

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้รับการ ฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มต้น	สิ้นสุด			
การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)										
แผนงานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล										
1.	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1. อบรมแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 2. กิจกรรมเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดงานการศึกษา 3. กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 4. กิจกรรมติดตามและทบทวน PA สายสนับสนุน ปี 2566	กิจกรรมที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย 80 คน บุคลากรสายวิชาการ 30 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน กิจกรรมที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย 30 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 25 คน กิจกรรมที่ 3 กลุ่มเป้าหมาย 35 คน บุคลากรสายวิชาการ 15 คน บุคลากรสายสนับสนุน 17 คน กิจกรรมที่ 4 กลุ่มเป้าหมาย 70 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 65 คน	1. บุคลากรมีความรู้และทักษะหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นร้อยละเฉลี่ยร้อยละ 52.60 ของ แต่ละโครงการย่อย 2. ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจของการจัดโครงการเฉลี่ย แต่ละครั้ง 4.60 จากคะแนนเต็ม 5	100,000.00	48,008.00	1 ต.ค. 65	31 ส.ค. 66	190 (รวม 4 กิจกรรม)	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมในวันและเวลา เดียวกัน ทำให้อาจมีผู้เข้าร่วมไม่ครบตาม เป้าหมายที่วางไว้	1. ควรจัดโครงการ/กิจกรรม ต่อเนื่องทุกปี
แผนงานที่ 2 การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ										
2.	โครงการระบบวิเคราะห์สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	กลุ่มเป้าหมาย 13 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 8 คน	1. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล 1 ระบบ (จำนวน 10 ชุดข้อมูล) 2. ความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ 4.68 จากคะแนนเต็ม 5	105,250.00	100,000.00	1 ส.ค. 65	1 ธ.ค. 65	19	1. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความ หลากหลายและถูกจัดเก็บในรูปแบบที่แตกต่าง กัน 2. ระบบ MULHR ที่พัฒนาขึ้นยังมี ข้อบกพร่องของระบบในหลายจุด	1. รูปแบบการนำเสนอควรพิจารณาเรื่อง ขนาดตัวอักษร 2. เพิ่มข้อมูลการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ คณะจัดขึ้น
3.	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศส่วนกลางและการ ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	กลุ่มเป้าหมาย 30 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 25 คน	1. ระบบสารสนเทศส่วนกลาง 1 ระบบ 2. ฐานข้อมูลส่วนกลาง 3 ฐาน	100,000.00	40,620.00	1 ต.ค. 65	1 ก.ย. 66	15	1. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการ พัฒนาระบบ E-services ยังไม่มีความชำนาญ ด้านเทคนิคเฉพาะในการสร้าง Appsheat 2. ระบบ E-services ที่พัฒนาขึ้นยังขาดความ สมบูรณ์และไม่ตอบสนองความต้องการของ ผู้ใช้งาน	จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดให้มีการทบทวนสัก 3 เดือนครั้ง จากการใช้งานระบบที่ถูกพัฒนาขึ้น ระบบแจ้งคำตอบแทน อยากรู้แจ้งผ่าน อีเมลที่เคยแจ้งไว้เดิมซึ่งเป็นอีเมลเดียวกับ กับการรับข่าวสารประชาสัมพันธ์จากคณะ ระบบเรียนสอน ต้องการให้ปรับขนาดของ รูปถ่ายเซ็นเซอร์ผู้สมัครให้มีขนาดเล็กที่ เหมาะสม และให้ข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในหน้า เดียวกัน
4.	โครงการห้องวิจัยทางภาษาศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย 10 คน บุคลากรสายวิชาการ 10 คน	1. โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย จำนวน 1 โปรแกรม 2. จำนวนผลผลิตงานวิจัยด้านภาษาศาสตร์ 0 เรื่อง	1,179,000.00	1,081,812.00	1 ต.ค. 65	1 ก.ย. 66	6	ผู้ใช้บริการต้องการให้มีอุปกรณ์และฮาร์ดแวร์ ที่ทันสมัย	จัดกิจกรรมอบรมการใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือโปรแกรมที่มีให้บริการห้อง วิจัยทางภาษาศาสตร์ เพื่อให้ผู้สนใจสามารถ ใช้งานได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงานวิจัยด้านภาษาศาสตร์

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้รับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มต้น	สิ้นสุด			
การพัฒนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)										
แผนงานที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร										
5.	โครงการการพัฒนาคุณภาพงานตามเกณฑ์การประเมิน TQA (EdPEX)	กลุ่มเป้าหมาย 60 คน ผู้บริหาร 15 คน บุคลากรสายสนับสนุน 45 คน	1. ผลการประเมินตนเองของผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี) และบุคลากรสายสนับสนุนมีความตระหนักรู้และเข้าใจในการพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองและหน่วยงาน ภายหลังจากเข้าร่วมโครงการ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 31.50 2. รายงานผลข้อมูลตามเกณฑ์ EdPEX ส่งมหาวิทยาลัย 1 ฉบับ 3. ผู้เข้าร่วมส่งข้อมูล EdPEX ร้อยละ 5	100,000.00	71,049.00	1 ต.ค. 65	30 ก.ย. 66	47	การอบรมเป็นเชิงปฏิบัติการและมีเนื้อหาที่มาก ทำให้วิทยากรต้องบรรยายอย่างรีบเร่ง ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถปฏิบัติตามได้ทัน 2. ให้ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมข้อมูลของตนเองมาเพื่อฝึกปฏิบัติจริง	1. เพิ่มระยะเวลาในการอบรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปฏิบัติตามได้ทัน 2. ให้ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมข้อมูลของตนเองมาเพื่อฝึกปฏิบัติจริง
6.	โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง (MULA Supporting Staff Training & Academic Development: A Ladder to MULA Practitioners/Mentoring)	กลุ่มเป้าหมาย 45 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 40 คน	1. บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานได้ 8 เรื่อง เมื่อสิ้นสุดโครงการ 2. ผลงานที่เข้าโครงการผ่านเกณฑ์การตรวจประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 87.50 3. ระดับคะแนน 4.73	120,000.00	76,902.00	1 ต.ค. 65	31 ส.ค. 66	45	บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนผลงานยังไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด	1. เปลี่ยนรูปแบบในการจัดโครงการ 2. เพิ่มระยะเวลาในการจัดโครงการมหาวิทยาลัยกำหนด
7.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 1. กิจกรรม Workshop การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย 30 คน ผู้บริหาร 3 คน บุคลากรสายสนับสนุน 27 คน	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดงานการศึกษา เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 2. การประเมินความสัมพันธหลังเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรภายในคณะศิลปศาสตร์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 23.33 3. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ 4.67 4. แนวปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษา 4.01	100,000.00	3,225.00	1 ม.ค. 66	31 ธ.ค. 66	30	ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมข้อมูลสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ยังไม่เพียงพอ	ควรนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เข้าร่วมโครงการมาพัฒนาต่อยอดงาน
8.	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการเรียนการสอน	กลุ่มเป้าหมาย 20 คน บุคลากรสายวิชาการ 20 คน	1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการประเมินว่ามีมาตรฐานระดับที่ 2 ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล (MUPSF) จำนวน 5 คน 2. จำนวนคู่มือกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับ MUPSF รูปแบบออนไลน์ (e-manual) จำนวน 1 ชิ้น 3. จำนวนบุคลากรสายวิชาการเข้าใช้คู่มือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100	10,000.00	8,420.00	1 ต.ค. 65	31 ส.ค. 66	14	บุคลากรสายวิชาการไม่เข้าใจวิธีการและขั้นตอนในการยื่นขอรับการประเมิน MUPSF	คณะฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้อาจารย์ร่วมเป็น Coaching /Mentor/ วิทยากร ที่ได้ทำเป็นแบบอย่างของส่วนงานในด้านการเรียนการสอนสามารถนำไปเป็นตัวอย่างเพื่ออาจารย์ท่านอื่น ๆ ในส่วนงานนำไปใช้ได้ และสามารถนำไปประกอบการยื่นขอรับการประเมิน MUPSF ในระดับที่สูงขึ้นได้
9.	โครงการการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ 2566 1. จัดทำสื่อวีดิทัศน์และบทความวิชาการ Digital KM Masterclass 2. กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ	กิจกรรมที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย 20 คน บุคลากรสายวิชาการ 10 คน บุคลากรสายสนับสนุน 10 คน กิจกรรมที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย 50 คน บุคลากรสายวิชาการ 20 คน บุคลากรสายสนับสนุน 30 คน	1. จำนวนสื่อวีดิทัศน์ 1 คลิป 2. จำนวนบทความวิชาการ 0 บทความ 3. จำนวนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ที่เข้าเรียนรู้ในระบบ Digital KM Masterclass ร้อยละ 62.04	86,000.00	13,865.00	1 ต.ค. 65	31 ส.ค. 66	135	จำนวนสื่อวีดิทัศน์และบทความวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายในระบบ Digital KM Masterclass คณะศิลปศาสตร์	1. วางแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรรับทราบและเข้าไปเรียนรู้ในระบบ Digital KM Masterclass คณะศิลปศาสตร์ 2. วางแผนสำรวจความต้องการเรียนรู้บุคลากรภายในคณะศิลปศาสตร์เพื่อวางแผนดำเนินกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) 3. ประชาสัมพันธ์บุคลากรให้ร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้ในระบบ Digital KM Masterclass

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้รับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มต้น	สิ้นสุด			
<p style="background-color: #FFD700; padding: 5px;">การพัฒนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)</p> <p style="background-color: #FFD700; padding: 5px;">แผนงานที่ 4 การสร้างเสริมความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</p>										
10.	โครงการส่งเสริมและสร้างความสุขในองค์กร 1. กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด 2. กิจกรรมปลูกต้นไม้ลด PM 2.5	กิจกรรมที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย 50 คน บุคลากรสายวิชาการ 15 คน บุคลากรสายสนับสนุน 35 คน กิจกรรมที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย 50 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายวิชาการ 15 คน บุคลากรสายสนับสนุน 30 คน	1. ค่าเฉลี่ยบุคลากรมีความสุขในการทำงาน 4.50 2. ค่าเฉลี่ยบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4.79 3. ค่าเฉลี่ยบุคลากรเกิดความผูกพันต่อคณะศิลปศาสตร์ 4.79	50,000.00	17,586.00	1 ก.พ. 66	31 ส.ค. 66	68	การประชาสัมพันธ์โครงการกระชั้นชิด ทำให้บุคลากรไม่สามารถมาเข้าร่วมโครงการได้ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด	1. เป็นโครงการที่ดี อยากให้มีการจัดโครงการทุกปีและมีความต่อเนื่อง 2. ควรวางแผนและประชาสัมพันธ์โครงการก่อนจัดโครงการอย่างน้อย 2 สัปดาห์
11.	โครงการสัมมนาบุคลากรสัมพันธ์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2566	กลุ่มเป้าหมาย 80 คน บุคลากรสายวิชาการ 30 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 76.25 2. ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโดยรวม 4.75 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.75 4. ระดับการรับรู้ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะฯเพิ่มขึ้นจากก่อนเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 95.40	800,000.00	534,874.00	1 มิ.ย. 66	1 ก.ค. 66	68	รถบัสที่ใช้ในโครงการเสียระหว่างการเดินทาง	1. จัดให้มีกิจกรรม workshop เช่น ย้อมผ้า DIY 2. วางแผนการจัดโครงการและประชาสัมพันธ์กำหนดการเดินทางล่วงหน้า
12.	โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ เนื่องในเทศกาลปีใหม่ประจำปี 2566	กลุ่มเป้าหมาย 100 คน บุคลากรสายวิชาการ 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 71.90 2. ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโดยรวม 4.06 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.18	80,000.00	64,841.30	1 พ.ย. 65	31 ธ.ค. 66	78	สถานที่จัดโครงการค่อนข้างคับแคบ	1. เพิ่มจำนวนของรางวัลให้บุคลากร 2. ควรกำหนดระยะเวลาในการจับสลากของรางวัลให้มีความกระชับ 3. อยากให้เพิ่มจำนวนกิจกรรมภายในระหว่างบุคลากร
13.	โครงการกีฬาบุคลากรสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหิดล	กลุ่มเป้าหมาย 50 คน ผู้บริหาร 5 คน บุคลากรสายวิชาการ 5 คน บุคลากรสายสนับสนุน 40 คน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 100 2. ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโดยรวม 4.36 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.36	70,000.00	59,318.00	1 ก.พ. 66	30 เม.ย. 66	66	ผู้ประสานงานในแต่ละประเภทกีฬาไม่เพียงพอ เป็นทั้งนักกีฬาและผู้ประสานงานในเวลาเดียวกัน ทำให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบกีฬาประเภทนั้น ๆ ต้องทำหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน	1. มหาวิทยาลัยควรหลีกเลี่ยงการแข่งขันกีฬาบางประเภทในช่วงเวลากลางวัน 2. คณะฯ ควรสนับสนุนนักกีฬาในเรื่องต่าง ๆ เช่น เวลาและงบประมาณในการฝึกซ้อม/ หาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละประเภทกีฬา มาอบรมให้ความรู้กับนักกีฬา
14.	โครงการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ 2566	กลุ่มเป้าหมาย 100 คน บุคลากรสายวิชาการ 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 100 2. ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโดยรวม 4.65 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.62	30,000.00	14,735.00	1 มี.ค. 66	31 ส.ค. 66	102	การประชาสัมพันธ์โครงการกระชั้นชิด ทำให้บุคลากรไม่สามารถมาเข้าร่วมได้ตามวันเวลาที่กำหนด	เพื่อเป็นการสนับสนุนการดูแลสุขภาพของบุคลากรที่ดียิ่งขึ้น คณะฯ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพทางรายการเพิ่มเติมจากการตรวจสุขภาพแบบมาตรฐาน
15.	โครงการมูติตาจิต อ้อลาอาลัยบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566	กลุ่มเป้าหมาย 100 คน บุคลากรสายวิชาการ 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน	1. ระดับความผูกพัน 4.86 2. ระดับความพึงพอใจ 4.86	37,500.00	34,414.00	1 ส.ค. 66	30 ก.ย. 66	103	1. อาหารไม่เพียงพอสำหรับผู้มาเข้าร่วมโครงการ 2. การดำเนินโครงการไม่ราบรื่น	1. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอโครงการ 2. วางแผนการจัดโครงการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 คณะศิลปศาสตร์มีอัตรากำลังทั้งหมด 135 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม รายละเอียดดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|-------|
| 1. บุคลากรสายวิชาการ | มีจำนวน | 64 คน |
| 2. บุคลากรสายสนับสนุน | มีจำนวน | 71 คน |

ตำแหน่ง		จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1.	ศาสตราจารย์	1	กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ	
2.	รองศาสตราจารย์	3	1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	17	กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ	
4.	อาจารย์	39	2. ผู้ช่วยอาจารย์	8
5.	ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	4	3. นักวิชาการศึกษา	12
รวมบุคลากรสายวิชาการ		64	4. บรรณารักษ์	2
			5. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2
			6. นักวิชาการวัฒนธรรม	2
			7. นักบริหารงานวิจัย	1
			กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	
			8. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	15
			9. นักวิชาการเงินและบัญชี	3
			10. วิศวกร	1
			11. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3
			12. นักทรัพยากรบุคคล	4
			13. นักประชาสัมพันธ์	1
			14. นักวิชาการพัสดุ	1
			15. นักวิเทศสัมพันธ์	1
			16. นักนิเทศศิลป์	1
			กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ระดับช่วยปฏิบัติการ	
			17. ช่างเทคนิค	3
			18. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	3
			กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	
			19. พนักงานทั่วไป	1
			20. พนักงานสถานที่	2
			21. พนักงานขับรถยนต์	3
			รวมบุคลากรสายสนับสนุน	71