



แผนพัฒนาบุคลากร  
และแผนพัฒนาขีดความสามารถ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## คำนำ

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดตั้งขึ้นเป็นลำดับที่ 16 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นลำดับที่ 12 ของประเทศ ตามพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ ู่การทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการศึกษา วิจัย งานสร้างสรรค์ทั้งศิลปะร่วมสมัย และศิลปะพื้นบ้านของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การให้บริการทางวิชาการด้านศิลปกรรมแก่สังคมทั้งภายใน และต่างประเทศ ตลอดจนสืบสานต่อยอดศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการศึกษามุ่งผลิตบัณฑิตทางด้านศิลปกรรมที่มีคุณภาพรวมทั้งการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย 2) การวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อผลิตองค์ความรู้ด้านศิลปกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา 3) บริการวิชาการ และส่งเสริมวิชาชีพเพื่อพัฒนาสังคม 4) สืบสานต่อยอดศิลปะและวัฒนธรรม คณะฯ ได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรและขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปกรรมศาสตร์พ.ศ. 2567 – 2570 ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. Education Reform 2. Research Reform 3. Academic Service & Cultural Reform 4. Smart Administration โดยในส่วนของกลยุทธ์ที่ 4 ซึ่งเป็นเรื่องของการ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น งานแผนและประกันคุณภาพจึง ได้กำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละบุคลากรที่มีทักษะ ที่จำเป็นจากการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัย และร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการพัฒนาของ บุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากรและขีดความสามารถ พ.ศ.2568 ฉบับนี้ จะช่วยเสริมสร้างระบบการปฏิบัติงานด ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถผลักดันแผนกลยุทธ์ให้เกิดอย่างเนรูปรธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

หน่วยทรัพยากรบุคลากร

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
1. แผนพัฒนาบุคลากร	1
2. แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน	4
3. แผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	7
4. ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล	10

## แผนพัฒนาบุคลากร

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบผ่านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (ภาพที่ 2) บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาดังตรงตามความต้องการและมีรูปแบบในการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตาม Learning Model 70:20:10 พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งผ่านการหารือร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่ออนุมัติงบประมาณ คณะฯ กำหนดงบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายวิชาการไม่เกิน 10,000 บาทต่อปีงบประมาณ สายสนับสนุน ไม่เกิน 5,000 บาทต่อปีงบประมาณ

2. คณะฯ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรม (Training need) หรือประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีผลต่อการดำเนินการของคณะฯ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี

3. คณะฯ/ผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ได้อย่างทันที่โดยไม่ต้องใช้งบประมาณไปคิดรวมกับข้อ 1

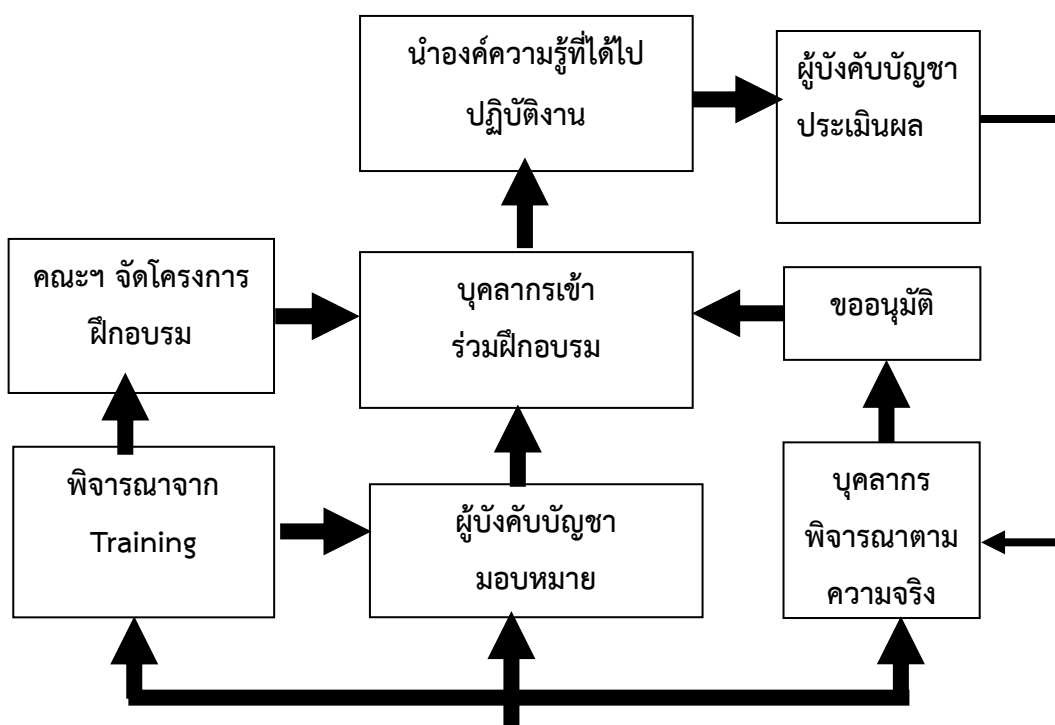
คณะฯ แบ่งกลุ่มในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. การพัฒนาผู้บริหาร (Executive development) ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในระดับ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะฯและหัวหน้างาน รวมถึงบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ความก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารจะมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์กร และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร (Managerial Competency) รวมถึงการเข้าร่วม อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

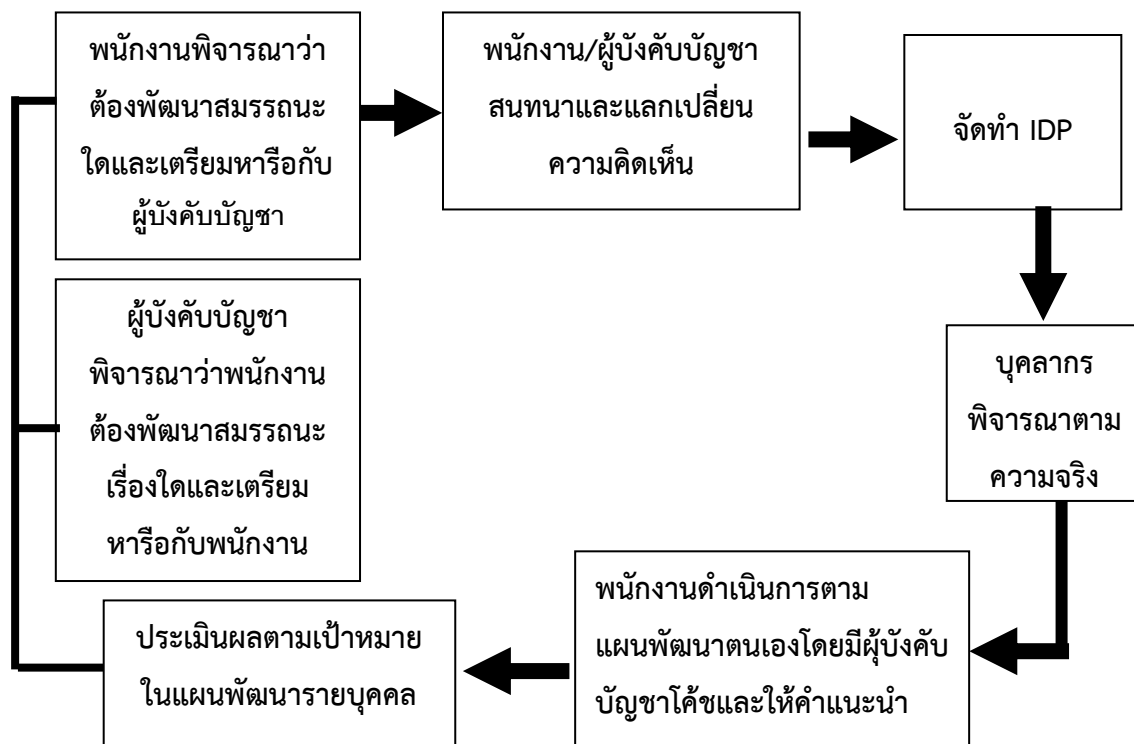
2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ โดยพิจารณาประเด็นในการพัฒนาจากภาระงานสายวิชาการ เพื่อความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งใน ด้านการสอน การวิจัย งานบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือทักษะทางวิชาชีพและสมรรถนะความเป็นอาจารย์ ซึ่งอาจสามารถต่อยอดสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้

3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะสนับสนุนวิชาการ หรือสนับสนุนทั่วไป เป็นต้น โดยพิจารณาการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงาน และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะ ในแต่ละตำแหน่ง (Functional Competency) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้จากการพัฒนา โดยพิจารณาจากความคาดหวังจากการเข้าร่วมอบรม กระบวนการเรียนรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และให้ความเห็นกลับไปยังบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนา



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

โดยในการจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล ในปี 2568 สามารถนำข้อมูลการพัฒนาของบุคลากรมา วิเคราะห์และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน/การทำสื่อการสอนออนไลน์
2. ทักษะทางวิชาชีพที่จะนำไปใช้กับการเรียนการสอนและการทำวิจัย
3. การเขียนขอทุนวิจัย/การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆเพื่อสนับสนุนการวิจัย
4. ความรู้ด้านบริการวิชาการ

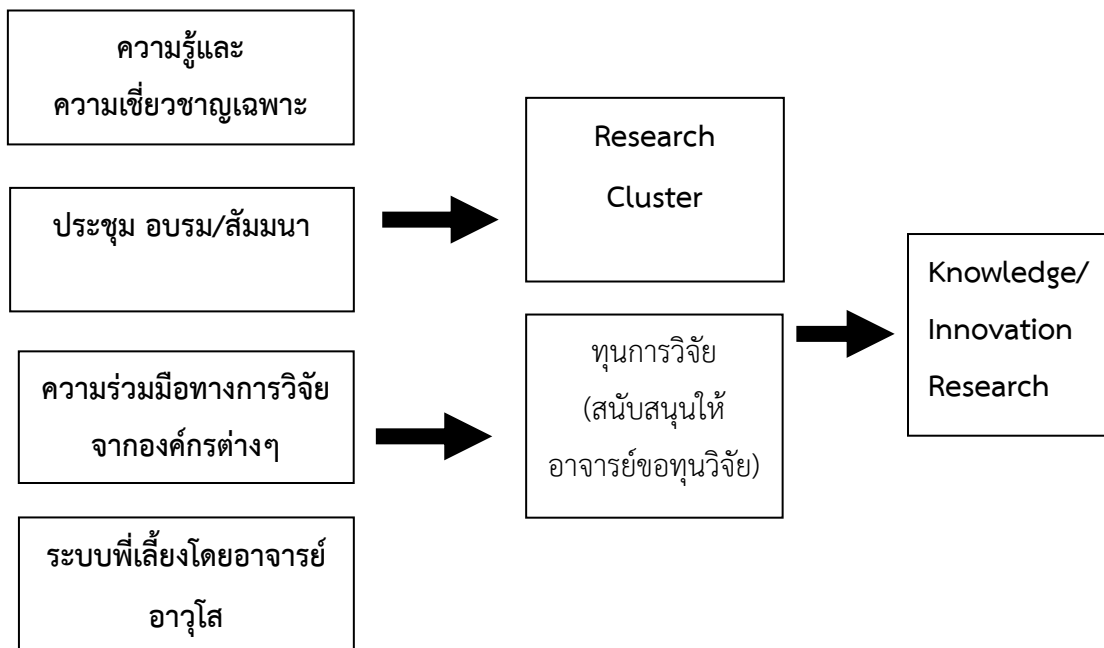
ประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่มีความถี่มากกว่า 5

1. การทำผลงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและการใช้สถิติเพื่อการวิจัย
2. การใช้ทักษะ Excel/MS Office ขั้นสูง
3. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ/การพัฒนาภาษาอังกฤษ
4. ความรู้ทางด้านIT และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในงานได้

## แผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน

### แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

การสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะฯ ได้ให้โอกาสคณาจารย์รุ่นใหม่ในการเข้า มาเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อยภายใต้งานวิจัยมุ่งเป้าขนาดใหญ่ของคณะฯ ควบคู่กับการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์จากและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการขอทุนวิจัยคณาจารย์อาวุโสผ่านการทำวิจัยในรูปแบบ cluster และระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง รวมถึงยังเปิดโอกาสให้คณาจารย์สามารถผลิตงานวิจัยร่วมกับคู่ความร่วมมือต่างๆ ทั้งจากองค์กรภายในและภายนอก เพื่อให้ ผลงานวิจัยที่ได้มีคุณภาพสามารถสร้าง Impact และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้จริง เพื่อให้สามารถกำหนด สัดส่วนในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย



ภาพที่ 3 แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

### แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยทัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการเสนอโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายงาน โดยสร้างระบบการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน โดยในปี

2568 ได้มีการทบทวนระบบการดำเนินการและหารือกับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เป็นดังนี้

1. จัดกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อปรับรูปแบบและวิธีการผลักดันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์และกลุ่มสายสนับสนุนทั่วไป
2. กำหนดรูปแบบการให้ทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการทำงานผลทางวิชาการพร้อมทั้งเงื่อนไขต่างๆ เช่น การรับสมัคร เกณฑ์ในการพิจารณา และการรายงานผลการดำเนินการ เป็นต้น
3. ประชุมหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าศูนย์ร่วมกับบุคลากรกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ เพื่อจับคู่พี่เลี้ยงในการให้ คำปรึกษากับบุคลากร
4. จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนคู่มือ งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย หรือสถิติทางการวิจัย เป็นต้น
5. กำหนดช่วงระยะเวลาในการรับสมัครขอทุนสนับสนุนให้กับบุคลากรและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ผลงานให้ได้รับทุนสนับสนุน
6. นำเสนอ Proposal เพื่อขอรับทุน
7. ติดตามผลการดำเนินการโดยกำหนดให้มีการประชุมพบปะกันเดือนละครั้งและจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามไตรมาส
8. รวบรวมผลงานตามกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการและจัดเวทีแลกเปลี่ยนนำเสนอผลงานภายในคณะฯ
9. ส่งผลงานเข้าร่วมนำเสนอในงานประชุมวิชาการหรือตีพิมพ์ผ่านวารสารในระดับต่างๆ
10. มีการกำหนดรางวัลให้กับผลงานที่ได้รับการนำเสนอหรือตีพิมพ์ และค่าตอบแทนสำหรับพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษา ผลงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้น

#### **แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสำหรับกลุ่มลูกจ้าง**

คณะฯ มีนโยบายในการสนับสนุนความก้าวหน้าในกลุ่มลูกจ้างโดยการเปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะเทคนิคการแพทย์ซึ่งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. มีระยะเวลาปฏิบัติงานในคณะฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. มีผลการประเมินปฏิบัติงานย้อนหลังติดต่อกันอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป 2 ครั้ง ก่อนการยื่นขอเสนอเปลี่ยนประเภทการจ้าง
4. มีผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร ดังต่อไปนี้
  - 1) มีคู่มือการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 9/2566 เรื่อง การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและ



ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

2) ผลงาน R2R หรือผลงานประเภทอื่นๆที่ได้รับการคัดเลือกในนำเสนอในงานประชุมหรือตีพิมพ์ ในวารสารที่มี peer review

5. การเปลี่ยนประเภทการจ้างลูกจ้างเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะศิลปกรรมศาสตร์) ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในเดือนเมษายนและครั้งที่ 2 ในเดือนกันยายนของทุกปี

6. การเปลี่ยนประเภทการจ้างลูกจ้างเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะศิลปกรรมศาสตร์) ให้มีผล ตามช่วงเวลาที่เหมาะสมๆ กำหนด ดังนี้

(1) 1 มิถุนายน

(2) 1 พฤศจิกายน

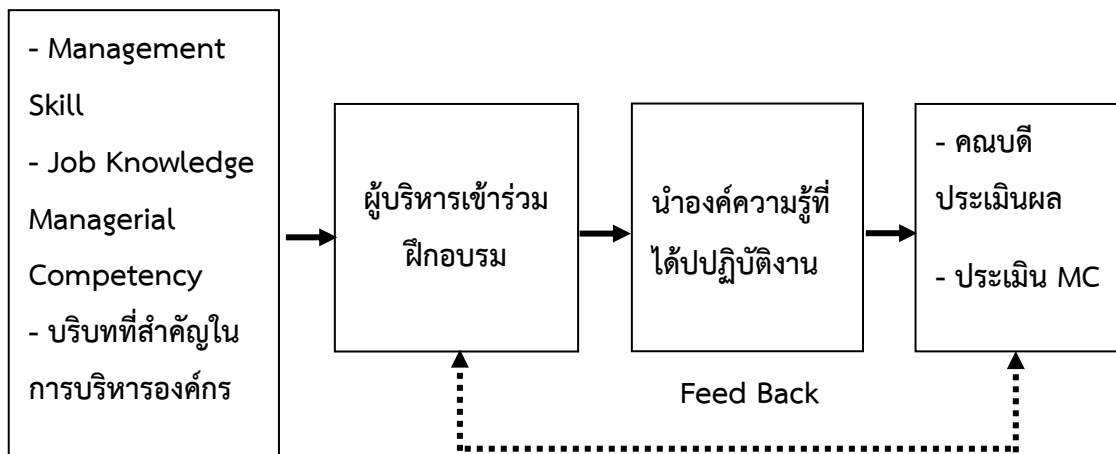
## แผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

คณะฯ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
2. ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์กร
3. พัฒนาทักษะสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

ในส่วนของ การติดตามและประเมินผล คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดให้ร้อยละของผู้บริหารที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบที่หน่วยพัฒนาบุคลากรและการเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ และ มีการประเมิน Managerial Competency ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามทักษะของผู้บริหารตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
3. ศักยภาพเพื่อนำมาปรับเปลี่ยน (Change Management)
4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
5. การควบคุมตนเอง (Self- Control)
6. การให้อำนาจผู้อื่น (Empowering Other)
7. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
8. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)



ภาพที่ 1.5 กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร

แผนการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแผนกลยุทธ์ 2566 – 2570

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	แผนพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด
SO1	<p>1. การสรรหาบรรจุบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรม ในเชิงพาณิชย์</p> <p>2. พัฒนาศักยภาพคณาจารย์และนักวิจัยให้มีความรู้ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ</p>	<p>1. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะที่มีความเหมาะสม</p> <p>2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p> <p>3. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเสนอ ขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติ ในด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม (มีสมรรถนะที่เหมาะสมในด้านการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรมในเชิงพาณิชย์</p> <p>2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และ นักวิจัยให้มีความรู้ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ</p>
SO2	<p>1. เตรียมความพร้อมและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้เรื่อง OBE, PLO และมาตรฐานสากล (AUN-QA)</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUN-QA ใน ระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>3. การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และบทเรียนออนไลน์รวมถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA</p> <p>2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัด ประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านการศึกษาที่ผ่าน การอบรมเกี่ยวกับ OBE, การจัดทำหลักสูตร, บทเรียนออนไลน์และเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA</p> <p>2. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นผู้ตรวจประเมิน AUNQA ในฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย</p>

		3. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและเสนอ ขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้าน ที่ตนเองมีความสนใจ	
SO3	1. พัฒนาทักษะทางด้านศิลปกรรม และทักษะอื่นๆที่เหมาะสมต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการ สุขภาพ 2. เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการรับรองมาตรฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง	1. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาที่จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและเสนอขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ	1. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ เทคนิคการแพทย์ และรังสีเทคนิค และทักษะอื่นๆที่เหมาะสม ต่อการให้ปฏิบัติงานทางด้านการบริการสุขภาพ 2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การอบรม/สัมมนาหรือเข้าร่วมเป็น ผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน ต่างๆ
SO4	1. บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะ และขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน 2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital และความรู้ ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. การฝึกอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยในด้านต่างๆ 4. เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมอันดีในการทำงานและเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. พัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น Digital HR 6. สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงและการสืบทอดตำแหน่ง 7. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรทุกระดับ	1.บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและเสนอ ขออนุมัติมายังคณะฯ เพื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ในด้านที่ตนเองมีความสนใจ 2. คณะฯ พิจารณาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา เกี่ยวกับความปลอดภัยที่จัดโดยมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัย 3. คะแนนการประเมินความผูกพันของบุคลากร 4. ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร 5. ความรู้ที่ถูกจัดเก็บในระบบ Digital KM Masterclass 6. การเข้าใช้งานระบบ KM 7. การได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร

	8. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง		
	9. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ในบุคลากรสาย สนับสนุน		

### ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล(ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	การเก็บข้อมูล
1	7.3-1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ปีละ 1 ครั้ง
2	7.3-2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้น	ปีละ 1 ครั้ง
3	7.3-3 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย/สร้างสรรค์จากภายนอก	ปีละ 1 ครั้ง
4	7.3-4 ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ	ปีละ 1 ครั้ง
5	7.3-5 ร้อยละอาจารย์ที่สามารถเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ระดับนานาชาติ	ปีละ 1 ครั้ง
6	7.3-6 ร้อยละสายสนับสนุนที่สามารถขอรับทุนวิจัย R2R ได้	ปีละ 1 ครั้ง
7	7.3-7 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา	ปีละ 1 ครั้ง
8	7.3-8 สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน	ปีละ 1 ครั้ง
9	7.3-9 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกต่ออาจารย์ทั้งหมด	ปีละ 1 ครั้ง
10	7.3-10 ผลผลิตภาพของบุคลากรต่อหัว (Productivity)	ปีละ 1 ครั้ง
11	7.3-11 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญจากสถาบันต่างๆ ทางการศึกษา วิจัย/สร้างสรรค์ ทั้งในและต่างประเทศ	ปีละ 1 ครั้ง
12	7.3-12 ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	รายไตรมาส
13	7.3-13 ร้อยละการประเมินขีดความสามารถตามตารางที่ 5.1-1 ขีดความสามารถที่พึงมีของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง
14	7.3-14 ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถที่พึงมี	6 เดือนครั้ง
15	7.3-15 จำนวนอาจารย์ที่มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่	6 เดือนครั้ง
16	7.3-16 จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการพัฒนาความรู้เกณฑ์ AUN QA	6 เดือนครั้ง
17	7.3-17 ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถจัดหลักสูตรแบบ Lifelong Learning	6 เดือนครั้ง
18	7.3-25 ร้อยละบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	ปีละ 1 ครั้ง
19	7.3-26 ร้อยละการลาออกของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง
20	7.3-27 อัตรการลาออกของบุคลากรใหม่ใน 3 ปีแรก	ปีละ 1 ครั้ง
21	7.3-28 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต	6 เดือนครั้ง
22	7.3-29 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	ปีละ 1 ครั้ง

23	7.3-30 ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจดทรัพย์สินทางปัญญาและการนำผลงานวิจัย/สร้างสรรค์/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์/ต่อยอดเชิงพาณิชย์	รายไตรมาส
24	7.3-31 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการพัฒนาของบุคลากร(จำแนกตามกลุ่มบุคลากร)	ปีละ 1 ครั้ง
25	7.3-32 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต	รายไตรมาส
26	7.3-33 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	ปีละ 1 ครั้ง
27	7.3-34 ร้อยละการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรตาม Kirkpatrick Model ตามตารางที่ 5.2-5 แนวทางการประเมินหลักสูตรตาม Kirkpatrick-Model	ปีละ 1 ครั้ง
28	7.3-35 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	ปีละ 1 ครั้ง
29	7.3-36 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการสอนและการวิจัยที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้าน Digital Revolution และ Disruptive Technology	ปีละ 1 ครั้ง
30	7.3-37 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	ปีละ 1 ครั้ง
31	7.3-38 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าทางสายงาน	6 เดือนครั้ง
32	7.5ก-10 ร้อยละของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่องบประมาณเงินรายได้ทั้งหมด	ปีละ 1 ครั้ง

### โครงการแผนด้านการพัฒนาบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)
1	โครงการอบรมการวัดผลและการประเมินตามรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่	SO1
2	โครงการอบรมพัฒนาความรู้มาตรฐาน AUN QA	SO1
3	โครงการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	SO1
4	โครงการอบรมทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future skills) ให้กับอาจารย์ เช่น Creative, Adaptability, Data Analytic, System Thinking, Logical Thinking	SO1
5	โครงการอบรมอาจารย์ทางด้าน creative thinking/ design thinking	SO1
6	โครงการพัฒนาการเขียนโครงร่างวิจัยสำหรับขอสนับสนุนทุนวิจัยภายนอกให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา	SO1
7	โครงการอบรมการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	SO1
8	โครงการคลินิกวิจัยและพัฒนาฐานข้อมูลการตีพิมพ์ในวารสาร	SO1
9	โครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	SO1
10	โครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสื่อสารองค์กร เช่น หลักการการตลาด, การวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้จากการฟังเสียงของลูกค้าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์	SO1
11	โครงการอบรมการต่อยอดเชิงพาณิชย์จากงานวิจัย/ สร้างสรรค์ และนวัตกรรม	SO2
12	โครงการการจดลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาจากนวัตกรรมศิลปะ	SO2

13	โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์	SO2
14	โครงการอบรมการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติให้กับอาจารย์	SO2
15	โครงการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่ความเป็นนานาชาติ	SO2
16	โครงการอบรม “ด้านการตลาด (Marketing skills)”	SO3
17	โครงการอบรม “ด้านการบริหารจัดการโครงการ”	SO3
18	โครงการอบรมให้ความรู้บุคลากรด้าน Arts in healthcare	SO3
19	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรการอบรม เช่น โครงการ “Training for the Trainer”	SO3
20	โครงการอบรมด้านบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น	SO3
21	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริการวิชาการแก่บุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์	SO3
22	โครงการให้ความรู้ด้านภาวะซึมเศร้า ด้านดนตรีบำบัด	SO3
23	โครงการสร้างความตระหนักและให้คุณค่ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้บุคลากร รวมทั้งองค์ความรู้ในการสืบสาน/ ต่อยอดทุนวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์	SO3
24	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตลาดและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	SO4
25	โครงการอบรมการวิเคราะห์การจัดการต้นทุน	SO4
26	โครงการรณรงค์การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	SO4
27	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านอศศึกษาเบื้องต้นและแผนอพยพหนีไฟ	SO4
28	โครงการอบรมมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	SO4
29	โครงการอบรม Green Office	SO4
30	โครงการอบรมด้าน Data Analytic	SO4
31	โครงการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มในการทำงาน	SO4
32	โครงการอบรมสายสนับสนุนในด้าน creativity thinking, design thinking	SO4

### ข้อมูลจากแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan สายวิชาการ)

ที่	ชื่อ-สกุล	(สายวิชาการ)	การจัดการเรียนรู้ กระบวนการใหม่	การวิจัย/สร้างสรรค์ด้าน ศิลปกรรม	ด้านที่ต้องการพัฒนา
1	นาย ธวัชชัย ช่างเกวียน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
2	นาย บัญชา ครุสมาคม	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
3	นาย ประจักษ์ สุป็นดี	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
4	นาย ภาณุ อุดมเพทยกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
5	นาย วิจิตร วินทะไชย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
6	นาย ทรงวุฒิ แก้ววิศิษฐ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
7	นาย สมิต ตะกรุดแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
8	นาย อานนท์ สังวรดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
9	นาย เจตติง ทองเฟื่อง	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
10	นาย สุรศักดิ์ สอนเสนา	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย

11	นาย พรนภัส หารคำ	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
12	นางสาว นัชชารัชต์ คำพิลา	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
13	นางสาว นงนุช ภูมาลี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
14	นาย รณภพ เดชะวงศ์	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
15	นางสาว เอกนารี แก้ววิศิษฐ์	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
16	นาย วิจิต วัฒนานนท์	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
17	นาย ขาม จาตุรงค์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
18	นาง ดวงจันทร์ นาชัยสินธุ์	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
19	นาย กษม อมันตกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
20	นาย สุธีย์ จุฬากาญจน์	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
21	นาย สัมฤทธิ์ ภูงลี	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
22	นาย ภัทร์ คชภักดี	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
23	นาย ภราดร เสมาเพชร	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
24	นาย จริญญา ชัยประทุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
25	นาย บุรินทร์ เปล่งดีสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
26	นาย ปรีชาวุฒิ อภิระติง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
27	นาย กิตติสันต์ ศรีรักษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
28	นาง อรุณี ศรีรักษา	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
29	Mr. Keran Wang	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
30	นาย เอกพงษ์ ศรีงาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
31	Mrs. Sun Young Kim	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
32	นาย วิจิต ภัคศิริรัตน์	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
33	นาย ผจญ พิบุ้ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
34	นาย จริญญา กาญจนประดิษฐ์	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
35	นางสาว พรพรรณ แก่นอำพรพันธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
<b>ที่</b>	<b>ชื่อ-สกุล</b>	<b>(สายวิชาการ)</b>	<b>การจัดการเรียนรู้ กระบวนทัศน์ใหม่</b>	<b>การวิจัย/สร้างสรรค์ด้าน ศิลปกรรม</b>	<b>ด้านที่ต้องการพัฒนา</b>
36	นาย ธรณีส หินอ่อน	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
37	นาย กฤษณา วงศ์คำจันทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
38	นาย วัศการก แก้วลอย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
39	นาง วันดี พลทองสถิตย์	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
40	นาย ทิรัญ จักรเสน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
41	Mr. Wayne Mcconnell	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
42	นาย อาทิตย์ กระจ่างศรี	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
43	นาย เฉลิมศักดิ์ พิกุลศรี	ศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
44	นาย สุรพล เนสุสินธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
45	นาย จตุพร สีม่วง	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
46	นาย พงษ์ทิทยา สัพโส	รองศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
47	นางสาว ดวงฤทัย บุญสินชัย	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย



48	Mr. Duncan Mark Foster	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
49	นางสาว ธนัชพร กิตติกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
50	นาย พงษ์ อัคราภรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
51	นาย พงศธร ยอดดำเนิน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
52	นางสาว รัชนิกร จันทหาร	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
53	นางสาว ศรราวดี ภูขมศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
54	นาย สิทธิรัตน์ ภูแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
55	นาง ศิริเพ็ญ อัดไพบูลย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
56	นางสาว ปรียาภรณ์ พชนี	อาจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย
57	นาย สุขสันติ แวงวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	การศึกษาและการวิจัย

### ข้อมูลจากแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan สายสนับสนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	(สายสนับสนุน)	ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับความเป็นนานาชาติ	การปรับกระบวนการทำงานเป็นดิจิทัลแพลตฟอร์ม	การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
1	นางสาว ปรียชาติ การปลื้มจิตต์	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1.ทักษะการเป็นการเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ (Leadership Skills) 2.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills)
2	นาง อนุวรรณ นาคเสนีย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1.การบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชี 2.การวิเคราะห์และการรายงานข้อมูลทางการเงิน 3.การควบคุมภายในและการตรวจสอบบัญชี 4.การจัดการงบประมาณ

ที่	ชื่อ-สกุล	(สายสนับสนุน)	ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับความเป็นนานาชาติ	การปรับกระบวนการทำงานเป็นดิจิทัลแพลตฟอร์ม	การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
3	นาง อรจิรา หัตถพนม	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1. ความรู้เพื่อการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลงาน 2. ทักษะการจัดการเอกสารและข้อมูล 3. การประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กร
4	นาง สุพัทธรา คะเขนทน	นักวิชาการแผนและสารสนเทศ	1	1	1	1.ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2.การวิเคราะห์นโยบาย (Policy Analysis)
5	นางสาว อรณุช ถาเอ็นญวน	นักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1 การจัดการพัสดุและคลังสินค้า 2 การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญา 3 การควบคุมการจัดเก็บและการตรวจสอบพัสดุ 4 การวางแผนและบริหารงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง
6	นาง เอมอร รุ่งวรวิฒิ	นักวิชาการแผนและสารสนเทศ	1	1	1	1.ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2.การวิเคราะห์นโยบาย (Policy Analysis) 3.การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Development)
7	นาย ปราโมทย์ ทุฒิว	พนักงานปฏิบัติงานทั่วไป	1	1	1	1.ทักษะการจัดการเอกสารและข้อมูล 2. การประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กร 3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน 4.การบริการลูกค้าและการตอบสนองต่อผู้รับบริการ
8	นาย ณัฐวัฒน์ ประชุม	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1.ทักษะทักษะการขับขี่ปลอดภัย 2.ทักษะการให้บริการลูกค้า 3.ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเบื้องต้น
9	นาย สุนัย วงษ์อุ้น	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1. ทักษะทักษะการขับขี่ปลอดภัย 2.ทักษะการให้บริการลูกค้า 3.ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเบื้องต้น
10	นางสาว สุภาวดี ชาวบัว	พนักงานปฏิบัติงานทั่วไป	1	1	1	1.การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน 2.ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	(สาย สนับสนุน)	ภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ ความเป็น นานาชาติ	การปรับ กระบวนการ ทำงานเป็นดิจิทัล แพลตฟอร์ม	การพัฒนา ทักษะเฉพาะ ทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
						3. ทักษะทางด้านการตลาดเพื่อ พัฒนาการให้บริการ
11	นาย บัญชา แก้วบุคดา	พนักงานช่าง เทคนิค	1	1	1	1. ด้านมาตรฐานความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน2.ด้านความปลอดภัยระบบไฟฟ้า อัคคีภัย ภายในที่ทำงาน3.ด้านการใช้ ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง, เครื่องมือวัดหรือ เครื่องมือที่ทันสมัย
12	นางสาว พรมงคล พรหมไสดา	นักวิชาการ เงินและบัญชี	1	1	1	1.การบริหารจัดการด้านการเงินและ บัญชี 2.การวิเคราะห์และการรายงานข้อมูล ทางการเงิน 3.การควบคุมภายในและการตรวจสอบ บัญชี 4.การจัดการงบประมาณ
13	นางสาว รวงแก้ว เหลือธีรกุล	นักจัดการ งานทั่วไป	1	1	1	1.ทักษะการจัดการเอกสารและข้อมูล 2.ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ทำงาน 3.การบริการลูกค้าและการตอบสนองต่อ ผู้รับบริการ
14	นางสาว ชลณภัทร ทัศนพงษ์	นักวิเทศ สัมพันธ์	1	1	1	1. ความรู้ด้านวิเทศสัมพันธ์ 2. ความรู้และทักษะด้านการจัดทำวีซ่า (VISA) / ใบขออนุญาตทำงาน (Work- permit) 3. ความรู้และระเบียบด้านการจัดทำ ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)
ที่	ชื่อ-สกุล	(สาย สนับสนุน)	ภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ ความเป็น นานาชาติ	การปรับ กระบวนการ ทำงานเป็นดิจิทัล แพลตฟอร์ม	การพัฒนา ทักษะเฉพาะ ทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
15	นางสาว ภัคกร วัฒนาสถาพร	พนักงานพัสดุ	1	1	1	1. ความรู้ด้านระเบียบพัสดุ 2. ทักษะการใช้ระบบ ERP ในการ จัดการพัสดุ 3.การควบคุมการจัดเก็บและการ ตรวจสอบพัสดุ

ที่	ชื่อ-สกุล	(สายสนับสนุน)	ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับความเป็นนานาชาติ	การปรับกระบวนการทำงานเป็นดิจิทัลแพลตฟอร์ม	การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
16	นางสาว พรหมพร เดยไสย	นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1.ทักษะการใช้สารสนเทศเพื่อการศึกษา 2. การจัดทำแผนการศึกษาและการเรียนรู้ 3. ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษา
17	นางสาว เพ็ญนิชชา สีชาพูด	นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1.ทักษะการใช้โปรแกรมสารสนเทศ 2.ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาและบุคลากรต่างสาขา 3. การวิเคราะห์และประเมินผล ด้านการศึกษา 4.การวิเคราะห์แผนการศึกษาและแผนการเรียนรู้
18	นาย ยงยุทธ มุ่งหมาย	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	1	1	1.ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสื่อทัศน 2.การประเมินและปรับปรุงคุณภาพสื่อ 3.การจัดการเวลาและทรัพยากร
19	นางสาว จิราพร กวดขุนทด	นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1.ทักษะการใช้โปรแกรมสารสนเทศการศึกษา 2. ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาและบุคลากรต่างสาขา 3. การวิเคราะห์และประเมินผลด้านการศึกษา 4. การจัดทำแผนการศึกษาและแผนการเรียนรู้
20	นางสาว พิมพ์ิไล แสงทัพ	นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1. ทักษะการใช้โปรแกรมสารสนเทศการศึกษา 2. ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาและบุคลากรต่างสาขา 3. การวิเคราะห์และประเมินผลด้านการศึกษา 4. การจัดทำแผนการศึกษาและแผนการเรียนรู้
21	นาย อาทิตย์ พันธุ์สวัสดิ์	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	1. ทักษะการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล (Database Management) 2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) 3. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security) 4. การพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development)

ที่	ชื่อ-สกุล	(สาย สนับสนุน)	ภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ ความเป็น นานาชาติ	การปรับ กระบวนการ ทำงานเป็นดิจิทัล แพลตฟอร์ม	การพัฒนา ทักษะเฉพาะ ทาง	ด้านที่ต้องการพัฒนา
22	นาย เสกสันต์ วิชัยพล	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	1	1	1	1. ทักษะการใช้โปรแกรมสารสนเทศ การศึกษา 2. ทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาและ บุคลากรต่างสาขา 3. การวิเคราะห์และประเมินผลด้าน การศึกษา 4. การจัดทำแผนการศึกษาและแผนการ เรียนรู้
23	นาย วิศรุต หนูอิม	นักวิชาการ โสตทัศน ศึกษา	1	1	1	1. ทักษะการบริหารจัดการระบบ ฐานข้อมูล (Database Management) 2. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) 3. ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสื่อโสต ทัศน์ 4. การประเมินและปรับปรุงคุณภาพสื่อ 5. การจัดการเวลาและทรัพยากร