

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ



074-609-619



@www.abi.tsu.ac.th



<https://www.facebook.com/abi.tsu>

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน | 1 |
| บทที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 5 |
| บทที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร | 14 |
| บทที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก | 21 |
| บทที่ 5 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล | 25 |
| บทที่ 6 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 32 |
| แผนบริหารทรัพยากรบุคคล | 44 |
| แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 46 |
| บทที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ | 49 |

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
- มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- ทำงานร่วมกันเป็นทีม
- ยึดมั่นคุณธรรม

สีและดอกไม้ประจำคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

สีประจำคณะ

สีชมพู

ดอกไม้ประจำคณะ

ดอกบัวหลวง

อัตลักษณ์บัณฑิต

ทำงานเป็น เรียงงานเก่ง สื่อสารได้
อดทน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ



| การจัดการศึกษา | | กลไกส่งเสริม/การจัดการเรียนรู้ |
|--|---|---|
| การเรียนการสอน | | |
| หลักสูตรระดับปริญญาตรี (2 หลักสูตร) | วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร วท.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | บรรยาย ปฏิบัติการ การสอนแบบ active Learning การเรียนรู้ในชุมชน ฝึกงาน สหกิจศึกษา กิจกรรมนอกชั้นเรียน การศึกษาด້วยตนเอง การบูรณาการงานวิจัย และการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน |
| ประกาศนียบัตร | <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรประกาศนียบัตร นวัตกรรม การแปรรูปและการจัดการผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์เพื่อสุขภาพ - หลักสูตรประกาศนียบัตรการผลิตเครื่องดื่มชะลอวัย - หลักสูตรประกาศนียบัตรการผลิตเครื่องสำอางบำรุงผิวจากสารสกัดธรรมชาติ - หลักสูตรประกาศนียบัตรการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์นมอบมืออาชีพ | 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 และติดตามการดำเนินงานทุกส่วนงานภายในคณะฯ ผ่านรองคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณบดีรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดี



รูปที่ 1.1 โครงสร้างองค์กร



รูปที่ 1.2 โครงสร้างการบริหาร



รูปที่ 1.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

บทที่ 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 10 ปี เพื่อคำนวณอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

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

2.3 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis)

วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อวางแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากร

2.4 การจัดทำแผนทรัพยากร (HR planning)

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี ผ่านการเห็นชอบของกรรมการบริหารประจำคณะฯ สื่อสารแผนฯ ให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) คณะฯ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ

2.5 การสรรหาบุคลากร (WF Recruitment)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ แบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตามสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย กระบวนการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- 1) จัดทำ SOP (Standard Operating Procedure) 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 การตรวจสอบสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการตามคัดเลือกตามที่กำหนดไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะฯ ตามกฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน 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 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 เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานระบบการเรียนรู้และฝึกอบรม

2. การสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ผ่านการประชุม สัมมนา อบรม การสื่อสารผ่านกลุ่ม Line Facebook ของคณะฯ

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ผ่านโครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)

5. ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรใหม่ โดยผู้บริหารเป็นรายเดือน เพื่อปรับปรุงการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 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) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรผลการประเมินได้
- 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 | | |
|---------------|---------------------------------------|------------|---------|---------|
| | | พนักงาน | พนักงาน | ลูกจ้าง |
| สุขภาพ | การตรวจสุขภาพประจำปี | ● | ● | ● |
| | การประกันสุขภาพกลุ่ม | ● | ● | ● |
| | กองทุนประกันสังคม | ● | ● | ● |
| | การเยี่ยมไข้ | ● | ● | ● |
| | ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ | ● | ● | ● |
| | กิจกรรมสุขภาพกายสบายใจ (Happy Body) | ● | ● | ● |
| การพัฒนาตนเอง | ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ | ● | × | × |
| | ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน | ● | ● | ● |
| | ทุนฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย | ● | × | × |

| ด้าน | สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | สายวิชาการ | สายสนับสนุน | |
|-------------------------|---|------------|-------------|---------|
| | | พนักงาน | พนักงาน | ลูกจ้าง |
| | กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์การทำงาน (Knowledge Management : KM) (Happy Brain) | ● | ● | ● |
| ค่าตอบแทน | กองทุนเลี้ยงชีพ | ● | ● | × |
| | ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา | ● | ● | ● |
| | ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ การได้รับรางวัล/สิ่งประดิษฐ์ | ● | ● | × |
| ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว | สวัสดิการบ้านพัก | ● | ● | × |
| | สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ | ● | ● | × |
| | 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 มี

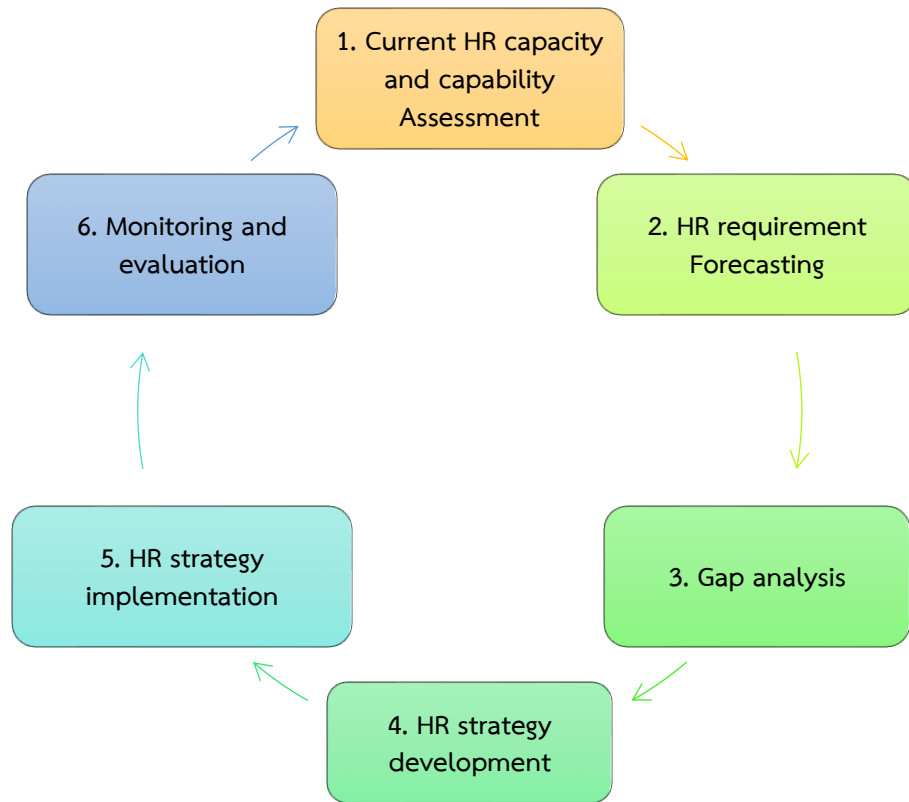
ความรับผิดชอบ ตรงกับค่านิยม R: Responsibility of society และ D: Delivering Value and Results มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบในการส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ยึดมั่นคุณธรรม ตรงกับค่านิยม G: Good Governance มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล และใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตรงกับค่านิยม O: Organizational and personal learning และ I: Innovative Thought มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคคล ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

| ประเด็น | พฤติกรรมแสดงออก | วิธีการสร้าง | การประเมินผล |
|--|--|--|----------------------------------|
| ค่านิยม | | | |
| Achievement Oriented มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ | มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน | มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เสียสละ | ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| Good Governance มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล | การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ และแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง | ยึดถือปฏิบัติ ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| Responsibility of society มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบใน | ให้ความสำคัญต่อการสร้างประโยชน์ให้สังคม คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม เป็นที่พึงและชี้แนะสังคมในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการ | การทำงานร่วมกับชุมชนได้ | ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| Organizational and personal learning มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล | การปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์ใหม่ แนวทางใหม่ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และตลาดใหม่ | พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| Innovative Thought มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | การคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ตอบสนองผู้คนหรือลูกค้า ด้วยผลิตภัณฑ์ใหม่หรือบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการใหม่ที่มีคุณค่า และสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ได้ | เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน | ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |

| ประเด็น | พฤติกรรมแสดงออก | วิธีการสร้าง | การประเมินผล |
|--|---|--|---------------------------------|
| Delivering Value and Results การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ | มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปใช้เพื่อสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ | มุ่งเน้นให้บริการนิสิตและผู้รับบริการ อย่างเท่าเทียมและสร้างความผูกพันที่ดี | ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| วัฒนธรรมองค์กร | | | |
| ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | ติดตามประเมินผลการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ | - การทำงานโดยใช้วงจร PDCA | ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ยึดมั่นคุณธรรม | - ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ | - การกำหนด TOR รายบุคคล - ข้อร้องเรียน | ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| มีความรับผิดชอบ | - ปฏิบัติงานตาม TOR - ตรงต่อเวลา - การทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น - มีตัววัดสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผล | การกำหนด TOR รายบุคคล | ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ทำงานร่วมกันเป็นทีม | - การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและองค์กรยั่งยืน | - การทำงานเป็นทีม เช่น การสอนเป็นทีมกลุ่มวิจัย กลุ่มบริการวิชาการ กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร | พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม |

สำหรับการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะดำเนินการควบคู่กับ การจัดทำแผนกลยุทธ์คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ พ.ศ. 2566 - 2570 เมื่อได้กลยุทธ์ด้านบุคลากรแล้ว นำไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา งานนโยบายและแผนฯ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กระบวนการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ

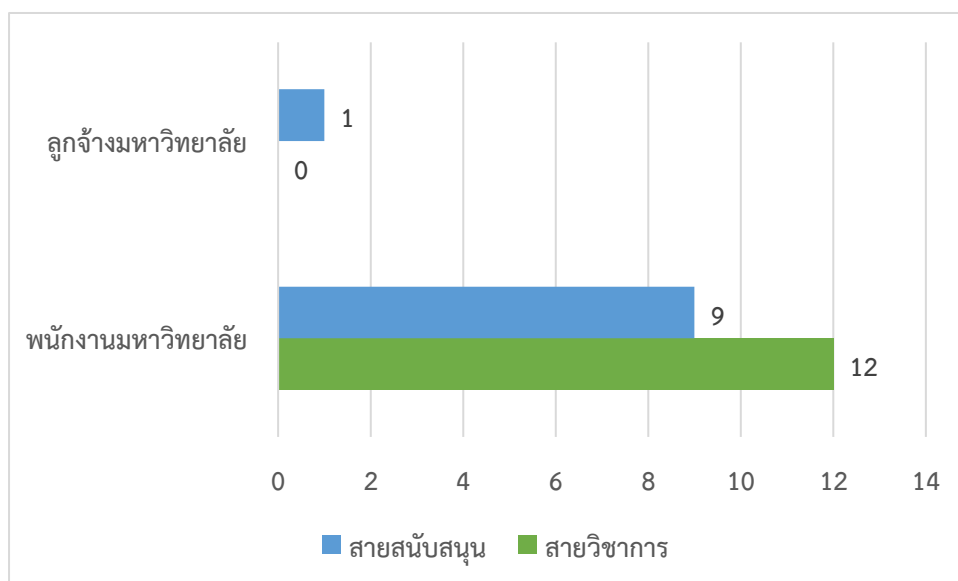
บทที่ 3

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)

| ข้อมูลบุคลากร | สายวิชาการ | | สายสนับสนุน | |
|----------------------------------|------------|--------|-------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ประเภทบุคลากร | | | | |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 12 | 100.00 | 8 | 66.67 |
| ลูกจ้างมหาวิทยาลัย | 0 | 0 | 1 | 8.33 |
| เจ้าหน้าที่โครงการฯ | 0 | 0 | 3 | 25.00 |
| วุฒิการศึกษา | | | | |
| ปริญญาเอก | 12 | 100.00 | 0 | 0 |
| ปริญญาโท | 0 | 0 | 5 | 41.67 |
| ปริญญาตรี | 0 | 0 | 6 | 50.00 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 0 | 1 | 8.33 |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | | | | |
| 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 | | | |



รูปที่ 3.1 ประเภทของบุคลากร ปีการศึกษา 2567

3.2 รายชื่อบุคลากร

3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 8 คน

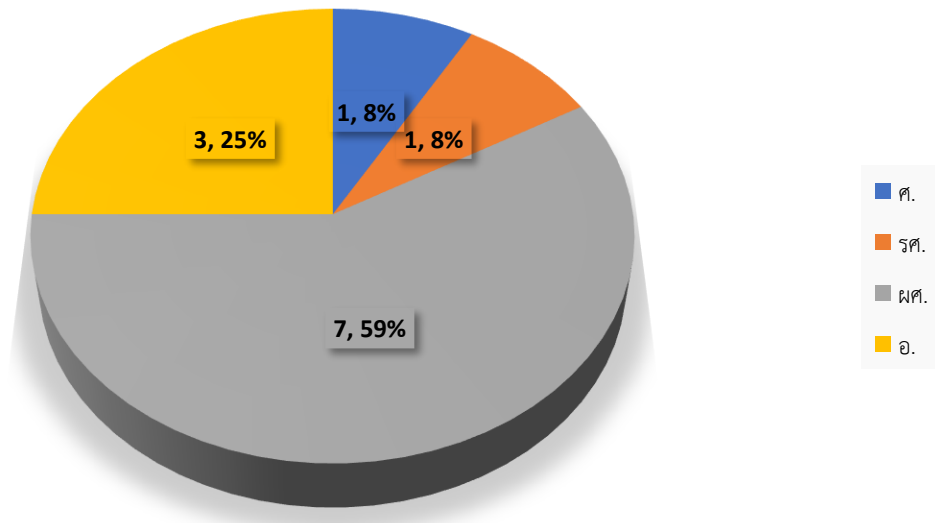
| วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์ | พนักงานมหาวิทยาลัย | | | |
|------------------------------|--------------------|----------|----------|----------|
| | ศ. | รศ. | ผศ. | อาจารย์ |
| ปริญญาเอก | | | | |
| 1. นายถาวร จันทโชติ | | | ✓ | |
| 2. นายสรรสิทธิ์ กล่อมเกล้า | 1 | | | |
| 3. นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์ | | | ✓ | |
| 4. นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว | | | ✓ | |
| 5. นางพรพิมล มะยะเฉียว | | | ✓ | |
| 6. นางสาวร็ทรรดา เทพประดิษฐ์ | | | ✓ | |
| 7. นางสาวธิดารัตน์ จุทอง | | | ✓ | |
| 8. นายพนัส กิตติพัฒน์บวร | ✓ | ✓ | | |
| รวม | 1 | 1 | 6 | 0 |

3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 4 คน

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

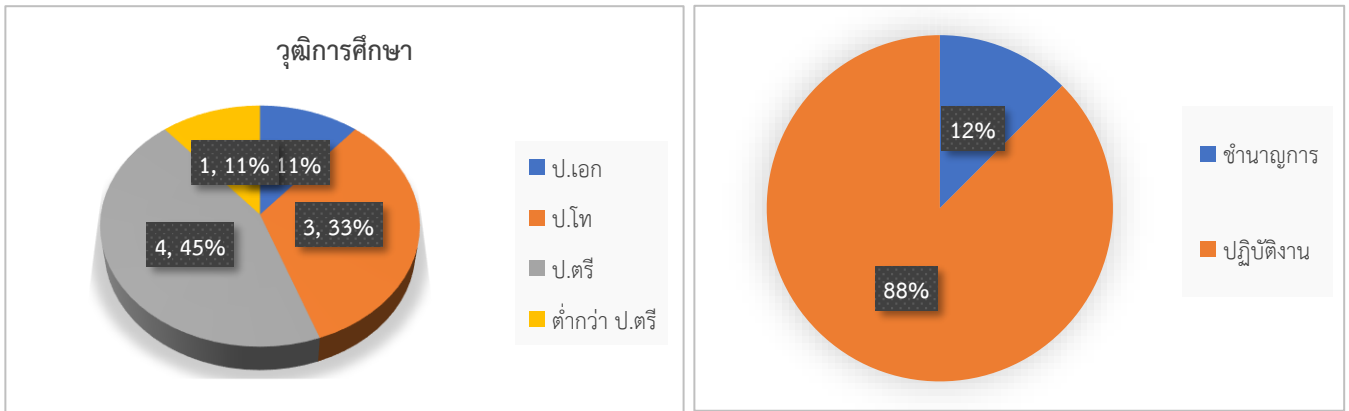
ตำแหน่งทางวิชาการ



รูปที่ 3.2 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2567

3.2.3 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 9 คน ดังนี้

| วุฒิการศึกษา/ชื่อ บุคลากร | ตำแหน่งงาน | | | | | ตำแหน่งทางวิชาการ | | | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------|----------------|----------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-----------|--------------------|
| | เจ้าหน้าที่ บริหารงาน | นักวิชาการ พัสดุ | นัก วิชาการ | นัก วิชาชีพ | ผู้ปฏิบัติงาน บริการ | ชำนาญ การ | ชำนาญ การพิเศษ | เชี่ยวชาญ | เชี่ยวชาญ พิเศษ |
| ปริญญาเอก | | | | | | | | | |
| 1. นางสาววันเพ็ญ บัวคง | | | ✓ | | | | | | |
| ปริญญาโท | | | | | | | | | |
| 1. นางจรรยา ชูทับ | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| 2. นางวราภรณ์ เพชรแก้ว | | | | ✓ | | | | | |
| 3. นางสุจิตรา พรหม เนตร | | ✓ | | | | | | | |
| ปริญญาตรี | | | | | | | | | |
| 4. นางพัชรี ม่วงรักษ์ | | | | ✓ | | | | | |
| 5. นายศราวุธ เหม หมัด | | | | ✓ | | | | | |
| 6. นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา | | | ✓ | | | | | | |
| 7. นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต | ✓ | | | | | | | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | | | | | | | | | |
| 8. นางวลัยลักษณ์ ทองนาค | | | | | ✓ | | | | |
| รวม | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | - | - | - |



รูปที่ 3.3 วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุน ปีการศึกษา 2567

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 | นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า | ศาสตราจารย์ | วท.บ. อุตสาหกรรม ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร |
| 3 | นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. จุลชีววิทยา วท.ม. เทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร |
| 4 | นางพรพิมล มะยะเฉียว | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วศ.ม. วิศวกรรมอาหาร วศ.ด. วิศวกรรมอาหาร |
| 5 | นางสาวอมรรรัตน์ ถนนแก้ว | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร ปร.ด. เทคโนโลยีอาหาร |
| 6 | นางสาวรัทธดา เทพประดิษฐ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. อุตสาหกรรม วท.ม. พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร Dr.nat.techn. (Food Science and Technology) |
| 7 | นายพนัญฐ์ กิตติพัฒน์บวร | รองช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร ปร.ด. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร |
| 8 | นางสาวธิดารัตน์ จุทอง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | วท.บ. อุตสาหกรรมเกษตร วท.ม. เทคโนโลยีชีวภาพ Ph.D Bioprocess |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งทางวิชาการ | วุฒิการศึกษา |
|--|-------------------------|-------------------|---|
| หลักสูตร วท.บ.เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | | | |
| 1 | นางสาวจรรรัตน์ ปัญโญ | อาจารย์ | พย.บ. พยาบาลศาสตร์ ปร.ด. เกษศาสตร์ |
| 2 | นางณัฐกาญจน์ แดงมณี | อาจารย์ | วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. เกษศาสตร์ |
| 3 | นายพรวิชัย เต็มบุตร | อาจารย์ | วท.บ. ชีววิทยา ปร.ด. เกษศาสตร์ |
| 4 | นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง | อาจารย์ | วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วท.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2567

3.3.2 สายสนับสนุน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | วุฒิการศึกษา |
|-----|------------------------|----------------------|--|
| 1 | นางจรรยา ชูทับ | เจ้าหน้าที่บริหารงาน | บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วท.ม. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 2 | นางสุจิตรา พรหมเนตร | นักวิชาการพัสดุ | วท.บ. ชีววิทยา วท.ม. ชีววิทยา |
| 3 | นางสาววันเพ็ญ บัวคง | นักวิชาการ | วท.บ. ชีววิทยา วท.ม. ชีววิทยา ปร.ด. พัฒนที่ยั่งยืน (ภาคภาษาอังกฤษ) |
| 4 | นางสาวศรณีย์ ศรีสัจจา | นักวิชาการ | บธ.บ. การตลาด |
| 5 | นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต | เจ้าหน้าที่บริหารงาน | บธ.บ. บัญชี |
| 6 | นางวราภรณ์ เพชรแก้ว | นักวิชาชีฟ | วท.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อม |
| 7 | นางพัชรี ม่วงรักษ์ | นักวิชาชีฟ | วท.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8 | นายศราวุธ เหมหมัด | นักวิชาชีฟ | วท.บ. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร |
| 9 | นางวลัยลักษณ์ ทองนาค | ผู้ปฏิบัติงานบริการ | มัธยมศึกษาตอนปลาย |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2567

บทที่ 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 การพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ระดับ 4 ขึ้นไป”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการ พัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อสังคม
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำงานบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

TSU MOVE "มหาวิทยาลัยทักษิณ เคลื่อน เปลี่ยน สู่อนาคต

ค่านิยมหลัก

“ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) คือ ความคิด ความเชื่อ ความฝัน แรงแบนดาลใจ และวิถีหล่อหลอมที่ตกผลึกเป็นวัฒนธรรมร่วมแห่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พร้อมก้าวสู่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้วย ความมุ่งมั่น แน่วแน่และศรัทธา ผ่าน TSU Move – เคลื่อนเปลี่ยนสู่อนาคต”

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

“รับผิดชอบต่อ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ”

4.2 ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2566-2570

| ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย | |
|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ | |
| 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 | นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือมีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม (กลุ่ม 2) |
| | (1) ด้านนวัตกรรมสังคม |
| | (2) ด้านผู้ประกอบการ |

| ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย | |
|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | |
| TSU10 | นักวิจัยที่ได้รับการยกย่องระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม) |
| TSU11 | ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ |
| | (1) ระดับชาติ |
| | (2) ระดับนานาชาติ |
| TSU12 | ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม |
| TSU13 | ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ |
| | (1) ระดับชาติ |
| | (2) ระดับนานาชาติ |
| TSU14 | จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก |
| TSU15 | จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ ที่ได้รับการยื่นจดต่อปี |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน | |
| 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) |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน | |
| TSU23 | จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม |
| TSU24 | จำนวนนวัตกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ |
| TSU25 | จำนวนองค์ความรู้ ศิลปวัตถุที่นำไปใช้ประโยชน์ |
| TSU26 | รายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญา |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น (University of Glocalization) | |
| TSU27 | จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในต่างประเทศ |
| TSU28 | ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ |
| TSU29 | ร้อยละผลงานวิชาการของนิสิตที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ |
| | (1) ระดับปริญญาตรี |
| | (2) ระดับบัณฑิตศึกษา |
| TSU30 | จำนวนการจัดการประชุม/สัมมนาวิชาการระดับนานาชาติ |
| TSU31 | การจัดอันดับมหาวิทยาลัย |

| ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย | |
|--|--|
| | - U-Multirank |
| | - Webometrics |
| | - UI Green Matric World University Ranking |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ | |
| TSU32 | ระดับความผูกพันของบุคลากร |
| TSU33 | ดัชนีความสุขของบุคลากร |
| TSU34 | ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล |
| | (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 |

บทที่ 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 อัตราการเกิดที่ลดลง |
| O2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 2: ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 3: สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย เป้าหมายที่ 13: ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น | T2 การเปลี่ยนของเทคโนโลยี |
| | T3 ทักษะของอาชีพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว |

| | |
|---|---|
| O4 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความคาดหวังของผู้เรียนและชุมชนที่สูงขึ้น | T4 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศ |
| O7 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรม | |
| O8 การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับวัสดุและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากของเสีย | |
| O9 การเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพในอนาคตเป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง เพื่อนำมาผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง การพัฒนาอาหารสำหรับอนาคต เช่น อาหารและเครื่องดื่มสุขภาพ (FUNCTIONAL FOOD) อาหารทางการแพทย์ (MEDICAL FOOD) อาหารอินทรีย์ (ORGANIC FOOD) และอาหารนวัตกรรมใหม่ (NOVELTY FOOD) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยีในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ | |

5.2 แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | กลยุทธ์ด้านบุคลากร |
|---|---------------|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ | | | |
| 1.1 พัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการและการเป็นพลเมือง | จำนวนหลักสูตร | กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ และฐานสมรรถนะ | พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะความรู้ด้านการจัดทำหลักสูตร เช่น พัฒนาหลักสูตร Non degree ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน พัฒนาหลักสูตร Premium |
| 1.3 การพัฒนากระบวนการรับนิสิตแบบเชิงรุก | จำนวนผู้เรียน | กลยุทธ์ที่ 1.2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน | การจัดกิจกรรมและทำความร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | กลยุทธ์ด้านบุคลากร |
|--|--|---|---|
| 1.4 การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างสมรรถนะวิชาชีพ | ผ่านการอบรม TPSP ผู้เรียนที่ได้รับรางวัล | กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ | (1) โครงการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านนวัตกรรมสังคม และ การ เป็น ผู้ ประกอบ การ / นัก วิ ช า ก า ร นักวิทยาศาสตร์ มาตรฐาน ความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ (2) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (3) โครงการส่งเสริมการเพิ่มทักษะด้านวิชาการ และ การ เป็น ผู้ ประกอบ การ ให้ กับ นิ สิต เช่น การเข้าร่วมการแข่งขันการประกวดผลงานทางวิชาการของนิสิต / การเผยแพร่ผลงานวิชาการ / การขออนุสิทธิบัตร / การอบรมการสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้ประกอบการ / นิสิตเป็นผู้ช่วยวิทยากร |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | | | |
| 2.1 องค์กรความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2.2 เพิ่มผลงานวิจัยและงาน | จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก | กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ เพื่อให้ตอบโจทย์เศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ BCG Economy เน้นเกษตรมูลค่าสูง สุขภาพ การท่องเที่ยว และการประกอบการ | สร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการวิจัย ชุมชน ผู้ประกอบการ และภาคอุตสาหกรรมทุกระดับ ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง การ วิ จัย และ นวัตกรรมมากขึ้น (ABI Research Connection) |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | กลยุทธ์ด้านบุคลากร |
|---|---|---|---|
| สร้างสรรค์ที่เผยแพร่/อ้างอิงในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ | ร้อยละจำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่และได้รับการอ้างอิง | กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ | การสร้างสรรค์ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึงสนับสนุนการอ้างอิงผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ |
| | จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ | กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย | การนำผลงานวิจัยต่อยอดเชิงพาณิชย์ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน | | | |
| 3.1 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน 3.2 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้ | จำนวนเงินจากการบริการวิชาการ บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ | กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำด้านการบริการชุมชนพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน | การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ | | | |
| 4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 4.2 พัฒนาระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร | ระดับความผูกพันของบุคลากร ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ระดับการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEX คະແນນ ປປຊ. | กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนา สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร | การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกมิติทุกระดับ |

5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

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

5.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP ANALYSIS)

5.4.1 ด้านอัตรากำลัง

แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

| หลักสูตร | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | แผน | แผน | แผน | แผน | แผน |
| ระดับปริญญาเอก | | | | | |
| สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร | 1 | - | - | - | - |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | 1 | - | - | - | - |
| ระดับปริญญาโท | | | | | |
| สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร | - | - | - | - | - |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | - | - | - | - |

แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

| ชื่อตำแหน่ง | | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
|----------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | แผน | แผน | แผน | แผน | แผน |
| นักวิทยาศาสตร์ | สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | 1 | - | - | - | - |
| เจ้าหน้าที่บริหารงาน | ธุรการและงานบุคคล | 1 | - | - | - | - |
| รวม | | 2 | - | 0 | - | - |

5.4.2 ด้านขีดความสามารถ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงานและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อ
จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อความ
ต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร 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 |
| นักวิทยาศาสตร์/ นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ บริหารงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการแบบมืออาชีพ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การใช้ IT ในการปรับปรุงงาน 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข้อมูลข่าวสารและก้าวหน้าเทคโนโลยี เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง |
| 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 |

บทที่ 6

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก และนำมาวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในแต่ละพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของฯ โดยได้กำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนี้

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่านิยมของคณะฯ)

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพมีความเป็นผู้นำ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ การส่งมอบความรู้ที่มีคุณค่า

วัตถุประสงค์

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

6.1 แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในระยะปี พ.ศ. 2566 – 2570

สายวิชาการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจุบัน) | ตำแหน่งทางวิชาการ (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 | นางสาวรัทธดา เทพประดิษฐ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ | | | | ✓ | |
| 7 | นายพนัส กิตติพัฒน์บวร | รองศาสตราจารย์ | ศาสตราจารย์ | | | | | ✓ |
| 8 | นางสาวธิดารัตน์ จุทอง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | | ✓ | | |
| 9 | นางสาวจรรุรัตน์ ปัญญา | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | | ✓ | | |
| 10 | นายพรวิชัย เต็มบุตร | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | ✓ | | | |
| 11 | นางณัฐกาญจน์ แดงมณี | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | ✓ | | | |
| 12 | นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ | | ✓ | ✓ | | |

สายสนับสนุน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน) | ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ) | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
|-----|-------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 1 | นางจรรยา ชูทับ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | | | ✓ | | |
| 2 | นางสุจิรา พรหมเนตร | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | | | | | ✓ |
| 3 | นางสาววันเพ็ญ บัวคง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | | | ✓ | | |
| 4 | นางสาวศรณีย์ ศรีสังจา | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | | | | ✓ | |
| 5 | นางสาวศนิชญา วัตรจีกถุด | 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 ประโยชน์ในเชิง พาณิชย์ | 2567 การประเมิน โครงการวิจัยด้าน บริการวิชาการ | การประยุกต์ใช้ AI |
| 4 | นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว | 2567 การเรียนการ สอนยุคดิจิทัล | 2568 อาหารมูลค่าสูง | 2567 เทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อ สังคม | - |
| 5 | นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า | 2567 TPSF | 2568 | 2568 | - |
| 6 | นางสาวรัตรา เทพประดิษฐ์ | 2568 TPSF | 2568 การดำเนินงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์ และ การใช้ทรัพย์สิน ทางปัญญา | 2567 ประเมินผลลัพธ์ ทางสังคม | 2568 EdPEX สำหรับ บุคลากร |
| 7 | นายพนัญฐ์ กิตติพัฒน์บวร | 2568 | - | - | - |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ด้านการเรียนการสอน | ด้านการวิจัย | ด้านบริการวิชาการ | ด้านอื่น ๆ |
|-----|-------------------------|---|----------------------------|-------------------|------------|
| | | TPSF | | | |
| 8 | นางสาวธิดารัตน์ จุทอง | 2568 TPSF | 2568 | 2568 | 2568 |
| 9 | นางสาวจารุรัตน์ ปัญโญ | 2567 | 2568 | 2568 | - |
| 10 | นายพรวิชัย เต็มบุตร | 2567 | 2567 | 2567 | - |
| 11 | นางณัฐกาญจน์ แดงมณี | 2567 การวิจัยในชั้นเรียน | 2567 การตีพิมพ์นานาชาติ | 2567 | - |
| 12 | นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง | 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 | นางสุจิรา พรหมเนตร | 2567-2568 ระเบียบข้อบังคับในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-gp) | 2568-2569 การออกแบบและการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ | 2568-2569 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน | จิตวิทยาการให้บริการ | - |
| 3 | นางสาววันเพ็ญ บัวคง | 2567 | 2567 | 2567 ทักษะการสื่อสาร | 2567 | - |
| 4 | นางสาวศรวณีย์ ศรีสังจา | 2567 การประชาสัมพันธ์ | 2567 ทักษะการติดต่อและออกแบบ | 2567 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร | 2567 นวัตกรรมบริการให้บริการ | - |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน | ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ | ทักษะด้านภาษา | การบริการที่ดี | ด้านอื่น ๆ |
|-----|-------------------------|--|---|--|--|------------|
| | | และการหากลุ่มลูกค้าเป้าหมาย | | อย่างเป็นทางการ | สารสนเทศทางดิจิทัล | |
| 5 | นางสาวศนิชญา วัตรูจีกฤต | 2567 | 2567 | 2567 | 2568 | |
| 6 | นางวราภรณ์ เพชรแก้ว | 2569 การวิเคราะห์องค์ประกอบในอาหารและเครื่องสำอางค์ | 2567 โปรแกรมประยุกต์ | 2567 การฟังและพูด | 2567 การรับมือเมื่อเจอปัญหาจากการบริการ | |
| 7 | นางพัชรี ม่วงรักษ์ | 2568 มาตรฐานห้องปฏิบัติการ | 2568 ฐานเก็บข้อมูลเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการ | 2568 การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การเตรียมแล็บ และการคุมแล็บ | 2568 บริการชั้นเลิศ ผู้รับบริการพึงพอใจ ไม่มีปัญหาสามารถทำงานด้านปฏิบัติการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี | |
| 8 | นายศราวุธ เหมหมัด | 2567 เทคนิคการใช้เครื่องมือ | 2568 สอนการใช้งานแอปฯ คุยงานที่ไม่ใช่ Line | 2569 English | 2567,2571 บริการด้านการเรียนการสอน | 2567 - |
| 9 | นางวลัยลักษณ์ ทองนาค | - | - | - | - | - |

6.3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากร ปีการศึกษา 2567 – 2571

สายวิชาการ

-ไม่มี-

สายสนับสนุน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน) | วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ) | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 |
|-----|------------------------|----------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|
| 1 | นางจรรยา ชูทับ | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | ✓ | | | | |
| 2 | นางสุจิรา พรหมเนตร | ปริญญาโท | - | | | | | |
| 3 | นางสาววันเพ็ญ บัวคง | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | ✓ | | | | |
| 4 | นางสาวศรณีย์ ศรีสัจจา | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | | ✓ | | | |
| 5 | นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต | ปริญญาตรี | - | | | | | |
| 6 | นางวารภรณ์ เพชรแก้ว | ปริญญาโท | - | | | | | |
| 7 | นางสาวพัชรี แก้วขำ | ปริญญาตรี | - | | | | | |
| 8 | นายศราวุธ เหมหมัด | ปริญญาตรี | - | | | | | |
| 9 | นางวลัยลักษณ์ ทองนาค | ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | | | | | |

6.4 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2567

| ลำดับที่ | บุคลากร | จำนวน (คน) | คนละ | งบประมาณ (บาท) |
|----------|---|---------------|-------|-------------------|
| 1 | สายวิชาการ หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาหาร | 8 | 9,800 | 171,600 68,600 |
| 2 | หลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร | 4 | 9,800 | 49,000 |
| 2 | สายสนับสนุน - พนักงานมหาวิทยาลัย | 9 | 6,000 | 54,000 54,000 |
| รวม | | 21 | | 165,600 |

6.5 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 1

- 1.1 พัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการและการเป็นพลเมือง

กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ และฐานสมรรถนะแนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 1.1

1. พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

(1) พัฒนาหลักสูตร Non degree ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน และรองรับการสะสมหน่วยกิตระบบธนาคารหน่วยกิต และฐานข้อมูลกลาง (TSU Credit Bank System) เพื่อการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือหลักสูตร Non degree เพื่อการอบรม

(2) จัดการศึกษาในรายวิชาร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชนหรือภาคอุตสาหกรรม หรือปรับปรุงหลักสูตรร่วมสถานประกอบการตามแนวทาง Cooperative Work Integrated Education (CWIE)

(3) หลักสูตร Pre Degree เพื่อให้แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมาเข้ารับการทดลองเรียนก่อน โดยสามารถนับหน่วยกิตให้เมื่อมาลงทะเบียนเรียนจริง

(4) พัฒนาหลักสูตร Premium ระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตร 2 ปริญญา ให้มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ ฝึกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพวิทยาศาสตร์อาหารเทคโนโลยี เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์อาหารเสริม หรือหลักสูตรที่เน้นการวิจัยระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 1.2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 1.2

1. การพัฒนากระบวนการรับนิสิตแบบเชิงรุก

- (1) การจัดกิจกรรมและทำความร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 1.3

1. การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างสมรรถนะวิชาชีพ

(1) โครงการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ / นักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ มาตรฐาน ความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ

- (2) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน

(3) โครงการส่งเสริมการเพิ่มทักษะด้านวิชาการและการเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิต เช่น การเข้าร่วมการแข่งขันประกวดผลงานทางวิชาการของนิสิต / การเผยแพร่ผลงานวิชาการ / การขออนุสิทธิบัตร / การอบรมการสร้างแรงบันดาลใจการเป็นผู้ประกอบการ / นิสิตเป็นผู้ช่วยวิทยากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 2

2.1 องค์กรความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.2 เพิ่มผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่/อ้างอิงในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ เพื่อให้ตอบโจทย์เศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ BCG Economy เน้น เกษตรมูลค่าสูง สุขภาพ การท่องเที่ยว และการประกอบการ

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 2.1

การพัฒนางานวิจัยโดยมุ่งเป้าพื้นที่นวัตกรรม

(1) การทำวิจัยบนฐานของพื้นที่นวัตกรรมของนักวิจัยให้เกิดเป็นการร่วมมือที่เป็นรูปธรรม (ABI Research Area) โดยกำหนด 1 พื้นที่นวัตกรรม ต่อ 1 สาขาวิชา เป็นต้น

(2) นำงานวิจัยและผลิตภัณฑ์นวัตกรรมพร้อมใช้สู่ชุมชน (Research Utilization, RU)

(3) สร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการวิจัยชุมชน ผู้ประกอบการ และภาคอุตสาหกรรมทุกระดับ ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งการวิจัยและนวัตกรรมมากขึ้น (ABI Research Connection)

กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 2.2

พัฒนาโครงการชุดวิจัยและผลงานวิจัย

(1) สร้างกลุ่มวิจัยแบบ multi-Generation research เพื่อสร้างนักวิจัยและรวมนักวิจัยหลากหลายสาขา/รุ่น มาทำงานร่วมกัน เกิดเป็น Research Unit เพื่อทำโครงการชุดวิจัยและผลงานวิจัย

(2) การสร้างสรรค์ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึงสนับสนุนการอ้างอิงผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 2.3

การบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืน

(1) การต่อยอดโจทย์วิจัยจากหน่วยพัฒนาการแปรรูปและนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตร (Inno Agro Industry and Processing Development Unit) เพื่อพัฒนาชุมชนพื้นที่ และเศรษฐกิจฐานราก

(2) การสร้างรายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมภายใต้โครงการกองทุนหมุนเวียนของคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ (ABI Innovation)

(3) โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานห้องปฏิบัติการเพื่อรองรับการสร้างรายได้ในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 3

3.1 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

3.2 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้

กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำด้านการบริการชุมชนพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 3.1

การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่

(1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการให้บริการวิชาการ เช่น อาคารแปรรูปอาหาร ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง และผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่ได้มาตรฐาน และเพิ่มการใช้ประโยชน์ของอาคารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(2) สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการทั้งรายเก่าและรายใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการให้บริการวิชาการ โดยการกำหนดพื้นที่ให้บริการวิชาการที่เหมาะสมกับทั้งนักวิจัยผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี และผู้รับบริการ รวมถึงการประเมินตรวจติดตามผลประกอบการหลังจากการรับบริการ

(3) พัฒนาบุคลากรที่ทำงานได้ในทุกมิติของการบริการวิชาการ (multifunction person) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการสังคมให้มากขึ้น

(4) การสร้างรายได้จากการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี การให้คำปรึกษา การอบรม สาธิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์ จากหน่วยพัฒนาการแปรรูปและนวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตร (Inno Agro Industry and Processing Development Unit)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ 4

- 4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน
- 4.2 พัฒนาระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนาสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร

แนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ 4.1

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
 - (1) ดึงศักยภาพและคุณค่าของบุคลากรในองค์กรมาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
 - (2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในทุกมิติ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีสุขภาพ มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัย ได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด
 - (3) สร้างพื้นที่ในการพูดคุย (ABI Tea Time) เพื่อการสื่อสารพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงานในทุกมิติ
 - (4) การสร้างความเข้มแข็งของโครงการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อหารายได้ให้กับคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ สร้างความมั่นคงทางการเงิน และสร้างความมั่นใจในการทำงาน
2. การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกมิติทุกระดับ (Stakeholder engagement)
 - (1) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
 - (2) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์
 - (3) การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ABI Home
 - (4) การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะผู้ใช้บัณฑิต
 - (5) การลงพื้นที่เพื่อเยี่ยมเยียนผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และผู้รับบริการวิชาการ
 - (6) เพิ่มช่องทางการรับรู้ความเป็นคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
3. ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาองค์กรเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ EdPEX 300 โดยการนำผลรายงาน Feedback EdPEX 200 มาปรับปรุงและดำเนินการตามคำแนะนำ
4. ทบทวนและพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพ AUN QA ตามคำแนะนำ
5. การพัฒนาคณะให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างบรรยากาศสีเขียว เพื่อสอดคล้องนโยบายของการเป็นมหาวิทยาลัยในสวน (The University in the Park) และมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|-----------------------------------|-----------------------------|---|
| ด้านแผนอัตรากำลัง (Strategic Workforce Planning) | | | | | หัวหน้าสำนักงาน |
| 1) จัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง | มีอัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน | TSU32 - 34 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| 2) โครงการกำกับมาตรฐานหลักสูตรและบริหารจัดการหลักสูตรตาม นโยบายมหาวิทยาลัยทักษิณ ○ ตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานผู้รับผิดชอบหลักสูตร รายไตรมาส | ผ่านมาตรฐาน หลักสูตรร้อยละ 100 | TSU01 - 04 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | - | ประธานหลักสูตร นางสาวศรณีย์ ศรีสัง จา |
| ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Management) | | | | | |
| 3) โครงการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี | ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.50 | TSU32 - TSU33 | ต.ค.67 - พ.ย. 67 | - | ผู้บริหาร |
| 4) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ตามมาตรฐาน Thailand PSF ของสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร ระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย | ร้อยละ 15 | TSU05 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 10,000 | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ |
| 5) โครงการทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ | บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100 | TSU36 TSU38 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 2,000 | หัวหน้าสำนักงาน |
| 6) โครงการคัดเลือกบุคลากรตัวอย่าง (ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้ผู้ประพฤติ ตนและปฏิบัติงานดี) | 4 ด้าน | TSU34 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | - | ผู้บริหาร |
| ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Flexible Hiring) | | | | | |
| 7) ทบทวนแนวทางการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (WF Recruitment) | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| 8) ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| 9) การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์ (HR requirement Forecasting) | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 10) วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน (Learning and development) | | | | | |
| 11) โครงการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570 | บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100 | TSU32 – TSU33 | ม.ค.68 - มิ.ย. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| 12) โครงการส่งเสริมและพัฒนานิสิตไปสู่นานาชาติ | จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมร้อยละ 10 | TSU27 - 30 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 20,000 | รองคณบดีฝ่ายวิจัย |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร (Well-Being) | | | | | |
| 13) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนและการทำงานทุกมิติ | ด้านบรรยากาศ ค่าเฉลี่ย 4.00 | TSU32 - TSU33 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 2,000 | หัวหน้าสำนักงาน |
| ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) | | | | | |
| 14) ทบทวนแนวทางการรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| 15) ทบทวนแนวทางการความก้าวหน้าทางอาชีพ | ร้อยละ 100 | TSU32 - 34 | ต.ค. - ธ.ค. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |
| ด้านการพัฒนาระบบ (HR-e-System) | | | | | |
| 16) โครงการพัฒนาระบบข้อมูล ABI e-office | ร้อยละ 80 | TSU36 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|--|
| กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ | | | | 10,000 | |
| 1) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ตามมาตรฐาน Thailand PSF ของสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย | ร้อยละ 15 | TSU05 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 10,000 | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ |
| กลยุทธ์ที่ 1.2 ขับเคลื่อนคณะให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับนานาชาติ | | | | 20,000 | |
| 2) โครงการส่งเสริมและพัฒนานิสิตไปสู่นานาชาติ ○ นำแสดงผลงานระดับนานาชาติ/ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ | จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมร้อยละ 10 | TSU27 - 30 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 20,000 | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และระดับนานาชาติ บนฐานท้องถิ่น (University of Glocalization)

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย | | | | | |
| 3) โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ○ กลไกการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย เช่น สำรวจความต้องการของนักวิจัย วางแผนการจัดสรรเวลา ○ อบรมการตีพิมพ์ ○ อบรมสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ○ การแลกเปลี่ยน KM ○ สร้างแรงบันดาลใจในการทำวิจัย | 12 สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร 24 ผลงานตีพิมพ์ | TSU10 - 15 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 20,000 | รองคณบดีฝ่ายวิจัย และนวัตกรรม |

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|-------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ การจัดสรรเวลาการทำงานวิจัย/paper ○ อบรมการค้นหาแหล่งตีพิมพ์ (สำนักหอสมุด) ○ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการเขียนข้อเสนอโครงการและการบริหารโครงการ | | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--------------------------------------|--|---------------------------------------|-----------------------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำด้านการบริการชุมชนพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน | | | | | |
| 4) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อขอทุนบริการวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ○ เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ | 5 โครงการ | TSU16 - 22 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 10,000 | จรรยา ชูทับ |
| 5) โครงการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ | ความพึง พอใจ ค่าเฉลี่ย 4.00 | TSU16 - 22 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 5,000 | จรรยา ชูทับ |

ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|-------------|--|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนาสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร | | | | 56,500 | คณบดี หัวหน้าสำนักงาน |
| การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน | | | | | |

| กลยุทธ์/โครงการสำคัญ | ค่าเป้าหมาย | ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่า รับรอง | ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ) | ประมาณการ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| 6) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ/การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น | ร้อยละ 70 | TSU32 - TSU33 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 2,000 | หัวหน้าสำนักงาน |
| 7) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านการบริหาร | ผ่านการอบรม ร้อยละ 100 | TSU36 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 30,000 | ผู้บริหาร |
| 8) โครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) : มหาวิทยาลัยสุขภาวะ (Happy Workplace) ○ ทำบุญปีใหม่ ○ กีฬาสัมพันธ์ ○ แบ่งปันน้ำใจ ○ หิ้วปิ่นโต | ความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 4.00 ดัชนีความสุข ร้อยละ 80 | TSU32 – TSU33 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | 10,000 | หัวหน้าสำนักงาน สุจิรา พรหมเนตร |
| 9) โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ○ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)/อบรมทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ○ ทักษะภาษาอังกฤษ | ร้อยละ 70 | TSU32 – TSU33 | ต.ค.67 - ก.ย. 68 | - | หัวหน้าสำนักงาน |

บทที่ 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