

การอภิปรายเรื่อง “Present and Future of KMUTT Human Resources”

โดย รศ. ดร. วิวัฒน์ เรืองเลิศปัญญากุล

รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล มจร.

ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ครั้งที่ 204

วันพุธที่ 3 สิงหาคม 2559

ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์ศุภินิติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รศ. ดร. วิวัฒน์ เรืองเลิศปัญญากุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี นำเสนอข้อมูลสถานภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต สรุปได้ดังนี้

นับตั้งแต่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรับระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อปี 2541 เป็นต้นมา มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นโดยตลอด แต่ในช่วงปี 2550 – 2551 จำนวนบุคลากรลดลงเล็กน้อย เนื่องจากการปรับเปลี่ยนวิธีการรับลูกจ้างโครงการซึ่งเดิมรับเข้ามาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ เปลี่ยนเป็นไม่นับเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ โดยภาพรวมแล้วจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ เพิ่มขึ้นตลอด ซึ่งสอดคล้องกับอัตราค่าใช้จ่ายบุคลากรกับงบประมาณจากรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นคู่ขนานกันไป

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 856 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 74% ข้าราชการ 10% พนักงานมหาวิทยาลัยฯ แบบไม่ประจำ 7% และลูกจ้างมหาวิทยาลัยฯ 9% มหาวิทยาลัยฯ คำนึงถึงคุณภาพอาจารย์ที่เป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยฯ ได้ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือก รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการร่วมในการสรรหา และในอนาคตมีแนวโน้มจะจ้างลูกจ้างประเภทนี้น้อยลง

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีบุคลากรดำรงตำแหน่งอาจารย์ 49% ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31% รองศาสตราจารย์ 19% และศาสตราจารย์ 1% ซึ่งพบว่าการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการติดค้างอยู่ที่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ค่อนข้างมาก อาจารย์ที่มีปัญหามักจะเป็นอาจารย์ที่บรรจุมานานหรือบรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาโท สำหรับอาจารย์ที่บรรจุในระยะหลัง ช่วงเวลาที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเริ่มดีขึ้น

ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 640 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยฯ 52% ลูกจ้างมหาวิทยาลัยฯ 38% ลูกจ้างประจำ 5% ข้าราชการ 4% และพนักงานแบบไม่ประจำ 1% ซึ่งพบว่าจำนวนลูกจ้างค่อนข้างมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่อายุ 36 – 40 ปี อายุงานโดยเฉลี่ย 13 – 14 ปี ลูกจ้างมหาวิทยาลัยฯ ที่มีอายุงานเกิน 5 ปีเมื่อเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด คิดเป็นสัดส่วน 1 : 6 ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ต้องพิจารณาเรื่องบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างต่อไป

มหาวิทยาลัยฯ กำหนดนโยบายด้านบุคลากรไว้หลายประการ สรุปดังนี้

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ควรตระหนักว่าตำแหน่งต่างๆ ทั้งตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร ถือเป็นเกียรติยศที่มหาวิทยาลัยฯ มอบให้แก่บุคลากร บุคลากรต้องสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่ในการปกป้องรักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่ง ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ เสื่อมเสีย

2. บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการสนับสนุนการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีส่วนช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา

3. บุคลากรต้องได้รับการบ่มเพาะให้มีภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาบริหารงานตามบริบทและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป

มหาวิทยาลัยได้นำเรื่อง competency มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถ ของบุคลากรโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก คือ core competency หรือการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์และสำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานนำร่องในการใช้ core competency ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 สิงหาคม 2558 – 31 มกราคม 2559 โดยมหาวิทยาลัยได้ให้ความรู้จัดอบรมผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้เข้าใจในหลักการ และนำผลจากการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุง เพื่อใช้ในรอบการประเมินครั้งต่อไป

ส่วนที่ 2 functional competency ขีดความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยคาดว่าจะขยายผลนำมาใช้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย แต่อาจต้องเก็บข้อมูลให้ครอบคลุม core competency ของมหาวิทยาลัยก่อน

ส่วนที่ 3 managerial competency ขีดความสามารถด้านการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างและทีมบริหารของมหาวิทยาลัยในอนาคต มหาวิทยาลัยต้องกำหนดทิศทาง เป้าหมาย รวมถึงพัฒนาบุคลากรสายบริหารควบคู่กันไปด้วย ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยขาดบุคลากรในสายบริหารมาก

นอกจากการพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถแล้ว มหาวิทยาลัย นำเกณฑ์ EdPEx เป็นเครื่องมือในการพัฒนาปรับปรุงระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการฝึกอบรมให้หน่วยงานเขียน organization profile (OP) โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายได้ว่าต้องปรับปรุงหรือพัฒนาหน่วยงานในทิศทางใด และนำมากำหนด competency map เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร ทำ job rotation ที่ตอบสนอง OP หรือวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

การสรรหาคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งสำคัญ มหาวิทยาลัย ได้ปรับโครงสร้างเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม โดยประสงค์จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น การสรรหาคัดเลือกที่ผ่านมาเปิดให้ผู้สนใจมาสมัครมากขึ้นแต่หาผู้สมัครที่มีคุณภาพค่อนข้างยาก อาจต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นการสรรหาเชิงรุก เจาะกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เช่น การเชิญชวนมาสมัคร หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อให้ได้บุคคลตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

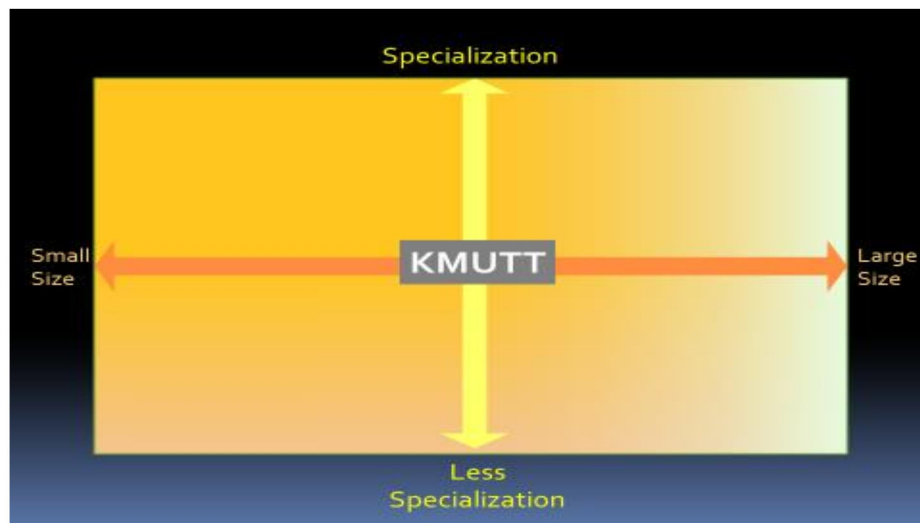
การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มหาวิทยาลัย อาจต้องปรับปรุง การ forced rank ยังไม่สามารถสร้างความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานระดับดีและผลงานระดับทั่วไป จากการปรับโครงสร้างเงินเดือน พบว่า คน 2 คน ทำงานมาแล้ว 10 ปี คนหนึ่งมีผลงานระดับดี อีกคนหนึ่งมีผลงานระดับทั่วไป แต่เงินเดือนต่างกันเพียงเล็กน้อย และยังพบว่าการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้นตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่ผลสำเร็จของงานยังเท่าเดิม ดังนั้น จำนวนคนที่มากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในระยะยาว

หากมองอนาคตอีก 10 – 20 ปีข้างหน้า landscape ของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงทำให้การวางแผนอัตรากำลังเป็นเรื่องยากขึ้น แม้ว่ามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรที่กระจายความรู้ให้กับนักศึกษา สังคม แต่ในอนาคตองค์ความรู้ไม่ได้ถูกสร้างในมหาวิทยาลัย เท่านั้น ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น โดยเฉพาะ internet มีบทบาทสำคัญ การมาเรียนที่มหาวิทยาลัย อาจไม่จำเป็น นักศึกษาจะมามหาวิทยาลัย น้อยลงรูปแบบการศึกษาเปลี่ยนไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้มหาวิทยาลัย ต้องคิดถึงการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูง นอกจากนี้โครงสร้างของประชากรไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แม้จะมีจำนวนครัวเรือนเพิ่มขึ้น

แต่จำนวนประชากรต่อครัวเรือนลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ รูปแบบการทำงาน การจ้างงานจะเปลี่ยนไป คาดว่าปี ค.ศ. 2020 อัตราการจ้างงานจะเริ่มลดลง มีการใช้เทคโนโลยีแทนที่มากขึ้น เช่น บริษัทด้านกฎหมายในต่างประเทศเริ่มนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของ IBM Watson มาใช้ตอบคำถามให้คำปรึกษากับลูกค้า การจ้างนายความจะลดลง มหาวิทยาลัยบางแห่งใช้เทคโนโลยีดังกล่าวทำหน้าที่ผู้ช่วยสอนแทน ดังนั้น บางอาชีพจะถูกทดแทนโดยคอมพิวเตอร์

ในภาพรวม การเกิดช่องว่างทางทักษะที่สำคัญในการทำงาน การไม่ได้รับคำชี้แนะหรือการแนะแนวที่ดี อาจทำให้บุคคลทำงานไม่ตรงตามคุณวุฒิที่ได้รับ ประกอบกับโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญ ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง มีทักษะทางอาชีพ ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ ต้องคำนึงถึงการผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อาจต้องปรับแผน ปรับโครงสร้างใหม่ ให้มีการจัดการเรียนการสอนเฉพาะทางมากขึ้น

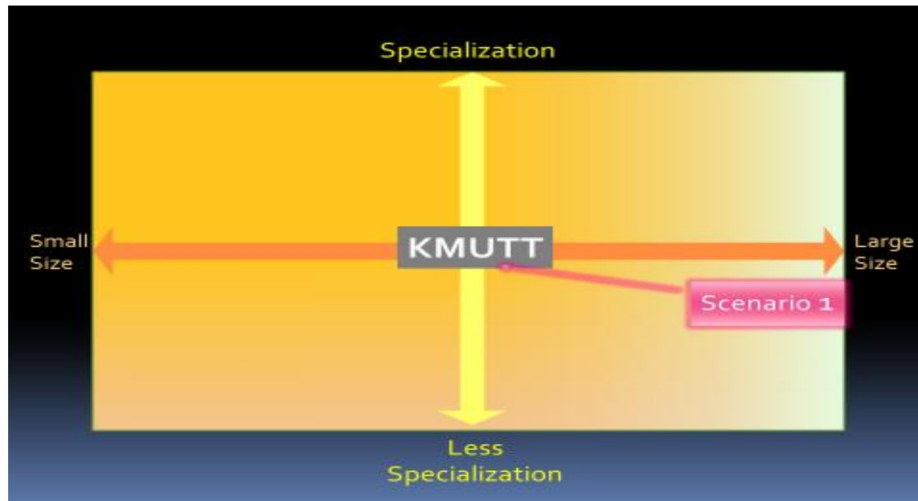
มหาวิทยาลัยฯ เสนอ Scenario ของ มจธ. ในอนาคต ดังนี้



Scenario 0: As Is	
Merits <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuity ▪ No major change 	Risk <ul style="list-style-type: none"> ▪ Red ocean ▪ Loss competitive edge in specific field ▪ Less adaptability to change

Scenario 0 : As Is

โมเดลนี้ไม่ปรับเปลี่ยนมาก ข้อดี คือ มีความต่อเนื่อง แต่มีข้อเสีย คือ เมื่อโครงสร้างประชากรลดลง มหาวิทยาลัยฯ อาจจะต้องแข่งขันเพื่อดึงนักศึกษาให้มาเรียนมากขึ้น ไม่สามารถรักษาคุณภาพของบัณฑิต และความสามารถทางวิจัยอาจจะถดถอยด้วย



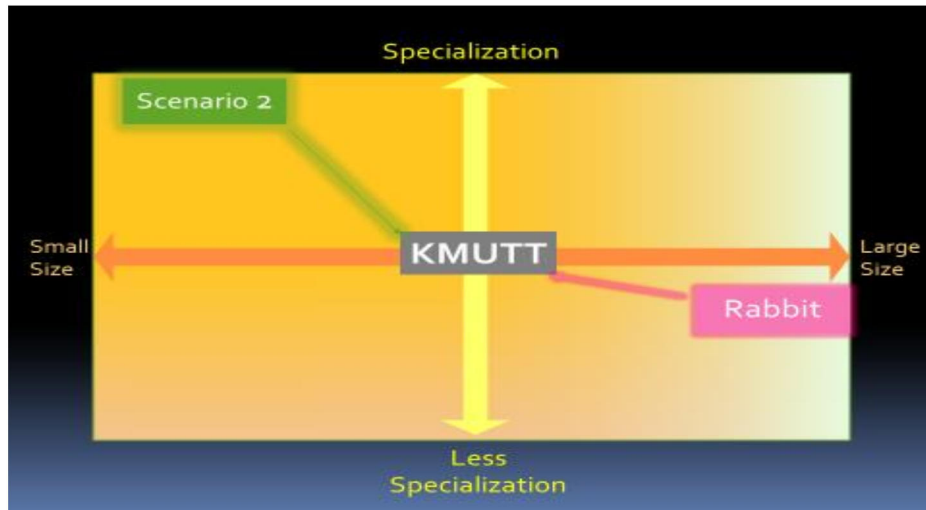
Scenario 1: Grow in size ~Rabbit

- Increase students, curricula, staff
- Merging/ Takeover

Merits	Risk
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Economic of scale ▪ Higher market share ▪ Maximizing utility using rate 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decline birthrate ▪ Less agile ▪ Low competitive edge in advanced fields ▪ Too diversified

Scenario 1 : Grown in Size ~ Rabbit

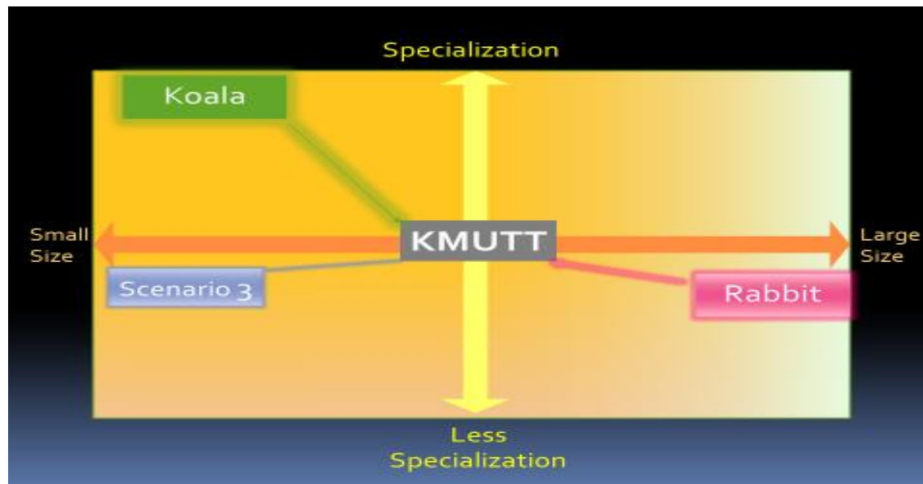
โมเดลกระท่าย เป็นการเพิ่มความได้เปรียบจากขนาดโดยการเพิ่มจำนวนนักศึกษา หลักสูตร และบุคลากร อาจใช้วิธีการควบรวมกับมหาวิทยาลัยอื่น รูปแบบนี้สามารถใช้อุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มหาวิทยาลัยฯ จะมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น แต่ในอนาคตเมื่อประชากรลดลง ขนาดอาจไม่ใช่ทางเลือกที่เหมาะสม และอาจทำให้ความสามารถเฉพาะทาง (specialize) ของบางสาขาลดลงได้



- Scenario 2: Specialization ~Koala
- Collection of Specialized and Independent units
 - Flat structure
- | Merits | Risk |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ High competitive edge in specific field ▪ Blue ocean/very niche market ▪ Focused and clear goal ▪ Streamlined operation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficult to maintain shared goal ▪ Prone to be individual independent ▪ Specialty could be hit or missed. |

Scenario 2 : Specialization ~ Koala

โมเดล Koala เน้นการสร้างความสามารถเฉพาะทางโดยลดขนาดลง โครงสร้างมหาวิทยาลัยจะประกอบด้วยทีมบุคคลที่มีความรู้ ทักษะเฉพาะทางหลากหลายทีม มีข้อดี คือ เป้าหมายและการดำเนินการชัดเจน แต่ข้อเสีย คือ ความเป็นทีมที่มากเกินไปอาจทำให้ความเป็น มจร. ลดลง นอกจากนี้ ความเป็นทีมเฉพาะทางที่เป็นเลิศอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลบางคนมากเกินไป รวมทั้งการเลือกสาขาที่จะเป็นเลิศนั้น หากผิดพลาดจะส่งผลร้ายอย่างมากได้



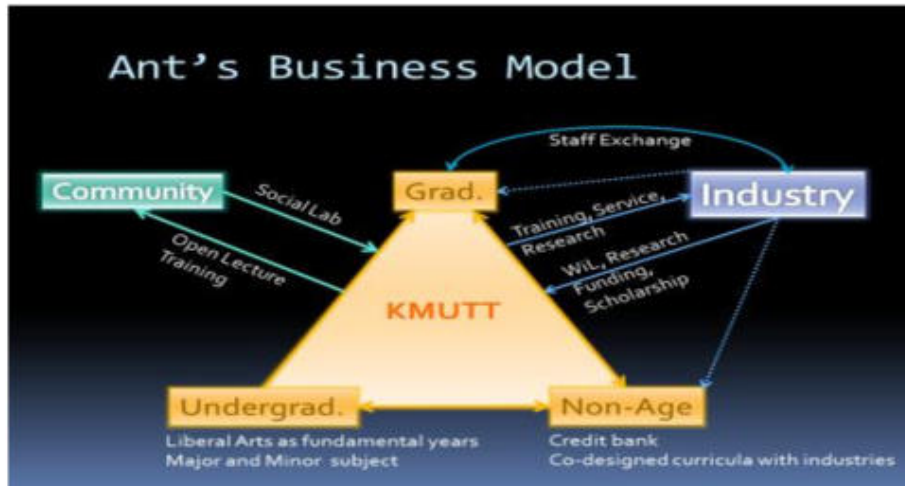
Scenario 3: Adaptive ~Ant

- Self organized structure/ On demand emergent team
- Diversified ability gene pool

<p>Merits</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ High adaptability ▪ Small size ▪ Robustness against change 	<p>Risk</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Less competitive compared to "Koala" ▪ Need to restructure organization + retrain/relocate staff
---	--

Scenario 3 : Adaptive ~ Ant

โมเดลมด เป็นโครงสร้างขนาดเล็ก เน้นองค์กรที่เป็น Self organized structure / On demand emergent team มี Diversified ability gene pool ที่เข้มแข็ง โดยเน้นการสร้างความสามารถในการปรับตัวตามพลวัตที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแลกกับความเป็นเลิศในสาขาเฉพาะทางบางส่วน แต่การปรับเข้าสู่แนวคิดนี้จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรและอาจจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรและโยกย้ายตำแหน่ง ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัย เริ่มดำเนินการปรับปรุงในหลายมิติ เช่น การจัดการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งนักศึกษาไปเรียนรู้ควบคู่กับการประกอบการด้านอุตสาหกรรม เพื่อสร้างผลลัพธ์ให้กับประเทศ มีการเชื่อมโยงกับชุมชน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรอบรู้หลากหลายในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (liberal arts) จัดทำ credit bank นอกจากนี้สิ่งที่จะต้องเพิ่มความสำคัญ คือ การให้ภาคอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย คาดว่าจะทำ 5 หลักสูตรภายในปี ค.ศ. 2020 ในอนาคตต้องปรับวิธีการคิด จากเดิมที่ค่าเล่าเรียนเป็นแหล่งรายได้ เป็น การลงทุนเพื่อบ่มเพาะนักศึกษาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ มีทักษะหลากหลาย รวมถึงการสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครูแก่บุคลากรของ มจร.



การพัฒนาบุคลากรจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม มหาวิทยาลัยฯ ยังต้องการให้บุคลากรเป็นดังเช่นต้นไม้ที่มีรากแผ่กว้าง เมื่อเติบโตแผ่กิ่งก้านสาขาเป็นต้นไม้ใหญ่ สามารถเป็นร่มเงาให้กับบุคคลอื่นๆ ช่วยสนับสนุน ผลักดัน ส่งเสริม ให้คนรุ่นหลัง เติบโตได้ ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ต้องปรับและพัฒนาต่อไป

สรุปการอภิปรายของกรรมการสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสนใจและชื่นชมการนำเสนอ เรื่อง Present and Future of KMUTT Human Resources ซึ่งเน้นความสำคัญด้านบุคลากร โดยเนื้อหาสามารถใช่วางแผนระดับมหาวิทยาลัยได้ กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ข้อคิดเห็นดังนี้

1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ ต้องปรับตัวเสมอ นอกจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาบุคลากรแล้ว การปรับหลักสูตร ให้มีความทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นสิ่งสำคัญ มหาวิทยาลัยควรวางแผนการดำเนินการในอนาคตด้วย

ทั้งนี้ การสรรหาบุคลากรมาทำงาน สิ่งที่ต้องดูผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครมีค่าใช้จ่ายเพียงอย่างเดียว ผู้สมัครมักมองถึงความทันสมัย ความสามารถที่จะร่วมมือกับวงการอุตสาหกรรมด้วย

2. การพัฒนาความสามารถเฉพาะด้าน (specialization) ของมหาวิทยาลัยฯ ต้องเน้นคุณภาพมากกว่า จำนวนนักศึกษา เพราะ มจร. ไม่ใช่มหาวิทยาลัยฯ ขนาดใหญ่ดังเช่นมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหลัก IEEE (I : Internationalization, E : Efficiency, E : Equity, E : Excellence) ยังสามารถนำมาใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ได้

การพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ต้องมี คือ (1) the best faculty (2) the best student (3) the best research (4) management reformed สร้างสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การวิจัย มีการพัฒนาหลักสูตรซึ่งอาจสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ทำให้ครบวงจร ทำให้เข้มข้นไปจนถึง commercialize เช่นเดียวกับต่างประเทศ เช่น MIT หรือมหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์ และต้องพัฒนาสู่ความเป็นสากล เพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

3. การพัฒนาโครงสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามโมเดลมดเป็นสิ่งที่ดีมาก แต่ต้องคำนึงถึงทรัพยากรงบประมาณที่สนับสนุนให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยอาจเริ่มจากการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่สนใจ เช่น รถไฟฟ้าลดมลภาวะ (Low Emission Vehicle – LEV) โดยทำเป็นวิจัยพัฒนาเพื่อการผลิตรถไฟฟ้าให้ดีขึ้น หรือหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2559 ซึ่งนำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ ไปแล้ว สามารถนำเรื่องดังกล่าวมาพัฒนาต่อยอดได้

อธิการบดี ให้ข้อมูลว่า ขณะนี้เรื่องนวัตกรรมเกิดขึ้นมาก คณะวิศวกรรมศาสตร์ และ FIBO นำเรื่องนวัตกรรม มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรบ้างแล้ว มหาวิทยาลัย ยังต้องสร้างคนให้มีทักษะ ความชำนาญ/เชี่ยวชาญ สร้าง คนเก่งในมิติต่างๆ มากขึ้น มีการปรับคุณภาพครูโดยใช้กลไก STEM กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี และในปี 2020 มหาวิทยาลัย ตั้งเป้าไว้ว่าร้อยละ 80% ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัย ต้องสื่อสาร ภาษาอังกฤษได้ และจะเพิ่ม graduate research student เป็นร้อยละ 30 ของนักศึกษาทั้งหมด เพื่อผลักดันงานวิจัยสู่สากล ให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไป

4. มหาวิทยาลัย ควรแจ้งแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ให้คณะ/หน่วยงานทราบ เนื่องจากคณะต้องปฏิบัติ ภายใต้งบประมาณหลายด้าน เช่น จาก สกอ. และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ท้ายนี้ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ขอขอบคุณ รศ. ดร. วิวัฒน์ เรื่องเลิศปัญญากุล ที่นำเสนอเรื่อง “Present and Future of KMUTT Human Resources” ในการประชุมครั้งนี้

.....