



แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2567 - 2570

โดย
งานแผนและประกันคุณภาพ
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำนำ

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดตั้งขึ้นเป็นลำดับที่ 16 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นลำดับที่ 12 ของประเทศ ตามพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ สู่งานทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการศึกษา วิจัย งานสร้างสรรค์ทั้งศิลปะร่วมสมัย และศิลปะพื้นบ้านของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การให้บริการทางวิชาการด้านศิลปกรรมแก่สังคมทั้งภายใน และต่างประเทศ ตลอดจนสืบสานต่อยอดศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน

คณะฯได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนกลยุทธ์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. Education Reform 2. Research Reform 3. Academic Service & Cultural Reform 4. Smart Administration โดยในส่วนของกลยุทธ์ที่ 4 ซึ่งเป็นเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น งานแผนและประกันคุณภาพจึง ได้กำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละบุคลากรที่มีทักษะที่จำเป็นจากการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการพัฒนาของบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 ครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลเล่มนี้จะช่วยเสริมระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะฯให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านในการผลักดันแผนนี้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

งานแผนและประกันคุณภาพ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	1
ส่วนที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและการพัฒนากำลังคน	32
ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	43
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 – 2570	48
ส่วนที่ 5 การวางแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.2567 -2570	52

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

1. ประวัติคณะศิลปกรรมศาสตร์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสาน มีพื้นที่และประชากรประมาณ 1 ใน 3 ของประเทศ สิ่งสำคัญยิ่งคือมีศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเองสืบทอดต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาช้านาน ระยะเวลาที่ผ่านมาได้ มีหน่วยงานต่าง ๆ พยายามที่จะศึกษาค้นคว้าและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเหล่านี้ให้คงอยู่ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่ มีหน่วยงานใดที่จะรับผิดชอบให้บริการทางการศึกษาและพัฒนาศิลปกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างยากจน การที่จะระดมทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อดำเนินการทางด้านนี้ย่อมจะมีขีดจำกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาสูงสุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ย่อมจำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบในด้านนี้ ซึ่งหมายถึงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์อันเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาออกไปในชนบทตามนโยบายรัฐ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว เห็นว่าภาควิชามนุษยศาสตร์มีความพร้อมในด้าน คณาจารย์อุปกรณ์การเรียน การสอนและอาคารสถานที่อยู่แล้ว ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างจริงจัง สามารถบรรลุผลได้ตามนโยบายของรัฐ จึงเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ขึ้นใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดตั้งขึ้นเป็นลำดับที่ 16 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นลำดับที่ 12 ของประเทศ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับพระบรมราชโองการ ประกาศพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งคณะ ในวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์ให้มีความรู้ความสามารถในการที่จะออกไปทำงาน ทั้งใน ภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจิตสำนึกในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีโครงการที่จะผลิตบัณฑิตระดับหลังปริญญาที่มีความเชี่ยวชาญด้านศิลปะสากล และศิลปะประจำท้องถิ่น ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดย เฉพาะ
2. เป็นศูนย์กลางการศึกษาค้นคว้าวิจัยสากลศิลปะพื้นบ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เป็นศูนย์กลางเพื่อบริการทางวิชาการด้านศิลปกรรมศาสตร์สาขาต่างๆ แก่สังคมและหน่วยงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
4. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านของภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้คงอยู่ตลอดไป

บัณฑิตที่จบจากสถาบันการศึกษาแห่งนี้ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์แล้ว ยังจะเป็นกำลังสำคัญในการอนุรักษ์ ค้นคว้าและศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างลึกซึ้ง ในขณะที่เดียวกันสถาบันแห่งนี้จะเป็นศูนย์กลางการศึกษาค้นคว้า วิจัยตลอดจน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทางภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

พัฒนาการของคณะศิลปกรรมศาสตร์

- ปี พ.ศ. 2536 ทบวงมหาวิทยาลัยรับทราบการให้ความเห็นชอบหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต จำนวน 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาจิตรกรรม สาขาวิชาประติมากรรม สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาดนตรีไทย และสาขาวิชาดนตรีสากล

- ปีพ.ศ.2537 จัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ และเปิดรับนักศึกษา 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาจิตรกรรม สาขาวิชาประติมากรรม สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ รวมจำนวน 45 คน

- ปีการศึกษา 2538 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีไทย จำนวน 7 คน

- ปีงบประมาณ 2539 ได้รับงบประมาณจำนวน 50,000,000 บาท ก่อสร้างอาคารคณะฯ

- ปีการศึกษา 2540 มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นรุ่นแรก จำนวน 34 คน

- ปีการศึกษา 2542 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีสากล จำนวน 8 คน

- ปีการศึกษา 2550 คณะเปิดหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาดนตรีและการแสดงพื้นเมือง พร้อมเปิดรับนักศึกษา จำนวน 14 คน

- ปีการศึกษา 2551-2552 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาจิตรกรรม สาขาวิชาประติมากรรม สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาดนตรีและดนตรีสากล

- ปีการศึกษา 2552 คณะเปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม พร้อมเปิดรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งปริญญาโทและปริญญาเอก

- ปีการศึกษา 2555 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา (TQF) ระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาดุริยางคศิลป์

- ปีการศึกษา 2556 คณะเปิดหลักสูตรดุริยางคศิลป์ ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

- ปีการศึกษา 2557 คณะเปิดหลักสูตรศิลปะการแสดง แขนงวิชาการละคร ระดับปริญญาตรี

- ปีการศึกษา 2558 คณะเปิดหลักสูตรทัศนศิลป์ ระดับปริญญาโท

- ปีการศึกษา 2559 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม และเปลี่ยนชื่อสาขาวิชาเป็น สาขาวิชาวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการออกแบบ ทั้งปริญญาโทและปริญญาเอก

- ปีการศึกษา 2560 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาดุริยางคศิลป์ และสาขาวิชาศิลปะการแสดง

- ปีการศึกษา 2561 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาดุริยางคศิลป์

- ปีการศึกษา 2563 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาทัศนศิลป์

- ปีการศึกษา 2564 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการออกแบบ โดยเพิ่มการจัดหลักสูตรที่ศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ และปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี

- ปีการศึกษา 2565 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาการแสดง และสาขาวิชานาฏศิลป์

- ปีการศึกษา 2566 คณะได้ปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ สาขาวิชาการแสดง และสาขาวิชานาฏศิลป์

2. วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านศิลปกรรมเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน”

3. พันธกิจ

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การจัดการศึกษามุ่งผลิตบัณฑิตทางด้านศิลปกรรมที่มีคุณภาพรวมทั้งการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย
- 2) การวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อผลิตองค์ความรู้ด้านศิลปกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา
- 3) บริการวิชาการและส่งเสริมวิชาชีพเพื่อพัฒนาสังคม
- 4) สืบสานต่อยอดศิลปะและวัฒนธรรม

4. ค่านิยม

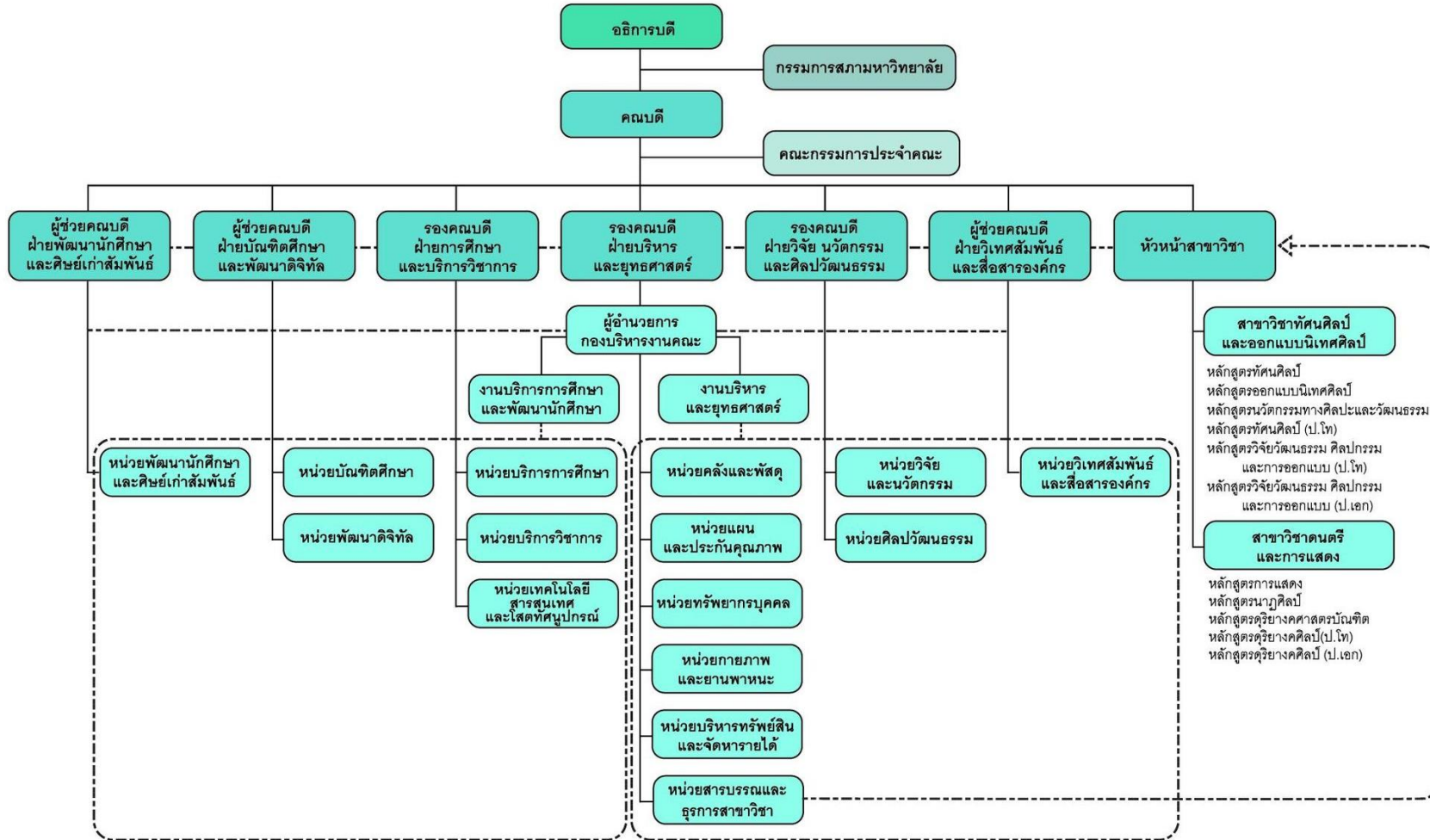
หัวใจชุมชน โดยการทำงานเป็นทีมและการบริการที่ดี ด้วยความสำนึกในหน้าที่อย่างมืออาชีพ
“CoTSAP”

- 1) Co = Community (หัวใจชุมชน)
- 2) T = Teamwork (การทำงานเป็นทีม)
- 3) S = Services (การบริการที่ดี)
- 4) A = Accountability (ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ)
- 5) P = Professional (เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ)

5. สมรรถนะหลัก

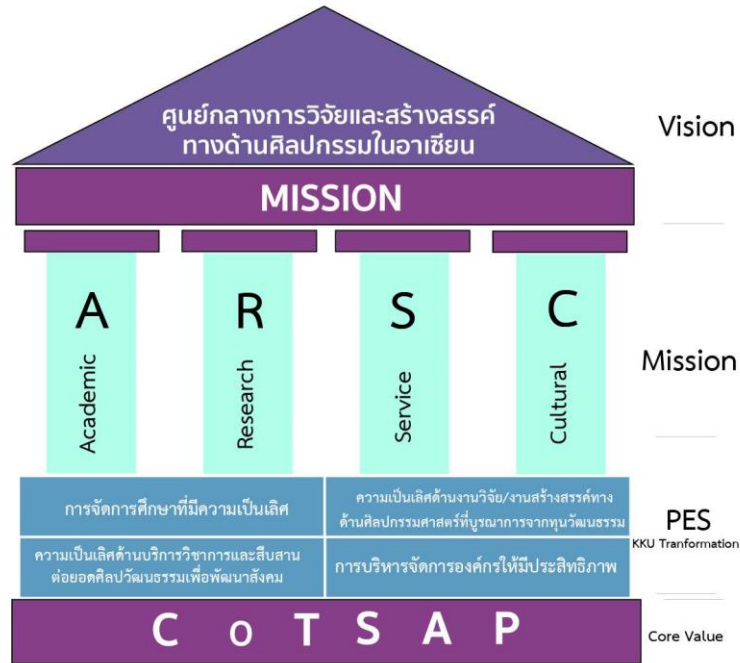
- 1) CC1: การผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมอีสาน (มีความเกี่ยวข้องกับ M1และ M3)
- 2) การบูรณาการองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านศิลปกรรมจากทุนวัฒนธรรม (มีความเกี่ยวข้องกับ M2 M4 และM3)

6. โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7. แผนที่ยุทธศาสตร์ และแผนผังกลยุทธ์ คณะศิลปกรรมศาสตร์



ภาพที่ 2 แผนที่ยุทธศาสตร์



ภาพที่ 3 แผนผังกลยุทธ์

8. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 Education Reform

เป้าประสงค์

1. ยกกระดับขีดความสามารถให้กับผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
2. ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์/มาตรการ

- กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ
- กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อการรับรองมาตรฐาน ด้วยเกณฑ์ AUN QA
- กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่
- กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skills)
- กลยุทธ์ที่ 1.5 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาด้านการคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
- กลยุทธ์ที่ 1.6 ส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยให้กับศ.ระดับบัณฑิตศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 1.7 การผลักดันให้ศ.รับรางวัลทั้งระดับชาติ/นานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ 1.8 พัฒนารายวิชา/ชุดวิชา/หลักสูตร ที่สามารถสะสมหน่วยกิต
- กลยุทธ์ที่ 1.9 การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและบริการเชิงรุกเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงของผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 Research Reform

เป้าประสงค์

1. ผลักดันผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปกรรมให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และต่อยอดสู่นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
2. ผลิตผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปกรรม ที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์/มาตรการ

- กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนางานวิจัยที่มุ่งเป้าในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและบริการ ให้กับสังคมและชุมชน
- กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาส่งเสริมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมของคณะจากงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2.4 ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ของบุคลากรในระดับชาติและนานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2.5 สร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/งานสร้างสรรค์กับสถาบันในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 Academic Service & Cultural Reform

เป้าประสงค์

1. เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการด้านศิลปกรรมเพื่อเพิ่มรายได้
2. การให้บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้ด้านศิลปกรรมเพื่อพัฒนาสังคม
3. พัฒนาชุมชนต้นแบบด้วยทุนวัฒนธรรมของพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนา Creative hub เพื่อสร้างผลงานทางศิลปะ

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนา MUSPA ให้เป็น Production House & Event Organizer

กลยุทธ์ที่ 3.3 การบริการด้าน Arts in healthcare เพื่อลดปัญหาทางด้านสุขภาพทั้งกาย
และจิตใจ

กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาด้านศิลปกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.5 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านศิลปกรรมสำหรับผู้สนใจทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 3.6 พัฒนาการใช้องค์ความรู้ของคณะฯในการให้บริการวิชาการด้านศิลปกรรม

กลยุทธ์ที่ 3.7 การเสริมสร้างสุขภาวะแก่ชุมชนด้วยศิลปะ

กลยุทธ์ที่ 3.8 พัฒนาชุมชนต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อสืบสาน/ ต่อยอดทุนวัฒนธรรม
ในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 Smart Administration

เป้าประสงค์

1. เป็นองค์กรที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์/มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 4.1 การเพิ่มรายได้

กลยุทธ์ที่ 4.2 การควบคุมและลดรายจ่าย

กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงพัฒนาการจัดการด้านสภาพแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐานสถานที่
ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ที่ 4.4 พัฒนาระบบมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยในหอปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4.5 บริหารจัดการการใช้พลังงานอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 4.6 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ 4.7 พัฒนาระบบการทำงานด้านการบริหารจัดการบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม
(Digital Platform)

กลยุทธ์ที่ 4.8 เสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อโอกาสในการสร้างนวัตกรรมของระบบ
การทำงานของสายสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ 4.9 เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ 4.10 พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใน
อนาคต

กลยุทธ์ที่ 4.11 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4.12 พัฒนาสุขภาพบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4.13 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร

ตารางที่ 9 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัววัดที่สำคัญ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(SO) และ ความเชื่อมโยงกับ SC, SA, SOp, CC,SDGs และผู้รับผิดชอบ	ตัววัด SO แผนปฏิบัติการระยะสั้น(S)/ ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line 2565	เป้าหมาย				ตัวอย่างแผนด้านบุคลากร
				2566	2567	2568	2569	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 Education Reform (ผู้รับผิดชอบ: EAS, GSD, IRPC, SDAR)								
เป้าประสงค์ 1. ยกกระดับขีดความสามารถให้กับ ผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับทั้งใน ระดับชาติและนานาชาติ (SC1, SA1, SOp1, CC1)	ตัววัด SO							
	จำนวนนวัตกรรมของนักศึกษา (จำแนก ตามระดับ) (7.1ก-1)		14	20	25	30	35	
	ร้อยละจำนวนวิทยานิพนธ์ของ นศ. ระดับบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ในวารสาร ระดับนานาชาติ (7.1ก-2)		6.50	8	9	10	11	
	จำนวนรางวัลของนศ.ที่ได้รับใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (7.1ก-3)		25	30	35	40	45	
แผนปฏิบัติการ								
1. แผนพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนอง ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งใน และต่างประเทศ (L) เช่น ปี 2568 หลักสูตรทัศนศิลป์และการออกแบบ หลักสูตรนาฏศิลป์ (หลักสูตร 2 ประเมิน) หลักสูตรวิจัยวัฒนธรรมศิลปกรรมและ การออกแบบ (หลักสูตรปริญญาโทควบ ปริญญาเอก) ปี 2569 หลักสูตรดุริยางค ศาสตร์ (หลักสูตรปริญญาตรีควบ ปริญญาโท) หลักสูตรดุริยางคศาสตร์ มหาบัณฑิต (หลักสูตรปริญญาโทควบ ปริญญาเอก)	จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนอง ความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่าง ประเทศ (นับสะสม) (7.1ข- 1)	4	5	6	9	11	-จัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ 6 อัตรา เพื่อรองรับการเปิด หลักสูตรใหม่ - โครงการอบรมการวัดผลและ การประเมินตามรูปแบบการจัด การศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ -โครงการอบรมพัฒนาความรู้ มาตรฐาน AUN QA -*แผนพัฒนาสมรรถนะและ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนของอาจารย์ตาม ประกาศ กมอ. ปี พ.ศ.2566	

	2. แผนพัฒนาหลักสูตรเพื่อการรับรองมาตรฐาน ด้วยเกณฑ์ AUN QA (S) เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการรับรองมาตรฐาน AUN QA	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับ การพัฒนาตามเกณฑ์ AUN QA (7.1ข-2)	50	100				เช่น โครงการอบรมการทำวิจัย ในชั้นเรียน (เป็นการปรับ แผนปฏิบัติการที่ระบุใน 2.2ข)
		ร้อยละของหลักสูตรที่มีผล การประเมินตามเกณฑ์ AUN QA อยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป		40	50	60	70	
		จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการ รับรองมาตรฐาน AUN QA				1	2	
	3. แผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามกระบวนทัศน์ใหม่ (L) เช่น โครงการ พัฒนารายวิชาที่มีการจัดการเรียนการ สอนด้านดิจิทัล, โครงการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนแบบ Flipped Classroom	ร้อยละของรายวิชาที่มีการ จัดการเรียนการสอนตาม กระบวนทัศน์ใหม่ (7.1ข-3)	56.78	57	58	59	60	
	4. แผนพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มี ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skills) (L) เช่น โครงการพัฒนาทักษะ ด้านการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่ง ใหม่ๆ, ด้านความเป็นผู้นำและ ความสามารถในการตัดสินใจ, ด้านความ ฉลาดทางอารมณ์และการเข้าสังคม, ด้านดิจิทัล)	ร้อยละของนศ.ชั้นปีสุดท้าย ระดับปริญญาตรีที่มีทักษะที่ จำเป็นในอนาคต (7.1ก-4)		70	75	80	85	
5. แผนพัฒนาศักยภาพนักศึกษาด้านการ คิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (S) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพนศ.ระดับ บัณฑิตศึกษาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่, โครงการพัฒนาศักยภาพนศ.	ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการ พัฒนาและสามารถสร้าง นวัตกรรมได้ (จำแนกตาม ระดับ) (7.1ก-5)		30	40	50	60	โครงการอบรมอาจารย์ทางด้าน creative thinking/ design thinking	

	ระดับป.ตรี ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม							
	6. แผนส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยให้กับศ.ระดับบัณฑิตศึกษา (L) เช่น โครงการส่งเสริมการเขียนโครงร่างวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยภายนอก, โครงการพัฒนาการตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในวารสารนานาชาติ	ร้อยละของศ.ระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก(7.1ข-5)	0.36	0.8	1.0	1.5	2.0	-โครงการพัฒนาการเขียนโครงร่างวิจัยสำหรับขอสนับสนุนทุนวิจัยภายนอกให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา -โครงการอบรมการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ
	7. แผนการผลักดันให้ศ.รับรางวัลทั้งระดับชาติ/นานาชาติ (L) เช่น โครงการสนับสนุนการนำเสนอผลงานของศ.ต่อเวทีระดับชาติ/การสนับสนุนการนำเสนอผลงานศิลปนิพนธ์	จำนวนศ.ทุกระดับที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ (7.1ก-6)	47	50	55	65	65	-โครงการคลินิกวิจัยและพัฒนาฐานข้อมูลการตีพิมพ์ในวารสาร
2. ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย (SC1, SA1, SOP1, CC1, SDG4)	ตัววัด SO ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหลักสูตรที่สามารถสะสมหน่วยกิต (7.2-15)			80	85	90	95	
	รายได้จากการจัดการศึกษาของหลักสูตรที่สามารถสะสมหน่วยกิต (ล้านบาท) (7.5ก-2)			0.3	0.5	0.7	0.9	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนพัฒนารายวิชา/ชุดวิชา/หลักสูตรที่สามารถสะสมหน่วยกิต (L) เช่น ชุดวิชาการแสดงชั้นพื้นฐาน หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการแสดง	จำนวนรายวิชา/ชุดวิชา/หลักสูตรที่สามารถสะสมหน่วยกิต (สะสม) (7.1ข-4)			5	7	9	12

	2.แผนการประชาสัมพันธ์หลักสูตรและบริการเชิงรุกเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงของผู้รับบริการ (L) เช่น โครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตร lifelong learning	ร้อยละของผู้รับบริการในหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตด้วยหลักสูตรที่สามารถสะสมหน่วยกิต ที่เพิ่มขึ้นต่อปี (7.5-17)			50	60	70	โครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสื่อสารองค์กร เช่น หลักการการตลาด, การวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้จากการฟังเสียงของลูกค้าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 Research Reform (ผู้รับผิดชอบ: RIAC, GSD)								
เป้าประสงค์ 1. ผลักดันผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปกรรมให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และต่อยอดสู่นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (SC1, SC2, SA1, CC1, CC2, SDG3, SDG9) -	ตัววัด SO ร้อยละผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อผลงานวิจัยทั้งหมด (7.1ก-10)		16.67	20	30	40	50	
	ร้อยละผลงานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อผลงานสร้างสรรค์ทั้งหมด (7.1ก-11)		11.11	15	20	25	30	
	ร้อยละผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่ต่อยอดเชิงพาณิชย์ ต่อผลงานนำไปใช้ประโยชน์ทั้งหมด (7.1ก-11)		43.75	45	50	55	60	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนพัฒนางานวิจัยที่มุ่งเป้าในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและบริการ ให้กับสังคมและชุมชน (L)	ร้อยละงานวิจัยที่มุ่งเป้าในการพัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและบริการ ให้กับสังคมและชุมชน (7.1ข-17)			50	60	70	80
2.แผนพัฒนาส่งเสริมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมของคณะจากงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (L)	จำนวนผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมของคณะจากงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (7.1ข-18)		18	20	30	40	50	
	ตัววัด SO							

2. ผลงานงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ด้านศิลปกรรม ที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (SC1, SC2, SA1, SA2, CC1, CC2)	ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร นานาชาติต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ ทั้งหมด (7.1ก-13)		31.46	32	33	34	35		
	จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ บุคลากรที่ได้รับรางวัลในเวทีระดับชาติ และนานาชาติ (7.1ก-18)		4	5	6	7	8		
	แผนปฏิบัติการ								
	1 แผนส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยใน วารสารระดับนานาชาติ (L) เช่น โครงการ ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของบุคลากร ในระดับนานาชาติ	ร้อยละของผลงานงานวิจัยที่ ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ระดับนานาชาติต่อจำนวน อาจารย์ประจำ (7.1ก-14)	50.91	52	53	54	55		โครงการอบรมการเขียน บทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารนานาชาติให้กับอาจารย์
	2 แผนส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน สร้างสรรค์ของบุคลากรในระดับชาติและ นานาชาติ (L) เช่น โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการศิลปกรรมร่วมสมัยนานาชาติ	ร้อยละผลงานสร้างสรรค์ที่ ได้รับการเผยแพร่ระดับ นานาชาติต่อจำนวนผลงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ทั้งหมด (7.1ก-15)	43.24	45	46	47	48		
3. แผนสร้างความร่วมมือด้านการวิจัย/ งานสร้างสรรค์กับสถาบันในต่างประเทศ (L) เช่น โครงการขยายความร่วมมือด้าน การวิจัย/ งานสร้างสรรค์กับ National Institute of Fine Arts (สปป.ลาว)	จำนวนงานวิจัย/งาน สร้างสรรค์ที่เกิดจากความ ร่วมมือกับสถาบัน ต่างประเทศ (7.1ค-1)	18	50	60	70	80	โครงการพัฒนาและเตรียมความ พร้อมของบุคลากรสู่ความเป็น นานาชาติ		
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 Academic Service & Cultural Reform (ผู้รับผิดชอบ: RIAC, EAS, GSD, SDAR)									
เป้าประสงค์ 1. เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการ ด้านศิลปกรรมเพื่อเพิ่มรายได้ (SC1,	ตัววัด SO รายได้จากการบริการวิชาการด้าน ศิลปกรรม (ล้านบาท) (7.5ก-2)		0.83	0.90	1.50	1.90	2.40		
	แผนปฏิบัติการ								

SC3, SA1, SA3, SOP2, SOP3, CC1)	1.แผนพัฒนา Creative hub เพื่อสร้างผลงานทางศิลปะ (L) เช่น โครงการออกแบบการแสดงหมอลำ	จำนวนผลงานทางศิลปะที่เกิดจาก Creative hub (7.1ก-20)			6	7	8	-โครงการอบรม “ด้านการตลาด (Marketing skills)” -โครงการอบรม “ด้านการบริหารจัดการโครงการ”
		รายได้ที่เกิดจาก Creative hub (ล้านบาท) (7.5ก-2)			0.15	0.20	0.25	
	2.แผนพัฒนา MUSPA ให้เป็น Production House & Event Organizer (L) เช่น โครงการละครเวที, โครงการแสดงแสงสีเสียง, โครงการแสดงคอนเสิร์ต, โครงการแสดงหมอลำ, โครงการผลิตแอนิเมชั่นไทย (อีสาน) จากเรื่องเล่าท้องถิ่น, โครงการผลิตเกมส์จากฐานความเชื่อ เรื่องเล่า	รายได้ที่เกิดจาก Production House & Event Organizer (ล้านบาท) (7.5ก-2)	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2	
	3.แผนการบริการด้าน Arts in healthcare เพื่อลดปัญหาทางด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจ (L) เช่น ดนตรีบำบัด, นาฏศิลป์บำบัด, ศิลปะบำบัด, ศิลปะเบาใจ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการด้าน Arts in healthcare (7.2-16-3)			80	85	90	โครงการอบรมให้ความรู้บุคลากรด้าน Arts in healthcare
		รายได้จากการบริการด้าน Art in healthcare (ล้านบาท) (7.5ก-2)			0.05	0.06	0.07	
	4.แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาด้านศิลปกรรม (S) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนด้านดนตรีและศิลปะ, โครงการ "Hybrid Education: Voice Practical"	จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการในแต่ละปี (7.5ก-18)	60	100	110	120	130	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรอบรม เช่น โครงการ “Training for the Trainer”
		รายได้จากการบริการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาด้านศิลปกรรม (ล้านบาท) (7.5ก-2)		0.10	0.11	0.12	0.13	

	5. แผนพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้าน ศิลปกรรมสำหรับผู้สนใจทุกช่วงวัย (S) เช่น ดิจิทัลอาร์ตสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ ดนตรีและสนุ๊กสำหรับเด็ก สีนํ้าเบื้องต้น	จำนวนผู้รับบริการที่มาใช้ บริการหลักสูตรระยะสั้น (7.5ก-19)	70	100	150	200	250	โครงการอบรมด้านบริหาร จัดการหลักสูตรระยะสั้น
		รายได้จากการบริการ หลักสูตรระยะสั้น (ล้านบาท) (7.5ก-2)	0.03	0.10	0.15	0.20	0.25	
2. การให้บริการวิชาการด้วยองค์ ความรู้ด้านศิลปกรรมเพื่อพัฒนา สังคม (SC3, SA3,CC1, CC2, SDG3, SDG9)	ตัววัด SO ร้อยละผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และสามารถประกอบอาชีพได้ (7.1ก-21)		0.40	1.67	2.33	3.00	3.66	
	ร้อยละเยาวชนที่ได้รับการเสริมสร้างสุข ภาวะที่มีผลประเมินสุขภาพจิตที่ดีขึ้น (7.1ก-22)		82	85	90	95	100	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนพัฒนาการใช้องค์ความรู้ของ คณะฯในการให้บริการวิชาการด้าน ศิลปกรรม (L) เช่น โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังเรือนจำกลาง จ. ขอนแก่น, โครงการเสริมสร้าง ประสบการณ์การด้านศิลปกรรมแก่ผู้ พิการ, โครงการถนนศิลปะ (Art Lane)	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการด้านศิลปกรรม (7.2-16)	90	92	94	96	98	แผนพัฒนาบุคลากรการบริการ ด้านศิลปกรรม เช่น โครงการ พัฒนางองค์ความรู้ด้านการ บริการวิชาการแก่บุคลากรคณะ ศิลปกรรมศาสตร์
		จำนวนผลิตภัณฑ์ของ ผู้ด้อยโอกาสที่เกิดจากการ พัฒนาด้วยองค์ความรู้ด้าน ศิลปกรรมเพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม (7.4-23)	2	5	10	15	20	
2. แผนการเสริมสร้างสุขภาวะแก่ชุมชน ด้วยศิลปะ (S) เช่น โครงการเสริมสร้าง สุขภาวะแก่ชุมชนด้วยศิลปะ	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการเพื่อเสริมสร้างสุข ภาวะ (7.2-16-7)	90.20	92	94	96	98	โครงการให้ความรู้ด้านภาวะ สุขภาพแก่ชุมชนด้วยศิลปะ	

		จำนวนผู้เข้ารับบริการการเสริมสร้างสุขภาวะด้วยศิลปะในแต่ละปี (7.5ก-20)	50	100	150	200	250	
3. พัฒนาชุมชนต้นแบบด้วยทุนวัฒนธรรมของพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (SC3, SC6, SA1,SA2, SA3,CC1, SOP3, SDG3, SDG9)	ตัววัด SO จำนวนชุมชนต้นแบบที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ(3 ปี ต่อเนื่อง) (7.1ข-27)			1	1	2	2	
	ร้อยละจำนวนครัวเรือนของชุมชนต้นแบบที่เข้าร่วมโครงการมีรายได้เฉลี่ยสุทธิเพิ่มขึ้น (7.1ก-24)		18.38	20	25	30	35	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อสืบสาน/ ต่อยอดทุนวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (L) เช่น โครงการ Arts for All ศิลป์ มข. สร้างสรรค์ชุมชนต้นแบบ	จำนวนวัฒนธรรมอีสานที่ได้รับการสืบสาน/ ต่อยอดทุนวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (7.1ก-25)	6	7	8	9	10	โครงการสร้างความตระหนักและให้คุณค่ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้บุคลากร รวมทั้งองค์ความรู้ในการสืบสาน/ ต่อยอดทุนวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์
	ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนา (7.2-21)	88.38	90	92	94	96		
	จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้พัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนต้นแบบ (7.1ข-28)	14	16	18	20	22		
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 Smart Administration (ผู้รับผิดชอบ: AS, GSD, IRPC)								
1.เป็นองค์กรที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ (SC4, SC5, SOP2)	ตัววัด SO รายได้หลังหักต้นทุน (ล้านบาท) (7.5ก-7)		4.31	5	6	7	8	
	แผนปฏิบัติการ							

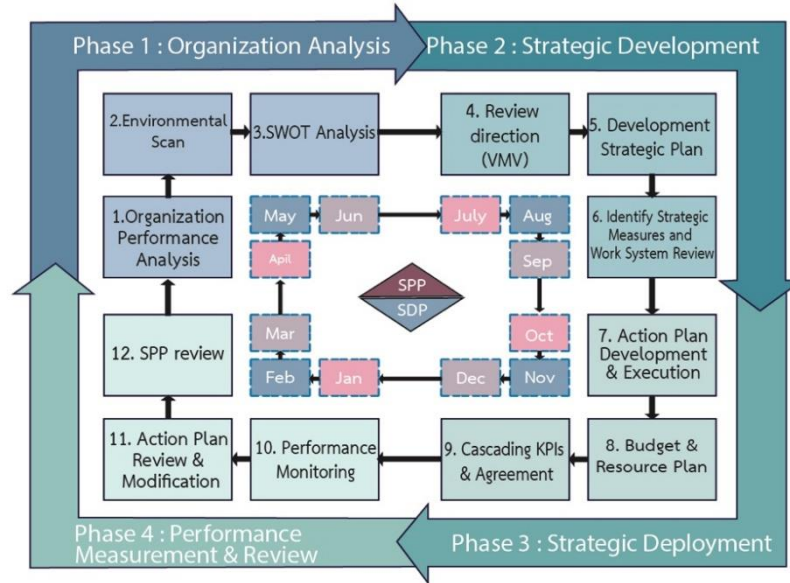
	1 แผนการเพิ่มรายได้ (L) เช่น โครงการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์ (พื้นที่เช่าร้านค้า, โรงละคร), โครงการบริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (ตำรา, ผลงานศิลปะ), โครงการจัดตั้งศูนย์ “ศิลปกรรมศาสตร์วิสาหกิจเพื่อสังคม (FA Social Enterprise)”	รายได้จากการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์และการจัดการทรัพย์สิน (ล้านบาท) (7.5ก-3)	0.41	0.5	0.6	0.7	0.8	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตลาดและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
	2.แผนการควบคุมและลดรายจ่าย (S) เช่น โครงการควบคุมการใช้สาธารณูปโภคต่าง ๆ, โครงการบริหารจัดการต้นทุน, โครงการวิเคราะห์ต้นทุนและสถานะทางการเงินของหน่วยงาน และพันธกิจต่างๆ	Unit Cost ตามพันธกิจ (7.5ก-11) รายจ่ายที่ลดลงจากการควบคุมการใช้ทั้งด้านสาธารณูปโภคและกระดาษ (แสนบาท) (7.5ก-9)						-โครงการอบรมการวิเคราะห์การจัดการต้นทุน -โครงการรณรงค์การรื้อสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (SC4, SC5)	ตัววัด SO ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (7.3-19)		82.10	84	86	88	90	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการด้านสภาพแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐานสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี(S) เช่น โครงการสร้างสุนทรียภาพ โครงการคณะสีเขียว โครงการ5ส/ Big Cleaning Day	จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อม (7.1ข-33)	4	5	6	7	8	-โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านอค์คิย์เบื้องต้นและแผนอพยพหนีไฟ -โครงการอบรมมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
	2.แผนพัฒนาระบบมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยใน ห้องปฏิบัติการ (S) เช่น โครงการลดสาร	จำนวนห้องปฏิบัติการ/ห้องสำนักงานที่ได้รับการตรวจมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย (7.1ข-52)	2	3	4	5	6	สภาพแวดล้อมในการทำงาน -โครงการอบรม Green Office

	ป็นเพื่อนหรือสารเคมีในท้องปฏิบัติกรภาพพิมพ์							
	3.แผนบริหารจัดการการใช้พลังงาน อย่างเป็นระบบ (S)	การใช้ไฟฟ้าที่ลดลง(ล้าน บาท) (7.1ข-34)	+0.08	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	
3. การส่งเสริมและพัฒนาระบบ นิเวศในการทำงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล (SC4, SC5)	ตัววัด SO ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้งาน ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (7.1ข-35)		82.30	85	90	95	100	
	แผนปฏิบัติการ							
	1.แผนการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการตัดสินใจ (S)	ร้อยละความสำเร็จของระบบ สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (7.1ข-36)		70	100			-โครงการอบรมด้าน Data Analytic -โครงการพัฒนาดิจิทัล แพลตฟอร์มในการทำงาน
	2.แผนพัฒนากระบวนการทำงานด้าน การบริหารจัดการบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) (S)	ร้อยละของกระบวนการ ทำงานที่มีการใช้ดิจิทัล แพลตฟอร์ม (Digital Platform) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ (7.1ข-37)		70	80	90	100	
	3.แผนเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อโอกาสในการสร้างนวัตกรรมของ กระบวนการทำงานของสายสนับสนุน (L)	จำนวน R2R (7.1ข-38)	2	3	4	5	6	โครงการอบรมสายสนับสนุนใน ด้าน creativity thinking,design thinking
		จำนวนองค์ความรู้ของสาย สนับสนุนที่ต่อยอดนวัตกรรม เพื่อพัฒนากระบวนการ ทำงาน(สะสม) (7.1ข-39)	3	4	5	6	7	
	4.แผนเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของ กระบวนการจัดการความรู้ (L)	จำนวน CoP (7.1ข-40)		2	3	4	5	
จำนวน Good Practice (สะสม) (7.1ข-41)		3	4	5	6	7		
จำนวนองค์ความรู้ด้าน ศิลปกรรมที่นำไปพัฒนา ชุมชน(สะสม) (7.1ข-29)		5	8	11	14	17		

4.ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (SC5, SA1, CC1)	ตัววัด SO ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (7.3-24)		76.35	80	82	84	86	
	ผลผลิตภาพของบุคลากรต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (Productivity / Head (แสนบาท) (7.3-10)		3.97	4	5	6	7	
	แผนปฏิบัติการ							
	1. แผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (S)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต (7.3-28)	85.05	90	100			
	2.แผนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (S) เช่น โครงการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความถนัดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (7.3-1)	63.64	64	65	66	67	
		ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น (7.3-2)	33.33	34	35	36	37	
3.แผนพัฒนาสุขภาพบุคลากร (S) เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี, โครงการออกกำลังกาย	ร้อยละบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (7.3-25)		30	40	50	60		
4.แผนส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร (S) เช่น โครงการพัฒนาการสื่อสารองค์กร FA Brand ให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของการรับรู้ภาพลักษณ์ FA Brand ของบุคคลภายนอก (7.1ข-42)		70	80	90	100	จัดสรรลูกจ้าง 1 อัตรา เป็นแบบจ้างเหมาทำหน้าที่ในการประสานงานกับนักศึกษาต่างชาติและด้านวิเทศสัมพันธ์	

8. กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ คณะศิลปกรรมศาสตร์

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และการนำสู่การปฏิบัติเป็น 4 Phase 12 ขั้นตอนย่อย ตามแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และการนำสู่การปฏิบัติ คณะศิลปกรรมศาสตร์

กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย Phase 1 และ 2 โดยมี 6 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

Phase 1: Organization Analysis เริ่มจาก ❶ Organization Performance Analysis SL และ คกก.จัดทำแผนฯ ระดมสมองผ่านการประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและปัจจัยความสำเร็จตาม แผนปฏิบัติการที่สำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ❷ Environmental Scan วิเคราะห์สถานการณ์องค์กรจากข้อมูล สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เครื่องมือวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ 5 Force Analysis, Competitor Analysis, PEST Analysis, Competency Gap Analysis, Financial Analysis นอกจากนี้ได้เพิ่มการมีส่วนร่วมของหัวหน้าสาขาวิชา ประธานหลักสูตร ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและหัวหน้างาน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งได้ทบทวนปัจจัยนำเข้า เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้นก่อนนำเข้าไปใน SWOT Analysis ❸ SWOT Analysis ดำเนินการวิเคราะห์บริบทองค์กรหาจุด แข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม เพื่อให้ได้บริบทเชิงกลยุทธ์(SC, SA, SOp) และ T

Phase 2: Strategic development โดยดำเนินการในขั้นตอนที่ ❹ Review Direction ทบทวน ทิศทางของคณะฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม(VMV) รวมทั้งทบทวนสมรรถนะหลัก(CC)และระบบการนำ องค์กร ❺ Development Strategic Plan กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อ SC (SC1-SC6) ใช้ประโยชน์จาก SA (SA1-SA3) CC (CC1-CC2) และ SO (SOp1- SOp3) รวมทั้ง T (T1-T2) ❻ Identify

Strategic measures and work system Review กำหนดตัววัดที่สำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้ง ทบทวนระบบงาน (Work System) เพื่อให้มั่นใจว่ามีกระบวนการทำงานที่สำคัญที่เพียงพอในการผลักดันให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ

เพื่อให้กำกับติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนได้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอน ปัจจัยนำเข้า และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำแผนกลยุทธ์ ตามตารางที่ 1 โดยมีกรอบแผนกลยุทธ์ระยะยาว 4 ปี ตามวาระผู้บริหาร (ฉบับ ล่าสุดคือ แผนกลยุทธ์ปี 2567-2570) และระยะสั้น 1 ปี

ตารางที่ 1 ขั้นตอน ปัจจัยนำเข้า และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำแผนกลยุทธ์

Phase	1.Organization Analysis	2.Strategic Development	3. Strategic Deployment	4.Performance measurement & Review
ขั้นตอน	1 2 3	4 5 6	7 8 9	10 11 12
ช่วงเวลา	เมษายน – มิถุนายน	กรกฎาคม – กันยายน	ตุลาคม – ธันวาคม	มกราคม - มีนาคม
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญ	SL ร่วมกับ คณะกรรมการจัดทำ แผนฯ	SL ร่วมกับ คณะกรรมการจัดทำ แผนฯ	- SL/ หัวหน้า สาขาวิชา/ ประธาน หลักสูตร/ บุคลากร	- SL - คกก.จัดทำแผน - คกก.ประจำคณะ
ปัจจัยนำเข้า	- ข้อมูลสารสนเทศ ภายในและภายนอกที่สำคัญและข้อมูลคู่เทียบ	- แนวโน้มการตลาด - SC, SA, SOp., T - ทบทวนทิศทางการองค์กร และระบบการนำองค์กร - ทบทวน CC และ Work system	- VMV - วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ตัววัด/ ค่า คาดการณ์ - CC, Work system	- แผนปฏิบัติการ - แผนงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ - แผนบุคลากร - ผลการดำเนินงาน - key changes
ผลผลิต	- แนวโน้มการตลาด - SC, SA, SOp., T	- VMV - วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ ตัววัด/ ค่า คาดการณ์ - CC, Work system	- แผนปฏิบัติการ - แผนงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ - แผนบุคลากร	- ผลการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ - ทบทวนกระบวนการ จัดทำแผนกลยุทธ์/ตัววัด

การจัดทำแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการที่สำคัญประกอบด้วยแผนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจัดทำในขั้นตอนที่ **7** ของแผนภาพที่ 1 ทั้งนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการ SLร่วมกับ คกก.จัดทำแผนฯ ได้ดำเนินการใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. หลังจากคกก.ประจำคณะฯ มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์แล้ว SLร่วมกับ คกก.จัดทำแผนฯ ได้ประชุมชี้แจงการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยรองคณบดีแต่ละฝ่ายนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด

2. คกก.จัดทำแผนฯ ได้จัดประชุมหัวหน้าสาขาวิชา/ ประธานหลักสูตร และหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อจัดทำโครงการที่ตอบสนองและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

3. หลังจากนั้นคกก.จัดทำแผนฯ ได้กลั่นกรองความสอดคล้องของโครงการ/ แผนปฏิบัติการ/ แผนกลยุทธ์ให้ไปในทิศทางเดียวกันกับแผนที่กลยุทธ์ (Strategic Map) พร้อมทั้งวางแผน/ จัดสรรงบประมาณ/ ทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งแผนด้านบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆที่เพียงพอในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ

4. คกก.จัดทำแผนฯ ได้นำเสนอแผนปฏิบัติการ/ โครงการในที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ เพื่อขอความเห็นชอบ หากแผนปฏิบัติการ/ โครงการใดจำเป็นต้องดำเนินการร่วมกับคู่ความร่วมมือ ผู้รับผิดชอบโครงการจะจัดประชุมร่วมกับคู่ความร่วมมือ เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจข้อกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันในการดำเนินการ

5. รองคณบดีทุกฝ่ายมีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการทุกไตรมาส ในที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาร่วมกันและให้ข้อเสนอแนะ หากแผนปฏิบัติการ/ โครงการใดที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามค่าคาดการณ์ จะมีการปรับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งปรับค่าคาดการณ์ใหม่

การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ

SL ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัด ในขั้นตอนที่ ๑ โดยใช้ระบบการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และการติดตามตัวชี้วัด เพื่อให้การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดเป็นไปตามลำดับขั้น ตั้งแต่ระดับฝ่ายงานจนถึงระดับบุคคลผ่านการประชุมในแต่ละระดับ มีการชี้แจงการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการในที่ประชุม ซึ่งประกอบด้วยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ประธานหลักสูตร และผอ.กองบริหารงานคณะฯ เพื่อให้การนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ SL จึงกำหนดให้มีการจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการ รวมทั้งให้มีการกำหนด TOR ระดับบุคคลให้ชัดเจน โดยการพิจารณาและตัดสินใจร่วมกันระหว่างรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ผอ.กองบริหารงานคณะฯ และหัวหน้ากลุ่มงาน กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นรายไตรมาสในที่ประชุมคกก.ประจำคณะฯ หากผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมรับข้อเสนอแนะจากคกก.ประจำคณะฯ เพื่อใช้ในการทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ผู้บริหารที่รับผิดชอบจะวิเคราะห์หาสาเหตุหรือดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ โดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมและติดตามเพื่อให้แผนปฏิบัติการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามกรอบเวลาที่กำหนดได้

สำหรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับคู่ความร่วมมือได้นำสู่การปฏิบัติโดยใช้กระบวนการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย การนิเทศงาน นศ.ในแหล่งฝึกประสบการณ์ รวมทั้งการประชุมชี้แจงและติดตามผลดำเนินงานตามข้อกำหนดที่สำคัญของเครือข่ายอุปทาน ตามแผนภาพที่ 2

การจัดสรรทรัพยากร

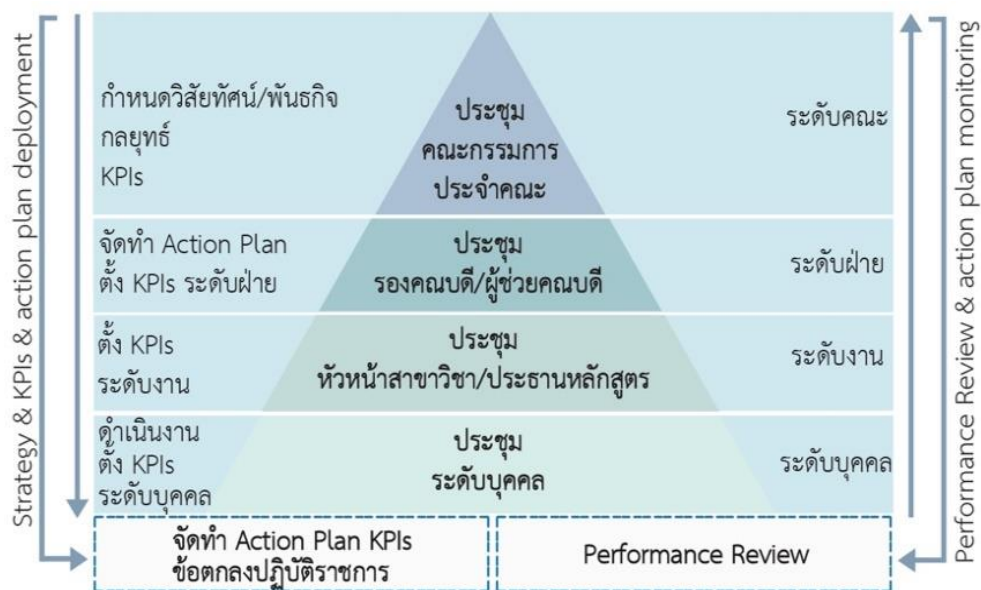
ฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีทรัพยากรด้านต่าง ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในขั้นตอนที่ ๒ โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่

1) การจัดทำกรอบงบประมาณประจำปีในภาพรวม โดยวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบงบประมาณจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ รายรับ/ รายจ่ายในแต่ละพันธกิจของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน กรอบค่าจ้างบุคลากรที่จ่าย

เพิ่มนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับอุดหนุน ความเสี่ยงด้านการเงินจากสถานการณ์ภายนอก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตของรายได้ จากนั้นจะมีการคาดการณ์งบประมาณที่จะใช้ โดยมีการประชุมร่วมกับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย เพื่อพิจารณาร่วมกันให้กรอบงบประมาณใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากงบประมาณไม่เพียงพอ คณะฯ ได้ตั้งเงินสำรองสะสมร้อยละ 5 ในแต่ละปีงบประมาณตามนโยบายมหาวิทยาลัย

2) การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้กับแผนปฏิบัติการ คกก.จัดทำแผนฯ จะประเมินความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ โดยจัดลำดับความสำคัญจากความจำเป็นเร่งด่วน ความคุ้มค่าและความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ งบประมาณ/ ทรัพยากรในแผนปฏิบัติการที่ผ่านการเห็นชอบฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์จะทำหน้าที่กำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ในที่ประชุมคกก.ประจำคณะฯ ทุกเดือน เพื่อเร่งรัดให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และมีกระบวนการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณให้ทันปีงบประมาณนั้นๆ

นอกจากนั้น SL ยังมีช่องทางในการจัดหางบประมาณ/ ทรัพยากรจากงบประมาณแผ่นดินเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัดขอนแก่น



แผนภาพที่ 2 ระบบการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และการติดตามตัวชี้วัด

11. การกำกับติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นแผนที่ใช้เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร คณะศิลปกรรมศาสตร์ พ.ศ.2567-2570 เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักของคณะศิลปกรรมศาสตร์ คือ ศูนย์กลางองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านศิลปกรรมเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 4 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 35 กลยุทธ์ 181 โครงการ โดยการถ่ายทอดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันจากระดับคณะผู้ระดับหลักสูตร/สาขาวิชา ซึ่งจะได้จัดประชุมเพื่อชี้แจง ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติให้รับทราบทั่วทั้งคณะ รวมทั้งดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างมหาวิทยาลัยกับคณะ โดยการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ ตามหลักการของ OKR : Objectives and Key Results ซึ่งพิจารณาตามภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

และเพื่อให้เกิดการกำกับติดตาม การนำแผนไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และชัดเจนนั้น คณะศิลปกรรมศาสตร์ได้กำหนดให้มีการจัดทำรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ และมีกระบวนการในการติดตามความคืบหน้าของโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ ทั้งการกำกับติดตามผลลัพธ์สำคัญ (OKR) รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และผลสัมฤทธิ์ของการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยจะแบ่งช่วงระยะเวลาในการติดตามออกเป็นรายไตรมาส คือ รอบ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน สำหรับการดำเนินงานจะมีการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลลัพธ์สำคัญ (OKR) และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เข้าสู่ระบบ และกลไกการประกันคุณภาพระดับคณะและระดับหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูล ความคืบหน้าของการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

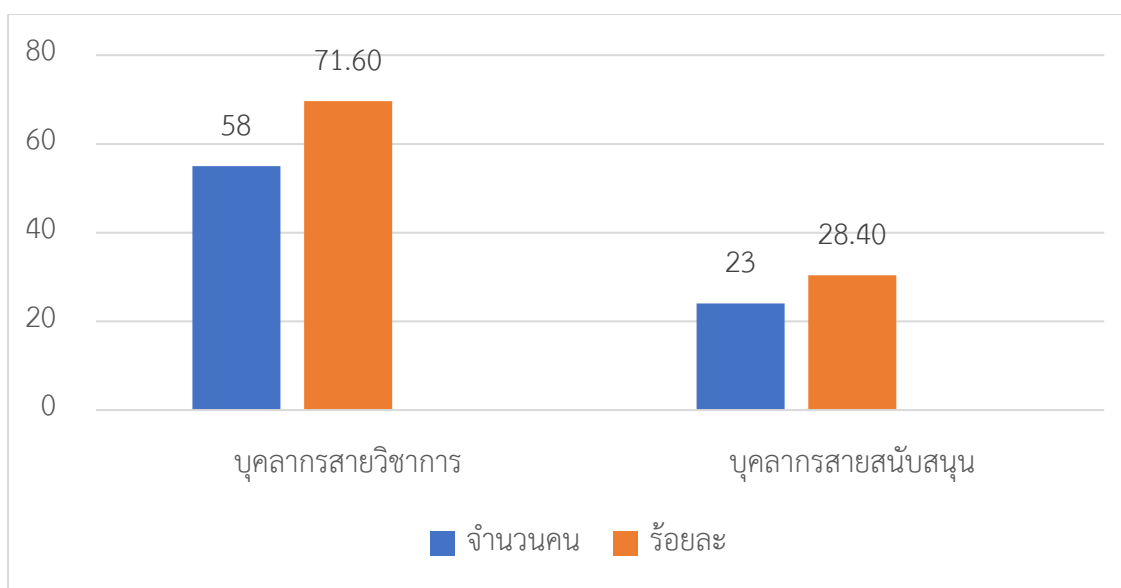
12. รายละเอียดการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	การติดตาม/ประเมินผล	ระยะเวลาการรายงาน	หน่วยงานที่ต้องรายงานผลการดำเนินงาน	วิธีการ	หน่วยงานกำกับติดตาม
1	การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	ทุกเดือน	ทุกหน่วยงาน	ติดตามการใช้จ่าย/รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ	-หน่วยการเงิน -หน่วยแผน
2	การติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ /ข้อตกลงการปฏิบัติการ - ผลงานตามผลลัพธ์สำคัญ (OKR) - ผลงานตามโครงการ/กิจกรรม - ผลงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ปัญหา/อุปสรรค/การแก้ไขปัญหา	ทุกไตรมาส	ทุกหน่วยงาน	ติดตามผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลแผนและตามแบบการรายงานข้อตกลงการปฏิบัติงาน	-หน่วยแผน หน่วยประกันคุณภาพ

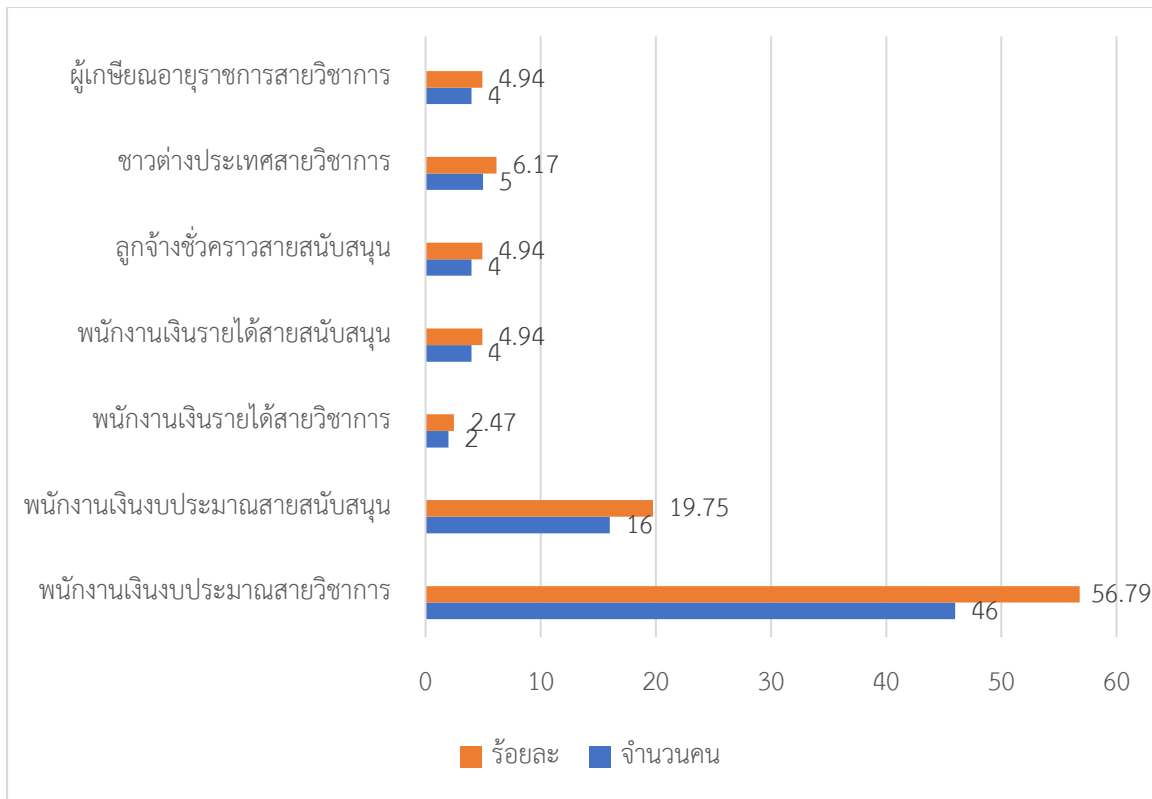
13. ข้อมูลบุคลากร

คณะฯ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 81 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 71.60) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.40) (ภาพที่ 1-2) สัดส่วนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรแสดงในภาพที่ 1-3

วุฒิการศึกษา	สาย วิชาการ	ร้อยละ	สาย สนับสนุน	ร้อยละ	ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ต่ำกว่า ป.ตรี	1	1.69	4	16.67	ตำแหน่งทางวิชาการสายผู้สอน ศ/ รศ./ ผศ./ อ = 1 / 6 / 30/ 21 คน
ปริญญาตรี	-	-	11	45.83	
ปริญญาโท	19	32.20	8	33.33	
ปริญญาเอก	39	66.10	1	4.17	คิดเป็นร้อยละ 1.75/ 12.28/ 45.61/ 40.35
รวม	59		24		
อายุคนเฉลี่ย	46		45		ตำแหน่งความก้าวหน้าของสาย สนับสนุน ชำนาญการ 8 คน
อายุงานเฉลี่ย	10		11		

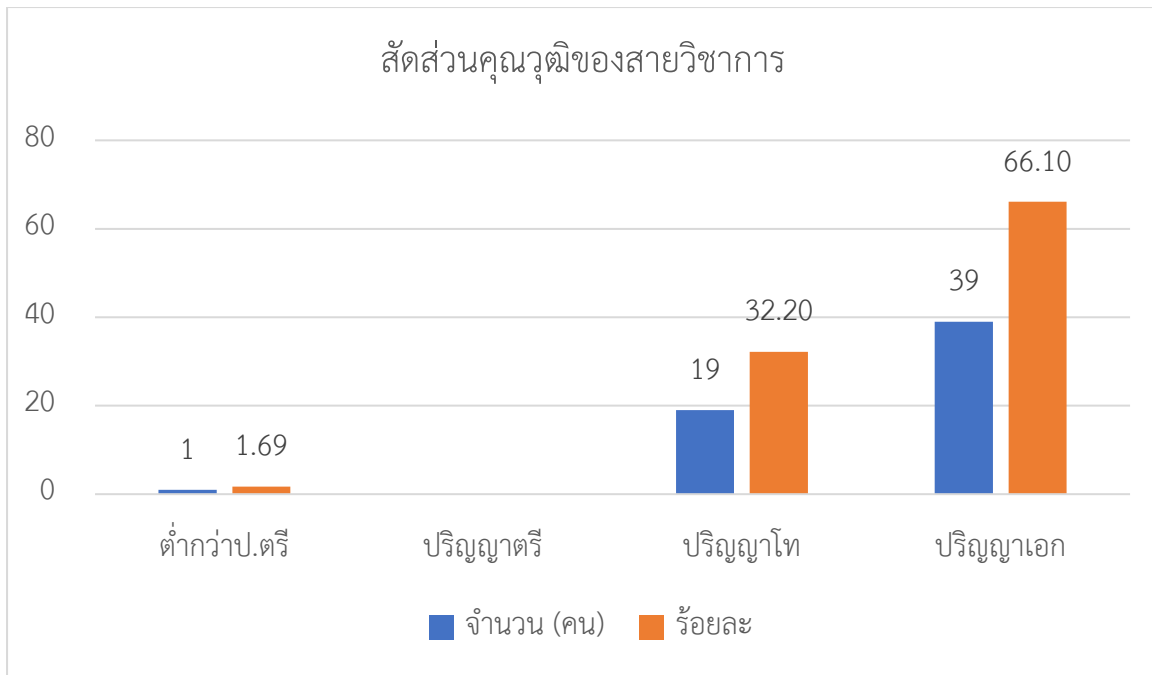


ภาพที่ 1-2 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

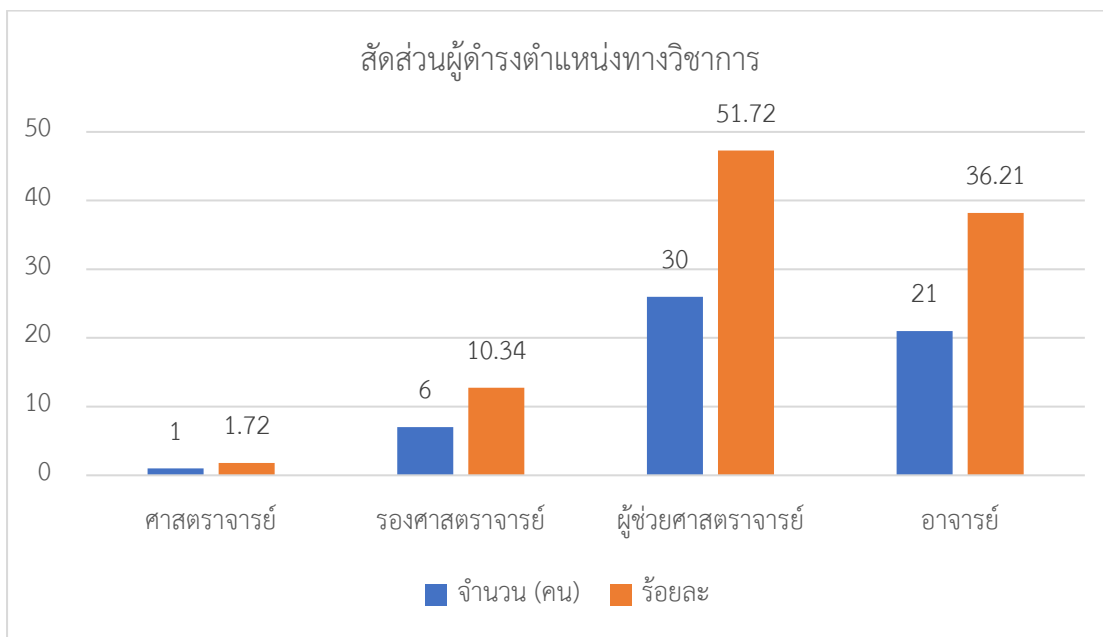


ภาพที่ 1-3 สัดส่วนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 58 คน เป็นผู้ที่มีความรู้ปริญญาโท/เทียบเท่า จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.20) และผู้ที่มีความรู้ปริญญาเอก จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.10) (ภาพที่ 1-4) ตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.72) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.34) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.72) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.21) (ภาพที่ 1-5)



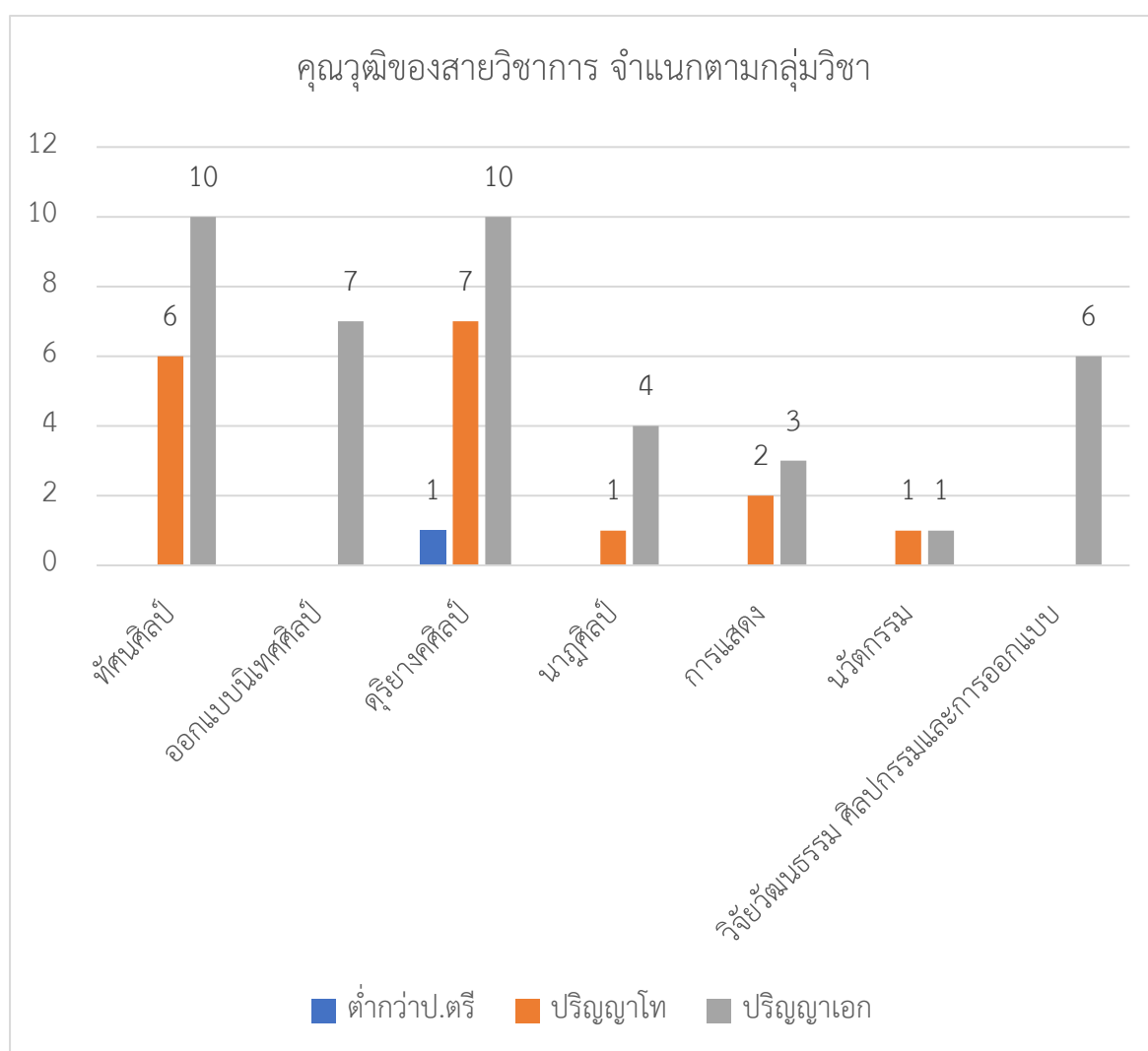
ภาพที่ 1-4 สัดส่วนคุณวุฒิของสายวิชาการ



ภาพที่ 1-5 สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

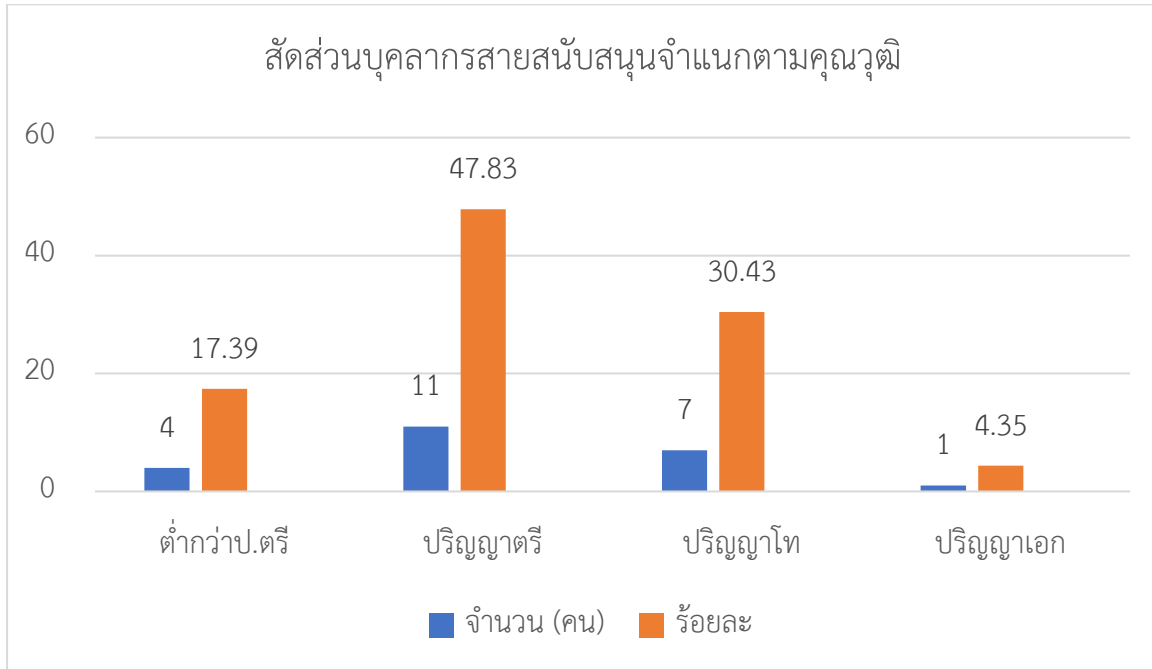
บุคลากรสายวิชาการ มีคุณวุฒิการศึกษาแยกตามกลุ่มวิชาเอก โดยแบ่งเป็นกลุ่มวิชาทัศนศิลป์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 6 คน คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 10 คน กลุ่มวิชาออกแบบนิเทศศิลป์มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 7 คน กลุ่มวิชาดุริยางคศิลป์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน วุฒิปริญญาโท 7 คน และปริญญาเอก จำนวน 10 คน กลุ่มวิชานาฏศิลป์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 1 คน คุณวุฒิปริญญาเอก 4 คน กลุ่มวิชาการแสดงที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 2 คน คุณวุฒิปริญญาเอก 3 คน กลุ่มวิชาวัฒนธรรมที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน นวัตกรรมทางศิลปวัฒนธรรม คุณวุฒิปริญญาโท 1คน ปริญญาเอก 1 คน (ภาพที่ 1-6)

(โดยแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชาทัศนศิลป์และการออกแบบที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 6 คน คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชาดนตรีและการแสดงมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน ปริญญาโท จำนวน 7 คน และคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 10 คน)



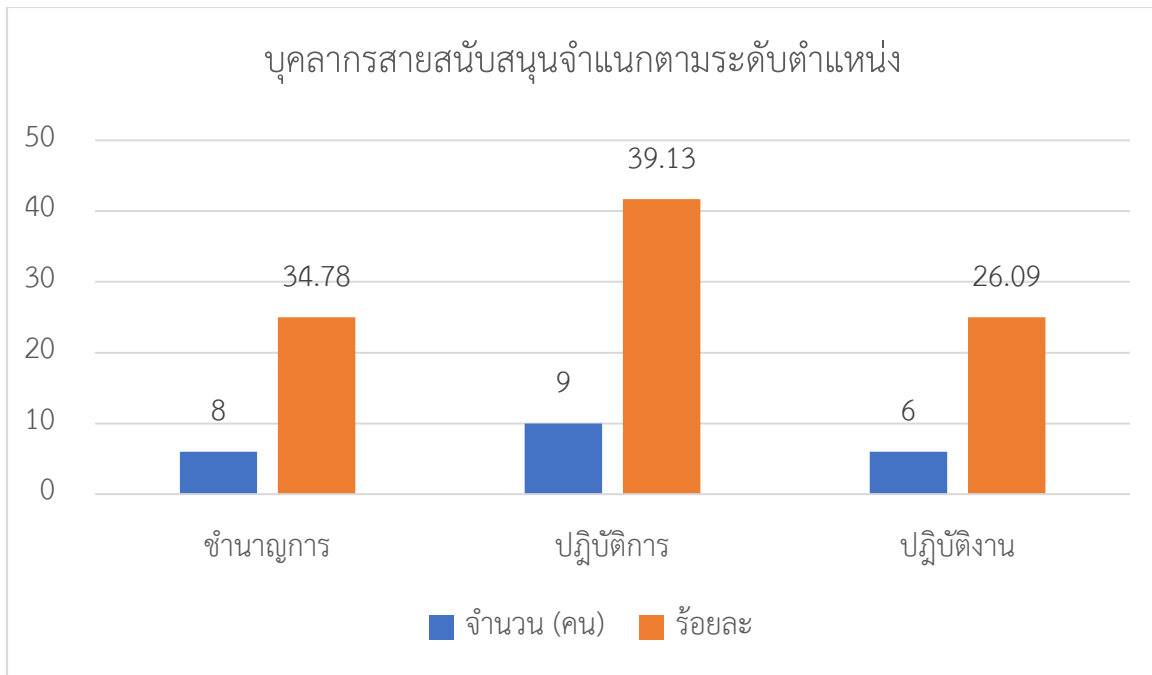
ภาพที่ 1-6 คุณวุฒิของสายวิชาการ จำแนกตามกลุ่มวิชา

บุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 23 คน มีคุณวุฒิการศึกษาต่าง ๆ โดยแบ่งเป็นคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.67) คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.83) คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.43) คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.35) (ภาพที่ 1-7)



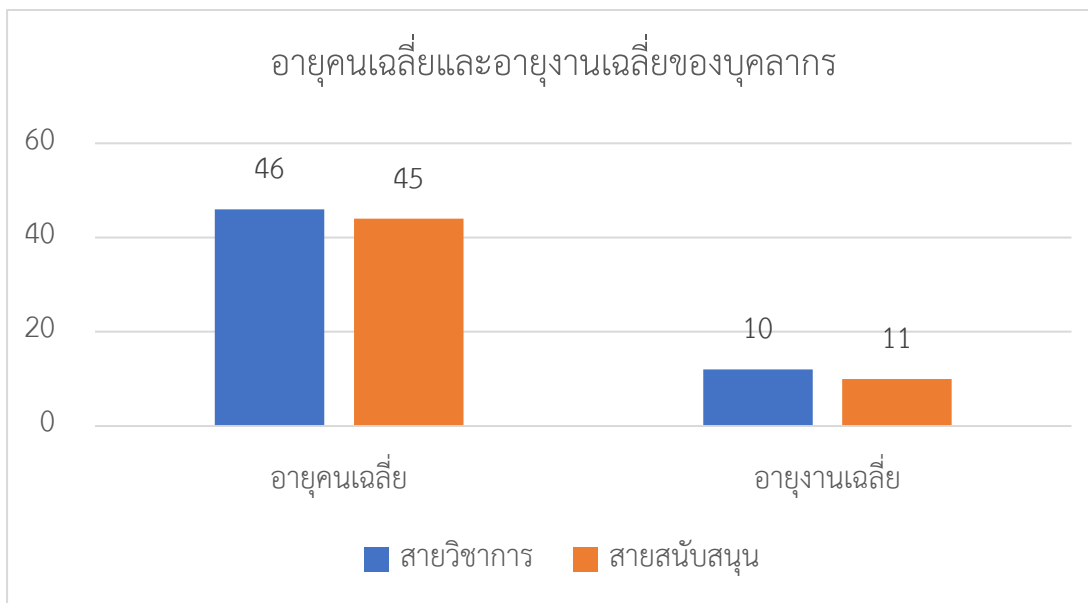
ภาพที่ 1-7 สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 23 คน มีระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยแบ่งเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.78) ปฏิบัติการ 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.13) และปฏิบัติงาน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.09) (ภาพที่ 1-8)



ภาพที่ 1-8 สัดส่วนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

อายุของบุคลากร มีอายุเฉลี่ย จำแนกเป็นสายวิชาการ อายุเฉลี่ย 46 ปี อายุงานเฉลี่ย 10 ปี และสายสนับสนุนอายุเฉลี่ย 45 ปี อายุงานเฉลี่ย 11 ปี (ภาพที่ 1-9)



ภาพที่ 1-9 อายุเฉลี่ยและอายุงานเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปกรรมศาสตร์

8. ข้อมูลอัตราร่าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ตารางที่ 1-1 ข้อมูลอัตราร่างคณะศิลปกรรมศาสตร์

ลำดับที่	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	การดำเนินการ
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้				
1	3126	อาจารย์	ปริญญาเอก	
2	3127	อาจารย์	ปริญญาเอก	
3	3128	อาจารย์	ปริญญาเอก	
4	3129	อาจารย์	ปริญญาเอก	
5	3130	อาจารย์	ปริญญาเอก	
6	3131	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี	
ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้				
1	5194	อาจารย์	ปริญญาเอก	
2	5208	นักประชาสัมพันธ์	ปริญญาตรี	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ส่วนที่ 2

สภาพการณ์ปัจจุบันด้านแนวโน้มการบริหารและการพัฒนากำลังคน

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้สามารถปรับตัวสู่ความเปลี่ยนแปลงระดับโลกและภายในประเทศ เพื่อให้ไทยมีเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ยกกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ – สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจดิจิทัล ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมอนาคต

2. เสริมสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยั่งยืน – ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างความเข้มแข็งของระบบสวัสดิการสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง

3. พัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต – ปรับระบบการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะแห่งอนาคต รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเตรียมคนไทยให้พร้อมกับโลกที่เปลี่ยนแปลง

4. สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม – พัฒนาระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ลดมลพิษ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน และสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส – ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความโปร่งใสในการทำงาน

แผนฉบับที่ 13 นี้เป็นการวางแนวทางเพื่อให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์โลกและพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน และความมั่นคงของมนุษย์จากภัยคุกคามทั้งที่เป็นภัยคุกคามแบบดั้งเดิมและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ให้เกิดความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติความมั่นคงทางการทหาร ความมั่นคงแนวชายแดนและเกิด ความมั่นคง

ปลอดภัยจากภัยคุกคามและภัยพิบัติในรูปแบบใหม่ๆ อาทิภัยคุกคามจากการโจมตีทางไซเบอร์ อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้ายและโรคอุบัติใหม่ต่างๆ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร น้ำ และพลังงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย คือ ประเทศไทย ถูกจัดอันดับไม่ต่ำกว่า 1 ใน 10 ของการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของโลกโดยองค์กรต่างๆ และเพิ่มผลิตภาพการผลิตรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปีซึ่งเป็นเป้าหมายหนึ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การเพิ่มอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็นเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4-5 ต่อปีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12และเพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ในช่วง 15 ปีหลังจากนั้น และเพิ่มรายได้ต่อหัวเป็นอย่างน้อย 15,000 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 500,000 บาท ต่อปียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์มีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญาสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดและผู้ประกอบการบนฐานของการรู้คุณค่าความเป็น ไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาพที่ดียุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้าง โอกาส และความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้มีหลักประกันทางสังคมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่าง พอเพียง กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการเข้าถึง บริการสาธารณะของกลุ่มผู้พิการ และมีการกระจายทรัพยากรให้ทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างเป็นธรรม ควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เป็นธรรม โดยไม่แบ่งแยก และคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มี เป้าหมายที่สำคัญ คือ การบริโภคที่ยั่งยืนและการผลิตที่ยั่งยืน การดำเนินการที่สำคัญ คือ ต้อง เร่งวาง ระบบการอนุรักษ์ พื้่นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ โดยการวางระบบบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพใน 25 ลุ่มน้ำ ทั้งด้าน อุปสงค์และอุปทาน เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ รวมทั้งยกระดับ ความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ ธรรมชาติและปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยการจัดการขยะ สารพิษ และของเสียอันตรายอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีขีดสมรรถนะสูง ปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและ ปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยกำหนดเป้าหมายให้อันดับด้านประสิทธิภาพของภาครัฐจากการสำรวจของ IMD อยู่ไม่ต่ำกว่า อันดับที่ 10 ของโลก และคะแนนภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศไทยจากการสำรวจ (Corruption Perception Index:CPI) ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน

สำหรับนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา มีปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งได้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครภ์วัยเรียน วัยรุ่น/ นักศึกษา วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ดังนี้

(1) ช่วงการตั้งครภ์/แรกเกิด/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อน การตั้งครภ์ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครภ์ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยง ลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหาร ที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน

(2) ช่วงวัยเรียน พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิด สร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

(3) ช่วงวัยรุ่น/นักศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมและทำงานกับ ผู้อื่นได้ ภายใต้อสังคัมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

(4) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์มีความรู้ความเข้าใจทางการเงินเพื่อให้อาจบริหาร จัดการการเงินของตนเองและครอบครัว

(5) ช่วงวัยผู้สูงอายุส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ผ่านการเสริม ทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริม สุขภาพ ฟันฟู สุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคัมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

2. การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning) โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ การศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ดังนี้

(1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่ มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดใน 5 ศาสตร์สำคัญ ประกอบด้วย Science (ความรู้ทาง วิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม) Technology (ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี) Engineering (ความรู้ทาง

วิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา) Art (ความรู้และทักษะทาง ศิลปะ) และ Mathematics (ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์) การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติมีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีผสมผสานในการเรียน ตลอดจนสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับ การเรียนรู้ของตนได้ (Self-directed learners)

(2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัด ระเบียบการสร้างความรู้แบบกิจกรรมให้เด็กเรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการ เรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของเด็ก รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มี ความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง เงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุน สื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน

(3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกๆระดับ โดยจัดโครงสร้าง การจัดการ การศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่าง เสมอภาคและทั่วถึง การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลัง ด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการประเมินและการรับรอง คุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการ วัดระดับความรู้ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีใน การสร้าง การจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

(4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบ ฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษา ออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอน ประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมาตรฐานการจูงใจให้คนเข้าสู่ การ Upskill/Reskill การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development : CPD) นอกจากนี้ต้องพัฒนาระบบ การเรียนรู้ในชุมชนให้ เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต

3. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนแม่บทที่วางแนวทางพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองความ ต้องการของประเทศและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระดับโลก มีสาระสำคัญดังนี้:

1. สร้างกำลังคนที่มีคุณภาพสูง – พัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม รองรับการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา

2. สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม – ส่งเสริมการทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะในด้านที่มีศักยภาพสูง เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรม

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ – ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพการศึกษาและการวิจัย

4. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ – ปรับปรุงการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็ว

5. สร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต – พัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

กรอบแผนนี้จึงมุ่งเน้นการสร้างระบบการศึกษาอุดมศึกษาที่แข็งแกร่งและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

4. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

แผนการศึกษาชาติพ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปีจัดทำขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา ของ ประเทศ โดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคใน การศึกษาที่มี คุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มี สมรรถนะในการทำงานที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์ (Vision) “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ

1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ บทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือ ผนึกกำลัง มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำ ภายในประเทศ ลดลง เป้าหมายการจัดการศึกษา 5 ประการ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนา สมรรถภาพ หรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้าน การศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวน สถาบันอุดมศึกษา ที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567 - 2570

1. วิสัยทัศน์(Vision)

มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก (A World-Leading Research and Development University)

2. เป้าหมาย (Goals)

- People : ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ และทักษะดิจิทัลมีความเชี่ยวชาญ ศาสตร์วิชาการการวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์การบริการสังคมสหวิทยาการ บริหารจัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้การเชื่อมโยงกับนานาชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

- Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้วิจัย เสริมประสิทธิภาพ การทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน

• Spiritual : จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยมีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายในและภายนอก

3. พันธกิจและนโยบาย (Mission and Policy)

พันธกิจ (Mission)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาชั้นสูงที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม

พันธกิจและนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วง ปีพ.ศ. 2562 – 2566 ดังนี้

ด้าน People : ดำเนินการให้ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย

1) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง

- ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality Graduates)

- จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังทักษะยุคใหม่

(Active Learning and Coaching)

- ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทาง

เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy and Skills) - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ ความเป็นเลิศระดับสากล (Qualified Personnel)

- พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (Continuous Upskills)

2) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย

- ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศและสภาพร่างกาย (Gender and

Disability Equality)

- สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and Healthy

Life)

- สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและคุ้มค่า (Job Security and Worthiness)

3) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

- ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of Social Wisdom)

- พัฒนาสังคมโดยใช้วิจัยเป็นพลังขับเคลื่อน (Research Driven Social

Development)

- รักษาวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai Culture and Aesthetics) ด้าน Ecological : ดำเนินการให้ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย 1) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ต ได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”

- พัฒนาความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี (Tech-savvy Work and Living Places)
- พัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good Workplace)
- พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Internet Connection) 2) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”

- รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and Energy Friendly) - ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible Consumption)

3) ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
- พัฒนาความเป็นเลิศสู่ระดับโลก (World Class)
- พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit Based HRM)

ด้าน Spiritual : ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม
- บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good Governance and Peace)

2) ประสานและร่วมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน

- เสริมสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ

(Collaboration/Coordination)

3) ค่านิยมพร้อมอุทิศตนเพื่อสังคม

- ปลูกฝังแนวคิดการอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Mindset of Social Devotion)

4. ค่านิยม (Value)

“ค่านิยม” ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ SMILE

- 1) การอุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion and Environment Conservation)
- 2) การบริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง (Management by Factual Information)
- 3) การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Focus)
- 4) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Life Long Learning and Work-Life Balance)
- 5) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Excellence Service for All Customer)

5. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

“วัฒนธรรมองค์กร”ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ

1) มีความตื่นตัวกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมาภิบาล

2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น

3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร ขยันอดทน

4) ทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ

5) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร

6. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic plan)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566 มีรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 – 2566 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ (Flipped classroom) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential learning)

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคมและมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทุกอายุ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มจำนวนนักวิจัยของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้

กลยุทธ์ที่ 3 : ผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ (Innovation and Commercialized Research)

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม (Partnership in Business Solutions)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

กลยุทธ์ที่ 2 : ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Flexible Employment system)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 1 : ส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม

กลยุทธ์ที่ 2: สร้างโครงการบริการวิชาการใหม่เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ของสังคม (Center of Social Wisdom)

กลยุทธ์ที่ 3: ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการจากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) สู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 : ทบทวนระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 2: กระจายอำนาจบริหารจัดการ (Centralized policy, Decentralized operation)

กลยุทธ์ที่ 3: ส่งเสริมให้คณะและส่วนงานใช้ความเข้มแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) ในการสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ๆ (New business model)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่7 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างมหาวิทยาลัยสีเขียวด้วยนโยบาย 5G (Green campus initiative)

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างความหลากหลายด้านพฤกษศาสตร์และสิ่งมีชีวิต ร่วมกับการฟื้นฟูสภาพป่า และพื้นที่เสื่อมโทรม (Biodiversity & forest restoration)

กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic zone)

กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดการอาคารสถานที่และบ้านพักที่เสื่อมโทรม (Residential renovation)

กลยุทธ์ที่ 5 : จัดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีแห่งอนาคตมาใช้ (Smart security)

กลยุทธ์ที่ 6 : จัดระบบจราจรใหม่ให้มีการ Zoning โดยพยายามแยกถนนเพื่อการสัญจรหลักออกจากถนนแขนงย่อยเพื่อเข้าถึงพื้นที่การศึกษา พื้นที่การบริการ

กลยุทธ์ที่ 7 : เน้นนโยบายอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 8 : สร้างเสถียรภาพระบบสาธารณูปโภค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาและวิจัยเชิงลึกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 : การบ่มเพาะภายในเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 3 : การประสานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 : การพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศเพื่อยกระดับ ด้านการศึกษา วิจัย และบริการ (International networking)

กลยุทธ์ที่ 2 : การดำเนินการเพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างความร่วมมือและการพัฒนาร่วมกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการร่วมสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านบุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 : วางระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้เกิดทั่วทั้งมหาวิทยาลัย (Good Governance for all Units)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกันระหว่างคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มสังคมศาสตร์

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนกลยุทธ์คณะฯ พ.ศ. 2567 – 2570 **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 Education Reform** เป้าประสงค์ 1. ยกระดับขีดความสามารถให้กับผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป้าประสงค์ 2. ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 Research Reform** เป้าประสงค์ 1. ผลักดันผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปกรรมให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และต่อยอดสู่นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม เป้าประสงค์ 2. ผลิตรายงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปกรรม ที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 Academic Service & Cultural Reform** เป้าประสงค์ 1. เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการด้านศิลปกรรมเพื่อเพิ่มรายได้ เป้าประสงค์ 2. การให้บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้ด้านศิลปกรรมเพื่อพัฒนาสังคม เป้าประสงค์ 3. พัฒนาชุมชนต้นแบบด้วยทุนวัฒนธรรมของพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 Smart Administration** เป้าประสงค์ 1. เป็นองค์กรที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าประสงค์ 2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ 3. การส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าประสงค์ 4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

โดยแผนดังกล่าวได้นำไปสู่การปฏิบัติ ในปี พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอัตรากำลังและขีดความสามารถ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2567-70 และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นต้องมี การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะ ทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ SWOT Analysis และการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 6 ระบบ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3-1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 6 ระบบ โดยวิธี SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. การวางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>- คณะกำหนดนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน โดยสายวิชาการรับวุฒิปริญญาเอก ส่วนสายสนับสนุนจะพิจารณาตามความจำเป็นภาระงานที่รับผิดชอบหลัก วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ระบบการสรรหาเน้น ความรู้ความสามารถของบุคคล และประโยชน์ต่อภารกิจของคณะฯเป็นสำคัญ</p>	<p>- ระบบการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรยัง เป็นการตั้งรับ</p> <p>-ระบบการสรรหาบุคลากรสาขาวิชาการยังไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากบางสาขาวิชา ไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม</p> <p>- ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลังยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความหลากหลาย</p>		<p>- มีคณะในพื้นที่เดียวกันหลาย คณะ ทำให้มีการแข่งขันสูง ส่งผลต่อการสรรหา และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพของคณะฯ</p>
<p>2. ระบบค่าตอบแทน</p> <p>- คณะฯมีแนวทางบริหารค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน (Performance Agreement) สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และมีการกำหนด Core Competency บุคลากร ทุกกลุ่มเชื่อมโยงกับการเพิ่มเงินเดือนประจำปี</p>	<p>- การบริหารค่าตอบแทนตาม Performance ของบุคลากรสาย สนับสนุนยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเนื่องจากยังขาดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำที่ค่อนข้างยาก เนื่องจากมีภาระงานหลากหลายแตกต่างกัน</p> <p>- การบริหารค่าตอบแทนตาม Core Competency ยงวดเป็นรูปธรรม ค่อนข้างยาก เนื่องจากพฤติกรรมที่กำหนดบางส่วนเป็น นามธรรม</p>		
<p>3. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</p>			

<p>- คณะฯได้มีการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อหารือในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น การตรวจสอบสุขภาพ ทุนส่งเสริมบุตร เงินกู้ยืม ฯลฯ</p>	<p>- การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพิ่มเติมจะต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ ทำให้ไม่คล่องตัว ในการดำเนินการ</p>		
<p>4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- คณะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดระบบ ประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรมและเพิ่มผลสมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับการ พัฒนาบุคลากร/การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p>		
<p>5. ระบบการพัฒนาและความก้าวหน้า</p> <p>- คณะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมีทุนสำหรับให้ บุคลากรไปพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ</p> <p>- มีระบบจูงใจและทุนสนับสนุนสำหรับผลักดันในการ ทำผลงานเพื่อนำผลงานนั้นมาขอ ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- บุคลากรยังไม่ได้รับการ พัฒนา อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ไม่ สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากส่วนงานทั้งภายในและภายนอก</p>	
<p>6. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยน</p>	<p>- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่</p>		

<p>กฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้คล่องตัวมากขึ้น</p> <p>- คณะฯ มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ตอบสนองการใช้งานที่สมบูรณ์</p>		
--	-----------------------------------	--	--

ขีดความสามารถและอัตรากำลัง

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ฝ่ายบริหารฯ รับผิดชอบการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็น เพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (ฉบับล่าสุดฉบับปี 2568 – 2571) ในขั้นตอนที่ 8 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และการนำสู่การปฏิบัติ การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยพิจารณาจาก 1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยเฉพาะการเปิดหลักสูตรและบริการใหม่ๆ เช่น หลักสูตรนวัตกรรมการทางศิลปะและวัฒนธรรม หลักสูตรนาฏศิลป์ การพัฒนา Creative Hub และ Production House & Event Organizer 2) อัตรากำลังในปัจจุบันและการทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ 3) งบประมาณ รายได้ และความคุ้มค่าในการจ้างงาน 4) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนการสอนของหลักสูตรสาขาวิชา 5) เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่พึงมีของสายวิชาการคณะศิลปกรรมศาสตร์ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้เป็น 1:12 (คำนวณจากเกณฑ์ FTES) สำหรับสายสนับสนุน คำนวณตามเกณฑ์ภาระงานของแต่ละตำแหน่งและอัตราส่วนระหว่างสายวิชาการต่อสายสนับสนุนตามนโยบายมหาวิทยาลัย (1:0.5) ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์มาตั้งแต่ปี 2565 ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้แสดงตัวอย่างการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงาน

ตาราง การจัดสรรอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงาน

การจัดสรรอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงาน
<p>เนื่องจากในปี 2564 คณะฯ มีการปรับหลักสูตรวิจัยวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการออกแบบ เป็น English Program ส่งผลให้มีศ.ต่างชาติเพิ่มมากขึ้น จาก 18, 80, 122 คน ในปี 2564, 2565, 2566 ตามลำดับ จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในการประสานงานกับนักศึกษาต่างชาติและด้านวิเทศสัมพันธ์ โดยใช้เงินรายได้ ดังนี้ ปี 2566 จัดสรรตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ 1 ตำแหน่ง เพื่อรองรับงานดังกล่าว</p>
<p>ปี 2566 ได้เปิด “หลักสูตรนวัตกรรมการทางศิลปะและวัฒนธรรม”(หลักสูตรปริญญาตรี) จึงจัดสรรอัตราอาจารย์ 1 ตำแหน่ง ซึ่งมีการสรรหาแบบเชิงรุกโดยเฉพาะอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอาร์ต เพื่อรองรับการจัดการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวรวมทั้งตลาดงานด้านดิจิทัลอาร์ตและอุตสาหกรรมดิจิทัลในอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น เช่น ดิจิทัลอาร์ตสำหรับเด็ก ดิจิทัลอาร์ตสำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ</p>

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ ฝ่ายบริหารฯ ได้ทบทวนการวิเคราะห์ขีดความสามารถเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจาก 1) ขีดความสามารถที่พึงมีของบุคลากรเพื่อรองรับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะการยกระดับขีดความสามารถของผู้เรียน และการผลิตผลงานวิจัย/ งานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพสูงให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้/ ต่อ

ยอดสู่นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม เช่น การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการรับรองตามมาตรฐาน AUN QA การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในอนาคต/ ความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยที่มุ่งเป้าเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและบริการให้กับสังคมและชุมชน 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร เพื่อรองรับภาระงานในแต่ละพันธกิจ 3) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล

SL ได้กำหนดสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีการทบทวนทุกครั้งเมื่อมีการปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงปฏิบัติราชการ

ตารางที่ ตัวอย่างขีดความสามารถที่พึงมี

ขีดความสามารถที่พึงมี	
<p>สายวิชาการ ปี 2563 1) การจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 3) แนวทางการจัดทำหลักสูตรสำหรับการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย 4) ขีดความสามารถด้านการวิจัย/งานสร้างสรรค์และต่อยอดเชิงพาณิชย์ 5) ด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเป็นนานาชาติ ปี 2566 เพิ่ม 1) ทักษะการจัดการหลักสูตรตามมาตรฐาน AUN QA 2) ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนตามขีดความสามารถที่กำหนดโดย กมอ. ปี 2566 เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 3) ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skill) เช่น Creativity, Adaptability, Data Analytic, System Thinking, Logical Thinking 4) ทักษะด้านการตลาด (Marketing skill)</p>	
<p>สายสนับสนุน ปี 2563 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรมต่างๆ 2) การปรับกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัลแพลตฟอร์ม 3) ด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเป็นนานาชาติ ปี 2566 เพิ่ม 1) ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skill) เช่น Curiosity, Open-Mindedness, Data Analytic, System Thinking 2) ทักษะด้านการตลาด (Marketing skill)</p>	

ในปี 2567 SL ได้ทบทวนสมรรถนะของบุคลากรแต่ละกลุ่มเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารฐานสมรรถนะบุคลากร(Competency Based Management) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งมีการจัดทำในปี 2567 ที่มีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะตามระดับความชำนาญ (Proficiency Level) และระดับความคาดหวัง (Expectation Level) ที่มี 5 ระดับ ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนและผู้บริหาร โดยจำแนกเป็น 3 ประเภทของสมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (CC) 2) สมรรถนะทางการบริหาร (MC) 3) สมรรถนะตามหน้าที่ (FC)

ตารางที่ มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร

<p>สมรรถนะหลัก (CC) เป็นสมรรถนะหลักที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้าเป็นสำคัญ 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) มุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม 4) การยึดมั่นในธรรมาภิบาล และตอบแทนสังคม 5) ความรอบรู้ด้านข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล</p>
<p>สมรรถนะทางการบริหาร (MC) ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ประกอบการ 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 4) การสร้างแรงบันดาลใจและการแสดงออกทางอารมณ์ 5) การบริหารจัดการคุณภาพองค์กร 6) การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง</p>
<p>สมรรถนะตามหน้าที่ (FC) ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน (Job Description)</p>
<p>รายละเอียด Available On Site (AOS)</p>

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 - 2570

จากผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567 – 2570 จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ คณะได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของต่าง ๆ ประกอบดังนี้

1. แผนการเกษียณอายุงานของบุคลากร 4 ปี (ปี 2567 - 2570)

คณะได้มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจากอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และอัตรากำลังที่จะมีการเกษียณอายุงานในอีก 5 ปี โดยคณะจะมีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่จะมีการเกษียณอายุงาน และดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากรมาทดแทนอัตราที่เกษียณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะมีอัตรากำลังเพียงพอและรองรับภาระงานได้

ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 บุคลากรสายวิชาการ มีอัตรากำลังรวม จำนวน 58 อัตรา ปีงบประมาณ 2567 - 2570 จะมีอัตรากำลังเกษียณอายุงาน รวมจำนวน 1 อัตรา และบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังรวม จำนวน 23 อัตรา ปีงบประมาณ 2567 - 2570 จะมีอัตรากำลังเกษียณอายุงาน รวมจำนวน 1 อัตรา

ตารางที่ 4-1 แผนการเกษียณอายุงานของบุคลากร 5 ปี (ปี 2564 - 2568)

ประเภทบุคลากร	จำนวนอัตรา	ปีงบประมาณ				จำนวนอัตราโดยรวม
		2567	2568	2569	2570	
สายวิชาการ	58	1	-	-	-	1
สายสนับสนุน	23	-	1	-	-	1
รวม	81	1	1	-	-	2

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

2. การวิเคราะห์อัตรากำลังอาจารย์ต่อนักศึกษา

งานบริหารและทรัพยากรบุคคล มีการวิเคราะห์อัตรากำลังจากการคำนวณจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES : Full Time Equivalent Student) และสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษาเต็มเวลา เพื่อให้ทราบภาระงานของอาจารย์กับนักศึกษา การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ เพื่อนำไปวางแผนอัตรากำลังและการกระจายภาระงาน ผลการคำนวณมีดังนี้

ระดับปริญญาตรี

$$\text{FTES ระดับปริญญาตรี} = (\text{FTES ภาคเรียนที่ 1} + \text{FTES ภาคเรียนที่ 2}) \div 2$$

จำนวนอาจารย์ที่ควรมีในการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี

$$= \text{จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)} \times (\text{อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา})$$

ระดับบัณฑิตศึกษา

$$\text{FTES ระดับบัณฑิตศึกษา} = (\text{FTES ภาคเรียนที่ 1} + \text{FTES ภาคเรียนที่ 2}) \div 2$$

จำนวนอาจารย์ที่ควรมีในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

$$= \text{จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)} \times (\text{อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา})$$

ดังนั้น จำนวนอาจารย์ที่ควรมีทั้งหมดของคณะ เท่ากับจำนวนอาจารย์ที่ควรมีในการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี + จำนวนอาจารย์ที่ควรมีในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

ตารางที่ 4-2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังอาจารย์ต่อนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับ บัณฑิตศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน (อัตรา)	จำนวนอัตรากำลังที่พึงมี (อัตรา)	เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์:นักศึกษา (ตามเกณฑ์ สกอ.)
ระดับปริญญาตรี	635	58	60	1:12
ระดับบัณฑิตศึกษา	14			1:15
รวมทั้งหมด	745	58	60	-

3. ข้อมูลการเลือกกลุ่มหลักสูตร, สาขาวิชา, การเกษียณอายุงาน 4 ปี (ปี 2567-2570) ของบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 58 คน ได้เลือกกลุ่มวิชาต่าง ๆ (ภาพที่ 4-1) ได้แก่

- หลักสูตรทัศนศิลป์	จำนวน 16 คน
- หลักสูตรออกแบบนิเทศศิลป์	จำนวน 8 คน
- หลักสูตรดุริยางคศิลป์	จำนวน 18 คน
- หลักสูตรนาฏศิลป์	จำนวน 6 คน
- หลักสูตรการแสดง	จำนวน 6 คน
- หลักสูตรนวัตกรรมการทางศิลปะและวัฒนธรรม	จำนวน 2 คน
- หลักสูตรวิจัยวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการออกแบบ	จำนวน 6 คน

บุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2567 – 2570 รวมจำนวน 1 คน ได้แก่ ปี 2567 จำนวน 1 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุงานในช่วง 6 ปี (ปี 2567-2570) และข้อมูลอัตรากำลังทดแทนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุงาน 1 ปี (ปี 2567-2570) และสาขาวิชาแสดงตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ข้อมูลอัตรากำลังทดแทนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุงาน 4 ปี (ปี 2567-2570) และสาขาวิชา

ปีงบประมาณ	อัตรากำลัง (อัตรา)		สาขาวิชา
	เกษียณ	ทดแทน	
2567	1	1	วิจัยวัฒนธรรมฯ
2568	1	1	กองบริหารงานคณะ
2569	-	-	-
2570	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	2	2	-

นอกจากนี้คณะฯ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรต่าง ๆ ให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการและเหตุผลความจำเป็นของสาขาวิชาหรือสาขาความเชี่ยวชาญ ที่แต่ละหลักสูตรมีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการออกฝึกภาคสนาม เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว และการรับสมัคร

คัดเลือก โดยแต่ละหลักสูตรได้ดำเนินการเสนอความความต้องการสาขาวิชาและความเชี่ยวชาญ โดยสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4-5 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการสาขาความเชี่ยวชาญของหลักสูตร

ลำดับที่	สาขา/ความเชี่ยวชาญ	ความต้องการของหลักสูตร
1	จิตรกรรม ประติมากรรม ดนตรีไทย ดนตรีตะวันตก นาฏศิลป์ ดิจิทัลอาร์ต ฯลฯ	- หลักสูตรทัศนศิลป์ - หลักสูตรออกแบบนิเทศศิลป์ - หลักสูตรศิลปะการแสดง - หลักสูตรดุริยางคศิลป์ - หลักสูตรวิจัยวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการ ออกแบบ
2	จิตรกรรม ประติมากรรม ดนตรีไทย ดนตรีตะวันตก นาฏศิลป์ ดิจิทัลอาร์ต ฯลฯ	- หลักสูตรทัศนศิลป์ - หลักสูตรออกแบบนิเทศศิลป์ - หลักสูตรศิลปะการแสดง - หลักสูตรดุริยางคศิลป์ - หลักสูตรวิจัยวัฒนธรรม ศิลปกรรมและการ ออกแบบ

4. ข้อมูลอัตรากำลัง, การเกษียณอายุงาน 4 ปี (ปี 2567-2570) ของบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละหน่วยงานที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2567 – 2570 มีจำนวน 1 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำเงิน ปี 2568 จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4-6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุงานในอีก 6 ปี (ปี 2567 - 2570)

ตำแหน่ง	ประเภท	ปีงบประมาณ				รวม
		2567	2568	2569	2570	
พนักงานขับรถ	ลูกจ้างประจำ	-	1	-	-	1
	รวมทั้งหมด	-	-	1	-	2

ส่วนที่ 5

การวางแผนอัตรากำลัง ปี 2567 -2570

1. การวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2567 -2570

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าปีงบประมาณ 2576 -2570 ระยะเวลา 4 ปี จะมีอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุงานรวมทั้งหมด 1 อัตรา ดังนั้น ปีงบประมาณ 2567 จะต้องดำเนินการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการสาขาวิชาที่มีความจำเป็นทดแทน โดยพิจารณาจาก

- สาขาวิชาที่บุคลากรเกษียณอายุงาน (ตารางที่ 5-1)
- ผลสำรวจความต้องการของแต่ละหลักสูตรที่เปิดการเรียนการสอนปัจจุบัน เพื่อให้การจัดการ เรียนสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 5-2)

อย่างไรก็ตาม บางสาขาวิชาที่บุคลากรเกษียณอายุงานแล้วนั้น คณะมีบุคลากรสายวิชาการท่านอื่นที่แทนได้อยู่แล้ว จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องบรรจุทดแทน หรือบุคลากรเกษียณอายุงานนั้นไม่ได้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาหลัก จึงสามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ได้ (ตารางที่ 5-1) โดยสรุป คือ สาขาวิชาลำดับแรก ๆ ที่คณะมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการเพื่อทดแทน คือ วิจัยวัฒนธรรมศิลปกรรมและการออกแบบ

ตารางที่ 5-1 บุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ 2567-2570 รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ปีงบประมาณ (วันเกษียณ)	ชื่อ-สกุล	ประเภท ตำแหน่ง	เงื่อนไขอื่นๆ เกี่ยวกับ เวลา ปฏิบัติงาน	สาขาวิชา คุณวุฒิปริญญา เอก/ คุณวุฒิสถูที่สุด	สาขา ความ เชี่ยวชาญ	ภาระงานสอน	
						วิชาที่เป็น อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ	วิชาที่เป็น อาจารย์ ผู้สอน ร่วม
2567 (30 ก.ย.67)	นายนิยม วงศ์พงษ์ คำ	รอง ศาสตราจารย์	-	ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต	วัฒนธรรม	ทฤษฎีทาง วัฒนธรรม	ระเบียบ วิธีวิจัย

ตารางที่ 5-2 จำนวนอัตรา สาขาวิชา/ความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการตามความต้องการของคณะ ปี 2567-2570

ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	สาขาวิชา/ความเชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
2567	อาจารย์	1	วัฒนธรรม	ความต้องการของหลักสูตร

2. การวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567-2570 ระยะเวลา 4 ปี

- พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนเกษียณอายุงาน รวมจำนวน 1 อัตรา (ตารางที่ 5-3)
- คณะจะพิจารณาบรรจุทดแทนอัตราที่เกษียณในอัตราเดิม

โดยสรุป คณะมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อทดแทนในตำแหน่งต่าง ๆ ปีงบประมาณ 2564-2567 ต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ตารางที่ 5-3 ตำแหน่ง ประเภทและจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่เกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ 2567-2570

ตำแหน่ง	ประเภท	ปีงบประมาณ (จำนวนอัตรา)			
		2567	2568	2569	2570
พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	-	1	-	-
รวมทั้งหมด		-	1	-	-

ตารางที่ 5-4 การวางแผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567 – 2570

ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	การดำเนินการ	หน่วยงาน
2568	พนักงานขับรถ	1	บรรจุอัตราพนักงานขับรถ	งานพาหนะ