



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2564



Faculty of Agro-and Bio-Industry

<https://abi.tsu.ac.th/>

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2561 โดยเปลี่ยนสถานะจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารในคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ที่ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 การจัดตั้งคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศ และการค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรม การแปรรูปผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตรที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิสัยทัศน์

การเป็นคณะชั้นนำด้านการสร้างนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อชุมชน

เป้าหมาย คณะชั้นนำ หมายถึง อยู่ในระดับ 1-5 ของประเทศ ภายในปี 2570

ตัวชี้วัดสะท้อนการบรรลุวิสัยทัศน์

- 1) นิสิตที่เป็นผปก./มีผลงานนวัตกรรมอก.เกษตร(7.1ก-1)
- 2) ผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม/ยกระดับคุณภาพมาตรฐาน(7.1ก-13)
- 3) ผลงานวิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมอก.เกษตร(7.1ก-11)
- 4) ผลงานวิจัยตีพิมพ์(7.1ก-8)
- 5) ผลงานวิจัยที่อ้างอิง(7.1ก-9)
- 6) ผลงานวิจัยที่ยื่นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิ(7.1ก-10)

พันธกิจ

- 1) การศึกษา: ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม
- 2) การวิจัย: สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
- 3) การบริการวิชาการ: ให้บริการองค์ความรู้และยกระดับคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของชุมชน/

ผู้ประกอบการ

ค่านิยม (Core – Value)

AGRO-ID ที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร

A: Achievement Oriented มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

G: Good Governance การทำงานอย่างโปร่งใส

R: Responsibility of society ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

O: Organizational and personal learning การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล

I: Innovative Thought มีความคิดสร้างสรรค์

D: Delivering Value and Results ส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

- 1) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2) มีความรับผิดชอบ
- 3) ทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 4) ยึดมั่นคุณธรรม

สีและดอกไม้ประจำคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

สีประจำคณะ

ดอกไม้ประจำคณะ

อัตลักษณ์บัณฑิต

สีชมพู

ดอกบัวหลวง

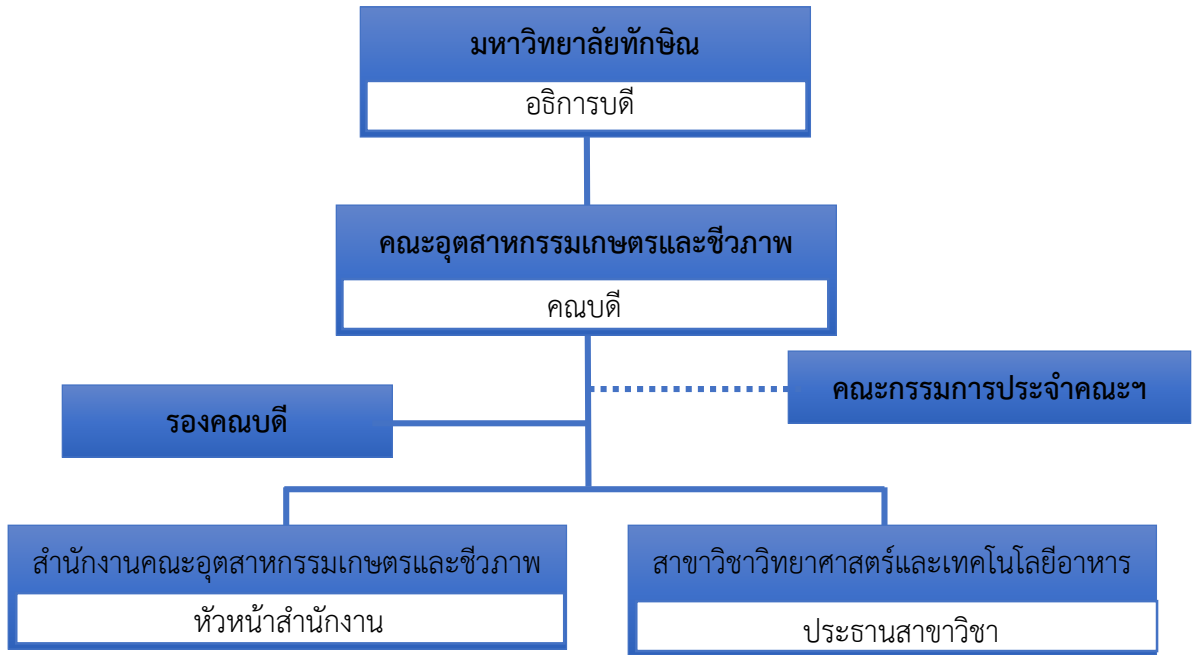
ทำงานเป็น เรียนงานเก่ง สื่อสารได้
อดทน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ



หลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ	ผู้เรียนและผู้รับบริการ	กระบวนการส่งมอบ
การจัดการศึกษา (ปริญญาตรี)	นิสิต (140 คน)	จัดการเรียนการสอนโดยการบรรยาย ปฏิบัติการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ฝึกงาน สหกิจ สัมมนา/ ปัญหาพิเศษ ศึกษาดูงาน
การวิจัยและนวัตกรรม	ผู้ให้ทุนวิจัย	ทำวิจัยตามข้อกำหนดของแหล่งทุน รายงานวิจัย ตีพิมพ์ ประชุมวิชาการ
การบริการวิชาการ	ชุมชน/ผู้ประกอบการ	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา บริการวิเคราะห์/ทดสอบ

โครงสร้างขององค์กร

คณบดีเป็นผู้นำสูงสุดมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดีมีคณะกรรมการประจำคณะฯ กำกับติดตามให้การบริหารจัดการในระดับคณะเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน ประธานสาขาวิชา ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการการ รองคณบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าสำนักงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในระดับสาขาวิชา มีคณะกรรมการบริหารสาขาวิชาที่ประกอบด้วยประธานสาขาวิชา และอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นกรรมการทำหน้าที่ในการบริหารวิชาการ คณบดีประเมินผลงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยอธิการบดีทุกปีและประเมินโดยสภามหาวิทยาลัยทุก 2 ปี ในขณะที่รองคณบดี ประธานสาขาวิชา และหัวหน้าสำนักงาน ประเมินผลงานตามข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แต่งตั้งโดยคณบดี และนำผลการประเมินเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินและเพื่อเสนออธิการบดีพิจารณาเพิ่มเงินเดือนประจำปี



รูปที่ 1.1 โครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 2

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้



รูปที่ 2.1 กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร

การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปัญหาในปัจจุบัน (Current HR capacity and capability Assessment) ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน แยกตามสายบุคลากร สาขาวิชา/หน่วยงาน และตามความเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารทรัพยากรในปัจจุบัน

ขีดความสามารถของบุคลากรโดยมีคณาบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ใช้ระบบ **Competency Based Management** ในการประเมินความต้องการด้านทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการให้สามารถตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์ และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานและวิชาชีพ (Functional competency)

2.2 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (HR requirement Forecasting) วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนการรับนิสิต FTES ภาระงานในอนาคต ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งการเกษียณอายุในระยะเวลา 10 ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลัง และขีดความสามารถให้สอดคล้อง
- 2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างดี
- 3) การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน ประเภทบุคลากร กระบวนการทำงาน workflow model และระบบงาน เพื่อเป็นการกำหนดสายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นการสนับสนุนให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเข้าใจในภาระงานที่รับผิดชอบและแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้เป็นระบบใหม่ที่มีความชัดเจนในเรื่อง Share function ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีสามารถทำงานแทนกันได้
- 4) ความคาดหวังต่อบุคลากรแห่งอนาคตและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis)

วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล ขีดความสามารถของบุคลากรที่คณะฯ ต้องการในอนาคตและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อมาวิเคราะห์และสรุปเป็น Competency gap และสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อปิด Competency gap

SO	การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากรและการดำเนินการ
1	- การมุ่งเน้นผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ - การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ การชุมชน และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ	- ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถสูงในผลิตผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม	- แผนส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคเอกชนและชุมชน
2,3	-การนำผลการวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ -จัดตั้งหน่วยพัฒนาการแปรรูปและนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตร -โครงการกองทุนหมุนเวียนผลิตอาหารเพื่อสุขภาพและเครื่องสำอางธรรมชาติ (A&B Innovation)	- ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี/นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์และการพัฒนาสังคม/ชุมชน	-แผนการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริหารจัดการนวัตกรรม
4	-การพัฒนาหลักสูตรเป็นชุดวิชา ทั้งแบบ degree และ non-degree สามารถเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย และผ่านสื่อออนไลน์เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต-พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้งานได้จริง(Upskill และ Reskill)	- ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและด้านการเรียนการสอน	- แผนพัฒนาทักษะอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร - แผนพัฒนาความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของตลาดและ SO
1-4	-การทำให้บุคลากรมีความรักและความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากร	- การพัฒนาระบบและกลไก Happy Workplace และนำสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้

SO	การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากรและการดำเนินการ
			เทคโนโลยีสารสนเทศ Digital Literacy -การเสริมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.4 การจัดทำแผนทรัพยากร (HR planning)

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. 2561 – 2564 และแผนปฏิบัติการประจำปี ผ่านการเห็นชอบของกรรมการบริหารประจำคณะฯ สื่อสารแผนฯ ให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) คณะฯ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ

2.5 การสรรหาบุคลากร (WF Recruitment)

คณะฯ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ไว้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่ที่ได้รับเข้าทำงานจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถปฏิบัติการตามพันธกิจและตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์ กระบวนการรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน เริ่มจาก

- 1) นำความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ที่ได้จากการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ มาพิจารณา เพื่อกำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากร
- 2) กำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ต้องการ คุณสมบัตินั้นสามารถสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญของคณะฯ ได้เป็นอย่างดี เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณและข้อกำหนดของคณะฯ เพื่อจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง เช่น เพิ่มคุณสมบัติทักษะ และขีดความสามารถในการทำวิจัย เพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อการบรรลุการเป็นคณะชั้นนำด้านการสร้างนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรได้ดียิ่งขึ้น
- 3) ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรใหม่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ บอร์ดประกาศ เป็นต้น
- 4) แสวงหากลุ่มผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเกณฑ์ดังกล่าว
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก โดยวิธีการตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการสอบสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด
- 6) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยบุคลากรใหม่ทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จากกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและงานบุคคลของคณะฯ บุคลากรใหม่สายวิชาการจะได้รับการอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นอาจารย์เพิ่มเติม เช่น การสอนทักษะในศตวรรษที่ 21 และการให้คำปรึกษาและดูแลนิสิต
- 7) การทดลองงานสัญญาแรก 2 ปี สัญญาที่สอง 3 ปี กำหนดเงื่อนไขในการต่อสัญญาที่ชัดเจน บุคลากรใหม่ในช่วงทดลองงานระยะเวลา 1 ปี มีระบบที่เลี้ยงสอนงานอย่างใกล้ชิด
- 8) ประเมินผลการทดลองงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัยจนอายุครบเกษียณ 60 ปี

2.6 การรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน

คณะฯ มุ่งมั่นสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับคณะเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร ดำเนินการผ่านกระบวนการประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากร โดยมีการดำเนินการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยผูกพันของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน พัฒนาสมรรถนะและความสามารถตามตำแหน่งงาน โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่าง ๆ ดังนี้

1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัยทักษิณ

2) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

3) การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5) การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย ตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ และสนับสนุนการให้บุคลากรทำงานด้านบริการวิชาการ ตลอดจนการสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส

7) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน ในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

8) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในคณะฯ อย่างต่อเนื่อง ผ่านเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)

9) การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้รางวัล

10) คณะฯ ได้สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรทุกปี และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อจัดโครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและให้ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรดียิ่งขึ้น

11) มีช่องทางการสื่อสารกับบุคลากร หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคณะฯ

นอกจากนี้ คณะฯ มีแนวทางดำเนินการรักษาบุคลากรที่บรรจุใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร มีขั้นตอนดังนี้ 1. กำหนดแผนการรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรมีระบบพี่เลี้ยง สอนงาน ระบบการเรียนรู้และฝึกอบรม 2. การสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ผ่านการประชุม สัมมนา อบรม การสื่อสารผ่านกลุ่ม Line Facebook ของคณะฯ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ผ่านโครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) 5. ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรใหม่ โดยผู้บริหารเป็นรายเดือน เพื่อปรับปรุงการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเพิ่มเงินเดือน 6. ทบทวนกระบวนการรักษาบุคลากรใหม่ เพื่ออัตราการคงอยู่ของบุคลากร (7.3ก-4) และค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (7.3ก-10)

กรณีบุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุงาน จัดให้มีการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกษียณ / ลาออก เพื่อขอทราบความคิดเห็นที่เขามีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการทำงานของหน่วยงานที่เห็นว่าควร

ปรับปรุงเรื่องใดบ้าง การดูแลรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป สาเหตุที่แท้จริงของการลาออก เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างความรักและความผูกพัน และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.7 การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพ

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น มีแรงจูงใจ มีความพร้อมทางด้านความรู้และทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎ ระเบียบ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร และความซับซ้อนของงานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากมีศักยภาพและความพร้อมสามารถทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่ก้าวหน้าขึ้นได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน

ในการพัฒนาบุคลากร คณะฯ ได้วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน และได้กำหนดทักษะหรือสมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานควรมี เพื่อรองรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากนั้นนำมาทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมีนโยบายให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการพัฒนาตนเอง กำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้โอกาสในการเรียนรู้งานใหม่โดยการกำหนดให้มีหน้าที่หลักและหน้าที่รอง มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

2.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1) การวางแผน โดยการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน

2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป

3) หากเห็นว่า การประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้

4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

โดยสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากร

① ถ่ายทอดตัววัด KPI ตามลำดับจากแผนกลยุทธ์ลงสู่รายบุคคล

② จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานของตนเอง แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติงาน 3) พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สัดส่วน 40 : 40 : 20 และนำไปปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง

③ ติดตามความก้าวหน้าโดยหัวหน้างานและติดตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติงานทุกไตรมาส

④ รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลการดำเนินการของตนเองโดยผู้บังคับบัญชา

⑤ ทบทวนผลการดำเนินการ ตามตัวชี้วัด KPI ทุกปี

2.9 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยการอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบรายบุคคล โดยกำหนดระดับผลการประเมิน ระดับดีเด่น คะแนนรวมร้อยละ 90 – 100 ระดับดีมากคะแนนรวมร้อยละ 80 – 89.99 ระดับดี คะแนนรวมร้อยละ 70 – 79.99 ระดับพอใช้ คะแนนรวม ร้อยละ 60 – 69.99 ลดหลั่นตามผลการประเมิน ขึ้นค่าตอบแทนระหว่าง 2-6% หากผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับต้องปรับปรุง จะไม่ได้รับการขึ้นค่าตอบแทน และหากผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับต้องปรับปรุงจะต้องจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายกับผู้บังคับบัญชา เมื่อดำเนินการครบปี จะต้องรายงานผลการดำเนินการของตนเองอีกครั้ง หากผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย สั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีผลการประเมินในระดับดีเด่น จะประกาศรายชื่อเพื่อการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมนี้เป็นปัจจัยที่คณะฯ พบว่าสามารถส่งเสริมความผูกพันที่สำคัญของบุคลากรทุกกลุ่ม รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การรับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน และทางด้านงานวิจัย ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ และช่องทาง Social media ให้ทราบโดยทั่วถึง เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ เป็นต้น

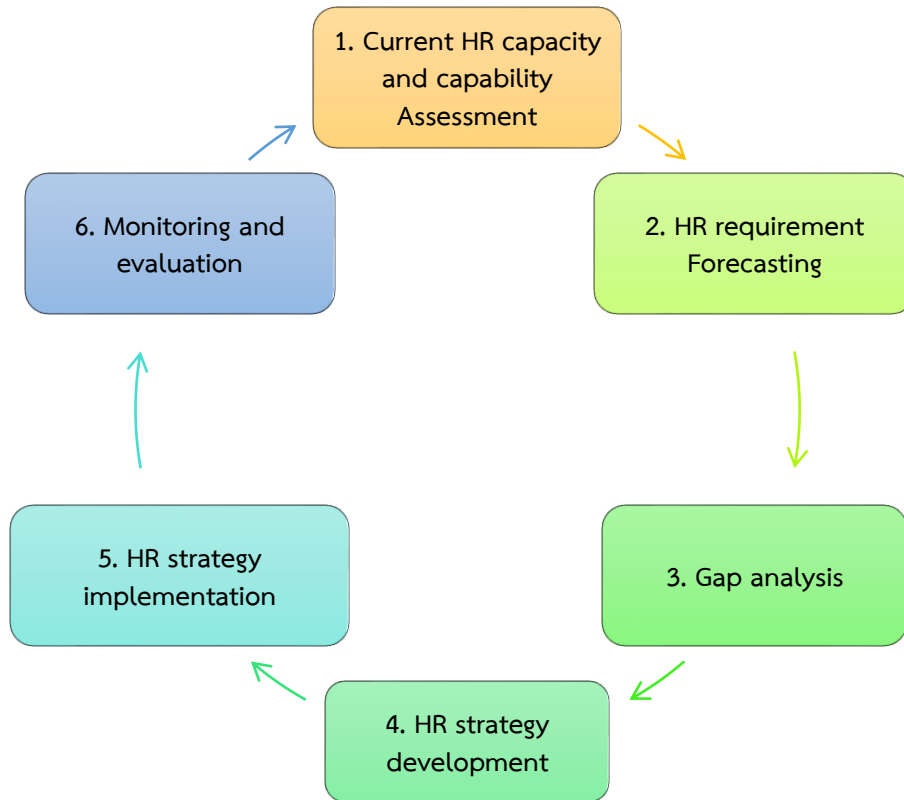
ด้าน	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	กลุ่มบุคลากร	
		วิชาการ	สนับสนุน
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี / ประกันสุขภาพกลุ่ม	●	●
	กองทุนประกันสังคม / การเยี่ยมไข้ / ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	●	●
การพัฒนาตนเอง	ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย	●	●
ค่าตอบแทน	กองทุนเลี้ยงชีพ / ค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา	●	●
	ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	●	
ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	สวัสดิการที่พัก / สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบียดำ	●	●
	สวัสดิการเงินยืมกรณีฉุกเฉิน / เงินยืมเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์	●	●
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและครอบครัว	●	●
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี / สิทธิการลา / เกษียณอายุ	●	●
อื่น ๆ	การใช้ระบบ WIFI ฟรี	●	●

2.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้จับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าสำนักงาน) ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง ผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบัน 1) กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการทบทวนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปีการศึกษา 2563 คณะฯ จัดอภิปราย รวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน คือ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ยึดมั่นคุณธรรม 2) เชื่อมโยงกับค่านิยม **AGRO-ID** ที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร ดังนี้ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ตรงกับค่านิยม **A: Achievement Oriented** คือ การทำงานเป็นทีม การยอมรับซึ่งกันและกัน สื่อสารที่เปิดกว้างในทุกระดับ ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรอันนำไปสู่ความสำเร็จให้ได้ตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ ตรงกับค่านิยม **R: Responsibility of society** และ **D: Delivering Value and Results** มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบ ต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ยึดมั่นคุณธรรม ตรงกับค่านิยม **G: Good Governance** มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล และใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตรงกับค่านิยม **O: Organizational and personal learning** และ **I: Innovative Thought** มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ มีความโดดเด่นได้ในอนาคต ผู้นำระดับสูงดำเนินการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจัง ผ่านการสื่อสารด้วยช่องทางที่หลากหลายไปยังบุคลากรทุกระดับ เพื่อเน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานโดยยึดหลักวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในทุก ๆ วัน 4) ประเมินผล นำผลการสำรวจมาทบทวน ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรไปยังบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะดำเนินการควบคู่กับ การจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564 (แผนกลยุทธ์) เมื่อได้กลยุทธ์ด้านบุคลากรแล้ว นำไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา งานนโยบายและแผนฯ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังรูปที่ 2.2



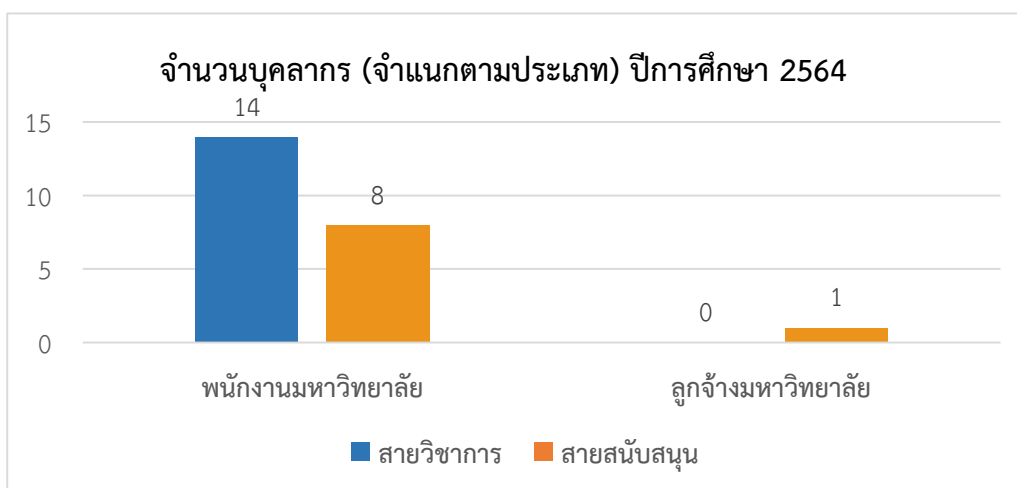
รูปที่ 2.2 กระบวนการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

3.1 ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีจำนวนบุคลากร 23 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 14 คน สายสนับสนุน 9 คน (เจ้าหน้าที่บริหารงาน 2 คน นักวิชาการ 3 คน นักวิทยาศาสตร์ 3 คน และผู้ปฏิบัติงานบริการ 1 คน)

ข้อมูลบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร				
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	100.00	8	88.89
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	0	0	1	11.11
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาเอก	14	100.00	0	0
ปริญญาโท	0	0	3	33.33
ปริญญาตรี	0	0	5	55.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	1	11.11
ตำแหน่งทางวิชาการ				
ศาสตราจารย์	0	0	-	-
รองศาสตราจารย์	1	7.14	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	50.00	-	-
อาจารย์	6	42.86	-	-
ชำนาญการ			1	11.11
สัดส่วน สายวิชาการ : สายสนับสนุน	1 : 0.64			



รูปที่ 3.1 จำนวนบุคลากร (จำแนกตามประเภท) ปีการศึกษา 2564

3.2 รายชื่อบุคลากร

3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

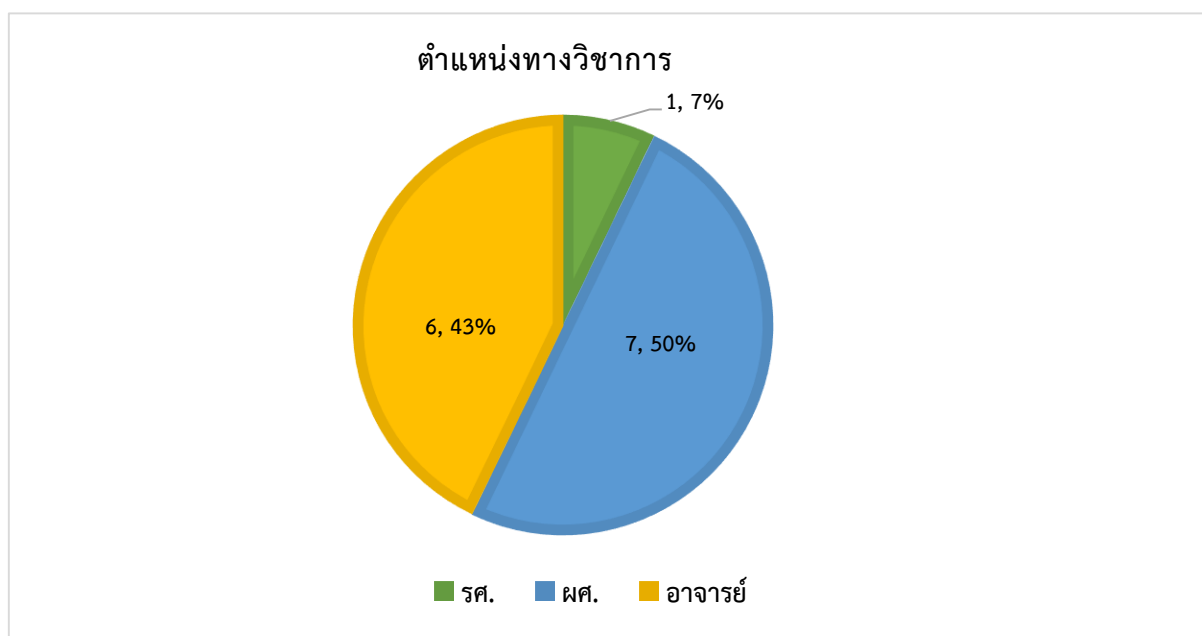
หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 10 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย		
	รศ.	ผศ.	อาจารย์
ปริญญาเอก	1	7	2
1. นายถาวร จันทโชติ		✓	
2. นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์		✓	
3. นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	✓		
4. น.ส.อมรรัตน์ ถนนแก้ว		✓	
5. นางชลทิตา สุขเกษม		✓	
6. นางพรพิมล มะยะเฉียว		✓	
7. นางรัทธดา สมพงษ์			✓
8. น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง		✓	
9. น.ส.รสวันต์ อินทศิริสวัสดิ์			✓
10. นายพณัฐ กิตติพัฒน์นบวร		✓	
รวม	1	7	2

3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 4 คน

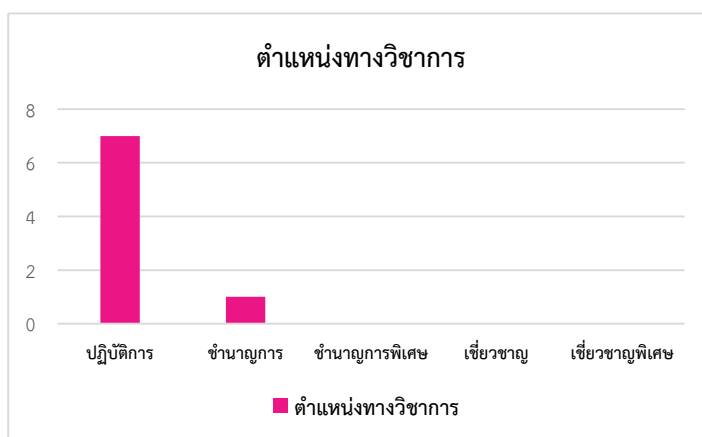
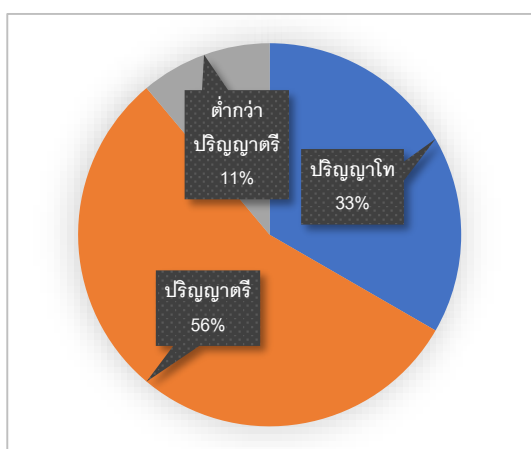
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย		
	รศ.	ผศ.	อาจารย์
ปริญญาเอก	0	0	4
1. นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ			✓
2. นางณัฐกาญจน์ แดงมณี			✓
3. นายพรวิชัย เต็มบุตร			✓
4. นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง			✓
รวม	0	0	4



รูปที่ 3.2 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2564

3.2.3 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 9 คน ดังนี้

วุฒิการศึกษา/ชื่อบุคลากร	ตำแหน่งงาน				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นักวิชาการ	นักวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
ปริญญาโท								
1. นางจรรยา ชูทับ	✓				✓			
2. นางวราภรณ์ เพชรแก้ว			✓					
3. นางสุจิตรา พรหมเนตร		✓						
ปริญญาตรี								
4. นางพัชรี ม่วงรักษ์			✓					
5. นายศราวุธ เหมหมัด			✓					
6. นายอนุเบศร์ ชังปาน		✓						
7. นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา		✓						
8. นางสาวเพ็ญนภา ขวัญทอง	✓							
ต่ำกว่าปริญญาตรี								
9. นางวลัยลักษณ์ ทองนาค				✓				
รวม	2	3	3	1	1	-	-	-



รูปที่ 3.3 วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2564

3.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา

3.3.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
1	นายถาวร จันทโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร Dr.nat.techn. (Food Science and Technology)
หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร			
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วศ.ม. วิศวกรรมอาหาร วศ.ด. วิศวกรรมอาหาร
4	นางชลทิตา สุขเกษม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนนแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
6	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	รองศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
7	นางรัทธดา เทพประดิษฐ์	อาจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม วท.ม. พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร Dr.nat.techn. (Food Science and Technology)
8	นายพนัญฐ์ กิตติพัฒน์นบวร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร
9	น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง	อาจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. เทคโนโลยีชีวภาพ Ph.D Bioprocess
10	น.ส.รสนันต์ อินทรศิริสวัสดิ์	อาจารย์	วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร
หลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร			
11	นางสาวจรรรัตน์ ปัญญา	อาจารย์	พย.บ. พยาบาลศาสตร์ ปร.ด. เกษศาสตร์
12	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. เกษศาสตร์
13	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	วท.บ. ชีววิทยา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
			ปร.ด. เกษศาสตร์
14	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	อาจารย์	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วท.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564

3.3.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1	นางจรรยา ชูทับ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วท.ม. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	นักวิชาชีฟ	วท.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อม
3	นางพัชรี ม่วงรักษ์	นักวิชาชีฟ	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	นายศราวุธ เหมหมัด	นักวิชาชีฟ	วท.บ. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร
5	นายอนุเบศร์ ชังปาน	นักวิชาการ	วท.บ. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย
7	นางสาวเพ็ญภา ขวัญทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์
8	นางสุจิตรา พรหมเนตร	นักวิชาการพัสดุ	วท.บ. ชีววิทยา วท.ม. ชีววิทยา
9	นางสาวศรวณีย์ ศรีสังจา	นักวิชาการ	บธ.บ. การตลาด

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564

3.4 สมรรถนะของบุคลากร

3.4.1 สมรรถนะของสายวิชาการในปัจจุบัน

1. มีความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
2. มีทักษะในการวิจัยและการให้บริการวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. มีทักษะภาษาอังกฤษดี
4. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
5. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3.4.2 สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน

1. การทำงานเป็นทีม
2. จิตบริการ
3. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์
4. ทักษะการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ปัจจัยความผูกพัน

ปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ สำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ปัจจัยที่มุ่งใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร	ลำดับความสำคัญ		วิธีการ	ตัวชี้วัด
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร	1	3	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ เสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) - การรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร - ประชุมบุคลากรของคณะ - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ - การกำหนดช่องทางการสื่อสาร เช่น สายตรงผู้คนบตี 	7.3ก-22 ดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของคณะ 7.3ก-23 จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้กับบุคลากร 7.3ก-24 ร้อยละผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 7.3ก-25 การรับรู้การสื่อสารผ่านช่องทางระบบ e-doc 7.3ก-26 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร 7.3ก-27 ระดับความผูกพันของบุคลากร
มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอบรม/ประชุมวิชาการ/พัฒนาตนเอง - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	7.3ก-4 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 7.3ก-5 สายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน	3	6	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะ - ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี 	7.3ก-21 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน
มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี	-	1	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านหลักการรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม 	7.3ก-21 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน

3.6 อัตราการเกษียณอายุระยะเวลา 15 ปี

อัตราเกษียณอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพในช่วง พ.ศ. 2564 – 2578

บุคลากร	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
นายถาวร จันทโชติ										✓					
นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์												✓			
นางพรพิมล มะยะเฉียว														✓	
นางชลธิศา สุขเกษม									✓						
น.ส.อมรรัตน์ ถนนแก้ว															
นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า															
นางรัทธดา เทพประดิษฐ์															✓
นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร															
น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง															
น.ส.รสวันต์ อินทศิริสวัสดิ์															

บุคลากร	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
น.ส.จรรุรัตน์ ปัญโญ															✓
นางณัฐกาญจน์ แดงมณี															
นายพรวิชัย เต็มบุตร															
น.ส.จุฬาลักษณ์ อินทอง															
นางจรรยา ชูทับ															
นางวารภรณ์ เพชรแก้ว															
นางสาวพัชรี ม่วงรักษ์															
นายศราวุธ เหมหมัด															
นายณฤเบศร์ ชังปาน															
นางวลัยลักษณ์ ทองนาค													✓		
นางสาวเพ็ญภา ขวัญทอง															
นางสุจิตรา พรหมเนตร															
นางสาวศรณีย์ ศรีสังจา															

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

4.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อสังคม
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศส่งเสริม สนับสนุน การทำนุบำรุง รักษา และพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และ สิ่งแวดล้อมของภาคใต้ ตอนล่างให้เกิดคุณค่า มูลค่าเพิ่ม
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน

ค่านิยมหลัก

- 1) มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ (Student and Customer Focus) หมายถึง ใส่ใจ และเข้าใจความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้รับบริการทั้งในปัจจุบัน อนาคต และมุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติงานทุกพันธกิจสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังปัญญาธรรม (Wisdom) ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อตนเอง องค์กร และสังคม
- 2) มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Focus) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง หลักสูตร การบริการ กระบวนการ และการปฏิบัติการ หรือประสิทธิผลขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าใหม่แก่ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ/องค์กร หรือสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม
- 3) มุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success) หมายถึง การมุ่งเน้นอนาคตและการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร เกิดความสำเร็จในระยะยาว
- 4) สร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution) หมายถึง คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม รวมทั้งสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

- 5) จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and transparency) หมายถึง ประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรมสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง

อัตลักษณ์

รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

ความท้าทาย

1. การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
2. การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมสังคมที่ตอบสนองความต้องการของสังคมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
3. การนำองค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรมสังคมไปสู่การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ภาคใต้
4. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
5. การสร้างความมั่นคงทางการเงิน
6. การสนับสนุนการสร้างสังคมและชุมชนเข้มแข็ง
7. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- 1 พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ กำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
- 2 พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาด้านสังคมเศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
- 3 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้
- 4 ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

4.2 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580



รูปที่ 4.1 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ส่วนที่ 5

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

5.1 SWOT Analysis

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
หลักสูตร	SC1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและ	SA1 มีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	SO1 โมเดลประเทศไทย 4.0 การปรับโครงสร้างไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สร้างมูลค่า” และการต่อยอดอุตสาหกรรมด้วยการบริหารจัดการองค์ความรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่
การวิจัย/บริการวิชาการ	SC2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน	SA2 ประสบการณ์จัดหลักสูตรฝึกอบรม Re-skill/Up-skill	SO2 จ.พัทลุงพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืน จากฐานการเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นที่คุณภาพและปลอดภัยได้มาตรฐานส่งออก
การปฏิบัติการ	SC3 สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อเศรษฐกิจชีวภาพและแบบยั่งยืน	SA3 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และวิเคราะห์ทดสอบคุณภาพและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร	SO3 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงฐานประชากร
ความรับผิดชอบต่อสังคม	SC4 การสร้างรายได้ที่ยั่งยืน	SA4 โรงงานต้นแบบและสถานที่ผลิตเครื่องสำอางได้รับอนุญาตจาก อย.	SO4 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความคาดหวังของผู้เรียนและชุมชนที่สูงขึ้น
บุคลากร	SC5 การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานวิจัยและนวัตกรรมและการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	SA5 มีระบบการบริหารจัดการงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ เช่น โครงการเงินทุนหมุนเวียนอาหารเพื่อสุขภาพ และเครื่องสำอางธรรมชาติ	
	SC6 มุ่งเน้นการดำเนินการด้านสังคม ตอบสนองต่อความกังวลของสาธารณชน	SA6 ความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นของสังคมที่มีต่อคณะฯ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี	
	SC7 พัฒนาระบบการจัดการบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพให้สูงขึ้น	SA7 ความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ อยู่ในระดับที่ดี	

ด้านทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอก 100% มีความรู้ครอบคลุมทุกด้านของอุตสาหกรรมเกษตร ที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศตามนโยบาย Thailand 4.0	W1 ภาระงานสอนและงานบริการวิชาการมีมาก บุคลากรจึงไม่สามารถทุ่มเททำวิจัยได้อย่างเต็มที่
S2 มีบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมากที่มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	W2 คณะเป็นหน่วยงานใหม่ ระบบการทำงานยังไม่สมบูรณ์แบบ
S3 บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง สามารถนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ได้	W3 ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการไม่สมบูรณ์
S4 มีการสนับสนุนอาจารย์และบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	W4 การคิดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน
S5 ผู้บริหารมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน	W5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานมาก
S6 บุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถ ทุ่มเทกับการทำงาน	

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	T1 การลดลงของประชากรวัยเรียน ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อที่คณะฯ
O2 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการดำเนินงานตาม พันธกิจของคณะฯ เช่น นโยบาย THAILAND 4.0 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	T2 มหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนด้านอุตสาหกรรมเกษตรมีมาก มีการแย่งผู้เรียนและบุคลากร
O3 มีเครือข่ายความมือที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	T3 การสนับสนุนครุภัณฑ์จากภาครัฐลดลง
O4 โอกาสในการหากลุ่มลูกค้ากลุ่มใหม่จากการเป็นประชาคมอาเซียน	T4 นโยบายของมหาวิทยาลัยจำกัดอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่ภาระงานมากขึ้น
O5 พฤติกรรมของวัย GEN Y และ GEN Z เป็นโอกาสให้บุคลากรได้คิดนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน	T5 กฎ ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น สวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล การให้รางวัลโบนัสกับบุคลากรที่มีผลการดำเนินการดีเด่น นอกเหนือจากเงินเดือน
O6 มีแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
O7 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรม	
O8 การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกเป็น โอกาสในการคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับวัสดุและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากของเสีย	
O9 การเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพในอนาคตเป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง เพื่อนำมาผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง การพัฒนาอาหารสำหรับอนาคต เช่น อาหารและเครื่องดื่มสุขภาพ (FUNCTIONAL FOOD) อาหารทางการแพทย์ (MEDICAL FOOD) อาหารอินทรีย์ (ORGANIC FOOD) และอาหารนวัตกรรมใหม่ (NOVELTY FOOD) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยีในการพัฒนาผลิตภัณฑ์	

5.2 แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน			
1.1 การบริหารจัดการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการผลิตบัณฑิตและความต้องการของชุมชน	%ของหลักสูตรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการผ่านการรับรองมาตรฐานของ สป.อว. (7.4ก-6) จำนวนหลักสูตรNon-Degreeที่ผ่านการรับรอง (7.1ก-6 7.1ก-7) %การรับนิสิตใหม่ตามแผนรับนิสิต (7.5ก-13)	การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ 1. โครงการพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์	พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ตามนโยบาย Thailand 4.0 (S1 S2 S3 O2 O5 T1)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
	%นักเรียนที่เข้าศึกษาต่อเกรดเฉลี่ย <2.75 (7.5ก-16)	เสริมอาหาร (ป การศึกษา 2563) 2. โครงการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร (ป การศึกษา 2564) 3. การพัฒนาหลักสูตร ระยะสั้น Non Degree	
	%งานวิจัยตีพิมพ์(7.1ก-8) %อาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์/ นำเสนอผลงานวิชาการ (7.3ก-11) ผลงานวิจัยที่ยื่นจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์(7.1ก-10) %ผลงานวิจัยที่อ้างอิง (7.1ก-9) %วิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมนอก. เกษตร (7.1ก-11) จำนวนเงินวิจัยทุนภายนอก(7.5ก-10)	1. พัฒนานักวิจัยและส่งเสริม การเผยแพร่ผลงานวิจัยของ บุคลากรทั้งระดับประเทศและ ต่างประเทศ 2. ส่งเสริมและผลักดันให้เกิด การผลิตผลงาน ทั้งที่ยกอันดับ ของคณะและที่ เป็นนวัตกรรม เพื่อสังคมใน ด้านการแปรรูป ผลผลิตจากการเกษตร และ การเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทาง การเกษตรและอุตสาหกรรม เกษตร 3. สร้างผลงานวิจัยที่มีการ นำไปใช้จริงและตอบโจทย์การ พัฒนาประเทศ 4. สนับสนุนการรวมกลุ่ม นักวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนา ข้อเสนอโครงการขอรับการ สนับสนุนจาก แหล่งทุนอื่น	พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิง บูรณาการ และการเผยแพร่ ผลงานของบุคลากร ที่มี ผลกระทบสูงต่อการพัฒนา ประเทศ (S1 S2 S3 O2 O3 O8 O9 T2)
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบริการวิชาการและสร้างเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมบนฐานความต้องการของชุมชน			
2.1 การสร้างความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอก	บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรม(7.3ก-1) จำนวนองค์ความรู้นวัตกรรมนอก. เกษตรที่ถ่ายทอดสู่ผู้รับบริการ (7.1ข-21) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ วิชาการ(7.2ก-3) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม หรือยกระดับคุณภาพมาตรฐาน (7.1ก-13)	ผลักดันให้เกิดการบริการ วิชาการในโดยวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้รับ บริการ และ ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายใน ประเทศ	สนับสนุนบุคลากรการ สร้างความร่วมมือ ด้านวิชาการกับหน่วยงาน ภายนอก (S3 W1 O3 T2)
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีรองรับการถ่ายทอดองค์ความรู้และบริหารจัดการนวัตกรรม			
3.1 สร้างระบบการบริหาร จัด ก า ร อ ง ค์ ก ร ที่ มี ประสิทธิภาพ		ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหาร	ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
		จัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (S4 S5 W2 W3 W5 O1 T4)
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ			
4.1 สนับสนุนให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล 7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 7.3ก-4 สายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น 7.3ก-5 อาจารย์ผ่านสมรรถนะการสอน > ระดับ 4.00 7.3ก-10 อาจารย์ผ่านสมรรถนะวิจัย > ระดับ 4.00 7.3ก-13 อาจารย์ประจำที่รับเงินทุนบริการวิชาการภายนอก 7.3ก-7	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด 2. พัฒนากระบวนการสนับสนุนคนเก่ง (Talent) ให้เจริญก้าวหน้าทางสายอาชีพอย่างก้าวกระโดด และมีทักษะที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ (S2 S4 T5)
4.2 การจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จำนวนครั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (1) สายวิชาการ (2) สายสนับสนุน 7.3ก-32		พัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ (S1 S4 S6 W1 W4)
4.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน 7.3ก-21 ดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของคณะ 7.3ก-22 ระดับความผูกพันของบุคลากร (1) สายวิชาการ (2) สายสนับสนุน 7.3ก-27 ระดับภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านของคณะฯ 7.3ก-28	บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	การเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (S4 S5 S6 W1 W2 W4 W5)

5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะ COMPETENCY BASED MANAGEMENT	
	สมรรถนะตามลักษณะงานและวิชาชีพ (FUNCTIONAL COMPETENCY)	สมรรถนะหลัก (Core competency)
อาจารย์	1. ด้านการจัดการเรียนการสอน 2. ด้านวิจัยและนวัตกรรม 3. ด้านบริการวิชาการ	1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน เน้นการเรียนการสอนแบบ ACTIVE LEARNING การสอนเป็นภาษาอังกฤษ การสอนออนไลน์และการผลิตสื่อสมัยใหม่ 2. ทักษะการให้คำปรึกษากับนักศึกษา

กลุ่มบุคลากร	สมรรถนะ COMPETENCY BASED MANAGEMENT	
	สมรรถนะตามลักษณะงานและวิชาชีพ (FUNCTIONAL COMPETENCY)	สมรรถนะหลัก (Core competency)
		3. ทักษะการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม เน้นการวิจัยเชิงบูรณาการที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ 4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามความก้าวหน้าทางองค์ความรู้/เทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 5. การถ่ายทอดองค์ความรู้และการให้บริการชุมชน
นักวิทยาศาสตร์ (นักวิชาชีพ) นักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงาน	1. มาตรฐานตำแหน่ง 2. ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 3. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2551 4. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กำหนดกรอบตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน และประเภททั่วไป และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2561	1. การให้บริการแบบมืออาชีพ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การใช้ IT ในการปรับปรุงงาน 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข้อมูลข่าวสารและก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
หัวหน้าสำนักงาน	1. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กำหนดกรอบตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน และประเภททั่วไป และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2561	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสอนงาน 5. การสร้างแรงจูงใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
ผู้บริหาร	1. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2551	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. มุมมองเชิงระบบ 3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การกล้าตัดสินใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP ANALYSIS)

5.4.1 ด้านอัตรากำลัง

แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

หลักสูตร	2563	2564	2565	2566	2567
	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน
ระดับปริญญาเอก					
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	-	-	1	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	-	-	1	-	-
ระดับปริญญาโท					
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	-	-	-	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	-	-	-	-	-
รวม	-	-	2	-	-

แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

ชื่อตำแหน่ง	ภาระงาน	2563	2564	2565	2566	2567
		แผน	แผน	แผน		
นักวิทยาศาสตร์	สนับสนุนการเรียนการสอนสาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	-	-	1	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ธุรการและงานบุคคล	-	-	1	-	-
รวม			-	2	-	-

5.4.2 ด้านขีดความสามารถ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงานและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อจากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อความต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร สามารถสรุปเป็นทักษะที่ต้องการของบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ วิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

SO	การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากรและการดำเนินการ
1	- การมุ่งเน้นผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ - การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ การชุมชน และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ	- ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถสูงในผลิตรายงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม	- แผนส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคเอกชนและชุมชน
2,3	-การนำผลการวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ -จัดตั้งหน่วยพัฒนาการแปรรูปและนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตร -โครงการ	- ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี/	-แผนการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริหารจัดการนวัตกรรม

SO	การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากรและการดำเนินการ
	กองทุนหมุนเวียนผลิตอาหารเพื่อสุขภาพและเครื่องสำอางธรรมชาติ (A&B Innovation)	นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์และการพัฒนาสังคม/ชุมชน	
4	-การพัฒนาหลักสูตรเป็นชุดวิชา ทั้งแบบ degree และ non-degree สามารถเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยและผ่านสื่อออนไลน์เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต-พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้งานได้จริง(Upskill และ Reskill)	- ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและด้านการเรียนการสอน	- แผนพัฒนาทักษะอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร - แผนพัฒนาความสามารถของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของตลาดและ SO
1-4	-การทำให้บุคลากรมีความรักและความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้บุคลากร	- การพัฒนาระบบและกลไก Happy Workplace และนำสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Digital Literacy -การเสริมให้มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะหลัก (Core competency)	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ผลต่าง
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.19	2.93	- 0.26
1.1 การประยุกต์วิธีการจัดการเรียนการสอน/นวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้	3.07	3.00	- 0.70
1.2 การพัฒนาเนื้อหารายวิชาและใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	3.14	2.93	- 0.21
1.3 การติดตามและประเมินผลของวิธีการจัดการเรียนการสอน	3.36	2.86	- 0.50
2. ด้านวิจัย	2.43	2.69	+ 0.26
2.1 การจดอนุสิทธิบัตร	1.86	2.57	+ 0.71
2.2 การเขียนข้อเสนอ (proposal) ชุดโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	3.00	3.00	0.00
2.3 การตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	-	2.50	-
3. ด้านบริการวิชาการ	2.71	2.89	+ 0.18
3.1 การพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์	2.71	2.93	+ 0.22
3.2 การจัดโครงการ/ฝึกอบรม	-	2.86	-

บุคลากรสายวิชาการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	การจัดการเรียนการสอน			ด้านการวิจัย			ด้านบริการวิชาการ	
		การประยุกต์วิธีการจัดการเรียนการสอน/นวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้	การพัฒนาเนื้อหาการเรียนการสอนที่ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	การติดตามและประเมินผลของวิธีการจัดการเรียนการสอน	การจดอนุสิทธิบัตร	การเขียนข้อเสนอ (proposal) ชุดโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	การตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	การพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์	การจัดโครงการ/ฝึกอบรม
1	รศ.ดร.สรรพสิทธิ์ กล่อมเกล้า	3	3	4	3	3	2	4	4
2	อ.ดร.รพีพรดา เทพประดิษฐ์	4	3	4	1	3	1	4	4
3	ผศ.ดร.พนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร	3	4	4	2	5	5	2	1
4	ผศ.ดร.ชลธิศา สุขเกษม	4	1	1	5	5	2	5	1
5	อ.ดร.รสวันต์ อินทรศิริสวัสดิ์	5	5	3	3	3	4	5	5
6	ผศ.ดร.อมรรัตน์ ถนอมแก้ว	4	4	4	4	4	4	4	4
7	ผศ.ดร.พรพิมล มะยะเฉียว	4	4	4	4	3	4	4	4
8	ผศ.ดร.ธิดารัตน์ จุทอง	4	4	4	3	3	2	2	4
9	ผศ.ดร.วิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	3	3	4	4	4	3	4	5
ประเมินตนเอง									

บุคลากรสายวิชาการหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	การจัดการเรียนการสอน			ด้านการวิจัย			ด้านบริการวิชาการ	
		การประยุกต์วิธีการจัดการเรียนการสอน/นวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้	การพัฒนาเนื้อหาการเรียนการสอนที่ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	การติดตามและประเมินผลของวิธีการจัดการเรียนการสอน	การจดอนุสิทธิบัตร	การเขียนข้อเสนอ (proposal) ชุดโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	การตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	การพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์	การจัดโครงการ/ฝึกอบรม
1	อ.ดร.จารุรัตน์ ปัญญา	4	4	4	3	3	3	3	3
2	อ.ดร.ณัฐกาญจน์ แดงมณี	4	4	4	3	3	3	3	3
3	อ.ดร.จุฬาลักษณ์ อันทอง	5	5	5	4	5	4	4	5
4	อ.ดร.พรวิชัย เต็มบุตร	3	4	3	3	3	3	3	3
5	ผศ.ดร.ถาวร จันทร์โชติ	5	4	4	3	4	3	4	4
ประเมินตนเอง									

บุคลากรสายสนับสนุน

สมรรถนะหลัก (Core competency)	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ผลต่าง
1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	80.84	93.81	+ 12.97
2. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	5	6	+ 1.00
3. มีจิตบริการ	3.56	4.56	+1.00
4. มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.13	3.78	+0.65
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	3.25	3.78	+0.53
6. มีการปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT	3.63	3.89	+0.26
7. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.63	3.56	-0.07

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	มีจิตบริการ	มีทักษะในการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ	มีการปรับปรุงการ ทำงานโดยใช้ IT	กล้าตัดสินใจและ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
1	นางจรรยา ชูทับ	ผ่าน	4	3	4	4	4	
2	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	ไม่ผ่าน	5	4	4	4	5	
3	นางพัชรี ม่วงรักษ์	ไม่ผ่าน	5	4	3	3	5	
4	นายศราวุธ เหมหมัด	ไม่ผ่าน	4	3	4	4	3	
5	นายนฤเบศร์ ชังปาน	ผ่าน	4	5	5	5	5	
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	-	5	4	4	4	5	
7	นางสาวเพ็ญภา ขวัญทอง	ผ่าน	4	4	3	4	3	
8	นางสุจิรา พรหมเนตร	ผ่าน	5	4	3	3	3	
9	นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา	ผ่าน	5	3	4	4	4	
		สอบ	ประเมินตนเอง					

ส่วนที่ 7

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก และนำมาวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในแต่ละพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของฯ โดยได้กำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนี้

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่านิยมของคณะฯ)

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพมีความเป็นผู้นำ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ การส่งมอบความรู้ที่มีคุณค่า

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของคณะฯ และให้คณะฯ มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละกลุ่มมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และสนับสนุนการขับเคลื่อนให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ “การเป็นเลิศด้านบูรณาการนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพสู่ชุมชน”
3. อนุรักษ์บุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข “HAPPY UNIVERSITY”
4. ปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.1 แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในระยะปี พ.ศ. 2564 – 2568

สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทางวิชาการ (ที่จะขอ)	2564	2565	2566	2567	2568	2569
1	นายถาวร จันทร์โชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓	
2	นางวีไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์						✓
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์						✓
4	นางชลทิตา สุขเกษม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		✓				
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนอมแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓			
6	นายสรรพสิทธิ์ กล่อมเกล้า	ศาสตราจารย์	-						
7	นางสาวรัทธดา เทพประดิษฐ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2564	2565	2566	2567	2568	2569
8	นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	✓					
9	น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์						✓
10	น.ส.รสรินทร์ อินทศิริ สวัสดิ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓					
11	น.ส.จรรรัตน์ ปัญโญ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓				
12	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓				
13	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓					
14	นางสาวจุฬาลักษณ์ อัน ทอง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓					

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2564	2565	2566	2567	2568	2569
1	นางจรรยา ชูทับ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ				✓		
2	นางวรภรณ์ เพชรแก้ว	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓		
3	นางสาวพัชรี ม่วงรักษ์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ						✓
4	นายศราวุธ เหมหมัด	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓		✓
5	นายนฤเบศร์ ชังปาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓	
6	น.ส.เพ็ญนภา ขวัญทอง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ						✓
7	นางสุจิรา พรหมเนตร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓	
8	นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓	
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ลูกจ้าง	-	-	-	-	-		

6.2 หลักสูตรและช่วงเวลาที่ต้องการอบรม/สัมมนาในระยะเวลา พ.ศ. 2564 – 2568

6.2.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
1	นายถาวร จันทโชติ	2564-2565 การประเมินผู้เรียนแบบ online	2564-2565 การเขียนบทความ ตีพิมพ์	2565	
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	2565 เทคนิคการใช้สื่อการสอน สมัยใหม่	2566 การตีพิมพ์ ผลงานวิจัย	2564 - 2565 กระบวนการเข้าถึง แหล่งทุน	

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
				ทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ	
3	นางพรพิมล มະຍະເຊີຍ	2565 Active Learning in Online Classes and Alternative Assessments	2565 Masterclass Business Model canvas (BMC) : Tool to communicate your strategy	2565 เทคนิคการยืดอายุ การเก็บรักษา ผลิตภัณฑ์	2565 Design Thinking
4	นางชลทิศา สุขเกษม	2564 -2567 วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีอาหาร	2564 - 2567 เทคโนโลยีชีวภาพ	2564 - 2567 เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีอาหาร	
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนอมแก้ว	2565 AUN-QA V.4	2565 การทำงานวิจัยกับ ชุมชน	2565 การถ่ายทอด เทคโนโลยีสู่ชุมชน	
6	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	2565	2566	2566	
7	น.ส.รัทธา เทพประดิษฐ์	2564 - 2565 การจัดการสอนออนไลน์ที่ เป็น active learning การใช้ TSU MOOC ใน ระบบการออกข้อสอบ แบบตัวเลือก และการ แปลผลอย่างง่าย	2564-2565 การวิจัยนวัตกรรม สังคม การเขียนหนังสือ ตำรา งานแปล สำหรับขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	2564-2565 การถ่ายทอด เทคโนโลยีแบบ ออนไลน์ในยุค new normal การรายงานบริการ วิชาการสำหรับการ ขอตำแหน่งทาง วิชาการ	2564-2565 การอบรมการ สอนศึกษาทั่วไป แบบออนไลน์ สำหรับนิสิตคลาส ใหญ่ GASTRONOMY TOURISM
8	นายพนัญ igitpitnavor	2565 – 2567 เทคนิคการจูงใจผู้เรียนให้ มีความอยากรู้อยากเรียน	2566 การจัดเตรียมอนุ สิทธิบัตร/สิทธิบัตร	2569	
9	น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง	2564 การปรับตัวกับยุค โควิด	2564 การเขียนบทความ วิจัย	2564 เทคนิคการถ่ายทอด สื่อสาร การ รวมกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน การประเมิน	2564 จิตวิทยาในการให้ คำปรึกษานิสิต
10	น.ส.รสนันท์ อินทรศิริสวัสดิ์	2566	2564 - 2565 การใช้สัตว์ทดลอง	2564 - 2565 Functional food technology	
11	น.ส.จากรัตน์ ปัญญา	2564 - 2565 การจัดการเรียนการสอน แบบ active learning และการใช้ application	2564 - 2566 การเขียน manuscript		

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
12	นายพรวิชัย เต็มบุตร	2565 กฎหมาย พรบ. และ ระเบียบในการขึ้น ทะเบียนผลิตภัณฑ์ เครื่องสำอางและอาหาร เสริม	2565	2565	
13	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	2565 รูปแบบการจัดการเรียน การสอนแบบ Active learning	2565 การเขียนงานวิจัย เพื่อตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ	2563 การพัฒนา ผลิตภัณฑ์เสริม อาหารเพื่อสุขภาพ	2563 การพัฒนา ผลิตภัณฑ์จาก งานวิจัยสู่ ผลิตภัณฑ์เชิง พาณิชย์
14	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	2565	2565	2565	2564 การเตรียมสูตร ตำรับในทาง เครื่องสำอาง

6.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทาง วิชาชีพ/ตามสาย งาน	ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
1	นางจรรยา ชูทับ	2563 ทักษะหัวหน้างาน และภาวะผู้นำ	2563 Excel Dashboard	2564 ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	2565 การบริการที่ เป็นเลิศ SERVICE EXCELLENCE	2563
2	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว					
3	นางพัชรี ม่วงรักษ์	นางพัชรี ม่วงรักษ์	2564 ความปลอดภัย ทางชีวภาพและ การรักษาความ ปลอดภัยทาง ชีวภาพ	2564 การใช้ IT ยุคโควิด เน้นเพื่อการเรียน การสอน	2564 ภาษาอังกฤษ ในชีวิต ประจำวันเพื่อ การสื่อสารใน การทำงาน	2564 การติดต่อ ประสานงาน แบบรวดเร็ว และนำเสนอ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน
4	นายศรารุช เหมหมัด	2564 ความปลอดภัย ด้านเคมี	2565 Microsoft office	2566 English	2565 การพูด	2567 -

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
5	นายณฤเบศร์ ชังปาน	2563 การปรับใช้ระบบงานออนไลน์กับงานบริการการศึกษา	2563 หลักสูตรพัฒนางานด้านคอมพิวเตอร์	2563 ภาษาอังกฤษสำหรับงานบริการ	2563 การบริการที่เป็นเลิศและตอบโจทย์งาน	2564 -
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	-	-	-	2564 ทักษะการบริการ	-
7	น.ส.เสาวลักษณ์ ทองทวี	2564 การจัดทำบัญชีสำหรับผู้ประกอบการ SME	2564 การจัดการฐานข้อมูลด้วย Microsoft Excel	2564 พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2564 การให้บริการที่เป็นเลิศสู่ความประทับใจ	-
8	นางสุจิรา พรหมเนตร	2563 การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	2563 การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมอย่างง่าย	2563 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร	-	-
9	น.ส.ศรวณีย์ ศรีสีจจา	2564 การสื่อสารการตลาดในยุคดิจิทัล(เพื่อการสื่อสารการรับนิสิต)/แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตอบโจทย์ตลาดแรงงาน	2564 คอมพิวเตอร์ขั้นสูงเพื่อการทำงาน	2564 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	2565 พัฒนาทักษะบริการ	-

6.3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากร ปีการศึกษา 2563 – 2567

สายวิชาการ

-ไม่มี-

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2563	2564	2565	2566	2567
1	นางจรรยา ชูทับ	ปริญญาโท	ปริญญาเอก (กำลังศึกษา)		✓			
2	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	ปริญญาโท	-					
3	นางสาวพัชรี แก้วขำ	ปริญญาตรี	-					
4	นายศราวุธ เหมหมัด	ปริญญาตรี	-					
5	นายณฤเบศร์ ชังปาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท					

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2563	2564	2565	2566	2567
			(กำลังศึกษา)					
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-					
7	น.ส.เสาวลักษณ์ ทองทวี	ปริญญาโท	-					
8	นางสุจิตรา พรหมเนตร	ปริญญาโท	-					
9	น.ส.ศรวณีย์ ศรีสัจจา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท				✓	

6.4 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2564

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ	งบประมาณ (บาท)
1	สายวิชาการ - สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาหาร	14	6,000	84,000 84,000
2	สายสนับสนุน - พนักงานมหาวิทยาลัย	8	2,000	16,000 16,000
รวม		22		100,000

6.5 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2564

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2564 (โครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happy University)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด
	ด้านการจัดการเรียนการสอน				
1	โครงการพัฒนาอาจารย์ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับระบบออนไลน์	ร้อยละ 70 รายวิชาที่มีการนำทักษะจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในรายวิชา	มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญรายบุคคล	ได้ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ/ สายสนับสนุน	
3	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	2.1.1 (7.1ก-9) ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ นานาชาติ (TSU02) 2.1.2 (7.1ก-10) ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (TSU02) 2.1.3 (7.1ก-11) ร้อยละผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ 2.1.4 (7.1ก-12) จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นรับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา 2.1.5 (7.1ก-13) จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่อคณาจารย์และนักวิจัย 2.1.9 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับ citation ในระดับนานาชาติ จำนวน 108 ผลงาน (KR 2.2.3 ม.)	มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ	
4	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย: การสร้างนวัตกรรมและนางานสร้างสรรค์ หรือ	ร้อยละ 30 ของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 2.1.3 (7.1ก-11) ร้อยละผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ (TSU03)	มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ	
5	โครงการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2563		มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ/ สายสนับสนุน	
6	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 70 5.1.5 (7.3ก-8) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน 5.1.6 (7.3ก-10) อัตราการคงอยู่ของบุคลากร 5.1.7 (7.3ก-11) ระดับความผูกพันของบุคลากร 5.1.8 (7.3ก-12) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	มิ.ย. 64 – พ.ค. 65	สายวิชาการ/ สายสนับสนุน	

ส่วนที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการถ่ายทอดแผนทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ เมื่อคณะฯ ได้แผนทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะฯ แล้ว ประกาศแผนฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 ปี กำหนดตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผน คณะฯ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน และเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการต่อไป



หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง