

O18 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร มจร.

มจร. มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงาน เพื่อการปรับ Profile ของบุคลากรรองรับการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ และกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น สนับสนุนกลไกและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team-based Culture) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้อย่างเต็มที่ โดยมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับงานที่มีความหลากหลาย และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ เสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และมีการวางแผนการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ Strategic Objective 5 (SO5) ยกระดับและปรับ Profile ของบุคลากรและปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากรใหม่ สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต (Transforming HR & HR Management for the Future)

STRATEGIC OBJECTIVE 5:

ยกระดับและปรับ Profile ของบุคลากรและปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต (Transforming HR & HR Management for the Future)

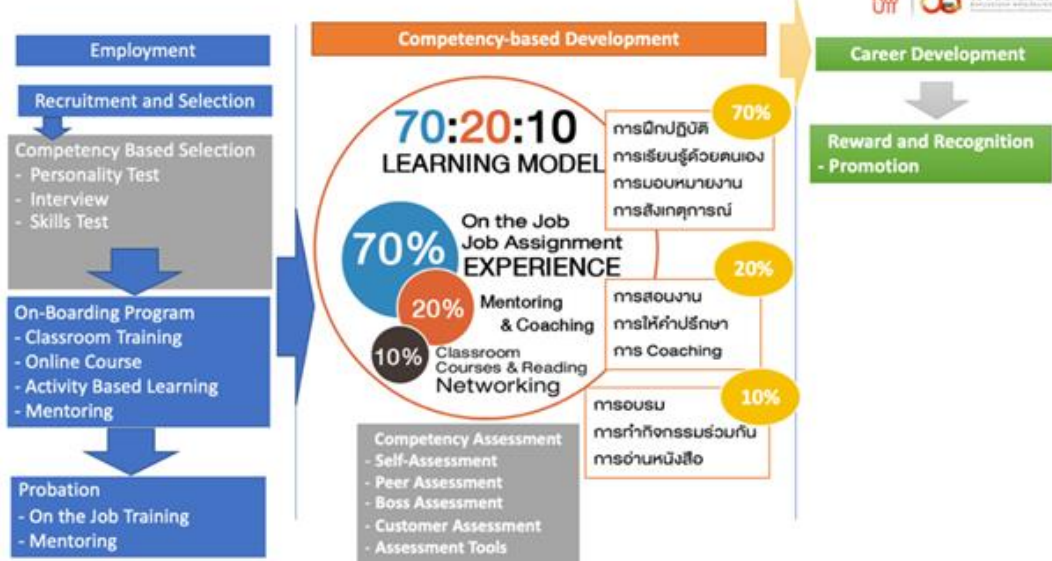
STRATEGIC INITIATIVES (สิ่งที่ต้องทำให้เกิดใน 5 ปี)

- กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงานเพื่อการปรับ Profile บุคลากรรองรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการและการบริหารจัดการ
- ทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ กฎระเบียบ ด้าน HR ให้มีความยืดหยุ่น โดยทำเรื่องดังต่อไปนี้
 - กระจายอำนาจและวิธีการจัดการด้านบุคคลไปสู่หน่วยงานระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก (ต้องมีแผนและรูปแบบการกระจายอำนาจและวิธีการ)
 - สนับสนุนกลไก/วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team-based Culture) เช่น Joint Appointment ข้ามหน่วยงาน กับหน่วยงานภายนอก ฯลฯ
 - ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม/ชุมชนได้อย่างเต็มที่
 - สรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน
 - ทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการรองรับบุคลากรและรูปแบบการทำงานใหม่
- พัฒนาวิธีการและเครื่องมือวัด ประเมินผล ให้สอดคล้องกับหน้าที่งานที่มีความหลากหลายและสามารถรองรับประเภทงานใหม่ในอนาคต
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพเพื่อรองรับงานใหม่ในอนาคต โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้อง AI/Digitalization/Automation
- เสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และวางแผนการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) รวมถึงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- พัฒนาหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic HR Unit

| Key Results | Baseline | ค่าเป้าหมาย |
|---|----------|-------------|
| | | 2564 |
| KR1: ร้อยละของบุคลากรที่มี Employee Engagement ระดับมากขึ้นไป | 73.39 | 90 |
| KR2: ร้อยละความสำเร็จของการปรับกระบวนการ ระบบ กฎระเบียบด้าน HR ตามแผนและนโยบายบริหารงานบุคคล | N/A | 90 |
| KR3: ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น | N/A | 90 |
| KR4: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถตามหน้าที่และความรับผิดชอบงานในระดับที่คาดหวัง | 70 | 90 |
| KR5: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ มีแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล | N/A | 90 |
| KR6: หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (สทพ. และ สทป.) เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับ มจร. และ ร้อยละของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล สามารถปรับกระบวนการที่ตน ชัดความสามารถการทำงานให้สอดคล้องเพื่อตอบสนองเป้าหมายและทิศทางขององค์กร | N/A | 90 |

ดังนั้น มจร. จึงมีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับ SO5 และนำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยหลักการนี้สรุปว่า ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนามาจากวิธีการพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่องค์กรคาดหวัง โดยแต่ละสัดส่วนมีรายละเอียดดังนี้

KMUTT New Development Roadmap: Competency-based Development



● **70 เปอร์เซ็นต์** เน้นไปที่การให้บุคลากรได้ปฏิบัติจริง โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่ต้องคอยมอบหมายงานอย่างมีเป้าหมายและก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ผ่านวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้ลงมือปฏิบัติจริง (on the Job Training) การให้ไปร่วมทำงานกับคนที่เก่ง (Job Shadow) โดยต้องคอยสังเกตการณ์และติดตามอย่างต่อเนื่อง

● **20 เปอร์เซ็นต์** การโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเห็นใจและเข้าใจในจุดอ่อนที่บุคลากรควรต้องได้รับการพัฒนา ผ่านการสนทนาที่เน้นการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชา ให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและต่อยอดให้ดีขึ้น

● **10 เปอร์เซ็นต์** การเรียนรู้จากการอบรม โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ตัวบุคลากรเอง ที่ต้องพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดนิ่ง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์และห้องเรียนจริง อ่านหนังสือ ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต และการได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ร่วมชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายในอนาคต

จากวัตถุประสงค์การการพัฒนา มจธ. ได้กำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ตามสมรรถนะไว้ 3 ด้าน คือ

- **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- **สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้
- **สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ปีงบประมาณ 2567 มจธ. มีแผนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น 4,695,133 บาท และจะพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น 1,754 คน รายละเอียดเพิ่มเติมดังเอกสารแนบ O18 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มจธ. ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|---|------------------------|--|---------|-----------------|--|----------|
| 1 | โครงการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร Management Development Program (MDP) | เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจในบทบาท สามารถบริหารจัดการภารกิจ และสามารถบริหารและพัฒนาทีมงาน | SO1-SO6 | 100% สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในหน่วยงานและทีมงานได้ | 40 | 92,000 บ. | 1 พฤษภาคม 2567 - 31 กรกฎาคม 2567 | |
| 2 | โครงการบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ - โครงการพัฒนาทักษะด้านการเงินและการบัญชีสำหรับนักบริหารการเงินและนักบัญชี - โครงการพัฒนาทักษะด้านพัสดุ สำหรับนักพัสดุ | เพื่อเข้าใจกระบวนการทำงาน เบิกจ่ายด้านงานคลังและงานพัสดุ เพื่อบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ | SO4,SO5 | - ร้อยละ 100 มีความเข้าใจตามผลลัพธ์การเรียนรู้ - ร้อยละ 80 สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในงานได้ | 80 | 196,000 บ. | 1-30 มิถุนายน 2567 | |
| 3 | โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes-based Education) | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ (Outcome-based Education; OBE) แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน | SO1,SO5 | 100% มีสมรรถนะ | 60 | 410,000 บ. | 1-31 กรกฎาคม 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|---|---|------------------------|--------------------------|---------|-----------------|------------------------|----------|
| 4 | โครงการการจัดการด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีและการให้บริการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา | โครงการการจัดการด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีและการให้บริการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา | SO4,SO5 | 100% มีสมรรถนะ | 30 | 145,000 บ. | 1-31 มีนาคม 2567 | |
| 5 | โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) | เพื่อพัฒนาและประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากร โดยการให้มาตรฐานสากล The International Computer Driving License (ICDL) เพื่อรองรับการปรับรูปแบบการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ Quality Embedded Academic Management (QEAM) | SO4,SO6 | 80%มีสมรรถนะด้าน Digital | 100 | 840,000 บ. | 1-30 มิถุนายน 2567 | |
| 6 | โครงการ AI ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT KMUTT | เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและพื้นฐานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ในปัจจุบัน เพื่อ upskill reskill ความรู้และทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานด้านปัญญาประดิษฐ์เพิ่มขึ้น | SO1-SO6 | 80%มีสมรรถนะด้าน Digital | 100 | 460,000 บ. | 1-30 มิถุนายน 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|---|--|------------------------|----------------------|---------|-----------------|------------------------|----------|
| 7 | โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ (HR Transformation) | เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าใจบทบาทของงานด้านทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ สามารถบริหารจัดการงาน ภายใต้หน้าที่รับผิดชอบเพื่อมีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดงานที่มีคุณค่าของหน่วยงานต่อไป | SO5 | 100%มีสมรรถนะ | 40 | 85,500 บ. | 1-31 พฤษภาคม 2567 | |
| 8 | โครงการประเมินพฤติกรรมรายบุคคลและบริหารการจัดทีม Discovery ด้วยโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนบุคลากร (The Predictive Index : PI) | เพื่อให้บุคลากรร่วมทำแบบประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) เพื่อจัดกลุ่มประเภทพฤติกรรม และนำผลการประเมินมาใช้ในการจัดทีมค้นพบทีม (Team Discovery) โดยกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์และเปรียบเทียบแนวทางการทำงานของทีม รวมทั้งการหาแนวทางการพัฒนาความสอดคล้องกันระหว่างกลยุทธ์และทีมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บุคลากรเข้าร่วมทำแบบประเมินพฤติกรรม (Behavior Assessment) | SO4,SO5 | เครื่องมือในการพัฒนา | 1,100 | 400,000 บ. | 1-30 มิถุนายน 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|---|--|------------------------|--|---------|-----------------|---------------------------------------|----------|
| 9 | โครงการ ต้อนรับบุคลากรใหม่เข้าสู่รั้วมจร. (Orientation) | <p>- เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รู้จักประวัติและพื้นที่ของมหาวิทยาลัย และเข้าใจรากฐานทิศทางการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>- สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยม และเกิดความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสนับสนุนการทำงาน ที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>- เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึง และมีความเข้าใจในโอกาสการพัฒนาและการเรียนรู้ และการเติบโตในตำแหน่งงานในองค์กร</p> | SO1-SO6 | บุคลากรใหม่ 100% มีความเข้าใจ และมีความสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ | 100 | 36,000 บ. | 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 | |
| 10 | โครงการหลักสูตร Effective Presentation | เพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มหัวหน้างาน สามารถพัฒนากลยุทธ์และวิธีการสำหรับสื่อสารให้กับผู้บริหาร ผู้รับบริการ และ | SO1-SO6 | ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ | 100 | 62,000 บ. | 1-30 มิถุนายน 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|---|--|------------------------|--|---------|-----------------|---|----------|
| | | ทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแผนการสื่อสารที่ครอบคลุม เนื้อหาได้อย่างรอบด้าน มีแนวทาง หรือวิธีการให้ข้อเท็จจริง เพื่อ ป้องกันความขัดแย้ง และสามารถ คิดวิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ ได้ | | อาชีพ/มีทักษะเป็น วิทยาการ | | | | |
| 11 | โครงการพัฒนาทักษะ วิทยากร Train the Trainer | 1. เพื่อพัฒนาทักษะการเป็น วิทยากรให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะ เป็นการวางแผนการสอน การ เตรียมการที่ถูกต้องอย่างเป็น ระบบ มีเทคนิคการถ่ายทอด ความรู้ อย่างชัดเจนและตรง ประเด็น เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาบุคลิกภาพให้ น่าเชื่อถือ 2. เพื่อผลิตวิทยากรภายใน สำหรับการถ่ายทอดความรู้ เฉพาะทางให้กับหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย | SO1-SO6 | ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วม โครงการมีทักษะการ นำเสนองานอย่างมืออาชีพ อาชีพ/มีทักษะเป็น วิทยาการ | 100 | 66,500 บ. | รุ่น 1 (1 พฤศจิกายน – 31 ธันวาคม 2565) รุ่น 2 (1 มีนาคม – 30 เมษายน 2566) รุ่น 3 (1-30 มิถุนายน 2566) | |
| 12 | โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษตาม แผนการพัฒนากุศลกรฉบับใหม่ New Development Roadmap ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะ | SO1-SO6 | 100% มีสมรรถนะตาม ผลลัพธ์การเรียนรู้ | 100 | 576,000 บ. | 1 ตุลาคม 2566 - 31 กรกฎาคม 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|---|---|------------------------|---|---------|-----------------|-----------------------------------|----------|
| | | ด้านภาษาอังกฤษที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานสู่ความเป็นสากล | | | | | | |
| 13 | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการทำข้อมูลรายงานสำหรับการบริหารโครงการ (Project Management Report) โดย PivotTables | เพื่อวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากเครื่องมือPivotTables/PivotChart มาเป็นแผนภูมิ และนำเสนองานได้อย่างเหมาะสมในบทบาทของงานตนเอง | SO1-SO6 | 100% มีสมรรถนะตามผลลัพธ์การเรียนรู้ | 100 | 32,133 บ. | 1 สิงหาคม 2567 – 30 กันยายน 2567 | |
| 14 | โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน Digital Literacy | เพื่อพัฒนาและการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากร | SO4 | 100% มีสมรรถนะตามผลลัพธ์การเรียนรู้ | 120 | 22,000 บ. | 1 มิถุนายน 2567 - 30 กันยายน 2567 | |
| 15 | โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่มวิชาการ และการขอรับรองสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ทางด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ภายใต้กรอบ KMUTT PSF | เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการทางด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ภายใต้กรอบสมรรถนะ KMUTT PSF และเพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ของมหาวิทยาลัย | SO1,SO5 | 1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มวิชาการที่มีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ในระดับ Competent ภายในปี 2570 2. บุคลากรกลุ่มวิชาการที่มีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ด้านการวิจัย ในระดับ Senior | 340 | 772,000 บ. | 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|---|------------------------|--|---------|-----------------|---------------------------------------|----------|
| | | | | Researcher (ปี 66 กำหนด 5%) 3. บุคลากรกลุ่มวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ด้านการบริการวิชาการ ในระดับ Field Expert จำนวน 20 คน (Pilot #1) | | | | |
| 16 | โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ | เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้เกี่ยวกับกรอบสมรรถนะ เกณฑ์และแนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ตามกรอบ KMUTT PSF 3 ด้าน ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ทุกคนที่การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ | SO1,SO5 | บุคลากรกลุ่มวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 340 | 100,000 บ. | 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 | |
| 17 | โครงการรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติทางด้านการเรียนการสอน | 1. เพื่อส่งเสริมและผลักดันการดำเนินการตามภารกิจด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางด้านการศึกษา 2. เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ | SO1,SO5 | บุคลากรกลุ่มวิชาการมีสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF ด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 4 | 400,000 บ. | 1 – 31 สิงหาคม 2567 | |

| ที่ | ชื่อโครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ | การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัดของโครงการ | จำนวนคน | งบประมาณปี 2567 | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|--------------|---------------------|---|------------------------|---------------------|---------|-----------------|------------------------|----------|
| | | และบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นอาจารย์ต้นแบบให้แก่อาจารย์ใหม่ต่อไป 3. เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ หรือผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในการผลิตบัณฑิตหรือผู้เรียนที่มีคุณภาพ | | | | | | |
| รวมจำนวนเงิน | | | | | | 4,695,133 | | |

โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา มจร. ใช้จ่ายงบประมาณการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 2,792,972 บาท มีบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาทั้งสิ้น 977 คน