*

2 ศูนย์วัฒนธรรมอิสลามแห่งประเทศไทย

เปิดอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2548 บอกเรื่องราววิถีชีวิตมุสลิมตั้งเกิดจนถึงจากโลกนี้ไป ผู้ที่เข้าชมจะได้ทราบถึงวัฒนธรรมของชาวมุสลิมไทย ทั้งด้านวิถีชีวิต วันสำคัญ ศิลปะ ภาษา และการแต่งกาย รวมถึงบุคคลสำคัญในอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยด้วย

ที่ตั้ง : ซอย ประชาอุทิศ 71 ภายในอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

วันเวลา : เปิดจันทร์-ศุกร์ เวลา 09.30-16.00 น. ไม่มีค่าเข้าชม

ติดต่อ : 0-2426-1369, 0-2526-1546 ต่อ 103

3 กัมปงในดงปรือ

มาท่องเที่ยวเชิงเกษตรในพื้นที่ชุมชน “ดงปรือ” คำว่า “ดงปรือ” เกิดจากสภาพโดยรอบของพื้นที่ทุ่งครุมีสภาพเป็นสวน บางแห่งมีต้นปรือหรือต้นธูปฤษีจำนวนมาก แวะมาเยี่ยมชมธรรมชาติ ล่องเรือ ลองทำขนมโบราณ ถ่ายรูปได้ตลอดเส้นทาง

ที่ตั้ง : ซอยพุทธบูชา 36 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ

วันเวลา : เดือนละ 2 วัน เสาร์และอาทิตย์ (จองคิวล่วงหน้า) ค่าเข้าชม 300-350 บาท

ติดต่อ : 083-024-8107

ขอบคุณรูปภาพ กระปุกดอทคอม, 2565

4 เซฟติสท์ ฟาร์ม (SAFETis Farm)

ชมแหล่งผลิตอาหารที่ปลอดภัยภายใต้ชื่อ “เซฟติสท์ ฟาร์ม” ต้นแบบของโมเดลเศรษฐกิจสีเขียว สามารถมาท่องเที่ยวเชิงเกษตรผ่านการกิจกรรมของโครงการ Green Thonburi อย่างการอบรมปลูกผัก ชมวิถีชีวิตชุมชนริมคลองบางมด

ที่ตั้ง : ซอยประชาอุทิศ 76 แขวง ทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ

วันเวลา : เดือนละประมาณ 1 วัน (จองคิวล่วงหน้า)

ติดต่อ : 089-481-8303

ขอบคุณรูปภาพ กรุงเทพธุรกิจ, 2565

5 ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ ทุ่งครุ

นอกจากสำนักหอสมุด มจธ. ใจกลางมหาวิทยาลัย ยังมีห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ทุ่งครุ ชิดขอบรั้วสวนธนบุรีรมย์ เป็นลักษณะอาคาร 3 ชั้น กิจกรรมมีทุกเดือน เหมาะสำหรับวันพักผ่อนของครอบครัว มาเยี่ยมชมสวนธนบุรีรมย์ และแวะร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับทางห้องสมุดประชาชนนี้ได้

ที่ตั้ง : 377/1 ถ.พุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ

วัน- เวลา : วันอังคาร-วันเสาร์ 08.30 – 19.30 น. และวันอาทิตย์ 09.00-17.00 น.

ติดต่อ : *https://bangkoklibrary.go.th/web27/*

WELCOME
HOŞ GELDINIZ
خوش آمدید
SANNU DA ZUWA
HOAN NGHÊNH
BINE AȚI VENIT
HOAN NGHÊNH
Добро пожаловать!
BIENVENIDOS
WILLKOMMEN
സ്വാഗതം
ຍິນດີຕ້ອນຮັບ
KARIBUNI
환영합니다
WELKOM
WILUJEUNG SUMPING
WITAMY
أهلاً و سهلاً
BENVENUTI
ようこそ
Fáilte
ALOHA
PAGDATING
પધારો
歡迎
ยินดีต้อนรับ
স্বাগতম
BIENVENUE
स्वागत है
ਜੀ ਆਇਆਂ ਨੂੰ।
SALAMAT DATANG
XUSH KELIBSIZ
MALIGAYANG
BEM-VINDOS
E KU ABỌ