

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยบริหารงานบุคคล

แจ้งผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)

บุคลากรสายวิชาการ

สามารถตรวจสอบสมรรถนะที่ท่านควรได้รับการสร้างเสริมเพิ่มเติม ได้จาก <https://cmu.to/GapAcademyofEconomics>

บุคลากรสายสนับสนุน

สามารถตรวจสอบสมรรถนะที่ท่านควรได้รับการสร้างเสริมเพิ่มเติม ได้จาก <https://cmu.to/GapOfficer>

หมายเหตุ : สามารถเปิดไฟล์ตามรายชื่อของตนเอง ได้โดยใช้ "เลขบัตรประชาชน"

บุคลากร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

- 1 เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่คณะเศรษฐศาสตร์ จัดขึ้น (In-house Training)
- 2 เข้าร่วมการอบรม/สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ตามความเหมาะสม
- 3 เลือกใช้วิธีการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ตามความถนัด และบริบทการทำงานของท่าน

เป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

บุคลากรพัฒนาสมรรถนะหลักแต่ละด้านที่ท่านควรได้รับการสร้างเสริมเพิ่มเติม รวมไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อสมรรถนะ

คณะฯ จะให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่พบว่า มีช่องว่างในภาพรวมของบุคลากรเป็นลำดับแรก ได้แก่

บุคลากรสายวิชาการ

- สมรรถนะ Future-Oriented Pedagogy
- สมรรถนะ Leadership & Soft Skills

บุคลากรสายสนับสนุน

- สมรรถนะ Cost Efficiency
- สมรรถนะ Design & Delivery

- การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)
- การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)
- หรือแนวทางอื่นที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของท่านให้ดียิ่งขึ้น

ท่านสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง จำนวน 20,000 บาท/คน/ปี ของคณะฯ เพื่อประกอบกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่

เมื่อดำเนินการพัฒนาแล้ว ขอความกรุณารายงานผลผ่านแบบฟอร์มที่คณะฯ กำหนดทุกครั้ง <https://cmu.to/HRDevelopment>

การพัฒนาสมรรถนะหลักนี้ สามารถนับเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ

- ผลการปฏิบัติงานจริง (JA) ในหมวดภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ตัวชี้วัด (KPI) ที่ 4.5 เรื่อง การเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (เข้าร่วมประชุมวิชาการ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/KM)

บุคลากรสายสนับสนุน

- ผลการปฏิบัติงานจริง (JA) ในหมวดภาระงานเชิงพัฒนาตนเอง

กำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) โดยคณะฯ

ลำดับ	วันที่จัดโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	สมรรถนะหลัก (Core Competency)
1	28 มกราคม 2569 เวลา 13.00 - 16.30 น.	บุคลากร สายวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะ Future-Oriented Pedagogy
2	1 เมษายน 2569 เวลา 13.00 - 16.30 น.	บุคลากร สายวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะ Leadership & Soft Skills
3	11 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 13.00 - 16.30 น.	บุคลากรสาย สนับสนุน	การพัฒนาสมรรถนะ Cost Efficiency
4	22 เมษายน 2569 เวลา 13.00 - 16.30 น.	บุคลากรสาย สนับสนุน	การพัฒนาสมรรถนะ Design & Delivery

หมายเหตุ : 1) คณะฯ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน **รวมจำนวนชั่วโมง 3 ชั่วโมง/สมรรถนะ**
2) กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงหน่วยบริหารงานบุคคลจะแจ้งให้ท่านทราบอีกครั้ง

ความเป็นเลิศเศรษฐกิจชาติ เพชรอำไพ

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

บุคลากรสายวิชาการ

Future-Oriented Pedagogy

การออกแบบและใช้วิธีสอนที่เน้น Active Learning และ Future Skills

Interdisciplinary Knowledge

การบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์

Policy Research Skills

ความสามารถในการทำวิจัยเชิงนโยบาย

Industry Engagement

การทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม

Leadership & Soft Skills

ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานเป็นทีม

Impact Evaluation

การประเมินผลกระทบทางสังคม/เศรษฐกิจ

Policy Communication

การสื่อสารเชิงนโยบายต่อ Stakeholders

Communication

การสื่อสารเชิงวิชาการและทั่วไป

EdTech Skills

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

บุคลากรสายสนับสนุน

Design & Delivery

การออกแบบและจัดทำงาน/บริการคุณภาพ

Facilitation

ทักษะการประสานงานและอำนวยความสะดวก

Data Analytics

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

Sustainability & ESG

การบูรณาการ ESG และ SDGs ในงานสนับสนุน

Cost Efficiency

การบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ



ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ

Competency	ค่าความคาดหวัง	เหตุผล/เป้าหมาย
Future-Oriented Pedagogy	4 (Advanced)	ใช้การสอน Active Learning, PBL, Digital Tools และเตรียมผู้เรียนสู่อนาคต
Interdisciplinary Knowledge	3 (Intermediate)	มีความร่วมมือข้ามสาขาในวิชา/วิจัยบางโครงการ
Policy Research Skills	3 (Intermediate)	ทำวิจัยเชิงนโยบายและตีพิมพ์ในงานวิชาการหรือ policy brief ได้
Industry Engagement	3 (Intermediate)	มีความร่วมมือกับภาคเอกชน/หน่วยงานภายนอกในงานวิจัยหรือบริการวิชาการ
Leadership & Soft Skills	4 (Advanced)	ทำงานเป็นผู้นำกลุ่มวิจัย/โครงการ, บริหารทีมได้
Impact Evaluation	3 (Intermediate)	สามารถประเมินผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจและสังคมของโครงการวิจัย/บริการ
Policy Communication	3 (Intermediate)	ถ่ายทอดสาระเชิงนโยบายให้ผู้กำหนดนโยบายหรือสาธารณะเข้าใจได้
Communication	4 (Advanced)	สื่อสารชัดเจนทั้งการเขียนและการพูด (ภาษาไทย/อังกฤษ)
EdTech Skills	3 (Intermediate)	ใช้ LMS, AI tools, online platform ในการสอนและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะฯ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 45 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ พบว่ามีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องปิดเพื่อให้ได้ตามระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด โดยแต่ละสมรรถนะหลักมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. Future-Oriented Pedagogy

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Future-Oriented Pedagogy เป็นลำดับแรก จำนวน 28 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Future-Oriented Pedagogy เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 10 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Future-Oriented Pedagogy มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 6 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56

2. Interdisciplinary Knowledge

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Interdisciplinary Knowledge

เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 3 คน และลำดับ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 15 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 25 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

3. Policy Research Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Policy Research Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Research Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 12 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Research Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89

4. Industry Engagement

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Industry Engagement เป็นลำดับแรก จำนวน 3 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 6 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Industry Engagement เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 17 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Industry Engagement มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 19 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80

5. Leadership & Soft Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Leadership & Soft Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 14 คน ลำดับที่ 2 จำนวน 2 คน และลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Leadership & Soft Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Leadership & Soft Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 8 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22

6. Impact Evaluation

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Impact Evaluation เป็นลำดับแรก จำนวน 3 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Impact Evaluation เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 13 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Impact Evaluation มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 91.11 ทั้งนี้สมรรถนะ

หลักด้าน Impact Evaluation ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

7. Policy Communication

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Policy Communication เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Communication เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 12 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Communication มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Policy Communication ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

8. Communication

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Communication เป็นลำดับแรก จำนวน 10 คน ลำดับที่ 2 จำนวน 3 คน และลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Communication เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Communication มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 11 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89

9. EdTech Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน EdTech Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน EdTech Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน EdTech Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89

ดังนั้น สามารถลำดับสมรรถนะที่มีบุคลากรสายวิชาการต้องปิดช่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะเรียงจากมากที่สุดไปอย่างน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) Future-Oriented Pedagogy 2) Leadership & Soft Skills 3) Communication 4) Industry Engagement และ 5) Interdisciplinary Knowledge / Policy Research Skills / Policy Communication และ EdTech Skills / 6) Impact Evaluation

สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน

Competency	ค่าความคาดหวัง	เหตุผล/เป้าหมาย
Design & Delivery	4 (Advanced)	ออกแบบและส่งมอบงานบริการด้วยมาตรฐานสูงและตรงตามความต้องการ
Facilitation	3 (Intermediate)	อำนวยความสะดวกในการทำงานและการประชุมได้ราบรื่น
Data Analytics	3 (Intermediate)	ใช้ Excel, Power BI, หรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนผู้บริหาร
Sustainability & ESG	3 (Intermediate)	บูรณาการแนวคิด SDGs/ESG ในงานสนับสนุนและรายงานผลได้
Cost Efficiency	4 (Advanced)	จัดการงบประมาณ/ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนโดยไม่ลดคุณภาพ

หมายเหตุ : ยกเว้นกลุ่ม “หัวหน้างาน” ที่มีค่าคาดหวังของทุกสมรรถนะในระดับ 5 (Expert)

คณะฯ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ามีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90 มีช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องปิดเพื่อให้ได้ตามระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด โดยแต่ละสมรรถนะหลักมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. Design & Delivery

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Design & Delivery เป็นลำดับแรก จำนวน 14 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 10 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด

2. Facilitation

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Facilitation เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน ลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน และลำดับ 5 จำนวน 7 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Facilitation เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 26 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Facilitation ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

3. Data Analytics

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Data Analytics เป็นลำดับแรก จำนวน 4 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 12 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Data Analytics เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน

3 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Data Analytics มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 14 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

4. Sustainability & ESG

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยไม่มีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Sustainability & ESG เป็นลำดับแรก แต่ต้องพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ในลำดับที่ 2 จำนวน 5 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 7 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 7 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Sustainability & ESG เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Sustainability & ESG มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 19 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5

5. Cost Efficiency

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Cost Efficiency เป็นลำดับแรก จำนวน 22 คน ในลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน ลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน และลำดับที่ 5 จำนวน 1 คน ทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Cost Efficiency เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Cost Efficiency มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 5 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 12.5

ดังนั้น สามารถลำดับสมรรถนะที่มีบุคลากรสายสนับสนุนต้องปิดช่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะเรียงจากมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) Cost Efficiency 2) Design & Delivery 3) Data Analytics 4) Sustainability & ESG และ 5) Facilitation