

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก
เขตพื้นที่จักรพงษ์ภูวนารถ

รายงาน การประชุม

ครั้งที่ **3** KM ด้านการวิจัย

ประจำปีการศึกษา 2568



วันอังคารที่
5 พฤษภาคม 2569



ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศูนย์รังสิต
จังหวัดปทุมธานี



เวลา 08.00 - 13.00 น.



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ (KM) ด้านการวิจัย ครั้งที่ ๓
วันอังคารที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.
ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. อาจารย์ณัฐพงศ์	ชูโชติถาวร	ประธาน
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุมพล	โมฆรัตน์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรภรณ์	ขายม	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวดี	สายสนิท	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชัย	จอตพิมาย	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรวรรณ	ชุนหปราน	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณชภัทร	พิชญมหุต์	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์	รุ่งวชิรา	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา	ท้าวลอม	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิชัย	สุขธรรมสถิต	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนษิรดา	ทองเกิด	กรรมการ
๑๒. อาจารย์สรวงภรณ์	สัจภาพพิชิต	กรรมการ
๑๓. อาจารย์ประติมา	บุญเจือ	กรรมการ
๑๔. อาจารย์รุจิรา	เจริญสวัสดิ์	กรรมการ
๑๕. อาจารย์จิตติยาภรณ์	เขาวรางกุล	กรรมการ
๑๖. อาจารย์ธิดารัตน์	แก้วผลึก	กรรมการ
๑๗. อาจารย์วัชร	จันทร์หอม	กรรมการ
๑๘. อาจารย์อนิรุทธิ์	เจริญสุข	กรรมการ
๑๙. อาจารย์รัฐิยา	ส่งสุข	กรรมการ
๒๐. นายอัยการ	แก้วล้อม	กรรมการ
๒๑. นายกันตินันท์	ภูทอง	กรรมการ
๒๒. นางสาวรัตนากร	ชาญชลยุทธ	กรรมการ
๒๓. นางสาววนิดา	วันทาแท่น	กรรมการ
๒๔. นายพีรณัฐ	เนตรผาบ	กรรมการ
๒๕. นางสาวเจนจิรา	ไทรพันธุ์	กรรมการ
๒๖. นางสาวอรยา	ไทรพันธุ์	กรรมการ
๒๗. นายปฐมพงษ์	รินพัฒน์	กรรมการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ	นิธิไพบูลย์	กรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุไรวรรณ	ชาญชลยุทธ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวิณี	ทองแย้ม	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลทีรา	จันทนา	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนจิรดา	ทองเกิด	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลียว	บุตรวงศ์	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพวรรณ	มีพื้ง	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกศินี	สื่อนิ	กรรมการ

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายณัฐพงศ์ ชูโชติถาวร ประธาน KM ด้านการวิจัย ได้นำคณะกรรมการเข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ สู่เวทีการตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ เน้นการบ่มเพาะทักษะการวิจัยให้นักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการตีพิมพ์ในฐาน TCI ๒ และ CONFERENCE ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี ในวันที่อังคารที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

มติที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ (KM) ด้านการวิจัย

สถานที่ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลักษณะกิจกรรม : การบรรยาย การนำเสนอผลงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนากำลังคน การจัดการงานวิจัย และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

๑. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต้นแบบ
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนานักศึกษา และการสนับสนุนงานวิจัย
๓. เพื่อรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการเรียนการสอน
๔. เพื่อส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สรุปสาระสำคัญจากการฝึกอบรมและการนำเสนอ

๑. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ด้านการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-House Training Strategies)

วิทยากรได้นำเสนอแนวทางการจัดระบบฝึกอบรมภายในองค์กร โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่าง

- การพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน
- ระบบสนับสนุนการเรียนรู้
- การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

รวมทั้งมีการอธิบายกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) และการกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. การจัดตั้งห้องปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SPD Social Labs)

มีการนำเสนอแนวทางการจัดตั้งห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนงานวิจัยและการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและบุคลากร โดยแบ่งบทบาทออกเป็นหลายส่วน ได้แก่

- ห้องปฏิบัติการวิจัยด้านสังคม
- ห้องปฏิบัติการด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- ห้องปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- พื้นที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน

แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ การสอน งานวิจัย และการบริการวิชาการ

๓. การพัฒนาเครือข่ายนักวิจัยและนักศึกษาที่มีศักยภาพ

มีการนำเสนอรูปแบบการสร้างเครือข่ายนักวิจัยและนักศึกษาที่มีศักยภาพ ผ่านกระบวนการ

- การคัดเลือกนักศึกษาที่มีความสนใจเฉพาะด้าน
- การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentorship)
- การสนับสนุนทุนและทรัพยากรวิจัย
- การสร้างประสบการณ์การทำงานจริงร่วมกับหน่วยงานภายนอก

รวมถึงการสร้างเส้นทางพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้สามารถต่อยอดสู่ผลงานวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพในอนาคต

๔. แนวทางการสรรหาและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วิทยาการได้อธิบายกลยุทธ์ด้านการสรรหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นประเด็นสำคัญ ได้แก่

- การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ
- การพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพ
- การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- การสร้างระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนา

รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถด้านดิจิทัลและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

๕. ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพ (Mentorship Program)

มีการนำเสนอองค์ประกอบสำคัญของระบบพี่เลี้ยง ได้แก่

- การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงาน
- การพัฒนาทักษะด้านการวิจัย
- การพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ
- การให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและวิชาชีพ

- การสร้างเครือข่ายวิชาการและเครือข่ายวิชาชีพ

ระบบดังกล่าวช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

๖. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ จากการนำเสนอพบว่า หน่วยงานต้นแบบให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง โดยเน้น

- การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง
- การบูรณาการระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ
- การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
- การสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับผู้เรียน

นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอแนวทางการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๗. การนำเสนอผลสำเร็จและความร่วมมือ

มีการนำเสนอผลสำเร็จของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น

- จำนวนโครงการวิจัย
- ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- การพัฒนานักศึกษาและบุคลากร
- การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาสังคมและชุมชน

รวมทั้งมีการแสดงตัวอย่างกิจกรรมและโครงการที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรอย่างชัดเจน
๒. การสร้างระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาและบุคลากร
๓. การพัฒนาห้องปฏิบัติการและพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม
๔. การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริงและความต้องการของตลาดแรงงาน
๕. ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกช่วยเพิ่มโอกาสด้านงานวิจัย การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างเครือข่าย

แนวทางการนำไปประยุกต์ใช้

๑. นำแนวทางการสร้างระบบพี่เลี้ยงมาปรับใช้ในการพัฒนานักศึกษาและบุคลากร
๒. พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น
๓. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
๔. พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมภายในองค์กร
๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๖. สรุปผลการฝึกอบรม

๗. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานในครั้งนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ การพัฒนากำลังคน การสร้างเครือข่ายวิจัย และการพัฒนาหลักสูตรเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา

และบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทั้งยังช่วยส่งเสริมแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

มติที่ประชุม ทรา

ระเบียบวาระที่ ๓ นัดการประชุมครั้งถัดไป

ประธานแจ้งกำหนดการประชุมครั้งถัดไป ครั้งที่ ๔ หัวข้อเรื่อง “เสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ สู่เวทีการตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ เน้นการบ่มเพาะทักษะการวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการตีพิมพ์ในฐาน TCI ๒ และ CONFERENCE” ในวันจันทร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. โดยผ่านระบบ Zoom Meeting

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-

ปิดการประชุม ๑๓.๐๐ น.



(นายปฐมพงษ์ รินพัฒน์)

เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายณัฐพงศ์ ชูโชติถาวร)

ประธานกรรมการจัดการความรู้ ด้านวิจัย

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

พลิกโฉมองค์กรสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน: สรุปแนวปฏิบัติที่ดีด้าน KM และการพัฒนาบุคลากร

สรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดการความรู้ (KM) ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)



การพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร

วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ



ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program)

ใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อเรียนรู้ความพร้อมและถ่ายทอดทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง



การสรรหาตามสมรรถนะ (Competency-based)

คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับทักษะที่ต้องการ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะดิจิทัล

สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาจากงาน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาคน การวิจัย และการนำไปใช้จริง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



การสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้และวิจัย (Learning & Research Ecosystem)

ห้องปฏิบัติการทางสังคม (Social Labs)

จัดตั้งพื้นที่เฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนการวิจัย การพัฒนาทักษะดิจิทัล และนวัตกรรม



การเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Integrated Learning)

ออกแบบหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติจริงและตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน



การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอก

ขยายโอกาสทางการวิจัยและวิชาชีพผ่านการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม



กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบนิเวศการเรียนรู้ (KM Roadmap for Workforce Excellence)

จุดเริ่มต้นและกลยุทธ์การพัฒนา (Objectives & In-House Strategy)



กลยุทธ์การฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

การออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเข้ากับระบบสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

การวิเคราะห์ความต้องการ (Training Needs)

กระบวนการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรต้องวิเคราะห์จากสมรรถนะที่องค์กรต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเติบโตในระยะยาว

การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (The Learning Ecosystem)



ระบบพี่เลี้ยง
(Mentorship Program)
การสร้างเครือข่ายวิจัยเพื่อ
พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง



SPD Social Labs:
พื้นที่สร้างนวัตกรรม
ประกอบด้วยห้องปฏิบัติการ 3 ด้านหลัก
เพื่อบริการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน



การสร้างเครือข่าย นักวิจัยรุ่นใหม่

สนับสนุนทุนและทรัพยากรวิจัย
พร้อมสร้างประสบการณ์การทำงาน
จริงร่วมกับหน่วยงานภายนอก
เพื่อต่อยอดสู่ต้นกล้า

การบูรณาการ ผลสำเร็จ และการนำไปใช้ (Implementation & Success)



หลักสูตรเชิงบูรณาการ
(Integrated Learning)
เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง
(Real-world Scenario)
โดยผสมผสานทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติ
เพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงาน



จำนวน
โครงการ
วิจัย



ความร่วมมือ
กับหน่วยงาน
ภายนอก



ความสามารถ
ในการปรับตัว
ต่อเทคโนโลยี
ของบุคลากร

ดัชนีวัดความสำเร็จของโครงการ



แนวทางการประยุกต์ใช้ ในองค์กร

ส่งเสริมการจัดการจัดการความรู้และการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
พร้อมพัฒนาระบบสนับสนุนนวัตกรรม
ภายในหน่วยงาน







5 พ.ค. 69 โครงการศึกษาฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต



5 พ.ค. 69 โครงการศึกษาฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต