



FACULTY OF

AGRO-BIO-INDUSTRY



แผน พัฒนา บุคลากร

ประจำปีการศึกษา 2565

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีมติจัดตั้งตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2561 ส่วนงานวิชาการลำดับที่ 14 ของมหาวิทยาลัยทักษิณโดยมีภารกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยมีที่ตั้ง ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ เลขที่ 222 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง 93210

วิสัยทัศน์

การเป็นเลิศด้านบูรณาการนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพสู่ชุมชน
Excellence in community integration by innovation Agro-industry

พันธกิจ

- 1) สร้างคนที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูงด้านอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 3) ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสม
- 4) สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการขององค์กรสู่ความรู้เป็นเลิศ

ค่านิยม (Core – Value)

- L : Leadership (ความเป็นผู้นำ)
- I : Innovation (นวัตกรรม)
- R : Responsibility (ความรับผิดชอบ)
- D : Delivery valuable knowledge (การส่งมอบความรู้ที่มีคุณค่า)

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

- S : Strategy execution (การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ)
- M : Mastery (มีความเป็นมืออาชีพ)
- A : Accountability (หลักภาระรับผิดชอบ)
- R : Result oriented (มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน)
- T : Teamwork (การทำงานเป็นทีม)

สีและดอกไม้ประจำคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

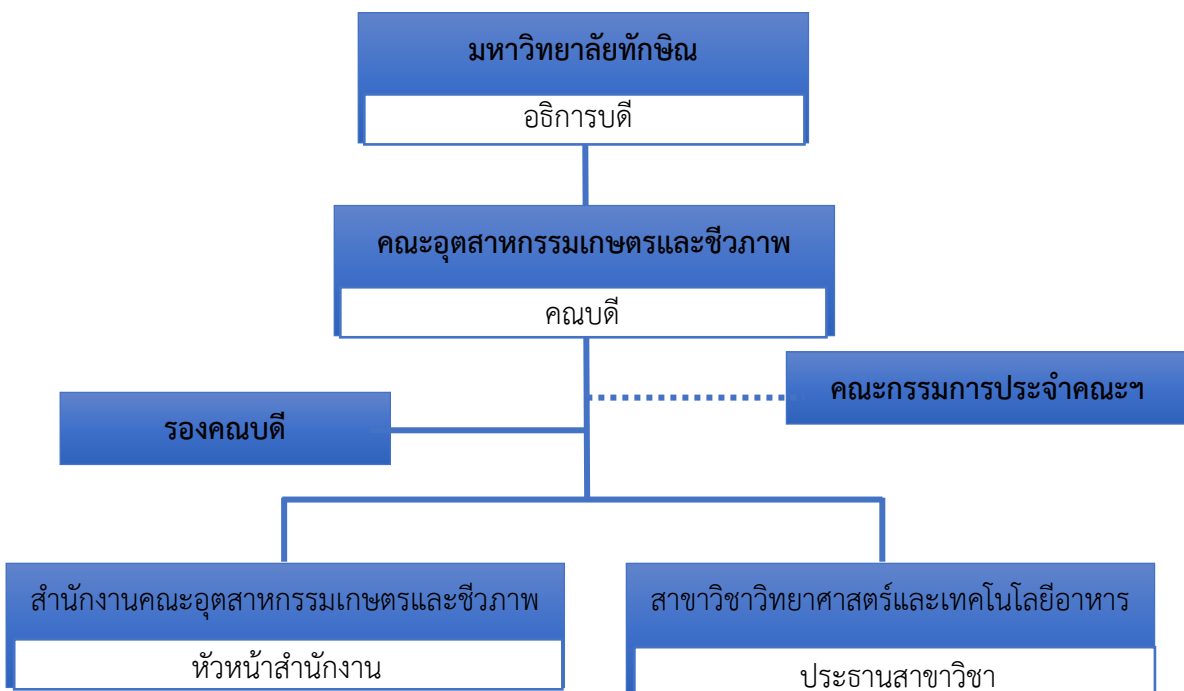
สีประจำคณะ	สีชมพู
ดอกไม้ประจำคณะ	ดอกบัวหลวง
อัตลักษณ์บัณฑิต	ทำงานเป็น เรียนงานเก่ง สื่อสารได้ อดทน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ



การจัดการศึกษา		กลไกส่งมอบ/การจัดการเรียนรู้
การเรียนการสอน		
หลักสูตรระดับปริญญาตรี (2 หลักสูตร)	วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	บรรยาย ปฏิบัติการ การสอนแบบ active Learning การเรียนรู้ในชุมชน ฝึกงาน สหกิจศึกษา กิจกรรมนอกชั้นเรียน การศึกษาดูด้วยตนเอง การบูรณาการงานวิจัย และการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน
	วท.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	
หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (โท/เอก)	วท.ม. สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ ปร.ต. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ (พหุวิทยาการ)	การค้นคว้าอิสระ การทำวิทยานิพนธ์ การบูรณาการงานวิจัยกับการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน

โครงสร้างขององค์กร

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีคณบดี บริหาร กำกับ และติดตามการดำเนินงานทุกส่วนงานภายในคณะฯ ผ่านรองคณบดี ประธานสาขาวิชา และหัวหน้าสำนักงาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประจำคณะ และคณบดีรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดี



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

2.2 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (HR requirement Forecasting) วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนการรับนิสิต FTES ภาระงานในอนาคต ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งการเกษียณอายุในระยะเวลา ๑๐ ปี เพื่อคำนวณอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถให้สอดคล้อง
- 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 กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากร

2.4 การจัดทำแผนทรัพยากร (HR planning)

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินงานแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี ผ่านการเห็นชอบของกรรมการบริหารประจำคณะฯ สื่อสารแผนฯ ให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) คณะฯ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ

2.5 การสรรหาบุคลากร (WF Recruitment)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ แบ่งบุคลากรเป็น ๒ สาย ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตามสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย กระบวนการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- 1) จัดทำ Job description ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ
- 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- 3) วิธีการรับสมัครบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ และประกาศทาง Social media เป็นต้น
- 4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่ง เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการตามคัดเลือกตามที่กำหนดไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะฯ ตามกฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.6 การรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีแนวทางในการรักษาบุคลากร 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 สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้าง

ผลงานวิจัย/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 เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรมีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน 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 ระบบการทำงานของหน่วยงานที่เห็นว่าควรปรับปรุงเรื่องใดบ้าง 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) หากเห็นว่าประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้
- 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

2.9 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยการอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิ์ที่พึงได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม 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	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
		พนักงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี	○	○	○
	การประกันสุขภาพกลุ่ม	○	○	○
	กองทุนประกันสังคม	○	○	○
	การเยี่ยมไข้	○	○	○
	ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	○	○	○
	กิจกรรมสุขภาพสบายใจ (Happy Body)	○	○	○
การพัฒนาตนเอง	ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	○	×	×
	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	○	○	○
	ทุนฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย	○	×	×
	กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองและ ประสบการณ์การทำงาน (Knowledge Management : KM) (Happy Brain)	○	○	○
ค่าตอบแทน	กองทุนเลี้ยงชีพ	○	○	×
	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา	○	○	○
	ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ การได้รับรางวัล/สิ่งประดิษฐ์	○	○	×
ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	สวัสดิการบ้านพัก	○	○	×
	สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ	○	○	×
	สวัสดิการเงินยืมกรณีฉุกเฉิน/เงินยืมเพื่อ ซื้อคอมพิวเตอร์	○	○	○
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยและครอบครัว	○	○	○
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี/สิทธิการลา	○	○	○
	เกษียณอายุ	○	○	×
	การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ (Happy Work Life)	○	○	×
	ให้ความรู้เรื่องการวางแผนทางการเงิน (Happy Money)	○	○	○
	กิจกรรมทำบุญอาคาร (Happy Heart, Happy Soul)	○	○	○
อื่น ๆ	การใช้ระบบ WIFI ฟรี	○	○	○

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
		พนักงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง
	กิจกรรมสานสัมพันธ์ อกช. (Happy Relax)	●	●	●
	กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ของมหาวิทยาลัย (Happy Relax ,Happy Society)	●	●	●

2.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

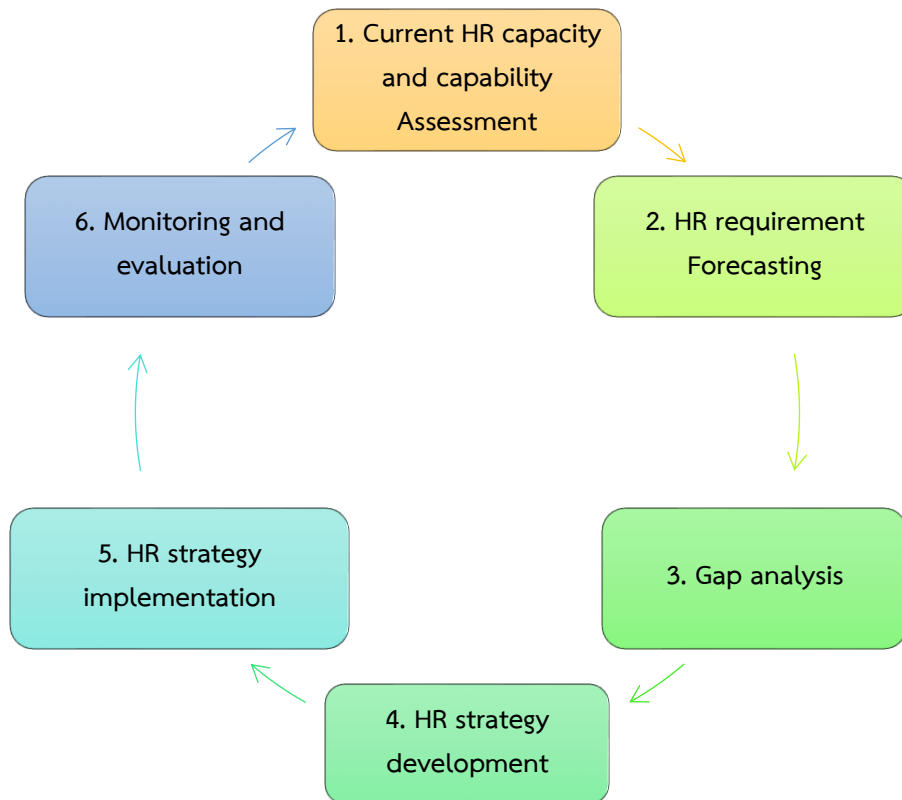
วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้จับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร คือ M: เป็นมืออาชีพ (Mastery) I: มุ่งสร้างนวัตกรรม (Innovation) R: มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result oriented) T: ทำงานเป็นทีม (Teamwork) S: รับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ผู้บริหารถ่ายทอดถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมินโดยมีเจ้าหน้าที่บุคคล ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	พฤติกรรมแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
ค่านิยม			
ความเป็นผู้นำ	ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
นวัตกรรม	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้ ITปรับปรุงงาน	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ปฏิบัติงานตาม TOR	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การส่งมอบความรู้ที่มีคุณค่า	มีการวางแผนเป็นระบบ	มอบหมายงานที่ ตรงกับความสามารถ	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็น	พฤติกรรมกรการ แสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
วัฒนธรรมองค์กร			
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ติดตามประเมินผลการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	- การทำงานโดยใช้วงจร PDCA	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
มีความเป็นมืออาชีพ	- การทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น - มีตัววัดสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- การทำงานโดยใช้วงจร PDCA - การกำหนด TOR รายบุคคล	- ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
หลักภาระรับผิดชอบ	- ปฏิบัติงานตาม TOR - ตรงต่อเวลา	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	- รักในงานที่ทำด้วยความทุ่มเท เสียสละ - บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การทำงานเป็นทีม	- การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและองค์กรยั่งยืน	- การทำงานเป็นทีม เช่น การสอนเป็นทีมกลุ่มวิจัย กลุ่มบริการวิชาการ กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร	- พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

สำหรับการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะดำเนินการควบคู่กับ การจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 - 2565 (แผนกลยุทธ์) เมื่อได้กลยุทธ์ด้านบุคลากรแล้ว นำไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา งานนโยบายและแผนฯ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กระบวนการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ

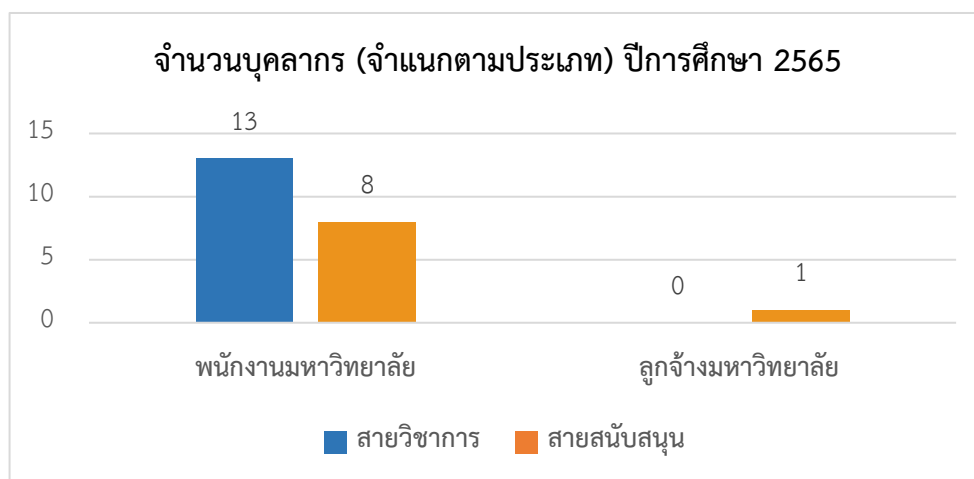
ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

3.1 ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีจำนวนบุคลากร 22 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 13 คน สายสนับสนุน 9 คน (เจ้าหน้าที่บริหารงาน 2 คน นักวิชาการ 3 คน นักวิทยาศาสตร์ 3 คน และผู้ปฏิบัติงานบริการการ 1 คน)

ข้อมูลบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร				
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	100.00	8	88.89
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	0	0	1	11.11
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาเอก	13	100.00	0	0
ปริญญาโท	0	0	4	44.45
ปริญญาตรี	0	0	4	44.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	1	11.10
ตำแหน่งทางวิชาการ				
ศาสตราจารย์	0	0	-	-
รองศาสตราจารย์	1	7.69	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	53.85	-	-
อาจารย์	5	38.46	-	-
ชำนาญการ			1	11.11
สัดส่วน สายวิชาการ : สายสนับสนุน	1 : 0.64			



รูปที่ 3.1 จำนวนบุคลากร (จำแนกตามประเภท) ปีการศึกษา 2564

3.2 รายชื่อบุคลากร

3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

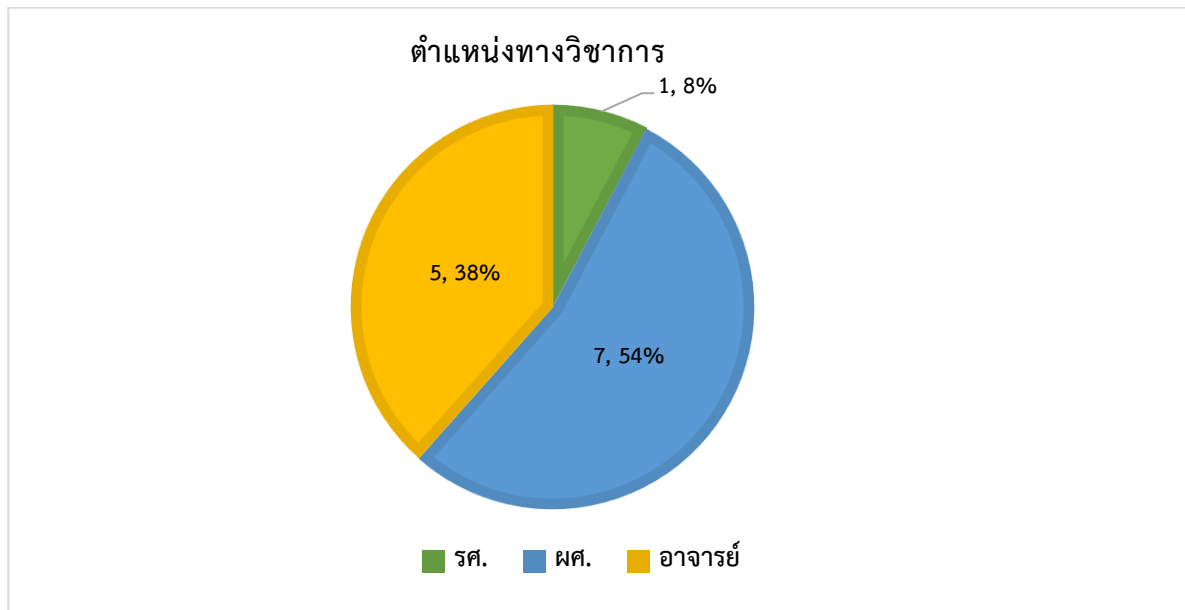
หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 9 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย		
	รศ.	ผศ.	อาจารย์
ปริญญาเอก	1	7	1
1. นายถาวร จันทโชติ		✓	
2. นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์		✓	
3. นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	✓		
4. น.ส.อมรรัตน์ ถนนแก้ว		✓	
5. นางชลธิศา สุขเกษม		✓	
6. นางพรพิมล มະยะเฉียว		✓	
7. นางรัทธดา เทพประดิษฐ์			✓
8. น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง		✓	
9. นายพนัส กิตติพัฒน์บวร		✓	
รวม	1	7	1

3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 4 คน

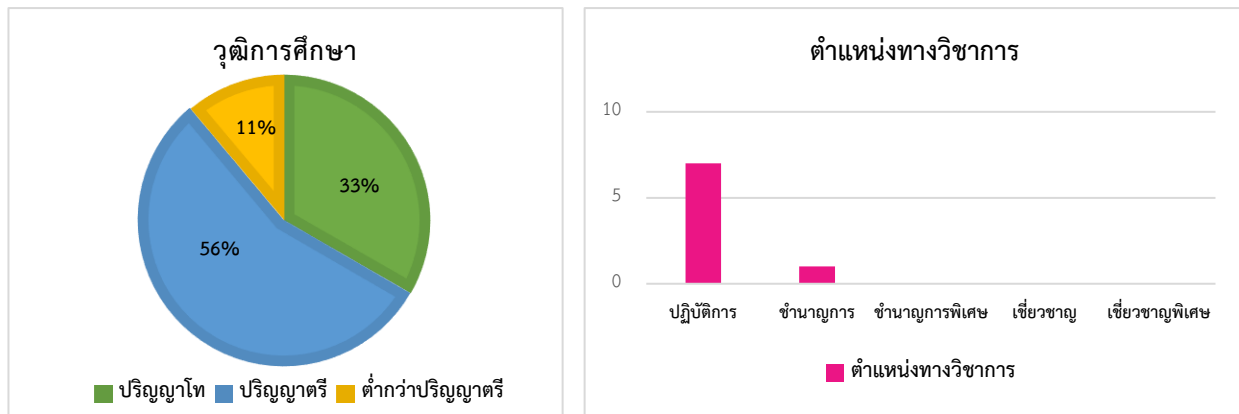
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย		
	รศ.	ผศ.	อาจารย์
ปริญญาเอก	0	0	4
1. นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ			✓
2. นางณัฐกาญจน์ แดงมณี			✓
3. นายพรวิชัย เต็มบุตร			✓
4. นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง			✓
รวม	0	0	4



รูปที่ 3.2 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2564

3.2.3 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 9 คน ดังนี้

วุฒิการศึกษา/ชื่อบุคลากร	ตำแหน่งงาน				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน	นัก วิชาการ	นัก วิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติ งาน บริการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ พิเศษ
ปริญญาโท								
1. นางจรรยา ชูทับ	✓				✓			
2. นางวราภรณ์ เพชรแก้ว			✓					
3. นางสุจิตรา พรหมเนตร		✓						
ปริญญาตรี								
4. นางพัชรี ม่วงรักษ์			✓					
5. นายศราวุธ เหมหมัด			✓					
6. นายณฤเบศร์ ชังปาน		✓						
7. นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา		✓						
8. นางสาวเพ็ญนภา ขวัญทอง	✓							
ต่ำกว่าปริญญาตรี								
9. นางวลัยลักษณ์ ทองนาค				✓				
รวม	2	3	3	1	1	-	-	-



รูปที่ 3.3 วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุน ปีการศึกษา 2564

3.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา

3.3.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร			
1	นายถาวร จันทโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร Dr.nat.techn. (Food Science and Technology)
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. จุลชีววิทยา วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วศ.ม. วิศวกรรมอาหาร วศ.ด. วิศวกรรมอาหาร
4	นางชลธิศา สุขเกษม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนนวนแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
6	นายสรรพสิทธิ์ 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)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
8	นายพนัญช์ กิตติพัฒน์บวร	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	นางสาวจรรุรัตน์ ปัญโญ	อาจารย์	พย.บ. พยาบาลศาสตร์ ปร.ด. เกษษศาสตร์
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. เกษษศาสตร์
12	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	วท.บ. ชีววิทยา ปร.ด. เกษษศาสตร์
13	นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง	อาจารย์	วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วท.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3.2 สายสนับสนุน

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

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		
มีผู้บริหารดี	1	3	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ เสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) - การรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร - ประชุมบุคลากรของคณะ - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ - การกำหนดช่องทางสื่อสาร เช่น สายตรงผู้คนบตี 	7.3ก-9 ระดับความผูกพันของบุคลากร 7.3ก-10 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย 7.4ก-2 ผลการประเมินผู้นำระดับสูงตามแบบสอบถาม HAPPINOMETER
มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอบรม/ประชุมวิชาการ/พัฒนาตนเอง - ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	7.3ก-9 ระดับความผูกพันของบุคลากร 7.3ก-10 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

4.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชนภายในปี 2580 (Academic Excellence Through Social Relevance within 2037)

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพ
2. สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อสังคม
3. บริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง
4. ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุบำรุง รักษา และพัฒนาด้านศิลป วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อมของภาคใต้ตอนล่างให้เกิดคุณค่า มูลค่าเพิ่ม
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้ชุมชนเป็นฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

ค่านิยมหลัก

เคารพ (Respect) หมายถึง เคารพ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ แล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความถูกต้องจริงใจ

ปัญญาธรรม (Wisdom) ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อตนเอง องค์กร และสังคม

สามัคคีธรรม (Unity) หมายถึง ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียงมุ่ง

ผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented) ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

มีความคุ้มค่า (Worthiness) หมายถึง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร

นำพาสังคม (Social Responsibility) หมายถึง เอาใจใส่ เป็นที่พึ่ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

อัตลักษณ์

รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

ความท้าทาย

1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้
2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ความเข้มแข็งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา
4. การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
5. ความมั่นคงทางการเงิน

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชุมชน
2. ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงสังคม หรือเชิงพาณิชย์
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมาภิบาล
5. สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดหลัก

- TSU01 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
- TSU02 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่และอ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ
- TSU03 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์
- TSU04 จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือผลงานบริการวิชาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่มีคุณค่าหรือมูลค่า
- TSU05 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- TSU06 ประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน

4.2 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580



รูปที่ 4.1 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ส่วนที่ 5

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

5.1 SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอก ๑๐๐% มีความรู้ครอบคลุมทุกด้านของอุตสาหกรรมเกษตร ที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศตามนโยบาย Thailand ๔.๐	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 ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะภาระงานมากขึ้น
O5 พฤติกรรมของวัย GEN Y และ GEN Z เป็นโอกาสให้บุคลากรได้คิดนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน	T5 กฎ ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น สวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
O6 มีแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	การให้รางวัลโบนัสกับบุคลากรที่มีผลการดำเนินการดีเด่น นอกเหนือจากเงินเดือน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>07 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรม</p>	
<p>08 การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับวัสดุและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากของเสีย</p>	
<p>09 การเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพในอนาคตเป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง เพื่อนำมาผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง การพัฒนาอาหารสำหรับอนาคต เช่น อาหารและเครื่องดื่มสุขภาพ (FUNCTIONAL FOOD) อาหารทางการแพทย์ (MEDICAL FOOD) อาหารอินทรีย์ (ORGANIC FOOD) และอาหารนวัตกรรมใหม่ (NOVELTY FOOD) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยีในการพัฒนาผลิตภัณฑ์</p>	

5.2 แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน			
1.1 การบริหารจัดการเงินอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการผลิตบัณฑิตและความต้องการของชุมชน	จำนวนหลักสูตรและจำนวนนิสิตที่เพิ่มขึ้น	<p>การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ำ</p> <p>1. โครงการพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (ปการศึกษา 2563)</p> <p>2. โครงการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร (ปการศึกษา 2564)</p>	พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ตามนโยบาย Thailand 4.0 (S1 S2 S3 O2 O5 T1)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
		3. การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น	
	ร้อยละของชุมชนที่เลื่อนระดับคุณภาพ	<p>1. พัฒนานักวิจัยและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยของบุคลากรทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ</p> <p>2. ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการผลิตผลงาน ทั้งที่ยกอันดับของคณะและที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสังคมในด้านการแปรรูปผลผลิตจากการเกษตร และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>3. สร้างผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้จริงและตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ</p> <p>4. สนับสนุนการรวมกลุ่มนักวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาข้อเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจาก แหล่งทุนอื่น</p>	<p>พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงบูรณาการ และการเผยแพร่ผลงานของบุคลากร ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ</p> <p>(S1 S2 S3 O2 O3 O8 O9 T2)</p>
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบริการวิชาการและสร้างเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมบนฐานความต้องการของชุมชน			
2.1 การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ	ผลักดันให้เกิดการบริการวิชาการในโดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ และดำเนินการร่วมกับเครือข่ายในประเทศ	สนับสนุนบุคลากรการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก (S3 W1 O3 T2)
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีรองรับการถ่ายทอดองค์ความรู้และบริหารจัดการนวัตกรรม			
3.1 สร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้ระบบเป็น	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (S4 S5 W2 W3 W5 O1 T4)
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
4.1 สนับสนุนให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด 2. พัฒนากระบวนการสนับสนุนคนเก่ง (Talent) ให้เจริญก้าวหน้าทางสายอาชีพอย่างก้าวกระโดด และมีทักษะที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ (S2 S4 T5)
4.2 การจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ Best Practice		พัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ (S1 S4 S6 W1 W4)
4.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง	ระดับความผูกพันของบุคลากร ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในคณะฯ	บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการสภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	การเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (S4 S5 S6 W1 W2 W4 W5)

5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
อาจารย์	1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน 2. ทักษะการให้คำปรึกษา 3. ทักษะการวิจัยและสร้างนวัตกรรม และบริการวิชาการ 4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นักวิทยาศาสตร์ (นักวิชาชีพ)	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นักวิชาการ	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
	3. มีความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบ 4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 5. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 6. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 7. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสอนงาน (COACHING) 5. การสร้างแรงจูงใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
หัวหน้างาน	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ผู้บริหาร	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	-	-

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

แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

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

5.4.2 ด้านขีดความสามารถ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงานและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อความต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร สามารถสรุปเป็นทักษะที่ต้องการของบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ การบริการวิชาการระดับอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
อาจารย์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน เน้นการเรียนการสอนแบบ ACTIVE LEARNING การสอนเป็นภาษาอังกฤษ การสอนออนไลน์และการผลิตสื่อสมัยใหม่ 2. ทักษะการให้คำปรึกษากับนักศึกษา 3. ทักษะการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม เน้นการวิจัยเชิงบูรณาการ ที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ 4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามความก้าวหน้าทางองค์ความรู้/เทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
นักวิทยาศาสตร์/ นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ บริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการแบบมีอาชีพ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การใช้ IT ในการปรับปรุงงาน 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข้อมูลข่าวสารและก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
หัวหน้างาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสอนงาน 5. การสร้างแรงจูงใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. มุมมองเชิงระบบ 3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การกล้าตัดสินใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

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. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข “HAPPY UNIVERSITY”
4. ปลุกฝังค่านิยมและเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.1 แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในระยะปี พ.ศ. 2563 – 2567

สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทางวิชาการ (ที่จะขอ)	2563	2564	2565	2566	2567
1	นายถาวร จันทโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์				✓	
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
4	นางชลทิตา สุขเกษม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์				✓	
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนอมแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
6	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	✓				
7	นางสาวรัทธดา เทพประดิษฐ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
8	นายพณัฐ กิตติพัฒน์บวร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		✓			
9	น.ส.ธิดารัตน์ จุทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์					
10	น.ส.รวันต์ อินทศิริสวัสดิ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2563	2564	2565	2566	2567
11	น.ส.จรรรัตน์ ปัญโญ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
12	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓				
13	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			
14	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2563	2564	2565	2566	2567
1	นางจรรยา ชูทับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ			✓		
2	นางวรารัตน์ เพชรแก้ว	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		✓			
3	นางสาวพัชรี ม่วงรักษ์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
4	นายศราวุธ เหมหมัด	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		✓			
5	นายนฤเบศร์ ชังปาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓	
6	น.ส.เสาวลักษณ์ ทองทวี	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
7	นางสุจิตรา พรหมเนตร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
8	นางสาวศรวณีย์ ศรีสังจา	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-

6.2 หลักสูตรและช่วงเวลาที่ต้องการอบรม/สัมมนาในระยะเวลา พ.ศ. 2563 – 2567

6.2.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียน การสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการ วิชาการ	ด้านอื่น ๆ
1	นายถาวร จันทโชติ	2564 การประเมิน ผู้เรียนแบบ online	2564 การเขียน บทความตีพิมพ์	-	
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	2565 เทคนิคการใช้ สื่อการสอน สมัยใหม่	2563 การเขียนโครงร่าง วิจัยให้ได้ทุน	2564 - 2565 กระบวนการ เข้าถึงแหล่งทุน	
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	2564 - 2565	2564 - 2565	2564 - 2565	2564

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
		การเรียนการสอนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ	การเขียนผลงานวิชาการ การตีพิมพ์เผยแพร่ งานวิจัย	บริการวิชาการ อย่างมืออาชีพ	การออกแบบบรรจุภัณฑ์อาหาร
4	นางชลทิตา สุขเกษม	2564 -2567 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	2564 - 2567 เทคโนโลยีชีวภาพ	2564 - 2567 เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีอาหาร	
5	น.ส.อมรรัตน์ ถนนแก้ว	2564 -	2565 -	2565 -	-
6	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	2564 -	2564 -	2564 -	-
7	น.ส.รัทธดา เทพประดิษฐ์	2564 การจัดการสอนออนไลน์ที่เป็น active learning	2564 การวิจัยนวัตกรรมสังคม	2564 การถ่ายทอดเทคโนโลยีแบบออนไลน์ในยุค new normal	2564 การอบรมการสอนศึกษาทั่วไปแบบออนไลน์ สำหรับนิสิตคลาสใหญ่
8	นายพณัฐ กิตติพัฒน์บวร	2565 -	2564 -	2567 -	-
9	น.ส.จิตรรัตน์ จุทอง	2564 การปรับตัวกับยุคโควิด	2564 การเขียนบทความวิจัย	2564 เทคนิคการถ่ายทอดสื่อสาร การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การประเมิน	2564 จิตวิทยาในการให้คำปรึกษา นิสิต
10	น.ส.จารุรัตน์ ปัญโญ	2564 - 2565 การจัดการเรียนการสอนแบบ active	2563 - 2566 การเขียน manuscript		

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
		learning และ การใช้ application			
11	นายพรวิชัย เต็มบุตร	2565 -	2565 -	2566 -	-
12	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	2565 การเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติหรือบูรณาการกับการทำงาน	2565 การเขียนผลงานวิจัยสำหรับตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2565 การพัฒนาผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพ	2565 การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากงานวิจัยสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์
13	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	-	-	-	2566 การเตรียมสูตรตำรับในทางเครื่องสำอาง

6.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
1	นางจรรยา ชูทับ	2565 ทักษะหัวหน้างานและภาวะผู้นำ	2565 Excel Dashboard	2566 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2567 การบริการที่เป็นเลิศ SERVICE EXCELLENCE	2565
2	นางวารภรณ์ เพชรแก้ว	-	-	-	-	-
3	นางพัชรี ม่วงรักษ์		2566 ความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ	2566 การใช้ IT ยุคโควิดเน้นเพื่อการเรียนการสอน	2566 ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันเพื่อการสื่อสารในการทำงาน	2566 การติดต่อประสานงานแบบรวดเร็วและนำเสนอ

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
						ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน
4	นายศราวุธ เหมหมัด	2566 ความปลอดภัย ด้านเคมี	2567 Microsoft office	2568 English	2567 การพูด	2567 -
5	นายณฤเบศร์ ชังปาน	2565 การปรับใช้ ระบบงาน ออนไลน์กับงาน บริการการศึกษา	2565 หลักสูตรพัฒนา งานด้าน คอมพิวเตอร์	2565 ภาษาอังกฤษ สำหรับงานบริการ	2565 การบริการที่ เป็นเลิศและ ตอบโจทยงาน	2566 -
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	-	-	-	2566 ทักษะการ บริการ	-
7	น.ส.เพ็ญภา ขวัญทอง	2566 การจัดทำบัญชี สำหรับ ผู้ประกอบการ SME	2566 การจัดการ ฐานข้อมูลด้วย Microsoft Excel	2566 พัฒนา ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	2566 การให้บริการ ที่เป็นเลิศ สู่ ความ ประทับใจ	-
8	นางสุจิตรา พรหมเนตร	2565 การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหาร พัสดุ	2565 การออกแบบสื่อ ประชาสัมพันธ์โดย ใช้โปรแกรมอย่าง ง่าย	2566 ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร	-	-
9	น.ส.ศรวณีย์ ศรีสัจจา	2566 การสื่อสาร การตลาดในยุค ดิจิทัล (เพื่อการ สื่อสารการรับ นิสิต)/แนวคิดการ พัฒนาหลักสูตร ตอบโจทย ตลาดแรงงาน	2566 คอมพิวเตอร์ขั้นสูง เพื่อการทำงาน	2566 ภาษาอังกฤษเพื่อ การทำงาน	2567 พัฒนาทักษะ บริการ	-

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	-					
2	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	ปริญญาโท	-					
3	นางสาวพัชรี แก้วขำ	ปริญญาตรี	-					
4	นายศราวุธ เหมหมัด	ปริญญาตรี	-					
5	นายอนุเบศร์ ช้างปาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท (กำลังศึกษา)					
6	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-					
7	น.ส.เสาวลักษณ์ ทองทวี	ปริญญาโท	-					
8	นางสุจิตรา พรหมเนตร	ปริญญาโท	-					
9	น.ส.ศรวณีย์ ศรีสังจา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท				✓	

6.4 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2565

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ	งบประมาณ (บาท)
1	สายวิชาการ			91,000
	- สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาหาร	13	7,000	91,000
2	สายสนับสนุน			48,000
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	8	6,000	48,000
รวม		21		139,000

6.5 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2565

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด
1	โครงการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากรรายบุคคล	ได้ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
2	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	ผลการประเมินค่าดัชนีชี้วัดความสุขเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.70	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	บุคลากรทุกคน	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
3	การพัฒนาอาจารย์ให้พร้อมในการจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
4	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย	นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม) ร้อยละ 25	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถเผยแพร่และอ้างอิงในระดับนานาชาติ	ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่และได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลสากลต่อจำนวนอาจารย์ประจำหรือนักวิจัยทั้งหมดหรือต่อจำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ทั้งหมด (1) ระดับชาติ (ร้อยละ 15) (2) ระดับนานาชาติ (ร้อยละ 72)	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
6	โครงการรางวัลเชิดชูเกียรติด้านการวิจัย/รางวัลผลงานตีพิมพ์ หรือการเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม (งานนำเสนองานแสดงผลงาน) ในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละจำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวน อาจารย์ประจำหรือนักวิจัยทั้งหมด (1) ระดับชาติ (ร้อยละ 40) (2) ระดับนานาชาติ (ร้อยละ 100)	มิ.ย. 65 – พ.ค. 66	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

ส่วนที่ 7

การนำไปสู่การปฏิบัติ

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



รูปที่ 7.1 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง