

๐14 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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) ยุกระดับและปรับ Profile ของบุคลากรและปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากรใหม่ สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต (Transforming HR & HR Management for the Future)

STRATEGIC OBJECTIVE 5:

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

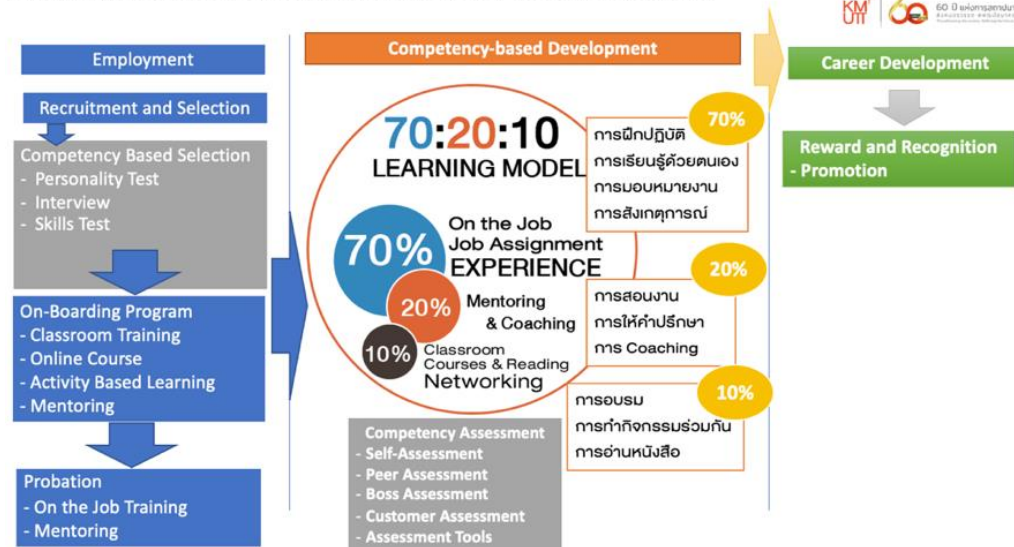
STRATEGIC INITIATIVES (สิ่งที่ต้องทำให้เกิดใน 5 ปี)

- กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนดำเนินงานเพื่อการปรับ Profile บุคลากรรองรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ทั้งในมิติการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการและการบริหารจัดการ
- ทบทวนและปรับกระบวนการ ระบบ กฎระเบียบ ด้าน HR ให้มีความยืดหยุ่น โดยทำเรื่องดังต่อไปนี้
 - ☐ กระจ่ายอำนาจและวิธีการจัดการด้านบุคคลไปสู่หน่วยงานระดับคณะ/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	2569
KR1: ร้อยละของบุคลากรมี-Employee Engagement ระดับมากขึ้นไป	73.39	90
KR2: ร้อยละความสำเร็จของการปรับกระบวนการ ระบบ กฎระเบียบด้าน HR ตามแผนและนโยบายบริหารงานบุคคล	N/A	90
KR3: ร้อยละความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น	N/A	90
KR4: ร้อยละของบุคลากรมีขีดความสามารถตามหน้าที่และความรับผิดชอบงานในระดับที่คาดหวัง	70	90
KR5: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ มีแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล	N/A	90
KR6: หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (สทบ. และ สทป.) เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับ มจร. และ ร้อยละของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล สามารถปรับกระบวนการค้น ขีดความสามารถการทำงานให้สอดคล้องตัวเพื่อตอบสนองเป้าหมายและทิศทางขององค์กร	N/A	90

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

KMUTT New Development Roadmap: Competency-based Development



การนำหลักการการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่องค์กรคาดหวัง โดยแต่ละสัดส่วนมีรายละเอียดดังนี้

- **70 เปอร์เซนต์** เน้นไปที่การให้บุคลากรได้ปฏิบัติจริง โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ต้องมอบหมายงานอย่างมีเป้าหมายและก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ผ่านวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ลงมือปฏิบัติจริง (on the Job Training) การให้ไปร่วมทำงานกับคนที่เก่ง (Job Shadow) โดยต้องคอยสังเกตการณ์และติดตามอย่างต่อเนื่อง

- **20 เปอร์เซนต์** การโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยมีสิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเห็นใจ และเข้าใจในจุดอ่อนที่บุคลากรควรต้องได้รับการพัฒนา ผ่านการสนทนาที่เน้นการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชา ให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรนำไปปรับปรุงและต่อยอดให้ดีขึ้น

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

จากวัตถุประสงค์การพัฒนา มจร. 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 2568 มจร. มีแผนงบประมาณการพัฒนาศักยภาพทั้งสิ้น 7,437,050 บาท และจะพัฒนาศักยภาพทั้งสิ้น 7,058 คน (นับซ้ำ) รายละเอียดเพิ่มเติมดังเอกสารแนบ O18 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มจร. ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 (ระยะเวลา 1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568)

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
งบประมาณรวมทั้งสิ้น						7,437,050		
1	New Staff Orientation	เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจองค์กร วัฒนธรรม และ เริ่มต้นการทำงานได้อย่างราบรื่น เรียนรู้ระบบงาน นโยบาย เส้นทางการพัฒนา กฎระเบียบ สิทธิ และสวัสดิการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร	SO1-SO6	บุคลากรใหม่ 100% มีความเข้าใจ และ มีความสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้	150	36,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
2	Onboarding Program	เพื่อให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เร็ว เข้าใจวัฒนธรรม ภารกิจ ค่านิยม และระบบงาน รู้สึกมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ ทำงานอย่างมีความสุข รักษาพนักงาน พนักงานมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว	SO1-SO6	บุคลากร 80% มีความเข้าใจ และ มีความสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้	150	490,500	1-30 เมษายน 2568 และ 1-30 มิถุนายน 2568	
3	Learning Activity (TOP 5)	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีนิสัยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และฝึกวิธีการสะท้อนการเรียนรู้โดยใช้เนื้อหาที่สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละระดับ	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้	800	200,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
4	Productivity	เพื่อให้พนักงานเข้าใจกระบวนการทำงานจากบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถพัฒนางานให้มีคุณค่าโดยใช้หลักคุณภาพและความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้	120	129,500	1 มีนาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2568	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
5	Management Development Program (MDP)	เพื่อให้พนักงานสามารถใช้หลักการบริหารองค์กร และบริหารและทรัพยากรบุคคลในการบริหาร หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับหน่วยงานและ องค์กรได้ต่อไป	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไป ปรับใช้	120	92,000	1 พฤษภาคม 2568 ถึง 31 กรกฎาคม 2568	
6	Successor Program	เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการดำรง ตำแหน่งบริหารหน่วยงานก่อนที่ได้รับตำแหน่ง	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไป ปรับใช้	80	1,000,000	1 - 30 มิถุนายน 2568	
7	โครงการพัฒนานักพัฒนา การศึกษา	เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจเครื่องมือและกลยุทธ์ ในการพัฒนาหลักสูตร การสอน การวัดผล และ การประเมินผล ในรูปแบบ และทำงานในรูปแบบ OBEM	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไป ปรับใช้	120	145,000	1 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง 30 กันยายน 2568	
8	การบริหารโครงการวิจัย	เพื่อให้พนักงานที่สนับสนุนโครงการวิจัยและบริการ วิชาการสามารถทำงานได้ตามขั้นตอนและ กระบวนการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนหลังได้รับทุนได้	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไป ปรับใช้	120	20,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
9	How to become HR Strategic Partner	เพื่อให้พนักงานทำหน้าที่เป็น HR Strategic Partner ให้ผู้บริหารต้นสังกัดบริหารและจัดการ รวมถึงพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไป ปรับใช้	50	85,500	1 มีนาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2568	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
10	Business data analytics/Generative AI	ให้พนักงานสามารถนำข้อมูลจาก Function ของหน่วยงานมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์กับการดำเนินธุรกิจขององค์กรรายงานเสนอผู้บริหาร สำหรับการตัดสินใจอีกทั้งเป็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร	SO1-SO6	บุคลากร 80% นำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้	120	77,300	1 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง 30 กันยายน 2568	
11	โครงการประเมินสมรรถนะบุคลากร ภายใต้กรอบ KMUTT PSF	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ KMUTT PSF - เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง	SO5	บุคลากรมีขีดสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง	800	487,500	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
12	โครงการรับรองสมรรถนะบุคลากรในด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในสถาบันภายนอก (UK PSF / Thailand PSF)	เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง	SO5	บุคลากรมีขีดสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง	20	1,083,250	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
13	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตาม Development Roadmap (DRM) สายวิชาการ และโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อการรับรองสมรรถนะ	- เพื่อพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะทางการเรียนการสอน และเตรียมพร้อมเป็นผู้ประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะตามกรอบ KMUTT PSF - เพื่อให้บุคลากรกลุ่มวิชาการ สามารถแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับของ KMUTT PSF และส่งเอกสารเพื่อขอรับการรับรองสมรรถนะในระดับ Competent หรือระดับ Proficient - เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มวิชาการทางการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการภายใต้กรอบสมรรถนะ KMUTT PSF - เพื่อบุคลากรสายวิชาการสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ	SO1, SO2, SO3, SO5	1) แผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการได้รับการอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัย 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาครบตามแผน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมาย 3) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมาย 4) บุคลากรสายวิชาการประเมินตนเองตามกรอบ PSF เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและการประเมินตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 5) บุคลากรได้รับการรับรองสมรรถนะในระดับที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง	800	964,100	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
14	โครงการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข มจร. (KMUTT Happy Workplace Program)	เพื่อสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสุขในชีวิตระหว่างการทำงานเป็นระบบทีม ทำงานร่วมกัน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน รวมถึงมีการพัฒนาร่วมกัน	SO5	1) องค์กรมีการทำงานเป็นระบบทีม (TEAMWORK) 2) องค์กรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน (HAPPY 8) 3) องค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน (CREATIVITY)	2,000	500,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
15	โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง (ส่งบุคลากรไปพัฒนาภายนอก มจร.)	ประสานงานส่งตัวบุคลากรที่มีตำแหน่งหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงไปพัฒนาภายนอก มจร.	SO5	ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารและสามารถนำมาใช้ในการบริหาร	8	1,000,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	
16	โครงการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	1) เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ KMUTT PSF ทั้ง 3 ด้าน 2) เพื่อสื่อสารเรื่องการพัฒนาให้แก่บุคลากรสายวิชาการ	SO1/SO2/ SO3/SO5	1) บุคลากร มจร. รับรู้กรอบมาตรฐานสมรรถนะ KMUTT PSF 3 ด้าน 2) บุคลากร มจร. สามารถรับข้อมูลได้หลายรูปแบบ และหลายช่องทางการสื่อสาร 3) เป็นโครงการสนับสนุนการพัฒนาและรับรองสมรรถนะให้เป็นตามเป้าที่กำหนดตาม	800	300,000	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	การ เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	จำนวน (คน)	งบประมาณ ปี 2568 (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
17	โครงการรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติทางการเรียนการสอน	1) เพื่อส่งเสริมและผลักดันการดำเนินการตามภารกิจด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ 2) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นต้นแบบให้แก่อาจารย์ใหม่ต่อไป 3) เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในการผลิตบัณฑิตหรือผู้เรียนที่มีคุณภาพ	SO5	1) ส่งเสริมให้บุคลากร มจร. รับรู้กรอบมาตรฐานสมรรถนะ KMUTT PSF 3 ด้าน 2) สนับสนุนการพัฒนาและรับรองสมรรถนะให้เป็นตามเป้าหมายที่กำหนด	800	826,400	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568	