



**HRO**  
DIVISION OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION  
**WALAILAK UNIVERSITY**

แผนการบริหาร  
และพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัย  
วลัยลักษณ์

ประจำปี  
งบประมาณ  
2567

# สารบัญ

หน้า

02

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี  
(พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

04

ภาระงานหลัก ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

05

ตัวชี้วัดส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

06

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

09

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2567

10

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ/งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินงาน

13

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2567

15

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ/งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินงาน

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



## ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เป็นส่วนงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักในการเป็นศูนย์กลาง การให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นเน้นการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ หน่วยงานที่วางไว้ คือ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และให้บริการด้วยความรวดเร็ว คล่องตัว และ ถูกต้อง พร้อมทั้งประสานและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลในทุก ๆ ด้าน

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



# แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

## ปณิธาน

มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายหลักในการบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้เรื่องปัญญาและคุณธรรม เอื้ออำนวยต่อ ความเจริญของสังคมและของมนุษยชาติ มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง” โดยเน้น

1. ความเป็นคนที่ทันสมัยในฐานะพลเมืองและพลโลกที่มีอุดมการณ์ประชาธิปไตย รู้รอบ และมีทัศนะที่กว้างไกล
2. ความเป็นนักวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาที่ศึกษาลึกซึ้งและประยุกต์ ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความเป็น “ศิកษิต” ที่มีมีนธรรม คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพ สามารถดำรงชีวิตและดำรงอยู่ในสังคมได้ดี

## วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรธรรมรัฐ เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นหลักในถิ่น  
เป็นเลิศสู่สากล”



## พันธกิจก่อตั้ง

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคใต้และของประเทศ
2. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระดับนานาชาติ
3. ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำการวิจัย และพัฒนา การทดสอบ การสำรวจ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาอันจะก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ จำเป็นและเหมาะสม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาคและประเทศชาติ
4. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมอันเป็นจารีตประเพณี รวมทั้งศิลปะบริสุทธิ์และศิลปะประยุกต์ เพื่อให้ มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์รวมของชุมชน และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในอนาคต

## พันธกิจยุทธศาสตร์

มุ่งสร้างคุณค่าและความเป็นเลิศระดับสากลในทุกสาขาวิชาชีพ มีนวัตกรรมการดำเนินงานตามพันธกิจที่ทันสมัย พัฒนาทุนมนุษย์และสินทรัพย์ให้มีเอกลักษณ์และศักยภาพ พร้อมรองรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของ ประเทศและของโลก โดยสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมถึงตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างสังคม สุขภาวะและองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานหลักการทำงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

# แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

## เป้าหมายสูงสุด

มหาวิทยาลัยวิจัยสมบูรณแบบชั้นนำของประเทศและของโลก



## ค่านิยมร่วม

W A L A I L A K ย่อมาจากคำ ภาษาอังกฤษ ดังนี้

W – Wisdom	หมายถึง มุ่งสู่ปัญญา
A – Advancement	หมายถึง ล้ำ หน้าสร้างสิ่งใหม่
L – Loyalty	หมายถึง มอบใจให้องค์กร
A – Altruism	หมายถึง เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
I – Integrity	หมายถึง ยืนบนฐานความซื่อสัตย์
L – Lean	หมายถึง กะทัดรัดเด่นชัดในคุณค่า
A – Accountability	หมายถึง ตรวจสอบความรับผิดชอบ
K – Knowledge Sharing	หมายถึง ใฝ่รู้รอบมอบแบ่งปัน

## อัตลักษณ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง เป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง”

## ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่

- ประเด็นย่อยที่ 1 การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ
- ประเด็นย่อยที่ 2 การพัฒนาการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล
- ประเด็นย่อยที่ 3 การขับเคลื่อนให้บัณฑิตมีสมรรถนะสูง
- ประเด็นย่อยที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานประเพณีไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (Global & Frontier Research)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการให้บริการวิชาการและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ให้เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อรองรับการเปิดสอนนักศึกษาชั้นคลินิก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มความเข้มแข็งและความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย

## ภาระงานหลัก ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร



ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจำแนกภาระงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่

**1**

งานบริหารทั่วไปและธุรการ  
(General Administration)

**2**

งานบริหารทรัพยากรบุคคล  
(Human Resource Management)

**3**

งานบริหารสวัสดิการและสิทธิ  
ประโยชน์ (Welfare and Benefit)

**4**

งานพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร  
(Human Resource Development)

## วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. สรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีคุณภาพและเหมาะสม เข้าร่วมงานในเวลาที่ต้องการ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยและสังคม
4. ดึงดูด รักษา และสร้างแรงจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความผูกพันต่อองค์กร
5. สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป
6. จัดทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่พนักงาน และสอดคล้องกับความต้องการของสำนักวิชา/วิทยาลัย และนโยบายของมหาวิทยาลัย
7. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน
8. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และเป็นองค์กรสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) มีบรรยากาศทางวิชาการบนพื้นฐานของความร่วมแรงร่วมใจและ แบ่งปันความรู้

## ตัวชี้วัดส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2567
WU-U-1-1-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	≥54
WU-U-1-1-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	≥62
WU-D-1-1-3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ	ร้อยละ	≥2.2
WU-U-1-2-4 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน- กลุ่มสายวิชาการ	ร้อยละ	≥75
WU-U-1-2-4 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน- กลุ่มสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥85
WU-D-1-2-6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ KPI ส่วนบุคคล - กลุ่มสายวิชาการ	ร้อยละ	≥65
WU-D-1-2-6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ KPI ส่วนบุคคล - สายสนับสนุน	ร้อยละ	≥85
WU-D-1-2-7 ร้อยละของบุคลากรหน่วยงานที่มีการพัฒนา/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเป็นปัจจุบันและมีการใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	≥60
WU-D-1-2-8 ร้อยละความพึงพอใจในของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-กลุ่มบุคลากร	ร้อยละ	≥ร้อยละ 85
WU-D-1-5-17 ร้อยละของอาจารย์ต่างชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ร้อยละ	≥6
WU-D-3-1-4 จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการเข้าถึงสื่อในรูปแบบLIFELONG LEARNING (คน)	คน	≥3,000

# ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ

ประเด็นย่อยที่ 1 การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรมีสมรรถนะและความก้าวหน้าทางอาชีพ

## ตัวชี้วัด

- WU-U-1-1-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ  $\geq 54$ )
- WU-U-1-1-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ  $\geq 62$ )
- WU-D-1-1-3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ (ร้อยละ  $\geq 2.2$ )

## กลยุทธ์

- ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรฐานการจัดอันดับโลก
- พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพมากขึ้น

## กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง

- คัดเลือกอาจารย์ใหม่ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและสนับสนุนทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์
- ส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิอาจารย์และข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นโดยปรับปรุงกระบวนการพัฒนาอาจารย์
- โครงการส่งเสริมการวิจัย
  - พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
- หลักสูตรเพื่อการวิจัย และหลักสูตรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานสายวิชาการ
  - พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
- หลักสูตรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการ
  - ส่งเสริมการขอวิทยฐานะทางวิชาชีพและเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้น
  - อบรมเรื่องการทำผลงานสำหรับข้อกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ
  - อบรมการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารจัดการของบุคลากรสายสนับสนุน
- หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
  - ส่งเสริมให้ทุกตำแหน่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเข้าอบรมและสอบใบประกอบวิชาชีพตามตำแหน่ง (ถ้ามี) ทั้งการอบรมภายในและภายนอกหน่วยงาน



# ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ

ประเด็นย่อยที่ 1 การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

## ตัวชี้วัด

- WU-U-1-2-4 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน- กลุ่มสายวิชาการ (ร้อยละ  $\geq 75$ )
- WU-U-1-2-4 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน- กลุ่มสายสนับสนุน (ร้อยละ  $\geq 85$ )
- WU-D-1-2-6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ KPI ส่วนบุคคล - กลุ่มสายวิชาการ (ร้อยละ  $\geq 65$ )
- WU-D-1-2-6 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ KPI ส่วนบุคคล - สายสนับสนุน (ร้อยละ  $\geq 85$ )
- WU-D-1-2-7 ร้อยละของบุคลากรหน่วยงานที่มีการพัฒนา/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน และมีการใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ  $\geq 60$ )
- WU-D-1-2-8 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-กลุ่มบุคลากร ( $\geq$ ร้อยละ 85)

## กลยุทธ์

- ทบทวนและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Policy & Procedure Management)
- ขับเคลื่อนระบบพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานประจำปีโดยได้รับคะแนนประเมินตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป
- ส่งเสริมให้มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับการทำงานจริง
- พัฒนาหรือใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างทันท่วงที่รวมถึงกลุ่ม Productive

## มาตรการ/แนวทาง

- ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
- พัฒนา Digital Platformระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) ที่เชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ(Management Information System : MIS) และข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคคล
- สร้างระบบการพัฒนาและเตรียมการสำหรับผู้มีความสามารถสูง เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งไว้วางหน้า และพัฒนาภาวะผู้นำ
- ทำ Fast Track ด้านTalent Management ให้บุคลากรบางกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงโดยแยกกลุ่มสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจโดยฝ่ายปฏิบัติการมีการประชุมหัวหน้าฝ่าย /หัวหน้างานและบันทึกงานประจำวันเป็นประจำทุกวัน
- จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ให้มีการกำหนดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐานภาระงาน
- ให้มี Road Map ตาม TOR ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ให้รางวัลแก่ผู้ที่ผ่านการประเมิน UKPSF ระดับต่างๆ
- กำหนดให้หน่วยงานมีคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันและครบทุกตำแหน่ง เช่น คู่มือผู้บริหาร คู่มือหน่วยงานและคู่มือพนักงาน โดยต้องทบทวนและปรับปรุงทุกๆ 3 ปี
- ให้มีคู่มือใน Digital Platform และบุคลากรในหน่วยงานสามารถดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติงานและทำงานทดแทนกันได้
- ใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ
- จำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน (Customer Segmentation) เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
- สร้างช่องทางที่หลากหลายในการให้ข้อมูลกับภายนอก และการตอบสนองการให้บริการกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างทันท่วงที่

# ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ต่อ)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ

**ประเด็นย่อยที่ 2** การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ

**เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์** มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

## ตัวชี้วัด

- WU-D-1-5-17 ร้อยละของอาจารย์ต่างชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ร้อยละ  $\geq 6$

## กลยุทธ์

- ส่งเสริมให้มีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพในระดับสากล

## มาตรการ/แนวทาง

- มีระบบและกลไกสนับสนุนสำนักวิชา/หลักสูตร ในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน เช่น มีความพร้อมในการสอนเป็นภาษาอังกฤษ
- สนับสนุนให้หลักสูตรรับอาจารย์ต่างชาติที่ตรงกับความเชี่ยวชาญของหลักสูตร
- สนับสนุนให้ทุกหลักสูตรรับอาจารย์แลกเปลี่ยนชาวต่างชาติที่ตรงกับความเชี่ยวชาญของหลักสูตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการให้บริการวิชาการและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

**ประเด็นย่อยที่ 2** การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ

**เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์** มหาวิทยาลัยมีการขับเคลื่อนงานบริการวิชาการทสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

## ตัวชี้วัด

- WU-D-3-1-4 จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการเข้าถึงสื่อในรูปแบบ Lifelong Learning ( $\geq 3,000$  คน)

## กลยุทธ์

- ส่งเสริมงานบริการวิชาการ/วิชาการรับใช้สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนตามแนวทาง Sustainable development goals ผ่านกระบวนการ Social Engagement

## กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง

- ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567



มหาวิทยาลัยมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาภาระงานและอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานวิสาหกิจ ทำหน้าที่พิจารณาวิเคราะห์ ภาระงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม อีกทั้งพิจารณาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาเรื่องการวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร การเลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยน โยกย้าย การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุด้วย ทั้งนี้ เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังนั้นคำนึงถึงเป้าหมายการตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2 ส่วนดังนี้

1. ส่วนแผนงานและยุทธศาสตร์ พิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ และตำแหน่งนักวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอาจารย์ในเรื่องผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ประจำตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ
2. ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

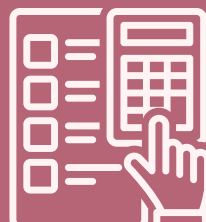
มหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดแผนทรัพยากรบุคคลทั้งกรอบอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป รวมถึงกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานวิสาหกิจให้มีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก มีการจัดวางระบบเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติอัตรากำลังเพื่อกำหนดจำนวนอาจารย์ และพนักงานปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสมทำให้การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดำเนินการปรับปรุงระบบการมอบหมายงานภายในตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่งมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถจัดการงานให้กับพนักงานได้ปฏิบัติตามความเหมาะสม การดำเนินงานตามกลยุทธ์แผนงานและนโยบายเหล่านี้ได้มีการถ่ายทอดไปยังทุกหน่วยงาน เป็นผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เด่นชัดต่อทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การพัฒนาปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานทางวิชาการ เกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของงานส่วนบุคคล การประเมินหน่วยงาน เกณฑ์การประเมินต่อสัญญาจ้าง การกำหนด ค่าตอบแทนพิเศษผลงานโดดเด่นประเภท ปริเมียม ทำให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานและใช้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันมีการส่งเสริมพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์เพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนาบุคลากรผู้สอนตามมาตรฐานสากล UKPSF ส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพจึงมีผู้สมัครเรียนมากขึ้นตามลำดับ อีกทั้งในส่วนของ การส่งเสริมและพัฒนากิจการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ ทำให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ก้าวสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกได้ตามเป้าหมายในเวลาที่น่าพอใจ

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร มีภารกิจหลักในการเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ได้รับงบประมาณจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวนทั้งสิ้น 6,650,000 บาท (หกล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

งาน	ตัวชี้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
งานบริหาร ทรัพยากร บุคคล	จำนวนบุคคลที่สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	คน	250	การสรรหาพนักงาน	50,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานบริหาร ทรัพยากร บุคคล
	ร้อยละการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่เป็นไปตามแผน	ร้อยละ	80			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	อัตราการลาออกของพนักงาน	ร้อยละ	5			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละของความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและการขึ้นเงินเดือน	ร้อยละ	80	ประเมินผลการปฏิบัติงาน		1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ยื่นผลงานเพื่อขอรับค่าตอบแทนพิเศษอีก 1 เท่า	ร้อยละ	95			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	95			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ร้อยละ	80			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละความสำเร็จที่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	100			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละความสำเร็จในการประเมินทดลองปฏิบัติงาน / การพิจารณาต่อสัญญาจ้าง/ การประเมินเพื่อพิจารณาการจ้างผู้เกษียณอายุ/การประเมินหัวหน้าส่วนดำรงตำแหน่งเป็นวาระหรือพิจารณาการจ้างผู้บริหารหรือพนักงานจะครบวันสิ้นสุดสัญญาจ้างอย่างน้อย 12 เดือน	ร้อยละ	100			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	ราย	10	การประชุมคณะกรรมการพิจารณาภาระงานและอัตราค่าจ้าง	36,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67		



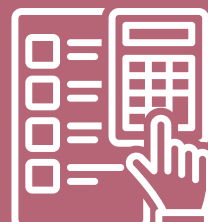
# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567

งาน	ตัวชี้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
งานพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานองค์กร	จำนวนพนักงานสายวิชาการที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ราย	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเครื่องคุณสมบัตินักวิชาการ (กทว.)</li> <li>การประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (กทว.)</li> </ul>	1,564,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
	จำนวนพนักงานสายวิชาการที่ได้รับทุนจัดสรรเพื่อพัฒนาศักยภาพ	คน	10	สนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย	2,000,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานพัฒนาคุณวุฒิพนักงานสายวิชาการ
	ร้อยละของพนักงานและนักเรียนทุนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	ร้อยละ	20			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	งบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ออาจารย์ประจำตัวคน	บาท	2,000,000			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแก่บุคลากรโดยส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร	โครงการ	12			โครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพในการทำงานโดยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ร้อยละ	80	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานพัฒนาบุคลากร		
	การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กิจกรรม	1	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานพัฒนาบุคลากร		
	ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ร้อยละ	80	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานพัฒนาบุคลากร		
	ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม 5 ส	ร้อยละ	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมคณะกรรมการ</li> <li>กิจกรรมตรวจประเมิน 5ส</li> <li>กิจกรรมประกวด 5ส Model Award</li> </ul>	200,000		1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67
ร้อยละความสำเร็จของการจัดการความรู้และสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย	ร้อยละ	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดการความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และเครือข่ายการทำงาน</li> </ul>	500,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานพัฒนาบุคลากร	



# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567

งาน	ตัวชี้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
งานบริหารทั่วไปและธุรการ	จำนวนพนักงานชาวต่างประเทศที่ดำเนินการต่อ Visa และ Work permit	ราย	55	การดำเนินงานต่อ Visa และ Work permit	300,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานบริหารทั่วไปและธุรการ
	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานจัดการทั่วไป	ร้อยละ	90		ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละของพนักงานที่จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ร้อยละ	20		ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ร้อยละของพนักงานที่เบิกสวัสดิการการรักษาพยาบาล	ร้อยละ	75	การดำเนินงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
	ร้อยละของพนักงานที่เบิกสวัสดิการการศึกษาบุตร	ร้อยละ	20			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละของพนักงานที่เบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีอุบัติเหตุ	ร้อยละ	10			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานสวัสดิการฯ	ร้อยละ	90			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	
	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานบริหารที่พัก	ร้อยละ	90			1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 67	



# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2567

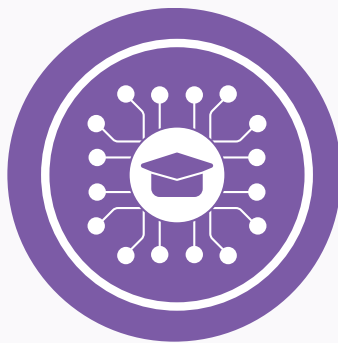
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้การเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง Lifelong Learning โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) ผ่าน Platform Online ควบคู่กับการจัดหลักสูตรในรูปแบบ In-house Training โดยจัดกลุ่มบุคลากรและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

## การจัดกลุ่มบุคลากร

จัดกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ



กลุ่มผู้บริหาร  
(บริหารระดับสูง/บริหารจัดการ)



กลุ่มพนักงานสายวิชาการ  
(อาจารย์/นักวิจัย)



กลุ่มพนักงานสายสายสนับสนุน  
(พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ  
และบริหารทั่วไป)

## ประเด็นการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพนักบริหารของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการเรียนการด้วยตามมาตรฐาน UKPSF และการทำผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus และฐานข้อมูลนานาชาติอื่น ๆ
3. Reskill และ Upskill บุคลากรทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย
4. ปลุกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล

# กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
**การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัย**  
**แห่งคุณภาพ**  
 (การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ)

- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักบริหารการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” (นบส. มวล.)
- หลักสูตรการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิทยฐานะทางวิชาชีพ
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Cloud/Microsoft Office
- ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
- การเขียนหนังสือราชการ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
**การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัย**  
**แห่งคุณภาพ**  
 (การพัฒนาการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล)

- อบรม e-Learning เพื่อการเรียนการสอนเชิงรุก
- อบรม การบันทึกข้อมูล มคอ.3 ในระบบบริหารหลักสูตร (TQF)
- อบรมการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนในห้อง Smart Classroom
- อบรมหลักสูตร Basic Counseling
- อบรมหลักสูตร Satir systemic therapy จิตบำบัดและการพัฒนาตนเอง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2**  
**การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย**  
**มหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (GLOBAL & FRONTIER RESEARCH)**

- กิจกรรมส่งเสริมการวิจัย เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus
- กิจกรรมเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ 30 ชั่วโมง
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS และ GraphPad
- โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- ตรวจสอบการคัดลอกผลงานวิชาการด้วยโปรแกรม Turnitin for Instructor

กลุ่มตำแหน่ง



ผู้บริหารระดับสูง



บริหารจัดการ



วิชาการ



ปฏิบัติการวิชาชีพ



# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2567

กิจกรรมหลัก การพัฒนาศักยภาพในการทำงานแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 2,000,000 บาท

(สองล้านบาทถ้วน)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
1	กลุ่มผู้บริหาร	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักบริหารการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (นบส. มวล.) (มกราคม - มีนาคม 2567)	ผู้บริหารใหม่ - สายบริหารวิชาการ	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ (1,200,000)*	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
2	กลุ่มบุคลากร	หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	พนักงานใหม่ทุกคน	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567	60,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
<b>หลักสูตรด้านการสอน/ประเมินผล/การประกันคุณภาพการศึกษา</b>							
3	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรมแนะนำการเขียน Course syllabus ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558	อาจารย์ ประมาณ 30 คน	21 ธ.ค. 2566 1 ม.ค. 2567 1 เม.ย. 2567	21 ธ.ค. 2566 31 มี.ค. 2567 30 มิ.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
4	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM สอนอย่างไรให้ได้ 4.5 ขึ้นไป รูปแบบการจัดแบบ on-site (ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ V3)	อาจารย์ ประมาณ 30 คน	22 พ.ย. 2566 7 ก.พ. 2567 15 พ.ค. 2567	23 พ.ย. 2566 7 ก.พ. 2567 15 พ.ค. 2567	1,000,000	ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
5	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรมการวัดและประเมินผลโดยวิทยากรภายนอก รูปแบบการจัดแบบ Online (ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ A3, K5)	อาจารย์ ประมาณ 50-80 คน	1 ต.ค. 2566	31 ธ.ค. 2566		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
6	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรมการพัฒนาหลักสูตรแบบ Module (วิทยากรภายนอก) รูปแบบการจัดแบบ Online(ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ A1-A3, V1, V2)	อาจารย์ ประมาณ 50-80 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
7	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรมเทคนิคการสอน (วิทยากรภายนอก) รูปแบบการจัดแบบ Online(ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ K2, K3)	อาจารย์ ประมาณ 50-80 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
8	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรมเทคนิคการออกข้อสอบ (วิทยากรภายนอก) รูปแบบการจัดแบบ Online(ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ K2, K3)	อาจารย์ ประมาณ 50-80 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
9	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ จำนวน 1 ครั้ง (A3, K5, K6)	อาจารย์ ประมาณ 50-80 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
10	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	หลักสูตรอบรมออนไลน์ Pre-UKPSF Self Study	อาจารย์ใหม่	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
11	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรม Pre-UKPSF หลักสูตร 3 วัน รูปแบบการจัดแบบ on-site (UKPSF 2023)	อาจารย์ ประมาณ 30-50 คน	1 ต.ค. 2566	30 มิ.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
12	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรม Retreat การเขียน Application UKPSF Fellow ครั้งที่ 2 (UKPSF 2023)	อาจารย์ ประมาณ 30-50 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน
13	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมแนะนำ UKPSF 2023	อาจารย์ ประมาณ 30-50 คน	1 ม.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน

หมายเหตุ: หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักบริหารการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (นบส. มวล.) ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน 1,200,000 บาท จากการปรับเกลี่ยภายในหน่วยงานนอกเหนือจากแผนที่ได้รับจัดสรร

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร* (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
				เริ่มต้น	สิ้นสุด			
<b>หลักสูตรด้านการสอน/ประเมินผล/การประกันคุณภาพการศึกษา</b>								
14	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	EMI Orientation	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	21 ธ.ค. 2566	22 ธ.ค. 2566	150,000	ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
15		English Pronunciation	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
16		Effective Teaching Strategies using Flipped Classroom	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
17		The Language of Different Disciplines	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
18		Student Support in EMI Courses	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
19		Classroom Language (Functional Phrases & Collocations)	อาจารย์ที่ผ่านการทดสอบ Microteaching	1 ม.ค. 2567	30 ก.ย. 2567		ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
20		โครงการสัมมนาวิชาการวิจัยเพื่อการเรียนการสอนครั้งที่ 9 (SoTL9)	อาจารย์		1 พ.ค. 2567		3 พ.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอน</b>								
21	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	กิจกรรมอบรม e-Learning เพื่อการเรียนการสอนเชิงรุก รูปแบบการจัดแบบ on-site (ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ K4, V1, V2)	อาจารย์ ประมาณ 30 คน	8 พ.ย. 2566 10 ม.ค. 2567 8 พ.ค. 2567	8 พ.ย. 2566 10 ม.ค. 2567 8 พ.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
22		กิจกรรมอบรม การบันทึกข้อมูล มคอ.3 ในระบบบริหารหลักสูตร (TQF) รูปแบบการจัดแบบ on-site (ความสอดคล้องตามมิติของ UKPSF ดังนี้ K4, A1-A4, K5)	อาจารย์ ประมาณ 30 คน	8 พ.ย. 2566 10 ม.ค. 2567 8 พ.ค. 2567	8 พ.ย. 2566 10 ม.ค. 2567 8 พ.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์ความเป็นเลิศ การเรียนการสอน	
23		การใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนในห้อง Smart Classroom (อาคารเรียนรวม 6)	อาจารย์ใหม่ทุกคน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
24		การใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนในห้อง Smart Classroom (อาคาร AD)	อาจารย์ใหม่ทุกคน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
25		การใช้งานเทคโนโลยีเพื่อนำเสนอเป็นกลุ่มย่อย (4 จอ) สำหรับห้อง Intermediate Smart Classroom (อาคารสถาปัตยกรรมฯ)	อาจารย์ใหม่ทุกคน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
26		การสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนออนไลน์ง่าย ๆ ด้วย Socrative	อาจารย์ทุกคน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
27		เทคนิคการเขียน Script สำหรับการสร้างสื่อการสอนออนไลน์	อาจารย์ที่ผลิตบทเรียนผ่าน Thai MOOC	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
28		บันทึกการเรียนการสอนในห้องเรียนด้วย AverMedia และ OBS Studio/Swivl Robot	อาจารย์ใหม่ทุกคน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
29		เตรียมความพร้อมสำหรับการผลิตรายวิชาออนไลน์บนระบบ Thai MOOC	อาจารย์ที่ผลิตบทเรียนผ่าน Thai MOOC	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
30		การใช้ ClassPoint เพื่อการเรียนการสอน การนำเสนองานรวมทั้งการสร้างแบบทดสอบออนไลน์ด้วย PowerPoint	อาจารย์ที่สนใจผลิตสื่อการศึกษา ประมาณ 20 คน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
31		การสร้างสื่อ Infographic ด้วย PowerPoint	อาจารย์ที่สนใจผลิตสื่อการศึกษาด้วย PowerPoint ประมาณ 20 คน	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร* (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
หลักสูตรเพื่อการดูแลนักศึกษา							
32	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	หลักสูตร basic Counseling (บังคับ)	อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ยังไม่ผ่านการอบรมทุกคน (เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1) ตามรายชื่อที่ สพน.	25 เม.ย. 2567	26 เม.ย. 2567	186,000	ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
33		หลักสูตร basic Counseling (บังคับ)	อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ยังไม่ผ่านการอบรมทุกคน (เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1) ตามรายชื่อที่ สพน.	16 พ.ค. 2567	17 พ.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
34		หลักสูตร basic Counseling (บังคับ)	อาจารย์ใหม่(ต่างชาติ)ที่ยังไม่ผ่านการอบรม	25 เม.ย. 2567	26 เม.ย. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
35		MENTALIZATION-BASED THERAPY รู้จัก เข้าใจ และจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	30 เม.ย. 2567 15 พ.ค. 2567	30 เม.ย. 2567 15 พ.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
36		Satir systemic therapy จิตบำบัดและการพัฒนาตนเอง	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	20 ม.ค. 2567	20 ม.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
37		Coaching โค้ชเด็กอย่างไรให้ไปถึงฝัน	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	11 ม.ค. 2567	11 ม.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
38		Mindfulness-based therapy เจริญสติ พาจิต ใจสงบ	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	1 เม.ย. 2567	30 ก.ย. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
39		Communication with parents วิธีการสื่อสารกับพ่อแม่เพื่อเข้าใจนักศึกษา	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	1 เม.ย. 2567	30 ก.ย. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
40		Oracle card into the mind รู้จัก เข้าใจ กลไกของไพ่สุจิตที่มันใจมากขึ้น	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	1 เม.ย. 2567	30 ก.ย. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
41		Problem-solvingtherapy ชีวิตมีความสุข เมื่อแก้ปัญหาเป็น	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	23 ก.พ. 2567	23 ก.พ. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
42		Enneagram นพลักษณ์ พัฒนาจุดแข็งตามบุคลิกภาพ พหุชีวิตการทำงานไปสุดทาง	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	1 เม.ย. 2567	30 ก.ย. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
43		Relaxation technique รู้จักวิธีผ่อนคลายอยู่กับปัจจุบันและลดความเครียดได้เป็นอย่างดี	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	13 มี.ค. 2567	13 มี.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
44		PSYCHOEDUCATION ให้คำแนะนำอย่างไร กับ Topic ยอดฮิต	อาจารย์ที่สนใจ รุ่นละไม่เกิน 30 คน	28 ก.พ. 2567	28 ก.พ. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
45		All About Counseling (Q&A) ตอบทุกคำถามเกี่ยวกับการให้การปรึกษา	อาจารย์ที่สนใจ ร้อยละ 30 ของอาจารย์ในสำนักวิชา (เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1)	20 ธ.ค. 2566 20 ก.พ. 2567 9 ก.ค. 2567	20 ธ.ค. 2566 20 ก.พ. 2567 9 ก.ค. 2567		ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร* (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
<b>หลักสูตรเพื่อการวิจัย</b>							
46	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	การประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนงานวิจัย/การติดตามสำหรับเสนอขอรับทุนภายนอก	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	31 มี.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
47		กิจกรรมประชุมชี้แจงประกาศทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทนักวิจัยรุ่นใหม่และประกาศการเบิกจ่ายค่าตีพิมพ์แบบเหมาจ่าย และ แนะนำการเขียนงบประมาณและใช้งบประมาณโครงการวิจัย	อาจารย์	ครั้งที่ 1: 25 ต.ค. 2566 ครั้งที่ 2: ๒๕. 2566	ครั้งที่ 1: 25 ต.ค. 2566 ครั้งที่ 2: ๒๕. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
48		กิจกรรมส่งเสริมการวิจัย เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus	อาจารย์ใหม่ จำนวน 50 คน	1 ต.ค. 2566	31 ธ.ค. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
49		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS และ GraphPad (3 ครั้ง)	อาจารย์ใหม่ จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30 คน	ไตรมาสที่ 2: ก.พ. 2567	ไตรมาสที่ 2: มี.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
50		กิจกรรมเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ 30 ชั่วโมง	อาจารย์ใหม่ จำนวนประมาณ 30 คน	ไตรมาสที่ 2: ก.พ. 2567	ไตรมาสที่ 2: ก.พ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
51		โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ครั้งที่ 1 อาจารย์และบุคลากร ประมาณ 150 คน ครั้งที่ 2 อาจารย์กลุ่มที่ทำวิจัยด้านคลินิก ประมาณ 30 คน	ครั้งที่ 1: ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 2567 ครั้งที่ 2: มี.ย. 2567	ครั้งที่ 1: ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 2567 ครั้งที่ 2: มี.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
52		การใช้งานฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
53		การใช้งานฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
54		การใช้งานฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
55		ตรวจสอบการคัดลอกผลงานวิชาการด้วยโปรแกรม Turnitin for Instructor	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
56	การใช้งานโปรแกรม Endnote 20 เบื้องต้น (Basic EndNote 20)	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
57	การใช้งาน EndNote เพื่อการวิจัย (Advanced EndNote 20)	อาจารย์	1 ต.ค. 2566	30 ก.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	
<b>หลักสูตรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานสายวิชาการ</b>							
58	กลุ่มพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย)	การเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	1 เม.ย. 2567	30 มี.ย. 2567	10,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร* (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด		
<b>หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</b>							
59	กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน (พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป)	การเขียนหนังสือราชการ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ต.ค. 2566 1 เม.ย. 2567	31 ธ.ค. 2566 30 มิ.ย. 2567	10,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
60		การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Cloud	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ต.ค. 2567	31 ธ.ค. 2567	74,000	ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล
61		การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน Microsoft office	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ต.ค. 2567	31 ธ.ค. 2567		ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล
62		ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ต.ค. 2567	31 มี.ค. 2567		ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล
63		การเสริมสร้างพลังใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 เม.ย. 2567	30 มิ.ย. 2567	10,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
64		หลักสูตรเสริมทักษะการดูแลใจบุคลากร (Helper)	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 เม.ย. 2567	30 มิ.ย. 2567	130,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
<b>หลักสูตรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการ</b>							
65	กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน (พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป)	การจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิทยฐานะทางวิชาชีพ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ต.ค. 2566	31 ธ.ค. 2566	350,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
66		เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อขอตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ม.ค. 2567	30 มิ.ย. 2567		ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
67		กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผลงานวิจัยจากงานประจำ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ม.ค. 2567	30 มิ.ย. 2567		ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
68		อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ม.ค. 2567	30 มิ.ย. 2567	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร	
69		หลักการเขียนบรรณานุกรมตามหลัก APA 7th และการอ้างอิง	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ม.ค. 2567	30 มิ.ย. 2567	10,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
70		การป้องกันการคัดลอกผลงาน	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพระดับบริหารทั่วไป	1 ม.ค. 2567	30 มิ.ย. 2567	10,000	ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
<b>รวมทั้งสิ้น</b>						<b>2,000,000</b>	



---

## ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

 **Address**

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 222 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

 **Telephone**

0 754 77036

 **Website**

[www.hro.wu.ac.th](http://www.hro.wu.ac.th)