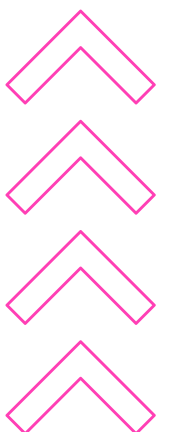
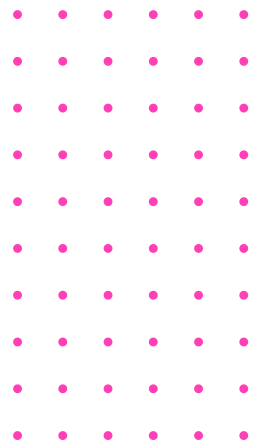


# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีการศึกษา 2566



คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

# บทที่ 1

## ข้อมูลพื้นฐาน

### ประวัติความเป็นมา

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2561 โดยเปลี่ยนสถานะจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารในคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ที่ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 การจัดตั้งคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศ และการค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรม การแปรรูปผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตรที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีที่ตั้ง ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ เลขที่ 222 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง 93210

### วิสัยทัศน์

การเป็นคณะชั้นนำด้านการสร้างนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อชุมชน

### พันธกิจ

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

### ค่านิยม (Core – Value)

AGRO-ID :

Achievement Oriented	มุ่งสู่ความสำเร็จ
Good Governance	การทำงานอย่างโปร่งใส
Responsibility of society	ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม
Organizational and personal learning	การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล
Innovative Thought	มีความคิดสร้างสรรค์
Delivering Value and Results	ส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

### วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

- ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีความรับผิดชอบ
- ทำงานร่วมกันเป็นทีม
- ยึดมั่นคุณธรรม

## สีและดอกไม้ประจำคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

สีประจำคณะ

สีชมพู

ดอกไม้ประจำคณะ

ดอกบัวหลวง

อัตลักษณ์บัณฑิต

ทำงานเป็น เรียนงานเก่ง สื่อสารได้

อดทน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ

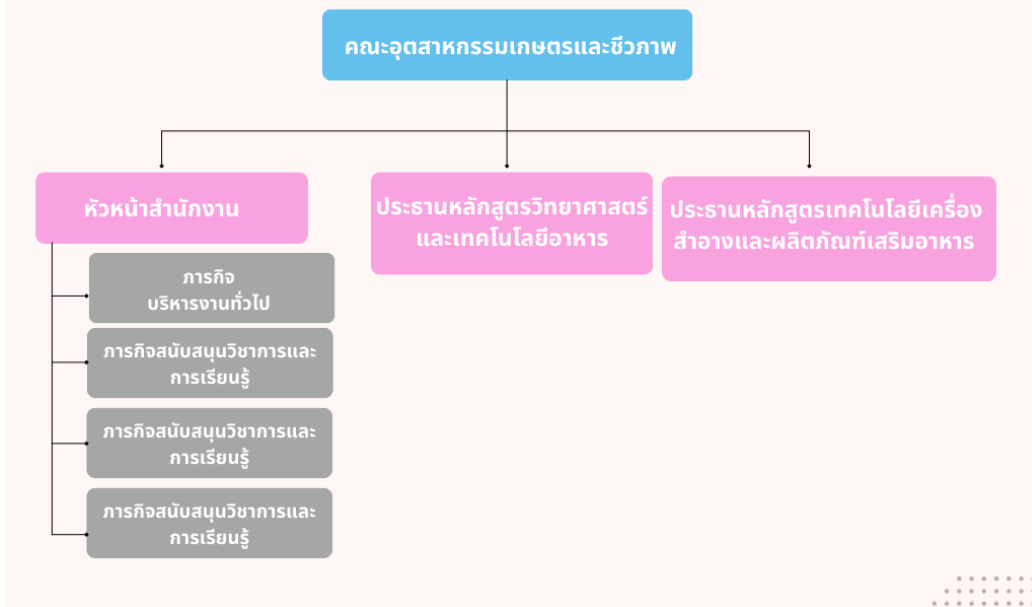


การจัดการศึกษา		กลไกส่งมอบ/การจัดการเรียนรู้
<b>การเรียนการสอน</b>		
หลักสูตรระดับปริญญาตรี (2 หลักสูตร)	วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	บรรยาย ปฏิบัติการ การสอนแบบ active Learning การเรียนรู้ในชุมชน ฝึกงาน สหกิจศึกษา กิจกรรมนอกชั้นเรียน การศึกษาด้วยตนเอง การบูรณาการงานวิจัย และการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน
	วท.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	
ประกาศนียบัตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตร นวัตกรรม การแปรรูปและการจัดการผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์เพื่อสุขภาพ</li> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตรการผลิตเครื่องดื่มชะลอวัย</li> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตรการผลิตเครื่องสำอางบำรุงผิวจากสารสกัดธรรมชาติ</li> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตรการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์นมอบมืออาชีพ</li> </ul>	จัดการเรียนการสอนโดยการบรรยาย ปฏิบัติการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ฝึกงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ศึกษาดูงาน
หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (โท/เอก)	วท.ม. สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ ปร.ด. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ (พหุวิทยาการ)	การค้นคว้าอิสระ การทำวิทยานิพนธ์ การบูรณาการงานวิจัยกับการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน

## โครงสร้างขององค์กร

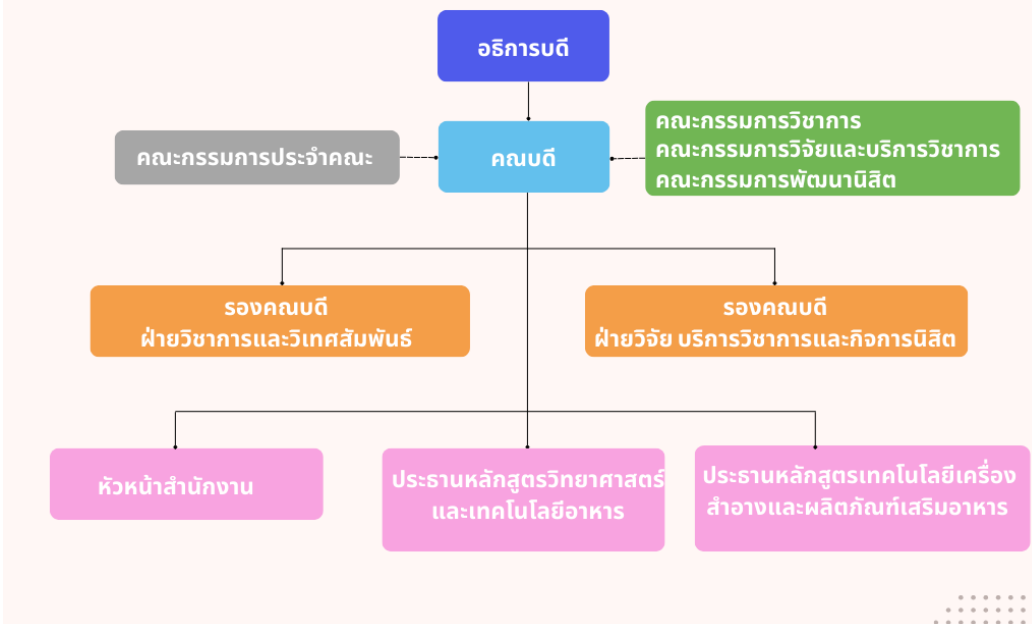
คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีคณบดี บริหาร กำกับ และติดตามการดำเนินงานทุกส่วนงาน ภายในคณะฯ ผ่านรองคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการประจำคณะฯ และคณบดีรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดี

## โครงสร้างองค์กรคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ



รูปที่ 1.1 โครงสร้างองค์กร

## โครงสร้างการบริหารคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ



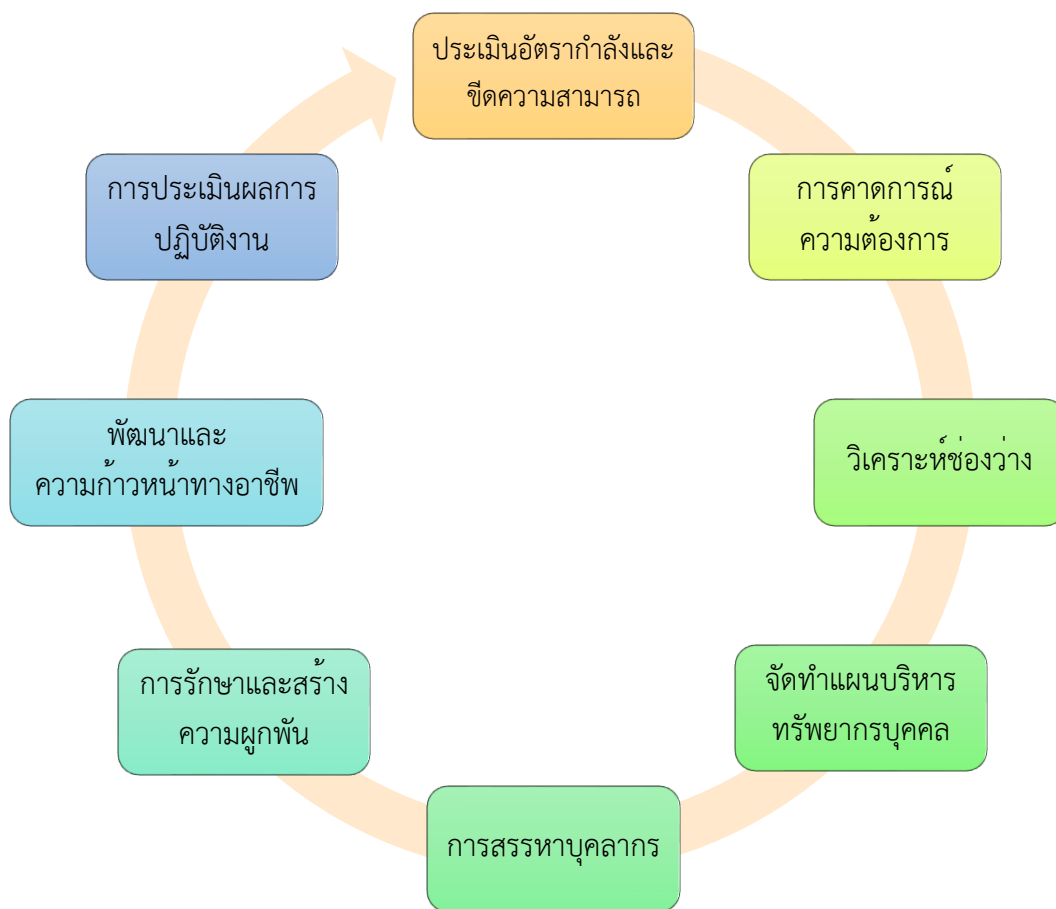
รูปที่ 1.2 โครงสร้างการบริหาร

## 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 เพื่อกำหนดอัตรากำลัง 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 เพื่อวางแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากร

## 2.4 การจัดทำแผนทรัพยากร (HR planning)

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผน

ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี ผ่านการเห็นชอบของ กรรมการบริหารประจำคณะฯ สื่อสารแผนฯ ให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) คณะฯ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน ที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มี ความเหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ องค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ

## 2.5 การสรรหาบุคลากร (WF Recruitment)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ แบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตามสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย กระบวนการสรรหาบุคลากรมี เป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลา ที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- 1) จัดทำ SOP (Standard Operating Procedure) ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ
- 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร
- 3) วิธีการรับสมัครบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ และ ประกาศทาง Social media เป็นต้น
- 4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่ง เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสอบสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการตามคัดเลือก ตามที่กำหนดไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะฯ ตามกฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

## 2.6 การรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีแนวทางในการรักษาบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร ผ่านกลไกต่าง 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 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 Job Assignment 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 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	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
		พนักงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี	○	○	○
	การประกันสุขภาพกลุ่ม	○	○	○
	กองทุนประกันสังคม	○	○	○
	การเยี่ยมไข้	○	○	○
	ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	○	○	○
	กิจกรรมสุขภาพสบายใจ (Happy Body)	○	○	○
การพัฒนาตนเอง	ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ	○	×	×
	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	○	○	○
	ทุนฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย	○	×	×
	กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์การทำงาน (Knowledge Management : KM ) (Happy Brain)	○	○	○
ค่าตอบแทน	กองทุนเลี้ยงชีพ	○	○	×
	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา	○	○	○
	ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ การได้รับรางวัล/สิ่งประดิษฐ์	○	○	×
ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	สวัสดิการบ้านพัก	○	○	×
	สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ	○	○	×

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
		พนักงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง
	สวัสดิการเงินยืมกรณีฉุกเฉิน/เงินยืมเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์	●	●	●
	ทุนการศึกษาบุตร	●	●	✗
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและครอบครัว	●	●	●
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี/สิทธิการลา	●	●	●
	เกษียณอายุ	●	●	✗
	การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Happy Work Life)	●	●	●
	ให้ความรู้เรื่องการวางแผนทางการเงิน (Happy Money)	●	●	●
	กิจกรรมทำบุญอาคาร (Happy Heart, Happy Soul)	●	●	●
อื่น ๆ	การใช้ระบบ WIFI ฟรี	●	●	●
	กิจกรรมสานสัมพันธ์ ออกช. (Happy Relax)	●	●	●
	กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ของมหาวิทยาลัย (Happy Relax ,Happy Society)	●	●	●

## 2.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้จับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร คือ **AGRO-ID** ที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร ดังนี้ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ตรงกับค่านิยม **A: Achievement Oriented** คือ การทำงานเป็นทีม การยอมรับซึ่งกันและกัน สื่อสารที่เปิดกว้างในทุกระดับ ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรอันนำไปสู่ความสำเร็จให้ได้ตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ ตรงกับค่านิยม **R: Responsibility of society** และ **D: Delivering Value and Results** มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบในการส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ยึดมั่นคุณธรรม ตรงกับค่านิยม **G: Good Governance** มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล และใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตรงกับค่านิยม **O: Organizational and personal**

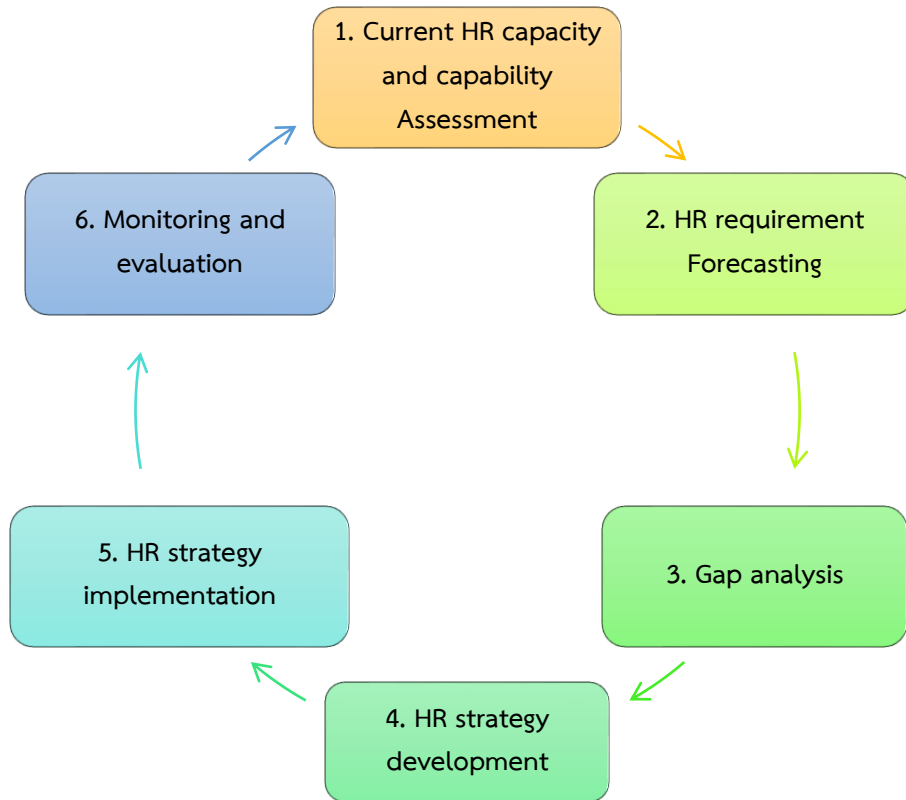
learning และ I: Innovative Thought มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคคล ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	พฤติกรรมแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
<b>ค่านิยม</b>			
<b>Achievement Oriented</b> มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน	มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เสียสละ	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Good Governance</b> มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล	การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ และแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง	ยึดถือปฏิบัติ ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Responsibility of society</b> มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบต่อ	ให้ความสำคัญต่อการสร้างประโยชน์ให้สังคม คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม เป็นที่พึ่งและชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการ	การทำงานร่วมกับชุมชนได้	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Organizational and personal learning</b> มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	การปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์ใหม่ แนวทางการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และตลาดใหม่	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Innovative Thought</b> มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่	การคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ตอบสนองผู้คนหรือลูกค้า ด้วยผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการใหม่	เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็น	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
	ที่มีคุณค่า และสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ได้		
<b>Delivering Value and Results</b> การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ	มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปใช้เพื่อสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	มุ่งเน้นให้บริการนิสิตและผู้รับบริการ อย่างเท่าเทียมและสร้างความผูกพันที่ดี	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>			
ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ติดตามประเมินผลการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	- การทำงานโดยใช้วงจร PDCA	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ยึดมั่นคุณธรรม	- ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	- การกำหนด TOR รายบุคคล - ขอร้องเรียน	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
มีความรับผิดชอบ	- ปฏิบัติงานตาม TOR - ตรงต่อเวลา - การทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น - มีตัววัดสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การกำหนด TOR รายบุคคล	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ทำงานร่วมกันเป็นทีม	- การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และองค์กรยั่งยืน	- การทำงานเป็นทีม เช่น การสอนเป็นทีมกลุ่มวิจัย กลุ่มบริการวิชาการ กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

สำหรับการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะดำเนินการควบคู่กับการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ พ.ศ. 2566 - 2570 เมื่อได้กลยุทธ์ด้านบุคลากรแล้วนำไปสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา งานนโยบายและแผนฯ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กระบวนการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ

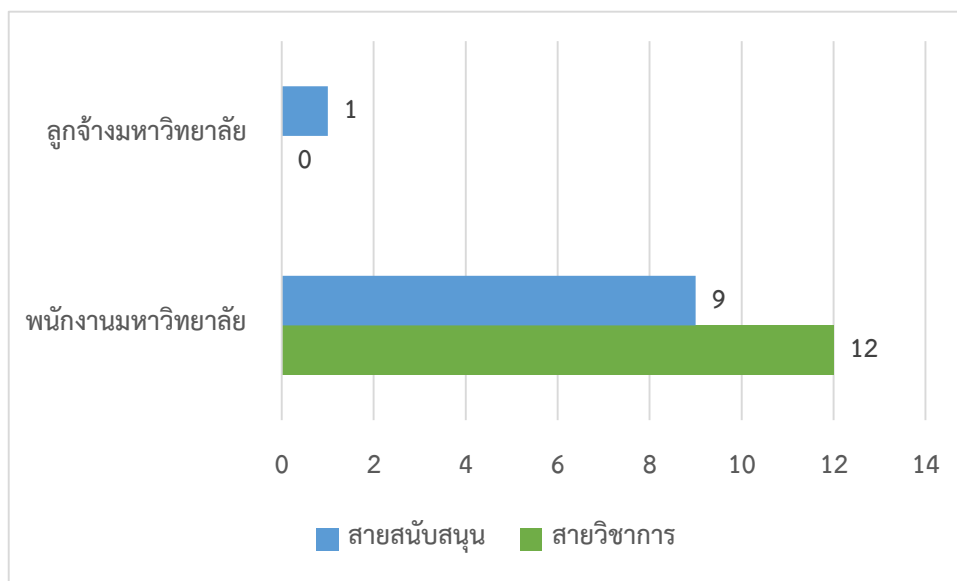
### ส่วนที่ 3

#### สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

#### 3.1 ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ มีจำนวนบุคลากร 21 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 12 คน สายสนับสนุน 9 คน (เจ้าหน้าที่บริหารงาน 2 คน นักวิชาการพัสดุ 1 คน นักวิชาการ 2 คน นักวิทยาศาสตร์ 3 คน และผู้ปฏิบัติงานบริการการ 1 คน) เจ้าหน้าที่โครงการเงินทุนหมุนเวียนอาหารเพื่อสุขภาพและเครื่องสำอางธรรมชาติ จำนวน 3 คน)

ข้อมูลบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>				
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	100.00	8	66.67
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	0	0	1	8.33
เจ้าหน้าที่โครงการฯ	0	0	3	25.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>				
ปริญญาเอก	12	100.00	0	0
ปริญญาโท	0	0	5	41.67
ปริญญาตรี	0	0	6	50.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	1	8.33
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>				
ศาสตราจารย์	0	0	-	-
รองศาสตราจารย์	2	16.67	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	58.33	-	-
อาจารย์	3	25.00	-	-
ชำนาญการ			1	8.33
สัดส่วน สายวิชาการ : สายสนับสนุน	1 : 0.75 *ยกเว้นเจ้าหน้าที่โครงการฯ			



รูปที่ 3.1 จำนวนบุคลากร (จำแนกตามประเภท) ปีการศึกษา 2566

### 3.2 รายชื่อบุคลากร

#### 3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 7 คน

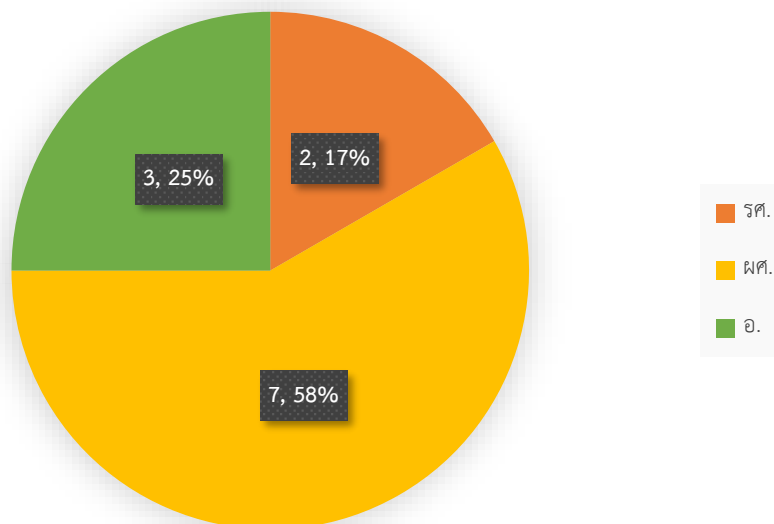
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย		
	รศ.	ผศ.	อาจารย์
ปริญญาเอก	1	6	0
1. นายถาวร จันทโชติ		✓	
2. นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์		✓	
3. นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว		✓	
4. นางพรพิมล มะยะเฉียว		✓	
5. นางสาวรัทธดา เทพประดิษฐ์		✓	
6. นางสาวธิดารัตน์ จุทอง		✓	
7. นายพนัธ igitติพัฒนบวร	✓		
รวม	1	6	0



### 3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 5 คน

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

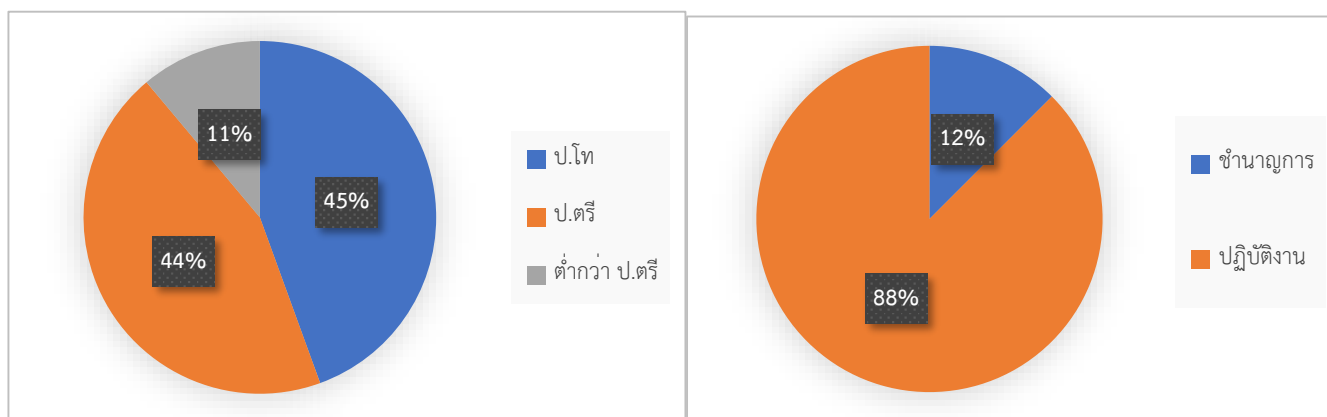


รูปที่ 3.2 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2566

### 3.2.3 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 9 คน ดังนี้

วุฒิการศึกษา/ชื่อบุคลากร	ตำแหน่งงาน					ตำแหน่งทางวิชาการ			
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการ	นักวิชาชีวะ	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
ปริญญาโท									
1. นางจรรยา ชูทับ	✓					✓			
2. นางวราภรณ์ เพชรแก้ว				✓					
3. นางสุจิตรา พรหมเนตร		✓							
4. นางสาววันเพ็ญ บัวคง			✓						

ปริญญาดรี									
5. นางพัชรี ม่วงรักษ์				✓					
6. นายศรารุช เหมหมัด				✓					
7. นางสาวศรณีย์ ศรีสังจา			✓						
8. นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต	✓								
ต่ำกว่าปริญญาดรี									
9. นางวลัยลักษณ์ ทองนาค					✓				
รวม	1	1	2	3	1	1	-	-	-



รูปที่ 3.3 วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุน ปีการศึกษา 2566

### 3.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา

#### 3.3.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
<b>หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร</b>			
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

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
4	นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
5	นางสาวรศรดา เทพประดิษฐ์	อาจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม วท.ม. พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร Dr.nat.techn. (Food Science and Technology)
6	นายพนัส กิตติพัฒน์บวร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.บ. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร
7	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	อาจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. เทคโนโลยีชีวภาพ Ph.D Bioprocess
<b>หลักสูตร วท.บ.เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร</b>			
1	นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ	อาจารย์	พย.บ. พยาบาลศาสตร์ ปร.ด. เกษศาสตร์
2	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	วท.บ. จุลชีววิทยา ปร.ด. เกษศาสตร์
3	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	วท.บ. ชีววิทยา ปร.ด. เกษศาสตร์
4	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	รองศาสตราจารย์	วท.บ. อุตสาหกรรม ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร
5	นางสาวจุฬาลักษณ์ อนทอง	อาจารย์	วท.บ. จุลชีววิทยา วท.ม. จุลชีววิทยา ปร.ด. จุลชีววิทยา

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567

### 3.3.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1	นางจรรยา ชูทับ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วท.ม. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
2	นางสุจิรา พรหมเนตร	นักวิชาการพัสดุ	วท.บ. ชีววิทยา วท.ม. ชีววิทยา
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	นักวิชาการ	วท.บ. ชีววิทยา วท.ม. ชีววิทยา
4	นางสาวศรณีย์ ศรีสังจา	นักวิชาการ	บธ.บ. การตลาด
5	นางสาวศนิชญา วัตรฐีกฤต	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ.บัญชี
6	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	นักวิชาชีฟ	วท.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อม
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	นักวิชาชีฟ	วท.บ. จุลชีววิทยา
8	นายศราวุธ เหมหมัด	นักวิชาชีฟ	วท.บ. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567

### 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
5. ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT

### 3.5 ปัจจัยความผูกพัน

ปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ สำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ปัจจัยความสุขและผูกพันของบุคลากร	
สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร 2. มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 3. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน	1. มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี 2. มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 3. ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

### 3.6 อัตราการเกษียณอายุระยะเวลา 15 ปี

อัตราเกษียณอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพในช่วง พ.ศ. 2566 – 2580

บุคลากร	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580
<b>สายวิชาการ</b>															
นายถาวร จันทร์โชติ								✓							
นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์										✓					
นางพรพิมล มะยะเฉียว												✓			
นางสาวอมรรัตน์ ถนนวนแก้ว															
นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า															
นางสาวร็ทรรดา เทพประดิษฐ์													✓		
นายพนัธ ฤทธิพัฒน์บวร															
นางสาวธิดารัตน์ จุทอง															✓
นางสาวจารุรัตน์ ปัญโญ													✓		
นางณัฐกาญจน์ แดงมณี															
นายพรวิชัย เต็มบุตร															
นางจุฬาลักษณ์ อินทอง															
<b>สายสนับสนุน</b>															
นางจรรยา ชูทับ															✓
นางสุจิตรา พรหมเนตร															
นางสาววันเพ็ญ บัวคง															
นางสาวศรวณีย์ ศรีสังจา															
นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต															
นางวราภรณ์ เพชรแก้ว															✓
นางพัชรี ม่วงรักษ์															
นายศราวุธ เหมหมัด															
นางวลัยลักษณ์ ทองนาค															

## ส่วนที่ 4

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### 4.1 แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

##### ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

##### วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2570” นวัตกรรมสังคม (Social Innovation) หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเป็นผู้ประกอบการ ระดับแนวหน้าของประเทศ หมายถึง คะแนนจากการประเมินตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เชิงยุทธศาสตร์ “กลุ่ม 2 การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม ระดับ 4 ขึ้นไป”

##### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อสังคม
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิง พื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน

##### ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

TSU MOVE "มหาวิทยาลัยทักษิณ เคลื่อน เปลี่ยน สู่นาคต

## ค่านิยมหลัก

“ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) คือ ความคิด ความเชื่อ ความฝัน แรงบันดาลใจ และวิถีหล่อหลอมที่ตกผลึกเป็นวัฒนธรรมร่วมแห่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พร้อมก้าวสู่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้วยความมุ่งมั่น แน่วแน่และศรัทธา ผ่าน TSU Move – เคลื่อนเปลี่ยนสู่นาคต”

### T: Talent = มีปัญญาปฏิบัติการ

แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Knowledge Acquisition)

กล้าเปลี่ยนแปลงและพร้อมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Change and Innovative Creativity)

ทำงานเชิงรุก มุ่งความสำเร็จที่ท้าทาย (Being Proactive and Challenging Goals)

คิดนอกกรอบและมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Outside the Box)

### S: Synergy = สานพลังสู่ความสำเร็จ

ทำงานเป็นทีม เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน (Trust and Smart Teamwork)

ร่วมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience Sharing)

ยอมรับและเคารพในความแตกต่าง (Inclusion)

ตระหนักในคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร (Self-esteem)

กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร (Maximum Benefits)

### U: University for Change = สร้างสรรค์สังคม

ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Consciousness and Responsibilities)

สร้างนวัตกรรมสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (Social Innovation for Creative Changes)

เป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อการพัฒนา (Partnership for Goal)

## อัตลักษณ์

“รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ”

#### 4.2 ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2566-2570

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ</b>	
TSU01	ร้อยละของหลักสูตรบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมและผู้ประกอบการ
TSU02	จำนวนนวัตกรรมการจัดการศึกษา
TSU03	จำนวนคอร์สออนไลน์ที่เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาในหลักสูตรประกาศนียบัตร
TSU04	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีการเทียบโอนรายวิชาในระบบคลังหน่วยกิต
TSU05	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF
TSU06	ผู้เรียนที่ผ่านการประเมินสมรรถนะให้เป็น Global Citizenship นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือมีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม (กลุ่ม 2)
TSU07	ร้อยละผู้เรียนที่ได้รับรางวัล (กลุ่ม 2)
	(1) ด้านนวัตกรรมสังคม
	(2) ด้านผู้ประกอบการ
TSU08	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
TSU09	นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือที่มีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม (กลุ่ม 2)
	(1) ด้านนวัตกรรมสังคม
	(2) ด้านผู้ประกอบการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</b>	
TSU10	นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม)
TSU11	ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ
	(1) ระดับชาติ
	(2) ระดับนานาชาติ
TSU12	ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม
TSU13	ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ
	(1) ระดับชาติ
	(2) ระดับนานาชาติ
TSU14	จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก
TSU15	จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ ที่ได้รับการยื่นจดต่อปี



ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน</b>	
TSU16	จำนวนเงินจากการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปต่อยอดและ/หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม
TSU17	เงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก
TSU18	สินค้าและบริการในพื้นที่ที่ได้รับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการบริการวิชาการ
TSU19	งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่(กลุ่ม 2)
TSU20	งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)
TSU21	บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (กลุ่ม 2)
TSU22	ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน</b>	
TSU23	จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม
TSU24	จำนวนนวัตกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่นำไปใช้ประโยชน์
TSU25	จำนวนองค์ความรู้ ศิลปวัตถุที่นำไปใช้ประโยชน์
TSU26	รายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น (University of Glocalization)</b>	
TSU27	จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในต่างประเทศ
TSU28	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ
TSU29	ร้อยละผลงานวิชาการของนิสิตที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ
	(1) ระดับปริญญาตรี
	(2) ระดับบัณฑิตศึกษา
TSU30	จำนวนการจัดการประชุม/สัมมนาวิชาการระดับนานาชาติ
TSU31	การจัดอันดับมหาวิทยาลัย
	- U-Multirank
	- Webometrics
	- UI Green Matric World University Ranking
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ</b>	
TSU32	ระดับความผูกพันของบุคลากร
TSU33	ดัชนีความสุขของบุคลากร
TSU34	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	
	(1) ระดับชาติ
	(2) ระดับนานาชาติ
TSU35	ประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน
	(1) อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ (ปีการศึกษา)
	(2) อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม (ROA) (ปีงบประมาณ)
TSU36	ระดับการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEX
TSU37	ระดับการรับรู้ของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน
	(1) นิสิตระดับปริญญาตรี
	(2) นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
	(3) ผู้ให้ทุน/แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย
	(4) ผู้ใช้บริการวิชาการ
TSU38	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน

## ส่วนที่ 5

### การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

#### 5.1 SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 มีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	W1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ ที่ตรงกับทักษะสมัยใหม่ ๆ โดยอาศัย Skill Mapping
S2 ประสบการณ์จัดหลักสูตร Non-Degree และฝึกอบรม Re-skill/Up-skill	W2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน
S3 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนานวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตรพื้นถิ่น	W3 สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อเศรษฐกิจชีวภาพและแบบยั่งยืน
S4 มีเครือข่ายความร่วมมือระดับชุมชนที่เข้มแข็ง และมีความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นของสังคมที่ดี	W4 การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานวิจัยและนวัตกรรมและการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
S5 มีโครงการบริการวิชาการที่สร้างผลตอบแทนทางสังคม	W5 มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาทักษะอาชีพ การเพิ่มรายได้และการเรียนรู้ด้านอุตสาหกรรมเกษตรของสังคม
S4 โรงงานต้นแบบและสถานที่ผลิตเครื่องสำอางได้รับอนุญาตจาก อย.	W6 นโยบายการไม่เพิ่มอัตรากำลัง
	W7 การหารายได้เพื่อพึ่งพาตัวเอง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 ยุทธศาสตร์จังหวัดพัทลุงพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืนจากฐานการเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพและปลอดภัยได้มาตรฐาน	T1 อัตรากำลังที่ลดลง
O2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 2: ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน	T2 การเปลี่ยนของเทคโนโลยี

<p>เป้าหมายที่ 3: สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย</p> <p>เป้าหมายที่ 13: ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น</p>	
<p>O4 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรูของผู้เรียนและความคาดหวังของผู้เรียนและชุมชนที่สูงขึ้น</p>	<p>T3 ทักษะของอาชีพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <p>T4 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศ</p>
<p>O7 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรม</p>	
<p>O8 การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับวัสดุและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากของเสีย</p>	
<p>O9 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
ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ			
1.1 พัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการและการเป็นพลเมือง	จำนวนหลักสูตร	กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ และฐานสมรรถนะ	พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะความรู้ด้านการจัดทำหลักสูตร เช่น พัฒนาหลักสูตร Non degree ที่ตอบโจทย์ ความต้องการของสังคมและชุมชน พัฒนาหลักสูตร Premium
1.3 การพัฒนากระบวนการรับนิสิตแบบเชิงรุก	จำนวนผู้เรียน	กลยุทธ์ที่ 1.2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน	การจัดกิจกรรมและทำความร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
1.4 การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างสมรรถนะวิชาชีพ	ผ่านการอบรม TPSF ผู้เรียนที่ได้รับรางวัล	กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ	(1) โครงการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านนวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ / นักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ มาตรฐาน ความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ (2) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (3) โครงการส่งเสริมการเพิ่มทักษะด้านวิชาการ และการเป็น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
			ผู้ประกอบการให้กับนิสิต เช่น การเข้าร่วมการแข่งขันการประกวด ผลงานทางวิชาการของ นิสิต / การเผยแพร่ ผลงานวิชาการ / การขอ อนุสิทธิบัตร / การอบรม การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้ประกอบการ / นิสิตเป็นผู้ช่วยวิทยากร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ			
2.1 องค์ความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมตอบโจทย์ การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของ ประเทศ  2.2 เพิ่ม ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่/ อ้างอิงในระดับชาติและ นานาชาติ เพื่อให้ มหาวิทยาลัยเป็นที่ ยอมรับในระดับชาติและ นานาชาติ	จำนวนเงินทุนวิจัยจาก แหล่งทุนภายนอก	กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้าง งานวิจัยและนวัตกรรม เชิงพื้นที่ เพื่อให้ตอบ โจทย์เศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ BCG Economy เน้น เกษตรมูลค่าสูง สุขภาพ การท่องเที่ยว และการ ประชงการ	สร้างความร่วมมือภาคี เครือข่ายด้านการวิจัย ชุมชน ผู้ประกอบการ และภาคอุตสาหกรรมทุก ระดับ ให้เข้ามาเป็นส่วน หนึ่งการวิจัยและ นวัตกรรมมากขึ้น (ABI Research Connection)
	ร้อยละจำนวน ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ ร้อยละของผลงานวิจัยที่ เผยแพร่และได้รับการ อ้างอิง	กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้าง งานวิจัยหรือนวัตกรรมสู่ ความเป็นเลิศ	การสร้างสรรค์ผลงาน ดีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง สนับสนุนการอ้างอิง ผลงานวิจัยทั้งใน ระดับชาติและนานาชาติ
	จำนวนสิทธิบัตร อนุ สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์	กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนา ความสามารถและเพิ่มขีด ความสามารถของนักวิจัย	การนำผลงานวิจัยต่อ ยอดเชิงพาณิชย์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร
<p>3.1 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน</p> <p>3.2 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้</p>	<p>จำนวนเงินจากการบริการวิชาการ</p> <p>บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำด้านการบริการชุมชนพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน</p>	<p>การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ			
<p>4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน</p> <p>4.2 พัฒนาระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร</p>	<p>ระดับความผูกพันของบุคลากร</p> <p>ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล</p> <p>ระดับการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEX</p> <p>คะแนน ปปช.</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ทางการบริหาร</p>	<p>การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน</p> <p>การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกมิติทุกระดับ</p>

### 5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
อาจารย์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน</li> <li>2. ทักษะการให้คำปรึกษา</li> <li>3. ทักษะการวิจัยและสร้างนวัตกรรม และบริการวิชาการ</li> <li>4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> <li>5. ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ol>
นักวิทยาศาสตร์ (นักวิชาชีพ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีจิตบริการ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT</li> <li>6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>
นักวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีจิตบริการ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. มีความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบ</li> <li>4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>5. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>6. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT</li> <li>7. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>
เจ้าหน้าที่บริหารงาน นักวิชาการพัสดุ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. การวางแผน</li> <li>4. การสอนงาน (COACHING)</li> <li>5. การสร้างแรงจูงใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>
หัวหน้างาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีจิตบริการ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT</li> <li>6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. มุมมองเชิงระบบ</li> </ol>



กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
	3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การกล้าตัดสินใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 5.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP ANALYSIS)

### 5.4.1 ด้านอัตรากำลัง

#### แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

หลักสูตร	2566	2567	2568	2569	2570
	แผน	แผน	แผน	แผน	แผน
<b>ระดับปริญญาเอก</b>					
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	1	-	-	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	1	-	-	-	-
<b>ระดับปริญญาโท</b>					
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	-	-	-	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

ชื่อตำแหน่ง		2566	2567	2568	2569	2570
		แผน	แผน	แผน	แผน	แผน
นักวิทยาศาสตร์	สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	1	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ธุรการและงานบุคคล	1	-	-	-	-
<b>รวม</b>		<b>2</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### 5.4.2 ด้านขีดความสามารถ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงานและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อ  
จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อความ  
ต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร สามารถสรุปเป็นทักษะที่ต้องการของบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่  
การบริการวิชาการระดับอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
อาจารย์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน เน้นการเรียนการสอนแบบ ACTIVE LEARNING การสอนเป็นภาษาอังกฤษ การสอนออนไลน์และการผลิตสื่อสมัยใหม่</li> <li>2. ทักษะการให้คำปรึกษากับนักศึกษา</li> <li>3. ทักษะการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม เน้นการวิจัยเชิงบูรณาการ ที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ</li> <li>4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามความก้าวหน้าทางองค์ความรู้/เทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>
นักวิทยาศาสตร์/ นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ บริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้บริการแบบมืออาชีพ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การใช้ IT ในการปรับปรุงงาน</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข้อมูลข่าวสารและก้าวหน้าเทคโนโลยี เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>
หัวหน้างาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. การวางแผน</li> <li>4. การสอนงาน</li> <li>5. การสร้างแรงจูงใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. มุมมองเชิงระบบ</li> <li>3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์</li> <li>4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. การกล้าตัดสินใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>

## 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. 2566 – 2570

##### สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นายถาวร จันทโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
4	นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
5	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	รองศาสตราจารย์	*ศาสตราจารย์				✓	
6	นางสาวรภัทรดา เทพประดิษฐ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์				✓	
7	นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์					✓
8	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
9	นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อนุทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		✓	✓		

### สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นางจรรยา ชูทับ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ			✓		
2	นางสุจิตรา พรหมเนตร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
4	นางสาวศรณีย์ ศรีสังจา	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓	
5	นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
6	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		✓			
7	นางสาวพัชรี ม่วงรักษ์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
8	นายศราวุธ เหมหมัด	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		✓			
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-

## 6.2 หลักสูตรและช่วงเวลาที่ต้องการอบรม/สัมมนาในระยะเวลา พ.ศ. 2566 – 2570

### 6.2.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียน การสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการ วิชาการ	ด้านอื่น ๆ
1	นายถาวร จันทโชติ	-	-	-	-
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	2569	2567	2568	2570
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	2567 การวิจัยในชั้น เรียน	2567 การนำ ผลงานวิจัยไปใช้	2567 การประเมิน โครงการวิจัยด้าน บริการวิชาการ	การประยุกต์ใช้ AI

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริการวิชาการ	ด้านอื่น ๆ
			ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์		
4	นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว	2567 การเรียนการสอนยุคดิจิทัล	2568 อาหารมูลค่าสูง	2567 เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสังคม	-
5	นายสรรพลีธี กล่อมเกล้า	2567 TPSF	2568	2568	-
6	นางสาววรรณา เทพประดิษฐ์	2568 TPSF	2568 การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา	2567 ประเมินผลลัพธ์ทางสังคม	2568 EdPEx สำหรับบุคลากร
7	นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร	2568 TPSF	-	-	-
8	นางสาวฉัตรรัตน์ จุทอง	2568 TPSF	2568	2568	2568
9	นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ	2567	2568	2568	-
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	2567	2567	2567	-
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	2567 การวิจัยในชั้นเรียน	2567 การตีพิมพ์นานาชาติ	2567	-
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อนุทอง	2567-2568 หลักสูตรเครื่องสำอางและสปา	-	-	-

6.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
1	นางจรรยา ชูทับ	2569 ทักษะการสื่อสาร	2567-2568 Data Analysis	2567-2568 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2568 การบริการที่เป็นเลิศ	2567
2	นางสุจิตรา พรหมเนตร	2567-2568 ระเบียบข้อบังคับในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-gp)	2568-2569 การออกแบบและการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ	2568-2569 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	จิตวิทยาการให้บริการ	-
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	2567	2567	2567 ทักษะการสื่อสาร	2567	-
4	นางสาวศรณีย์ ศรีสีจจา	2567 การประชาสัมพันธ์และการหากลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	2567 ทักษะการติดต่อและออกแบบ	2567 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างเป็นทางการ	2567 นวัตกรรม การให้บริการสารสนเทศทางดิจิทัล	-
5	นางสาวศนิชญา วัตรูจิกฤต	2567	2567	2567	2568	
6	นางวารารณ เพชรแก้ว	2569 การวิเคราะห์องค์ประกอบในอาหารและเครื่องสำอางค์	2567 โปรแกรมประยุกต์	2567 การฟังและพูด	2567 การรับมือเมื่อเจอปัญหาจากการบริการ	
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	2568	2568	2568	2568	

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะด้านภาษา	การบริการที่ดี	ด้านอื่น ๆ
		มาตรฐานห้องปฏิบัติการ	ฐานเก็บข้อมูลเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการ	การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การเตรียมแล็บ และการคุมแล็บ	บริการชั้นเลิศ ผู้รับบริการพึงพอใจ ไม่มีปัญหาสามารถทำงานด้านปฏิบัติการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	
8	นายศรารุช เหมหมัด	2567 เทคนิคการใช้เครื่องมือ	2568 สอนการใช้งานแอปฯ คูยงานที่ไม่ใช่ Line	2569 English	2567,2571 บริการด้านการเรียนการสอน	2567 -
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	-	-	-	-	-
10	*นางสาวกิตติยา ถิ่นพันธ์	2569 สื่อประชาสัมพันธ์ การตลาดยุคใหม่	2569 การผลิตสื่อโฆษณา	2569 ภาษาสำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	2568 การพัฒนาบุคลิกภาพทุกด้านเพื่อให้บริการที่ประทับใจ	2568
11	*นางสาวอภิสร่า พุ่มนวล	-	-	-	-	-
12	*นางสาวรัตติยากร ภูมิเขต	-	-	-	-	-

\* เจ้าหน้าที่โครงการเงินทุนหมุนเวียนอาหารเพื่อสุขภาพและเครื่องสำอางธรรมชาติ

### 6.3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากร ปีการศึกษา 2566 – 2570

สายวิชาการ

-ไม่มี-

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นางจรรยา ชูทับ	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		✓			
2	นางสุจิรา พรหมเนตร	ปริญญาโท	-					
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		✓			
4	นางสาวศรณีย์ ศรีสัจจา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท			✓		
5	นางสาวศนิชญา วัตรจีกฤต	ปริญญาตรี	-					
6	นางวารารณ เพชรแก้ว	ปริญญาโท	-					
7	นางสาวพัชรี แก้วขำ	ปริญญาตรี	-					
8	นายศราวุธ เหมหมัด	ปริญญาตรี	-					
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-					

### 6.4 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2566

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ	งบประมาณ (บาท)
1	สายวิชาการ หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาหาร	7	9,800	171,600 68,600
2	หลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	5	9,800	49,000
2	สายสนับสนุน - พนักงานมหาวิทยาลัย	9	6,000	54,000 54,000
รวม		21		165,600



## 6.5 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2566

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2566 (โครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happy University)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด
1	โครงการพัฒนาอาจารย์ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับระบบออนไลน์	ร้อยละ 70 รายวิชาที่มีการนำทักษะจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในรายวิชา	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญรายบุคคล	ได้ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ/ สายสนับสนุน	
3	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย	ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ นานาชาติ (TSU02) ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (TSU02) ร้อยละผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ยื่นรับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่อคณาจารย์และนักวิจัย จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับ citation ในระดับนานาชาติ	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ	
4	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย:การสร้างนวัตกรรมและนำงานสร้างสรรค์หรือ	ร้อยละ 30 ของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ (TSU03)	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ	
5	โครงการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566		มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ/ สายสนับสนุน	
6	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 70 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากร ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	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



รูปที่ 7.1 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง