



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(พ.ศ. 2564 – 2567)



📢 การกิจด้านการเจ้าหน้าที่
งานบริหารและธุรการ
กองบริหารงานคณะ

คำนำ

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรต่อไป

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ดังนั้น คณะสัตวแพทยศาสตร์ เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564 – 2567) โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจด้านการเจ้าหน้าที่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (พ.ศ. 2564 – 2567) ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนคณะสัตวแพทยศาสตร์ ให้บรรลุถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ต่อไป



ภารกิจด้านการเจ้าหน้าที่
งานบริหารและธุรการ
กองบริหารงานคณะ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
ส่วนที่ 2 นโยบายการบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ และข้อมูลบุคลากร	2
1. นโยบายการบริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์	2
1.1 แผนกลยุทธ์	
1.2 วิสัยทัศน์	2
1.3 พันธกิจ	2
1.4 สมรรถนะหลักของคณะสัตวแพทยศาสตร์	2
2. โครงสร้างการบริหารงานคณะสัตวแพทยศาสตร์	3
3. ข้อมูลบุคลากร	3
ส่วนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	5
1. สมรรถนะบุคลากร	5
2. เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	6
ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566	7
1. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	7
2. การดูแลบุคลากรใหม่	7
3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	7
4. กระบวนการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร	9
ส่วนที่ 5 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	16



ส่วนที่ 1

บทนำ

★★★★★★★★★★

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร มนุษย์ถึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยอาศัยข้อมูลจากความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีนโยบายและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตามแผนกลยุทธ์คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อช่วยให้คณะสัตวแพทยศาสตร์สามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน
- 2) เพื่อให้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์
- 3) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะสัตวแพทยศาสตร์
- 4) เพื่อการทำงานและการติดตามงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ และมีความต่อเนื่อง
- 5) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาชีพ และสายสนับสนุนทั่วไป อย่างทั่วถึง

ส่วนที่ 2

นโยบายการบริหารงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ และข้อมูลบุคลากร

★★★★★★★★★★

1. นโยบายการบริหารงานคณะสัตวแพทยศาสตร์

1.1 กลยุทธ์การบริหารงานคณะสัตวแพทยศาสตร์

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในช่วง 4 ปี (พ.ศ. 2564 – 2567) ดังนี้

- ◆ การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสังคม
- ◆ ยกระดับผลงานวิจัยและนวัตกรรม
- ◆ ยกระดับการบริการสู่โรงพยาบาลสัตว์ตติยภูมิขั้นเลิศ
- ◆ การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและสังคม
- ◆ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งพาตนเอง

1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

คณะสัตวแพทยศาสตร์ระดับเอเชีย และศูนย์กลางบริการสุขภาพสัตว์เพื่อสังคม

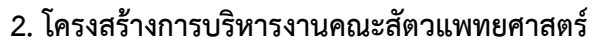
(Asian Class of Veterinary School and Animal Health Service Center for Society)

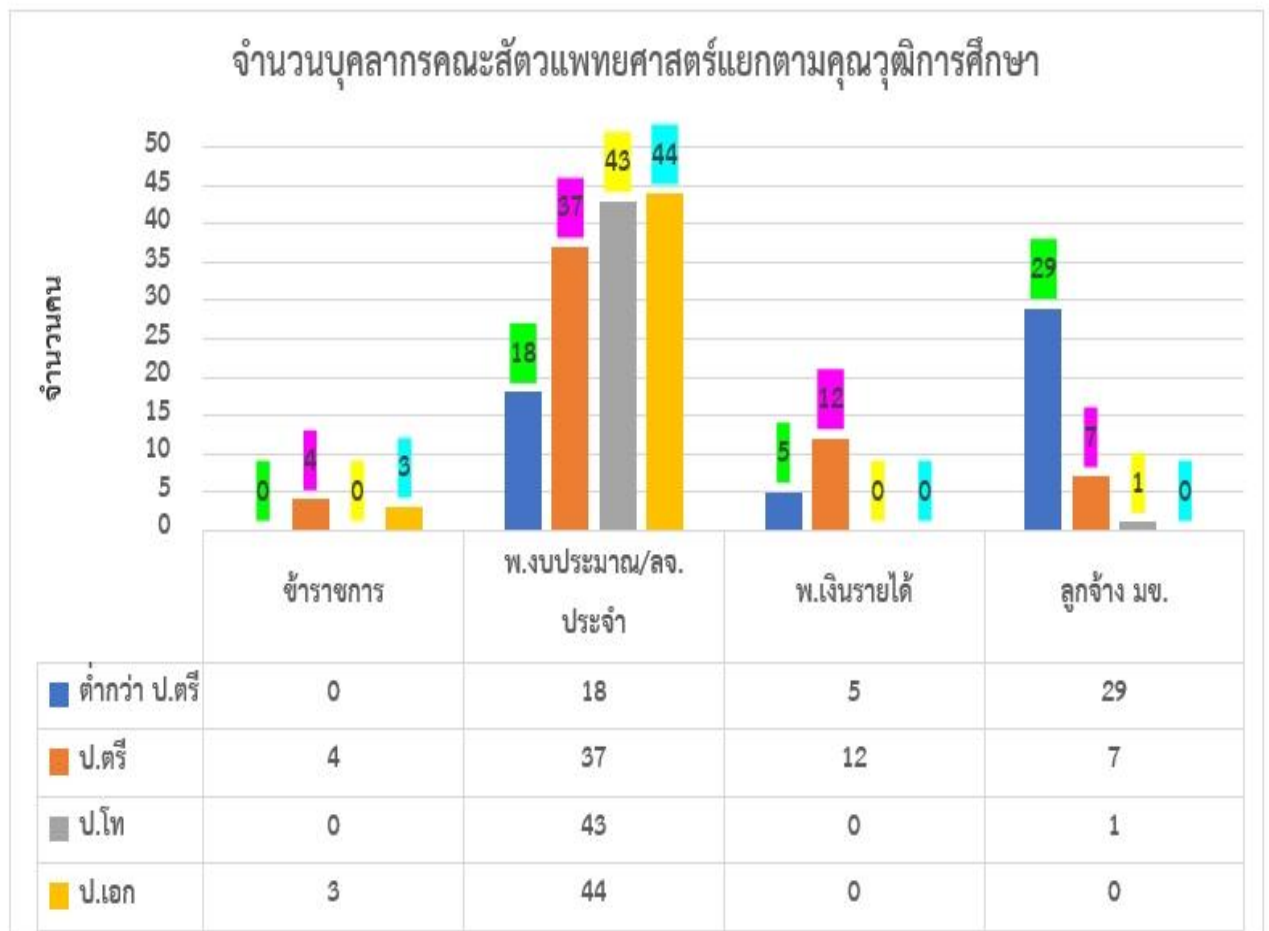
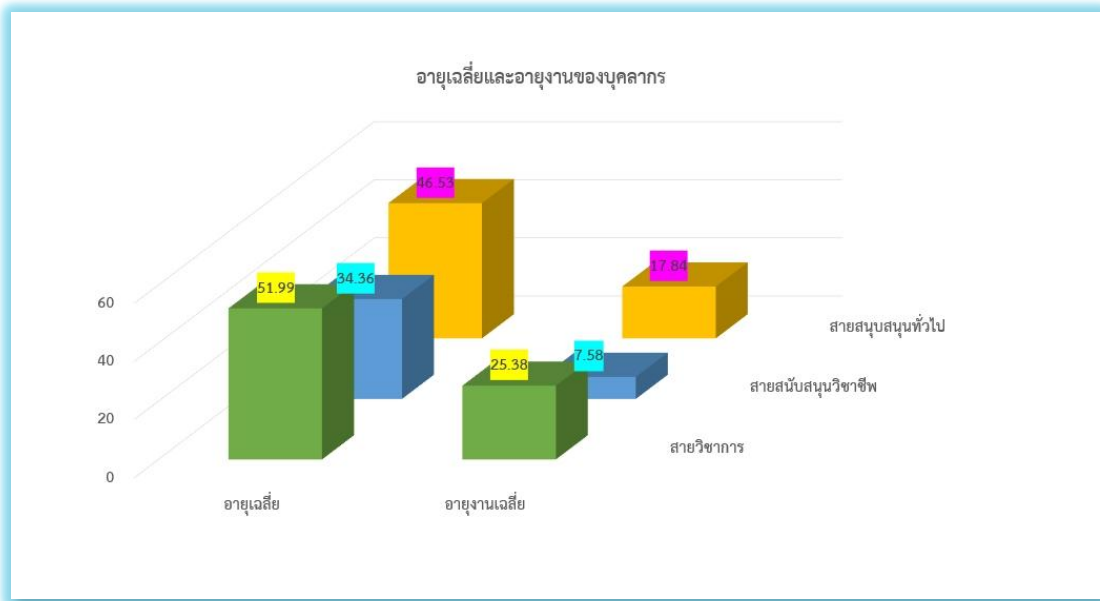
1.3 พันธกิจ (Mission)

- 1) จัดการศึกษามุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) วิจัยที่ผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพสัตว์
- 3) บริการวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพสัตว์ให้กับชุมชนสังคม
- 4) บริการสุขภาพสัตว์ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ
- 5) บริการหน่วยธุรกิจสัตวแพทย์เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าด้านการดูแลและผลิตภัณฑ์สุขภาพสัตว์

1.4 สมรรถนะหลัก

- 1) การจัดการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสัตวแพทย์ที่มีความชำนาญด้านบริการสุขภาพหนึ่งเดียว โดยบูรณาการองค์รวมทั้งคน สัตว์ และสิ่งแวดล้อม
- 2) การบริการสุขภาพสัตว์ขั้นสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาสัตว์เลี้ยงและปศุสัตว์





ส่วนที่ 3

การพัฒนาบุคลากร

★★★★★★★★★★★★

1. สมรรถนะบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะที่พึงมี
สายวิชาการ	1.การบริการที่ดี 2.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4.การทำงานเป็นทีม 5.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1.สัตวแพทยศาสตร์ศึกษา 2.เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 3.การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม 4.ด้านการให้การรักษายาบาลเพื่อรองรับ ศูนย์ความเป็นเลิศ
สายสนับสนุนวิชาชีพ	1.การบริการที่ดี 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.การทำงานเป็นทีม 4.ทักษะด้านดิจิทัล (แผนปี 2566) 5.ทักษะด้านภาษาอังกฤษ(แผนปี 2567)	1.ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี 2.การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3.ทักษะด้านภาษาอังกฤษ 4.การบริการที่ดี 5.การรักษาพยาบาลสุขภาพสัตว์ในสาขาเฉพาะทาง
สายสนับสนุนทั่วไป	1.การบริการที่ดี 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.การทำงานเป็นทีม 4.ทักษะด้านดิจิทัล (แผนปี 2566) 5.ทักษะด้านภาษาอังกฤษ(แผนปี 2567)	1.ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี 2.การจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3.ทักษะด้านภาษาอังกฤษ 4.การบริการที่ดี

2. เส้นทางการก้าวหน้าของบุคลากร

ประเภทวิชาการ	ประเภทสนับสนุนวิชาชีพ	ประเภทสนับสนุนทั่วไป	
		ปฏิบัติงานเฉพาะ	ปฏิบัติงานทั่วไป
ศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ
รองศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	
อาจารย์	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน
	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	

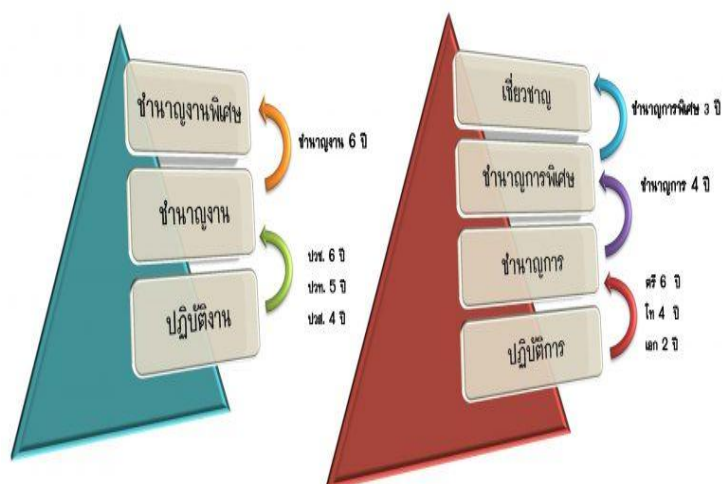
ความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ



ความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุน

กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป

กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ



Poonnapa Weerapattanapan

July 4, 2018

ส่วนที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากร

★★★★★★★★★★

1. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของคณะ สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล จึงทำให้คณะเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกประเภทให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย ซึ่งนโยบายการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) และไม่ใช่การฝึกอบรม (Non – Training) เช่น การสอนงาน การดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ การประชุมสัมมนา การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

2. การดูแลบุคลากรใหม่

- 1) การปฐมนิเทศ โดยคณะดำเนินการเอง หรือส่งร่วมกับส่วนกลางของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทาง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เส้นทางความก้าวหน้า บริการ สิทธิประโยชน์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน กฎระเบียบ และทิศทางขององค์กร
- 2) ให้คำปรึกษา โดยบุคลากรสายวิชาการ หัวหน้าสาขา เป็นผู้ให้คำปรึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ สัตวแพทย์พี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา และบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป หัวหน้างาน หัวหน้าภารกิจ เป็นผู้ให้คำปรึกษา
- 3) มีคู่มือบุคลากรใหม่ โดยจัดทำแบบอิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์คณะ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น

3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ
การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	1 . ก า ร บ ริ ห า ร ทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะสำคัญพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่สำคัญตามสมรรถนะที่พึงมี	แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ

3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ
การบริหารจัดการ องค์กรที่มี ประสิทธิภาพ	2.พัฒนากระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพและ พัฒนาสารสนเทศเพื่อ การตัดสินใจ	1.ร้อยละความพึง พอใจของการใช้ สารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจของ ผู้บริหาร	1.แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจ	ร้อยละความสำเร็จ ของระบบ สารสนเทศแบบ Road Map
		2.ร้อยละความพึง พอใจของผู้ใช้งาน ระบบ Digital Platform	2.แผนพัฒนาระบบการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวน App. ที่ใช้ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงาน

4. กระบวนการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการ	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	วิธี/แนวทาง
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	1)พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2)มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1)จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยใน การพัฒนาบุคลากร 2)ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ 3)ร้อยละของอาจารย์ที่มี วุฒิปริญญาเอก 4) ร้อยละของสาย สนับสนุนที่มีตำแหน่งที่ สูงขึ้น	1. สอบถามความต้องการของ บุคลากรที่จะพัฒนาตนเอง 2. จัดส่งบุคลากรไปอบรม/ ศึกษาดูงาน ภายนอกหน่วยงาน ตามสายงานและหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 3.จัดโครงการอบรมที่หน่วยงาน ในการเพิ่มทักษะ/สมรรถนะที่ พึงมี 4. จัดสรร/สนับสนุน งบประมาณการพัฒนาบุคลากร



5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	ผู้บริหาร	1.โครงการอบรมศักยภาพผู้บริหารระดับต้น 2.โครงการอบรมศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง 3.โครงการอบรมศักยภาพผู้บริหารระดับสูง 4.โครงการอบรมการพัฒนาผู้บริหาร (LEAN) 5.โครงการอบรมโปรแกรม Power BI และระบบฐานข้อมูล 6.โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น 7.โครงการอบรมพัฒนาผู้ตรวจประเมินและผู้ให้คำปรึกษาตามเกณฑ์ EdPEX 8.ประชุม/ศึกษาดูงาน กับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศ และต่างประเทศ 9.กิจกรรมสร้างศักยภาพผู้บริหาร	อว อว อว ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ มข. มข. มข. มข.
		บุคลากรสายวิชาการ	1.โครงการอบรมพัฒนานักวิจัย (ทิศทางการวิจัย แหล่งทุนภายใน/ภายนอกและการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์) 2.โครงการสนับสนุนอาจารย์เข้าร่วมนำเสนอผลงานภายในประเทศและต่างประเทศ 3. โครงการประชุมวิชาการนานาชาติ คณะสัตวแพทยศาสตร์ 4.โครงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบตำแหน่งวิชาการ (จากอาจารย์...สู่ศาสตราจารย์) 5.โครงการอบรม ระบบ LMS(Learning Management System) เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ 6.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning” 7.โครงการอบรม KKU exam/Google form เพื่อจัดทำแบบทดสอบออนไลน์	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายวิชาการ	8.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างลายเซ็นดิจิทัล 9.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารจัดการข้อมูลระบบคลาวด์ 10.การใช้งาน Google Form ร่วมกับ QR CODE 11.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบการเดินทางไปราชการออนไลน์ 12.โครงการเส้นทางสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 13.การอบรมพัฒนาตนเอง 1) ประชุมสัมมนา “Current Trends in Oncology and Neurology ; Diagnostic and Management” 2) ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) 3) ประชุมวิชาการ IEVS Certificate of Knowledge in Introduction to Small Animal Periodontology 4) ประชุมวิชาการ Introduction to Dentistry Webinar Series 5) ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ฟาร์มที่มีระบบการป้องกันโรคและสัตว์เลี้ยงที่เหมาะสมและการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีด้านปศุสัตว์ สำหรับฟาร์มแพะ 6) ประชุมวิชาการคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2564 7) ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2563 ของสมาคมสัตวแพทย์สัตว์น้ำไทย 8) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารตัวชี้วัดรายบุคคลและบริหารสมรรถนะรายบุคคล”	ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1.ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2.จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายวิชาการ	13.การอบรมพัฒนาตนเอง (ต่อ) 9) โครงการอบรมเรื่อง Principle dental and mandible fracture management 10) โครงการ VRVC 2022 11) โครงการ OBE รุ่นที่ 12 12) การวางแผนการผลิตและการจัดการสุขภาพสัตว์ 13) การฝึกอบรมสัตวแพทย์ผู้ควบคุมฟาร์มสัตว์เคี้ยวเอื้อง 14) อบรมสัมมนาเรื่อง Small animal endoscopyฯ 15) อบรมสัมมนา The First Expert Forum:pain management in Dogs and cats 16) อบรมเชิงปฏิบัติการ การออกข้อสอบอย่างไรให้ได้มาตรฐาน 17) อบรมการรักษาผ้า 18) อบรมเชิงปฏิบัติการ “ระดมความคิดเห็นจัดทำแผนปฏิบัติการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคลัมปีสกิลของประเทศไทยเชิงบูรณาการ	

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1.ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2.จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ	1.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์ 2.โครงการอบรมมาตรฐานการจัดการสัตว์ป่วยกรณีฉุกเฉิน 3.โครงการปิดฝุ่นความรู้เล่าสู่กันฟังเพิ่มพลังคลินิกทางคลินิก 4.โครงการอบรมการจัดการสัตว์ป่วยเบื้องต้นกรณีส่งต่อ 5.โครงการอบรมการรักษาพยาบาลสุขภาพสัตว์สาขาเฉพาะทาง 6.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการรังสีวินิจฉัยทางสัตวแพทย์ 7.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการถ่ายเลือด 8.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Echocardiography 9.โครงการอบรมผู้ช่วยสัตวแพทย์และการพยาบาลสัตว์ 10.โครงการสัปดาห์สุขภาพสัตว์ 11.โครงการอบรมโปรแกรม Power BI และระบบฐานข้อมูล 12.โครงการอบรมการจัดการข้อมูลแบบ LEAN 13.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างลายเซ็นดิจิทัล 14.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารจัดการข้อมูลระบบคลาวด์ 15.การใช้งาน Google Form ร่วมกับ QR CODE 16.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์ 17.โครงการอบรมการใช้ Microsof Access เพื่อจัดการข้อมูลสารสนเทศ 18.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบการเดินทางไปราชการออนไลน์ 19.โครงการสร้างความสุขในการทำงาน 20.โครงการพัฒนาศักยภาพด้านทัศนคติ (พัฒนาคนเพื่อพัฒนาองค์กร)	รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ รองคณบดีฝ่ายสวัสดิ์ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ	21.การอบรมพัฒนาตนเอง 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ 2) สัมมนา “One Day CE-VPAT Webinar: Transfusion medicine in daily practice” 3) โครงการอบรมเรื่อง Principle dental and mandible fracture management 4) โครงการการศึกษาต่อเนื่อง (CE-VPAT) “MRI and CT in chronic spinal disease” 5) โครงการการศึกษาต่อเนื่อง (CE-VPAT) “MRI and CT in brain disorder” 6) สัมมนา CODE RED “BRUSHING UP ON EMERGENCY MEDICINE” 7) สัมมนา CODE RED “BRUSHING UP ON EMERGENCY MEDICINE” 8) อบรมสัมมนาเรื่อง short cut to be a vet rehab 9) อบรมสัมมนาเรื่อง small animal endoscopy ฯ 10) อบรมสัมมนาทางจักษุสัตวแพทย์ 11) อบรมสัมมนาแพทย์ผิวหนัง 12) อบรมสัมมนาระยะสั้น เรื่องการศัลยกรรมกระดูกและข้อ 13) อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้าน echocardiography พื้นฐานและการนำไปใช้ 14) อบรมสัมมนา All you need to know about GI disease in dogs and cats 15) อบรมสัมมนาวิชาการ Feline Medicine 6	

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป	1.โครงการอบรมโปรแกรม Power BI และระบบฐานข้อมูล 2.โครงการอบรมการจัดการข้อมูลแบบ LEAN 3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างลายเซ็นดิจิทัล 4.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารจัดการข้อมูลระบบคลาวด์ 5.การใช้งาน Google Form ร่วมกับ QR CODE 6.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์ (Canva for Education) 7.โครงการอบรมการใช้ Microsof Access เพื่อจัดการข้อมูลสารสนเทศ 8.โครงการอบรมการใช้โปรแกรมเพื่อสนับสนุนการทำงาน 9.โครงการอบรมเทคนิคการเขียนข่าวและถ่ายภาพเพื่อใช้ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ 10.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบการเดินทางไปราชการออนไลน์ 11.โครงการสร้างความสุขในการทำงาน 12.โครงการพัฒนาศักยภาพด้านทัศนคติ (พัฒนาคนเพื่อพัฒนาองค์กร) 13.โครงการอบรมให้ความรู้และเตรียมความพร้อม EdPEx 200 14.โครงการอบรมกลยุทธ์การบริหารงานพัสดุภาครัฐอย่างมืออาชีพ 15.โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นสำหรับสายสนับสนุน 16.โครงการเตรียมความพร้อมและการสร้างแรงบันดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ รองคณบดีฝ่ายแผนฯ รองคณบดีฝ่ายแผนฯ มข. มข. ผอ.กองฯ ผอ.กองฯ

5. แผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 (ต่อ)

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	1. ร้อยละทักษะด้าน Digital Skill ของบุคลากร 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญ	บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป	17.โครงการพัฒนาตนเอง 1) อบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารตัวชี้วัดรายบุคคลและบริหารสมรรถนะรายบุคคล” 2) การเพิ่มสมรรถนะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมือใหม่และแนวทางปฏิบัติตาม หนังสือ ว78 รุ่นที่ 1 3) สัมมนา เรื่อง Blood transfusion in dog and cat what you need to know in you practice 4) สัมมนา เรื่อง Blood transfusion in dog and cat what you need to know in you practice 5) สัมมนา เรื่อง Blood transfusion in dog and cat what you need to know in you practice 6) การประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เพื่อสำนักงาน 7) การประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เพื่อสำนักงาน 8) การประยุกต์ใช้ Google Workspace ในการทำงาน 9) การจัดทำหนังสือสั่งการมหาวิทยาลัยขอนแก่น 10) การออกใบเสร็จออนไลน์ 11) อบรมโครงการจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา 12) ฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานระดับอุดมศึกษาระดับกลาง” 13) อบรมวิชาการเครือข่ายพัฒนาระบบการบริหารและธุรการ	

ส่วนที่ 5

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

★★★★★★★★★★

1. แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ให้กับหน่วยงานได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาสนับสนุนทรัพยากร ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สร้างระบบและกลไกในการประสานงานกับทุกหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
- 4) ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะบรรลุป่าประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจัดทำระบบการติดตามประเมินผล ดังนี้

- 1) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 3) กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากรทุกปีงบประมาณ พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

