

**แผน - ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**



**คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ**



074-609-619



[www.abi.tsu.ac.th](http://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 8 ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	50

# 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
<b>การเรียนการสอน</b>		
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"> <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 และติดตามการดำเนินงานทุกส่วนงานภายในคณะฯ ผ่านรองคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณบดีรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดี



รูปที่ 1.1 โครงสร้างองค์กร



รูปที่ 1.2 โครงสร้างการบริหาร

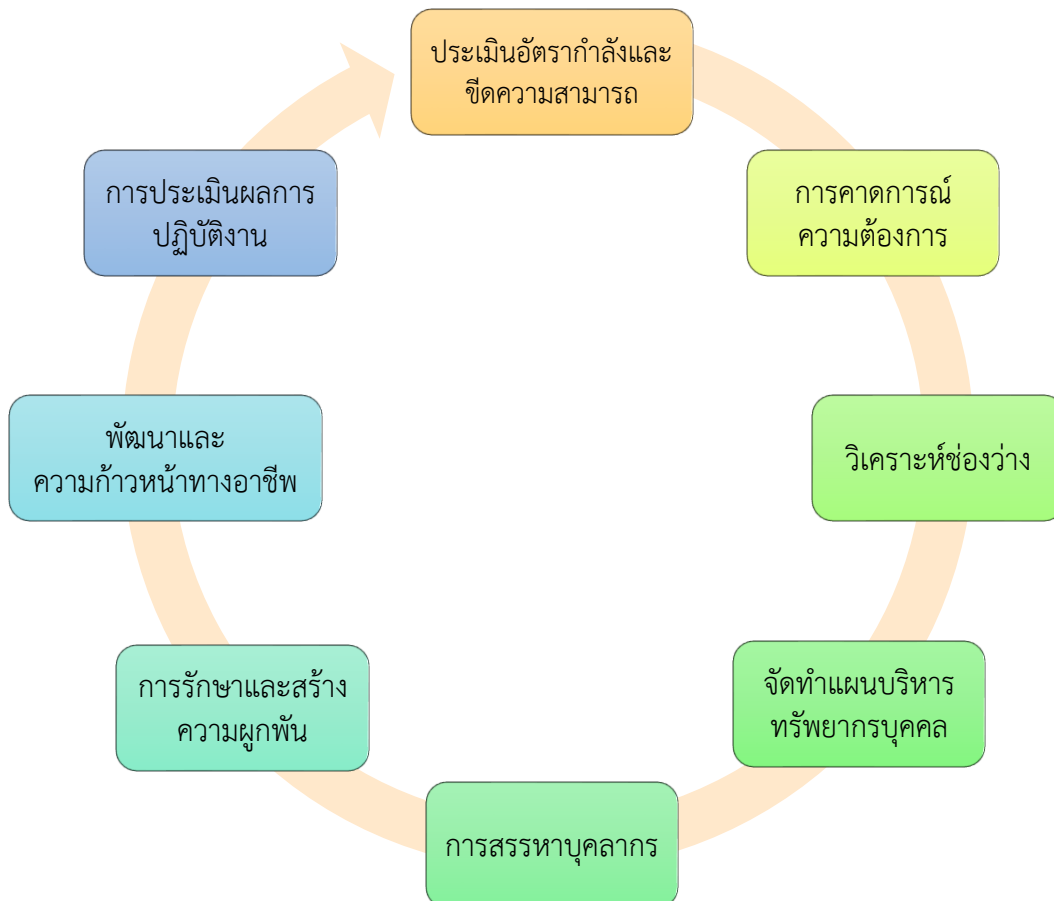


รูปที่ 1.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ

## 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 เพื่อกำหนดด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และอัตรารักษาบุคลากร

## 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 กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิที่พึงได้ 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

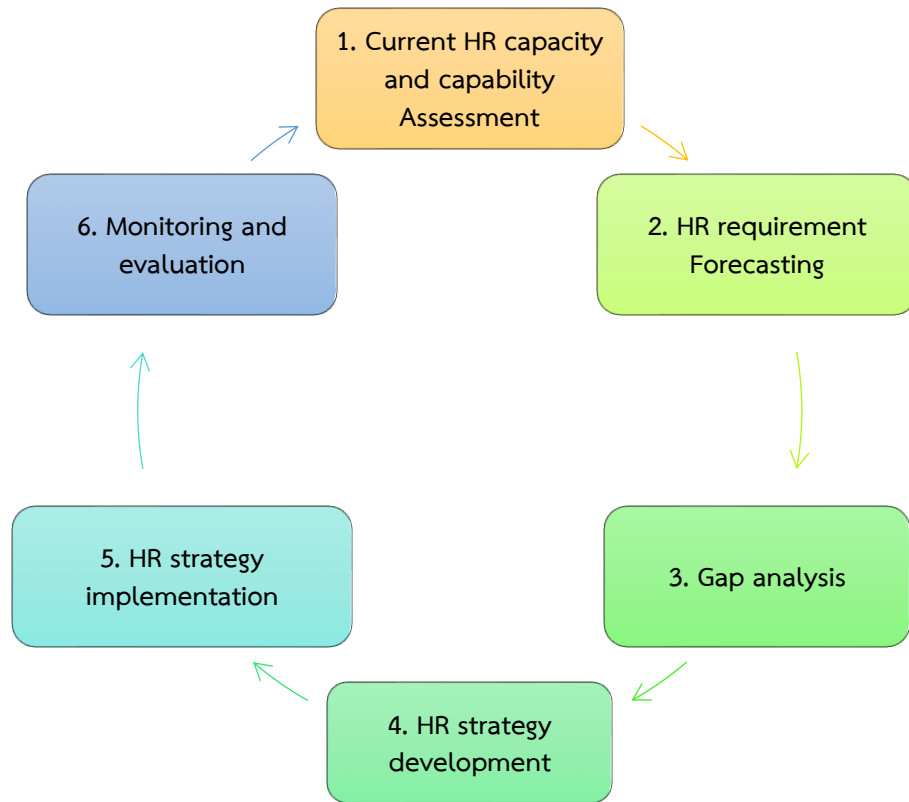
ความรับผิดชอบ ตรงกับค่านิยม R: Responsibility of society และ D: Delivering Value and Results มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบในการส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ยึดมั่นคุณธรรม ตรงกับค่านิยม G: Good Governance มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใสมีธรรมาภิบาล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

ผู้บริหารถ่ายทอดถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม 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> มุ่งเน้นให้การดำเนินการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบใน	ให้ความสำคัญต่อการสร้างประโยชน์ให้สังคม คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม เป็นที่พึงและชี้แนะสังคมในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการ	การทำงานร่วมกับชุมชนได้	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Organizational and personal learning</b> มุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	การปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์ใหม่ แนวทางใหม่ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และตลาดใหม่	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
<b>Innovative Thought</b> มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่	การคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ตอบสนองผู้คนที่หรือลูกค้า ด้วยผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการใหม่ที่มีคุณค่า และสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ได้	เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็น	พฤติกรรมแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
<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 - 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

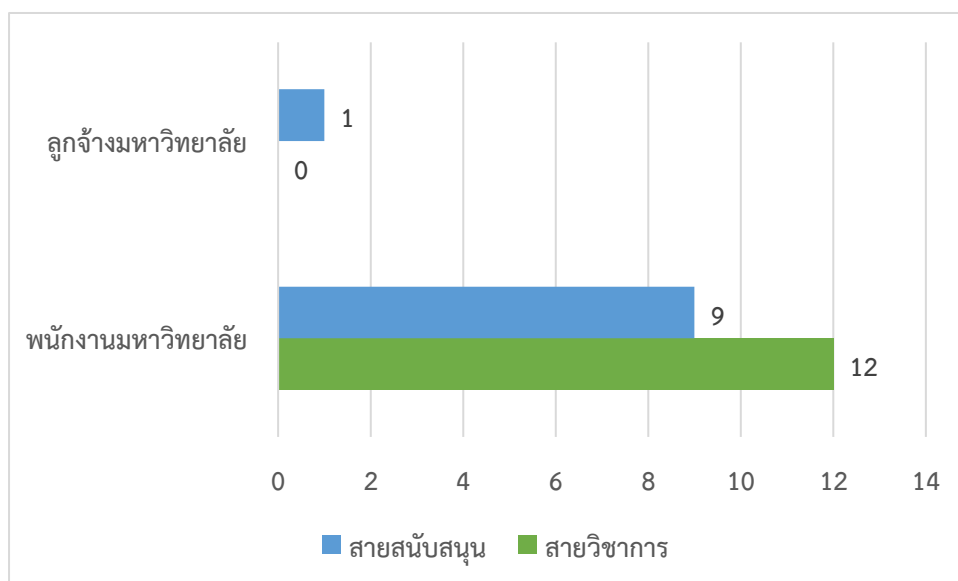
## บทที่ 3

### 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
<b>ประเภทบุคลากร</b>				
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	100.00	8	66.67
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	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			



รูปที่ 3.1 ประเภทของบุคลากร ปีการศึกษา 2567

### 3.2 รายชื่อบุคลากร

#### 3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร

หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 8 คน

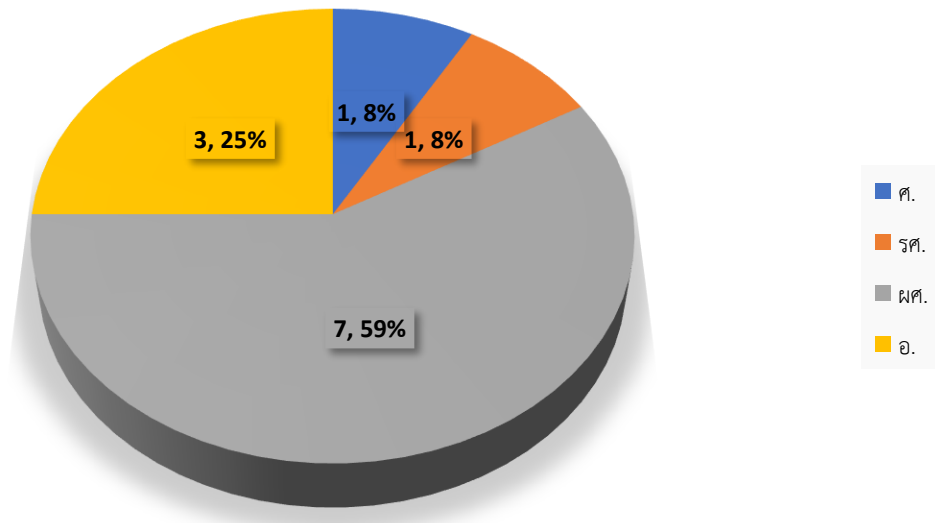
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย			
	ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์
<b>ปริญญาเอก</b>				
1. นายถาวร จันทโชติ			✓	
2. นายสรรสิทธิ์ กล่อมเกล้า	1			
3. นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์			✓	
4. นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว			✓	
5. นางพรพิมล มະยะเฉียว			✓	
6. นางสาวร็ทรรดา เทพประดิษฐ์			✓	
7. นางสาวธิดารัตน์ จุทอง			✓	
8. นายพนัษฐ กิตติพัฒน์บวร	✓	✓		
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

#### 3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร

หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 4 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย			
	ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์
<b>ปริญญาเอก</b>				
1. นางสาวจากรัตน์ ปัญโญ				✓
2. นางณัฐกาญจน์ แดงมณี				✓
3. นายพรวิชัย เต็มบุตร				✓
4. นางสาวจุฬาลักษณ์ อ้นทอง			✓	
<b>รวม</b>			<b>1</b>	<b>3</b>

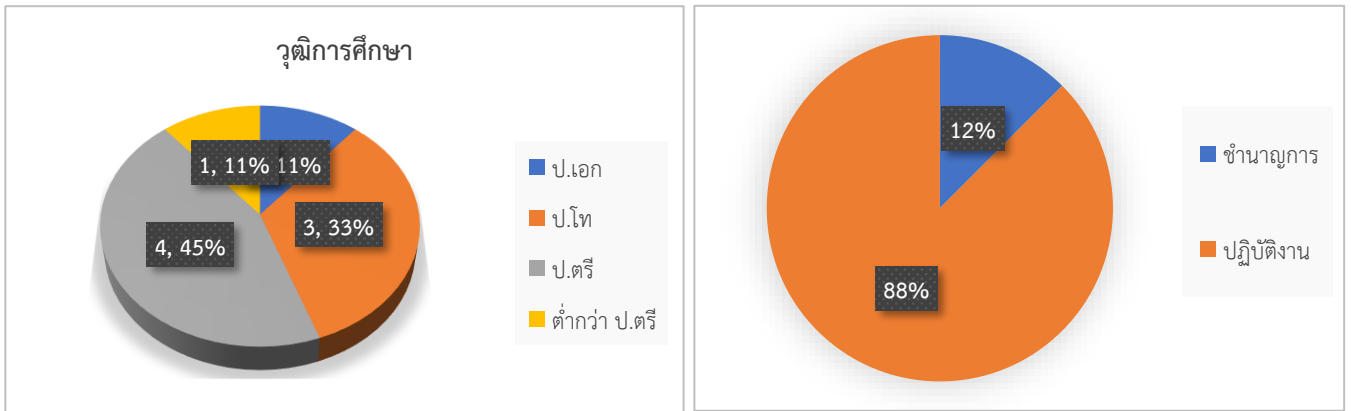
## ตำแหน่งทางวิชาการ



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
<b>ปริญญาเอก</b>									
1. นางสาววันเพ็ญ บัวคง			✓						
<b>ปริญญาโท</b>									
1. นางจรรยา ชูทับ	✓					✓			
2. นางวราภรณ์ เพชรแก้ว				✓					
3. นางสุจิตรา พรหม เนตร		✓							
<b>ปริญญาตรี</b>									
4. นางพัชรี ม่วงรักษ์				✓					
5. นายศราวุธ เหม หมัด				✓					
6. นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา			✓						
7. นางสาวศนิชญา วัตรจิกฤต	✓								
<b>ต่ำกว่าปริญญาตรี</b>									
8. นางวลัยลักษณ์ ทองนาค					✓				
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



รูปที่ 3.3 วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุน ปีการศึกษา 2567

### 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	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	นางสาวอมรรัตน์ 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	นายพนัญญ์ 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
<b>หลักสูตร วท.บ.เทคโนโลยีเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร</b>			
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	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</b>	
TSU10	นักวิจัยที่ได้รับการยกย่องระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม)
TSU11	ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ
	(1) ระดับชาติ
	(2) ระดับนานาชาติ
TSU12	ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม
TSU13	ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ
	(1) ระดับชาติ
	(2) ระดับนานาชาติ
TSU14	จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก
TSU15	จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ ที่ได้รับการยื่นจดต่อปี
<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

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย	
	- U-Multirank
	- Webometrics
	- UI Green Matric World University Ranking
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ</b>	
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	จำนวนเงินจากบริการวิชาการ 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 ปປช.	กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนา สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกมิติทุกระดับ

### 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> <li>3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์</li> <li>4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. การกล้าตัดสินใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>

## 5.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP ANALYSIS)

### 5.4.1 ด้านอัตรากำลัง

#### แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

หลักสูตร	2567	2568	2569	2570	2571
	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		2567	2568	2569	2570	2571
		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>

## บทที่ 6

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก และนำมาวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในแต่ละพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของฯ โดยได้กำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนี้

#### เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่านิยมของคณะฯ)

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพมีความเป็นผู้นำ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ การส่งมอบความรู้ที่มีคุณค่า

#### วัตถุประสงค์

1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของคณะฯ และให้คณะฯ มีอัตราการจ้างเพียงพอสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
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	นางสาวจารุรัตน์ 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 วัตรจีกฤต	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	นางสาวรัทธา เทพประดิษฐ์	2568 TPSF	2568 การดำเนินงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์ และ การใช้ทรัพย์สิน ทางปัญญา	2567 ประเมินผลลัพธ์ ทางสังคม	2568 EdPEx สำหรับ บุคลากร
7	นายพนัษฐุ 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 อันทอง	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 นวัตกรรม การให้บริการ	-

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	นางวราภรณ์ 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 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บริการวิชาการ 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 เพื่อสอดรับนโยบายของการเป็นมหาวิทยาลัยในสวน (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
<b>ด้านแผนอัตรากำลัง (Strategic Workforce Planning)</b>					<b>หัวหน้าสำนักงาน</b>
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
<b>ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Management)</b>					
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 เชิดชูเกียรติให้ผู้ที่ประพฤติ ตนและปฏิบัติงานดี)	4 ด้าน	TSU34	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	ผู้บริหาร
<b>ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment &amp; Flexible Hiring)</b>					
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
<b>ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน (Learning and development)</b>					
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
<b>ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร (Well-Being)</b>					
13) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนและการทำงานทุกมิติ	ด้านบรรยากาศ ค่าเฉลี่ย 4.00	TSU32 - TSU33	ต.ค.67 - ก.ย. 68	2,000	หัวหน้าสำนักงาน
<b>ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</b>					
14) ทบทวนแนวทางการรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	หัวหน้าสำนักงาน
15) ทบทวนแนวทางการความก้าวหน้าทางอาชีพ	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	หัวหน้าสำนักงาน
<b>ด้านการพัฒนาระบบ (HR-e-System)</b>					
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
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ</b>				<b>10,000</b>	
1) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ตามมาตรฐาน Thailand PSF ของสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย	ร้อยละ 15	TSU05	ต.ค.67 - ก.ย. 68	10,000	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 ขับเคลื่อนคณะให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับนานาชาติ</b>				<b>20,000</b>	
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
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย</b>					
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"> <li>○ การจัดสรรเวลาการทำงานวิจัย/paper</li> <li>○ อบรมการค้นหาแหล่งตีพิมพ์ (สำนักหอสมุด)</li> <li>○ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการเขียนข้อเสนอโครงการและการบริหารโครงการ</li> </ul>					

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"> <li>○ เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ</li> </ul>	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

## บทที่ 8

### ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### 8.1 ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ				
1.1 พัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมสังคม การเป็นผู้ประกอบการและการเป็นพลเมือง	นิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือที่มีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม (กลุ่ม 2)	กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างหลักสูตรคุณภาพที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการ และฐานสมรรถนะ	พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะความรู้ด้านการจัดทำหลักสูตร เช่น พัฒนาหลักสูตร Non degree ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชน พัฒนาหลักสูตร Premium	ร้อยละ 74.07
1.3 การพัฒนากระบวนการรับนิสิตแบบเชิงรุก	ร้อยละการรับนิสิตใหม่ตามแผนรับนิสิต	กลยุทธ์ที่ 1.2 การเพิ่มจำนวนผู้เรียน	การจัดกิจกรรมและทำความร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100
1.4 การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างสมรรถนะวิชาชีพ	ผ่านการอบรม TPSF ผู้เรียนที่ได้รับรางวัล	กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ	(1) โครงการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะอาจารย์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ / นักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ มาตรฐาน ความปลอดภัย ห้องปฏิบัติการ (2) โครงการพัฒนา	ร้อยละ 8.33 ร้อยละ 23.33

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ผลการดำเนินงาน
			สมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (3) โครงการส่งเสริมการเพิ่มทักษะด้านวิชาการและการเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิต เช่น การเข้าร่วมการแข่งขัน การประกวดผลงานทางวิชาการของนิสิต / การเผยแพร่ผลงานวิชาการ / การขออนุสิทธิบัตร / การอบรมการสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้ประกอบการ / นิสิตเป็นผู้ช่วยวิทยากร	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ				
2.1 องค์กรความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี และ นวัตกรรมตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2.2 เพิ่มผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่/อ้างอิงในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ	จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ เพื่อให้ตอบโจทย์เศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ BCG Economy เน้น เกษตรมูลค่าสูง สุขภาพ การท่องเที่ยว และการประกอบการ	สร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการวิจัย ชุมชน ผู้ประกอบการ และภาคอุตสาหกรรม ทุกระดับ ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งการวิจัย และนวัตกรรมมากขึ้น (ABI Research Connection)	4.8 ล้านบาท
	ร้อยละจำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่	กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ	การสร้างสรรค์ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึงสนับสนุนการอ้างอิงผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	ร้อยละ 91.67 ร้อยละ 100

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ผลการดำเนินงาน
	เผยแพร่และได้รับการอ้างอิง			
	จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์	กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนา ความสามารถและ เพิ่มขีดความสามารถ ของนักวิจัย	การนำผลงานวิจัยต่อยอดเชิงพาณิชย์	จำนวน <b>11</b> ผลงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา เชิงพื้นที่ และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน				
3.1 บริการวิชาการ และถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนา เชิงพื้นที่และ สร้างขีด ความสามารถด้าน การแข่งขัน	จำนวนเงินจากการ บริการวิชาการ บุคลากรของ มหาวิทยาลัย แลกเปลี่ยนความรู้สู่ ภาคธุรกิจ	กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำ ด้านการบริการชุมชน พื้นฐานด้าน อุตสาหกรรมเกษตร และชีวภาพ และเพิ่ม ขีดความสามารถด้าน การแข่งขัน	การพัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ ด้านการบริการ วิชาการ การถ่ายทอด ความรู้เทคโนโลยี และ นวัตกรรม เพื่อพัฒนา เชิงพื้นที่	1.7 ล้านบาท ร้อยละ 100
3.2 บริการวิชาการ โดยการถ่ายทอด ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อ ส่งเสริมการพัฒนา สังคม เศรษฐกิจ และ สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ภาคใต้				
ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ				
4.1 พัฒนาระบบ บริหารจัดการสู่ความ เป็นเลิศและยั่งยืน	ร้อยละของอาจารย์ ที่ได้รับรางวัล ผลคะแนน EdPEX	กลยุทธ์ที่ 4.1 การ พัฒนาระบบการ บริหารจัดการการ พัฒนา สภาพแวดล้อมและ โครงสร้างพื้นฐาน ทางการบริหาร	การสร้างวัฒนธรรม องค์กรเพื่อสร้างแรง บันดาลใจในการ ทำงาน การสร้างความผูกพัน ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกมิติทุกระดับ	ร้อยละ 16.67 222 คะแนน
4.2 พัฒนาระบบ นิเวศและโครงสร้าง พื้นฐานทางการ บริหาร				

## 8.2 รายงานผลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ คำรับรอง	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ด้านแผนอัตรากำลัง (Strategic Workforce Planning)</b>							<b>หัวหน้าสำนักงาน</b>
1) จัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ไม่รับการ จัดสรร อัตรากำลัง	TSU32 - 34	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน
2) โครงการกำกับมาตรฐานหลักสูตรและบริหารจัดการหลักสูตรตามนโยบายมหาวิทยาลัยทักษิณ ○ ตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐาน ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รายไตรมาส	ผ่านมาตรฐาน หลักสูตรร้อยละ 100	ผ่านมาตรฐาน หลักสูตรร้อย ละ 100	TSU01 - 04	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	-	ประธานหลักสูตร นางสาวศรณีย์ ศรี สัจจา
<b>ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Management)</b>							
3) โครงการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.50		TSU32 - TSU33	ต.ค.67 - พ.ย 67	-	-	ผู้บริหาร
4) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ตามมาตรฐาน Thailand PSF ของสมาคมเครือข่ายการพัฒนา วิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่ง ประเทศไทย	ร้อยละ 15		TSU05	ต.ค.67 - ก.ย. 68	10,000		รองคณบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพ
5) โครงการทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อการ ดำเนินที่เป็นเลิศ	บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100	บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100	TSU36 TSU38	ต.ค.67 - ก.ย. 68	2,000	2,000	หัวหน้าสำนักงาน
6) โครงการคัดเลือกบุคลากรตัวอย่าง (ยกย่อง เชิดชู เกียรติให้ผู้ประพฤติดีและปฏิบัติงานดี)	4 ด้าน	4 ด้าน	TSU34	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-	-	ผู้บริหาร
<b>ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment &amp; Flexible Hiring)</b>							
7) ทบทวนแนวทางการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (WF Recruitment)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ คำรับรอง	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
8) ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน
9) การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (HR requirement Forecasting)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน
10) วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน
<b>ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน (Learning and development)</b>							
11) โครงการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570	บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100	บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 100	TSU32 - TSU33	ม.ค.68 - มิ.ย. 68	-	-	หัวหน้าสำนักงาน
12) โครงการส่งเสริมและพัฒนานิสิตไปสู่นานาชาติ	จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมร้อยละ 10	จำนวน บุคลากรที่เข้า ร่วมร้อยละ 25	TSU27 - 30	ต.ค.67 - ก.ย. 68	20,000	20,000	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
<b>ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร (Well-Being)</b>							
13) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนและการทำงานทุกมิติ	ด้านบรรยากาศ ค่าเฉลี่ย 4.00		TSU32 - TSU33	ต.ค.67 - ก.ย. 68	2,000		หัวหน้าสำนักงาน
<b>ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</b>							
14) ทบทวนแนวทางการรักษาบุคลากรและสร้างความรู้ความผูกพัน	ร้อยละ 100		TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-		หัวหน้าสำนักงาน
15) ทบทวนแนวทางการความก้าวหน้าทางอาชีพ	ร้อยละ 100		TSU32 - 34	ต.ค. - ธ.ค. 68	-		หัวหน้าสำนักงาน
<b>ด้านการพัฒนาระบบ (HR-e-System)</b>							
16) โครงการพัฒนาฐานข้อมูล ABI e-office	ร้อยละ 80		TSU36	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-		หัวหน้าสำนักงาน

### 8.3 รายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ คำรับรอง	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับสมรรถนะวิชาชีพ</b>					<b>10,000</b>		
10) โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ตามมาตรฐาน Thailand PSF ของสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย	ร้อยละ 15	ร้อยละ 8.33	TSU05	ต.ค.67 - ก.ย. 68	10,000	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2 ขับเคลื่อนคณะให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับนานาชาติ</b>					<b>20,000</b>		
11) โครงการส่งเสริมและพัฒนานิสิตไปสู่นานาชาติ ○ นำแสดงผลงานระดับนานาชาติ/ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมร้อยละ 10	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมร้อยละ 25	TSU27 - 30	ต.ค.67 - ก.ย. 68	20,000	20,000	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และระดับนานาชาติ บนฐานท้องถิ่น (University of Glocalization)

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ คำรับรอง	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย</b>							
12) โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย			TSU10 - 15	ต.ค.67 - ก.ย. 68	20,000		รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่ารับรอง	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ กลไกการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย เช่นสำรวจความต้องการของนักวิจัย วางแผนการจัดสรรเวลา</li> <li>○ อบรมการตีพิมพ์</li> <li>○ อบรมสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร</li> <li>○ การแลกเปลี่ยน KM</li> <li>○ สร้างแรงบันดาลใจในการทำวิจัย</li> <li>○ การจัดสรรเวลาการทำงานวิจัย/paper</li> <li>○ อบรมการค้นหาแหล่งตีพิมพ์ (สำนักหอสมุด)</li> <li>○ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการเขียนข้อเสนอโครงการและการบริหารโครงการ</li> </ul>	12 สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร 24 ผลงานตีพิมพ์						

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน**

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่ารับรอง	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1 ผู้นำด้านการบริการชุมชนพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน</b>							
13) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อขอกทุนบริการวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> <li>○ เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ</li> </ul>	5 โครงการ		TSU16 - 22	ต.ค.67 - ก.ย. 68	10,000		จรรยา ชูทับ

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่ารับรอง	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
14) โครงการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 4.00		TSU16 - 22	ต.ค.67 - ก.ย. 68	5,000		จรรยา ชูทับ

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/ค่ารับรอง	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการพัฒนาสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานทางการบริหาร					56,500		คณบดี หัวหน้าสำนักงาน
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน							
15) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ/การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 70		TSU32 - TSU33	ต.ค.67 - ก.ย. 68	2,000		หัวหน้าสำนักงาน
16) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านการบริหาร	ผ่านการอบรม ร้อยละ 100		TSU36	ต.ค.67 - ก.ย. 68	30,000		ผู้บริหาร
17) โครงการเสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) : มหาวิทยาลัยสุขภาวะ (Happy Workplace) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ทำบุญปีใหม่</li> <li>○ กีฬาสัมพันธ์</li> <li>○ แบ่งปันน้ำใจ</li> <li>○ หัวปิ่นโต</li> </ul>	ความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 4.00 ดัชนีความสุข ร้อยละ 80		TSU32 – TSU33	ต.ค.67 - ก.ย. 68	10,000		หัวหน้าสำนักงาน สุจิรา พรหมเนตร

กลยุทธ์/โครงการสำคัญ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ตอบตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์/คำ รับรอง	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	ประมาณการ งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
18) โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญของบุคลากร ○ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)/อบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ○ ทักษะภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 70		TSU32 – TSU33	ต.ค.67 - ก.ย. 68	-		หัวหน้า สำนักงาน

## 8.4 ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

### ➤ บุคลากรสายวิชาการ (ประเมินตนเอง)

#### 1. ด้านการเรียนการสอน (กรอบมาตรฐานสมรรถนะคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566)

**ระดับ 1** มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดการบรรลุ Generic Learning outcome และ Specific Learning outcome และจริยธรรม

**ระดับ 2** ระดับ 1 ครูที่มีคุณภาพ หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตน และประยุกต์ใช้ได้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

**ระดับ 3** ระดับ 2 ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพให้เป็นครูที่มีคุณภาพ หมายถึงอาจารย์ที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในระดับที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ในองค์กร

**ระดับ 4** ระดับ 3 ครูที่สร้างครูที่มีคุณภาพในองค์กร หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

**ระดับ 5** ระดับ 4 ครูที่เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หมายถึง อาจารย์ที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในระดับ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติและนานาชาติ และเป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

#### 2. ด้านวิจัยและนวัตกรรม

**ระดับ 1** มีความรู้ในการเขียนโครงการวิจัย / การเขียนคำสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร / เข้าอบรมการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยหรือด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม

**ระดับ 2** ระดับ 1 และมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ / ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก / นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เชิงวิชาการ เชิงชุมชน สังคม และเชิงพาณิชย์

**ระดับ 3** ระดับ 2 และมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ และได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 3 ปีซ้อนหลัง

**ระดับ 4** ระดับ 3 และเผยแพร่บทความหรืองานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ / นำเสนอในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ / มีผลงานวิจัยที่มีเลขสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ 3 ปีซ้อนหลัง

**ระดับ 5** ระดับ 4 ผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิงระดับนานาชาติ / นำทรัพย์สินทางปัญญาไปต่อยอดและหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม / งานวิจัยได้รับรางวัล

#### 3. ด้านบริการวิชาการ

**ระดับ 1** มีส่วนร่วมในการจัดโครงการบริการวิชาการ / ให้คำปรึกษา / พัฒนาและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์

**ระดับ 2** ระดับ 1 และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา / วิทยากรอบรมหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สู่ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม / พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ด้านอุตสาหกรรมเกษตร

ระดับ 3 ระดับ 2 และได้รับงบประมาณบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก / ออกแบบหลักสูตรบริการวิชาการ

ระดับ 4 ระดับ 3 สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพมาตรฐาน / ยกระดับมาตรฐานชุมชนหรือสังคม

ระดับ 5 ระดับ 4 ได้รับรางวัลการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานชุมชน / ได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรด้านบริการวิชาการจากหน่วยงานภายนอก / เป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภายนอก

#### ตาราง ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	การเรียนการสอน			ด้านวิจัย			บริการวิชาการ		
1	นายถาวร จันทโชติ									
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	ระดับ 1	ระดับ 2	↑	ระดับ 1	ระดับ 1		ระดับ 1	ระดับ 2	↑
3	นางพรพิมล มະยะเฉียว	ระดับ 3	ระดับ 1	↓	ระดับ 1	ระดับ 2	↑	ระดับ 3	ระดับ 3	
4	นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว	ระดับ 4	ระดับ 3	↓	ระดับ 1	ระดับ 3	↑	ระดับ 1	ระดับ 2	↑
5	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	ระดับ 3	ระดับ 3		ระดับ 4	ระดับ 5	↑	ระดับ 3	ระดับ 2	
6	นางสาวรศรดา เทพประดิษฐ์	ระดับ 4			ระดับ 2			ระดับ 2		
7	นายพนัส กิตติพัฒน์	ระดับ 3	ระดับ 4	↑	ระดับ 4	ระดับ 2	↓	ระดับ 2	ระดับ 1	↓
8	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	ระดับ 4	ระดับ 3	↓	ระดับ 4	ระดับ 2	↓	ระดับ 4	ระดับ 1	↓
9	นางสาวจารุรัตน์ ปัญญา	ระดับ 4	ระดับ 3	↓	ระดับ 2	ระดับ 2		ระดับ 2	ระดับ 1	↓
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	ระดับ 4	ระดับ 1	↓	ระดับ 5	ระดับ 5		ระดับ 4	ระดับ 4	
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	ระดับ 1	ระดับ 2	↑	ระดับ 1	ระดับ 2	↑	ระดับ 1	ระดับ 1	
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	ระดับ 2	ระดับ 3	↑	ระดับ 4	ระดับ 3	↓	ระดับ 3	ระดับ 2	↓

#### ➤ บุคลากรสายสนับสนุน (ประเมินตนเอง)

##### 1. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : จิตบริการ

ระดับ 1 สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ

ระดับ 2 ระดับ 1 และมีขั้นตอนการทำงาน และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ

ระดับ 3 ระดับ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดภาระ

ระดับ 4 ระดับ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

ระดับ 5 ระดับ 4 และได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 4.00 พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

##### 2. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ 1 รู้และเข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้

ระดับ 2 ระดับ 1 และสามารถวิเคราะห์ จับประเด็น แนวคิด เนื้อหาสาระ และใจความสำคัญที่ต้องการสื่อสารได้ ตลอดจนจัดเตรียมข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอ และดำเนินการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้

**ระดับ 3** ระดับ 2 และสามารถเขียน และตอบโต้หนังสือ จดหมายและเอกสารทางราชการได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามหลักการ และวิธีการที่กำหนดไว้

**ระดับ 4** ระดับ 3 และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้

**ระดับ 5** ระดับ 4 และ การพูด ฟัง เขียน หรือแสดงออก ที่สามารถสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อน และนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น / รู้สึกมั่นใจและกล้าใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

### 3. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม

**ระดับ 1** สามารถคิดไอเดียใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมในการทำงาน

**ระดับ 2** ระดับ 1 และสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์

**ระดับ 3** ระดับ 2 และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนานวัตกรรม และหรือการนำเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

**ระดับ 4** ระดับ 3 และสามารถพัฒนาแนวคิดให้เป็นโครงการ/ผลงานที่สามารถนำไปใช้จริงในองค์กร พร้อมทดลองหรือปรับใช้แนวคิดนั้นในสถานการณ์จริง

**ระดับ 5** ระดับ 4 และสามารถขยายผลแนวคิดหรือนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในองค์กร และหรือมีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

### 4. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

**ระดับ 1** สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ทั่วไปได้ โดยอาศัยคำแนะนำหรือแนวทางจากผู้อื่น

**ระดับ 2** ระดับ 1 และสามารถวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นและเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมด้วยตนเองในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน

**ระดับ 3** ระดับ 2 และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา หรือข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน โดยยังรักษาความถูกต้องเหมาะสม

**ระดับ 4** ระดับ 3 และสามารถประเมินผลกระทบจากการตัดสินใจ พร้อมพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายอย่างรอบคอบ โดยไม่พึ่งพาคำแนะนำตลอดเวลา

**ระดับ 5** ระดับ 4 และสามารถเป็นผู้นำในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในสถานการณ์เร่งด่วนหรือซับซ้อน พร้อมเสนอแนวทางใหม่ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรหรือทีม

### 5. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT

**ระดับ 1** สามารถใช้งานระบบ IT พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานประจำ เช่น Word Excel Powerpoint Canva และระบบสารสนเทศขององค์กร

**ระดับ 2** ระดับ 1 และสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์เฉพาะทาง เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ในบางงาน

**ระดับ 3** ระดับ 2 และสามารถ ปรับกระบวนการทำงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้ IT เช่น การประมวลผลข้อมูล การสื่อสาร หรือระบบอัตโนมัติ

**ระดับ 4** ระดับ 3 และสามารถ แนะนำหรือช่วยผู้อื่น ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในทีมได้

**ระดับ 5** ระดับ 4 และสามารถ ออกแบบ/ริเริ่มแนวทางการใช้ IT เพื่อปรับปรุงงานทั้งในระดับทีม/องค์กร หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

## 6. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระดับ 1 สามารถใช้งานระบบ IT พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานประจำ เช่น Word Excel Powerpoint Canva และระบบสารสนเทศขององค์กร

ระดับ 2 ระดับ 1 และสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์เฉพาะทาง เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ในบางงาน

ระดับ 3 ระดับ 2 และสามารถ ปรับกระบวนการทำงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้ IT เช่น การประมวลผลข้อมูล การสื่อสาร หรือระบบอัตโนมัติ

ระดับ 4 ระดับ 3 และสามารถ แนะนำหรือช่วยผู้อื่น ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในทีมได้

ระดับ 5 ระดับ 4 และสามารถ ออกแบบ/ริเริ่มแนวทางการใช้ IT เพื่อปรับปรุงงานทั้งในระดับทีม/องค์กร หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

## 7. สมรรถนะความเชี่ยวชาญ : การวางแผนการดำเนินงาน

ระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่วางแผนเอง

ระดับ 2 ระดับ 1 และสามารถวางแผนการทำงานของตนเองในแต่ละวันได้อย่างมีลำดับขั้น

ระดับ 3 ระดับ 2 และสามารถวางแผนงานรายสัปดาห์หรือรายเดือนได้อย่างเป็นระบบ พร้อมพิจารณาทรัพยากร เวลา และลำดับความสำคัญ

ระดับ 4 ระดับ 3 และสามารถวางแผนงานของทีม/หน่วยงาน รวมทั้งติดตามและปรับแผนได้ตามสถานการณ์

ระดับ 5 ระดับ 4 และสามารถออกแบบแผนปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร พร้อมประเมินความเสี่ยงและปัจจัยภายนอกได้

### ตาราง ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	จิตบริการ	การสื่อสาร	สร้างสรรค์นวัตกรรม	ตัดสินใจแก้ปัญหา	IT	ทักษะการเรียนรู้	วางแผน
1	นางจรรยา ชูทับ	5	3	4	5	5	4	5
2	นางสุจิรา พรหมเนตร	2	3	1	2	1	2	2
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	4	4	3	3	3	3	3
4	นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา	4	5	4	4	4	4	4
5	นางสาวศนิชญา วัตรูจิกฤต	4	3	3	3	4	4	3
6	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	5	4	4	4	5	5	5
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	4	2	2	3	3	3	2
8	นายศราวุธ เหมหมัด	4	3	4	4	3	4	3
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	4	3	4	4	2	4	4

## 8.5 ความเชี่ยวชาญของบุคลากร

### ➤ บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ความเชี่ยวชาญ
1	นายถาวร จันทโชติ	
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	การพัฒนาผลิตภัณฑ์นวัตกรรมด้านอาหาร การปรับปรุงกระบวนการผลิตอาหารให้ได้มาตรฐาน
4	นางสาวอมรรัตน์ ถนนแก้ว	การแปรรูปผลิตทางการเกษตร
5	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	เคมีและการแปรรูปอาหาร
6	นางสาวร็ทรา เทพประดิษฐ์	
7	นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์บวร	
8	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	การเรียนการสอน การฝึกอบรม การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขลักษณะ ความปลอดภัยอาหาร
9	นางสาวจารุรัตน์ ปัญโญ	ด้านการเรียนการสอน เนื่องจากสามารถจัดกิจกรรมการสอนให้นิสิตไม่เบื่อ เข้าใจในบทเรียน และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	วิจัย และ บริการวิชาการ
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ที่ตนเองเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะปฏิบัติได้ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง รับฟังเสียงสะท้อนกลับของผู้เรียนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเสมอ
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	พัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเครื่องสำอางและการสกัดสารสำคัญจากธรรมชาติ

### ➤ บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ความเชี่ยวชาญ
1	นางจรรยา ชูทับ	บริหารจัดการ
2	นางสุจิตรา พรหมเนตร	
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	
4	นางสาวศรวณีย์ ศรีสัจจา	ด้านการสื่อสาร และการวางแผนการดำเนินงาน
5	นางสาวศนิษฐา วัตรจิกฤต	ด้านการเงินและบัญชี
6	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	วิทยาศาสตร์อาหาร และการผลิตเครื่องสำอาง
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	การให้บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์
8	นายศราวุธ เหมหมัด	จิตบริการ
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	การให้บริการ

## 8.6 ความต้องการพัฒนาตนเอง

### ➤ บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร
1	นายถาวร จันทโชติ	
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	

ที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร
3	นางพรพิมล มະຍະເຜີຍ	การสอน การใช้ AI ในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน วิจัย การใช้ AI ในการพัฒนาด้านการวิจัย บริการวิชาการ การพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคม
4	นางสาวอมรรรัตน์ ถนนแก้ว	การสอน มาตรฐาน TPSF วิจัย การวิจัยชุมชน บริการวิชาการ AI สำหรับงานบริการวิชาการ
5	นายสรรพสิทธิ์ กล่อมเกล้า	การสอน มาตรฐาน TPSF
6	นางสาวรพีรดา เทพประดิษฐ์	
7	นายพนัญญ์ กิตติพัฒน์นบวร	การสอน การใช้ AI ในการจัดการเรียนการสอน
8	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	การสอน ด้าน plant based เพื่อจัดการเรียนการสอนของ ND 2. TPSF 3. วิจัย ชั้นเรียน วิจัย การเขียนรายงานวิจัย บริการวิชาการ เทคนิคการเป็นวิทยากร
9	นางสาวจารุรัตน์ ปัญโญ	การสอน การวิจัยในชั้นเรียน วิจัย การตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	การสอน วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบรูปแบบการเรียน วิจัย เทคนิคการสร้างงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	

➤ บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร
1	นางจรรยา ชูทับ	EdPEx การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการข้อมูล ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ทักษะการคิดเชิงบวก
2	นางสุจิตรา พรหมเนตร	การบริหารพัสดุภาครัฐ/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การแก้ไขปัญหา คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทักษะการให้บริการ
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	
4	นางสาวศรวณีย์ ศรีสีจจา	การสร้างสรรค์หรือออกแบบคอนเทนต์ในการประชาสัมพันธ์ ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมาย gen z การนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารในการทำงาน การสร้างมาตรฐานงานบริการ
5	นางสาวศณิชาญา วัตรจีกฤต	
6	นางวราภรณ์ เพชรแก้ว	มาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ เทคนิคการนำเสนอ การเขียนภาษาอังกฤษ
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	
8	นายศราวุธ เหมหมัด	ความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ Dashboard ภาษาอังกฤษ
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	

### 8.7 ผลและแผนการศึกษาต่อของบุคลากร ปีการศึกษา 2567 – 2571

➤ บุคลากรสายวิชาการ

-ไม่มี-

➤ บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นางจรรยา ชูทับ	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	✓	✓			
	ผล			✓	✓			
2	นางสุจิรา พรหมเนตร	ปริญญาโท	-					
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	✓				
	ผล			✓	✓			
4	นางสาวศรวณีย์ ศรีสังจา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท			✓		
5	นางสาวศนิชญา วัตรจีกฤต	ปริญญาตรี	-					
6	นางวรารภรณ์ เพชรแก้ว	ปริญญาโท	-					
7	นางสาวพัชรี แก้วขำ	ปริญญาตรี	-					
8	นายศรารุช เหมหมัด	ปริญญาตรี	-					
9	นางวัลย์ลักษณ์ ทองนาค	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-					

### 8.8 ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ด้านลักษณะงาน	1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	2. ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
4. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	5. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

➤ บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
1	นายถาวร จันทร์โชติ			
2	นางวิไลลักษณ์ กล่อมพงษ์	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้	2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า : มีการกิจและหน้าที่มั่นคง / มีการประเมิน	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับใน

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความ ถูก ต้อง เหมาะสม มีความ ยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้ / มีการ พัฒนาบุคลากรที่ ส่ง ผล ต่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร อย่างเหมาะสม,	การปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,
3	นางพรพิมล มะยะเฉียว	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล / มีความสุขใน การปฏิบัติงาน / มีการ ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน,	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มี การ ให้ ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนใน การปฏิบัติหน้าที่ / ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มีการ แลกเปลี่ยน ความ คิด เห็น และ ข้อเสนอแนะระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,	6. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก : มี สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศทั่วไปในการ ทำงานที่มีลักษณะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน / จัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำ งาน / มี มาตรการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย / มี วัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนที่ เพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้ / มี ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง
4	นางสาวอมรรรัตน์ ถนนแก้ว	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล / มีความสุขใน การปฏิบัติงาน / มีการ	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มี การ ให้ ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนใน การปฏิบัติหน้าที่ / ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มีการ แลกเปลี่ยน ความ	6. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก : มี สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศทั่วไปในการ ทำงานที่มีลักษณะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน / จัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ /มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน,	คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,	เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มี มาตรการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย / มี วัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนที่ เพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้ / มี ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง
5	นายสรรพลสิทธิ์ กล่อมเกล้า	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล / มีความสุขใน การปฏิบัติงาน / มีการ ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ /มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน	2. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า : มี ภารกิจและหน้าที่ มั่นคง / มีการประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของ บุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความถูกต้อง เหมาะสมมีความ ยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้ / มีการ พัฒนาบุคลากรที่ ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร อย่างเหมาะสม	5. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ : กำหนด ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสม / สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีการพัฒนาการ เรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลงานดีเด่น / นำ ผลการได้รับรางวัลไป ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรม
6	นางสาวรัตดา เทพประดิษฐ์			
7	นายพันธุ์ กิตติพัฒน์บวร	2. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า : มี ภารกิจและหน้าที่ มั่นคง / มีการประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของ บุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความถูกต้อง เหมาะสมมีความ	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนใน การปฏิบัติหน้าที่ / ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะระหว่าง	5. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ : กำหนด ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสม / สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีการพัฒนาการ เรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลงานดีเด่น / นำ ผลการได้รับรางวัลไป ประกอบการประเมินผล

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้ /มีการ พัฒนาบุคลากรที่ส่งผล ต่อความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร อย่างเหมาะสม,	ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,	การปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรม
8	นางสาวธิดารัตน์ จุทอง	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล /มีความสุขใน การปฏิบัติงาน / มีการ ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ /มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน,	5. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ : กำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ เหมาะสม / สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมี ผลงานดีเด่น / นำผล การได้รับรางวัลไป ประกอบ การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรม,	6. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก : มี สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศทั่วไปในการ ทำงานที่มีลักษณะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน / จัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มี มาตรการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย / มี วัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนที่ เพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้ / มี ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง
9	นางสาวจารุรัตน์ ปัญญา	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล /มีความสุขใน การปฏิบัติงาน / มีการ ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ /มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน,	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนใน การปฏิบัติหน้าที่ /ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ /มีการ แลกเปลี่ยน ความ คิด เห็น แล ะ ข้อเสนอแนะระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,	6. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก : มี สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศทั่วไปในการ ทำงานที่มีลักษณะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน / จัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มี มาตรการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย / มี วัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนที่ เพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้ / มี

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
				ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
10	นายพรวิชัย เต็มบุตร	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า : มีการกิจและหน้าที่มั่นคง / มีการประเมินประสิทธิภาพ ผลงานความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ / มีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม,	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน,
11	นางณัฐกาญจน์ แดงมณี	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน,	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน,	4. ด้านผู้บังคับบัญชา : ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา / สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง / ให้ความเสมอภาค / ให้ความสำคัญและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
12	นางสาวจุฬาลักษณ์ อันทอง	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการ	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความ	4. ด้านผู้บังคับบัญชา : ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา / สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง /

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ /มีความพึงพอใจในผล การปฏิบัติงาน	คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อน ร่วมงาน,	ให้ความเสมอภาค / ให้ คำแนะนำและสอนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน การทำงาน

➤ บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
1	นางจรรยา ชูทับ	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของแต่ละ บุคคล / มี ความสุขในการ ปฏิบัติงาน / มีการ ทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ / มีความ พึงพอใจในผลการ ปฏิบัติงาน,	3. ด้านเพื่อน ร่วมงาน : มีการให้ ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการ ปฏิบัติหน้าที่ / ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มี การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและ เพื่อนร่วมงาน,	4. ด้านผู้บังคับบัญชา : ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ / แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา / สร้าง บรรยากาศที่เป็น กันเอง / ให้ความ เสมอภาค / ให้ คำแนะนำและ สอนงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายใน การทำงาน
2	นางสุจิตรา พรหมเนตร	2. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า : มีภารกิจและ หน้าที่มั่นคง / มี การประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบ ของบุคลากรใน หน่วยงาน อยู่บน พื้นฐานแห่งความ ถูกต้อง เหมาะสมมี ความยุติธรรม และ สามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การประเมิน	3. ด้านเพื่อน ร่วมงาน : มีการให้ ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการ ปฏิบัติหน้าที่ / ให้ การยอมรับในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถ / มี การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและ เพื่อนร่วมงาน,	5. ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ : กำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ เหมาะสม / สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้ สร้าง นวัตกรรม หรือมี ผลงานดีเด่น / นำผล การได้รับรางวัลไป ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ได้ /มีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม,		
3	นางสาววันเพ็ญ บัวคง	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ /ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ /มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน,	4 . ด้านผู้บังคับบัญชา : ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา / สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง / ให้ความเสมอภาค / ให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน,	6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก : มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน / จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัย / มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ / มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
4	นางสาวศรฉวี ศรีสัจจา	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการ	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ /ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ /มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	5. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ : กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม / สนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลงานดีเด่น / นำผล

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		เรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน,	ร ะ ห ว ่ า ง ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน,	การได้รับรางวัลไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
5	นางสาวศนิษฐา วัตรจีกฤต	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน,	2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า : มีภารกิจและหน้าที่มั่นคง / มีการประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ / มีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม,	3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน
6	นางวารารณ์ เพชรแก้ว	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึง	2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า : มีภารกิจและหน้าที่มั่นคง / มีการประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความ	6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก : มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงานที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน / จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มี

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		<p>พอใจในผลการปฏิบัติงาน, 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน,</p>	<p>ถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ / มีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม,</p>	<p>มาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัย / มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ / มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</p>
7	นางพัชรี ม่วงรักษ์	<p>3. ด้านเพื่อนร่วมงาน : มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ / ให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถ / มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน</p>		
8	นายศราวุธ เหมหมัด	<p>1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการ</p>	<p>2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า : มีภารกิจและหน้าที่ที่มั่นคง / มีการประเมินประสิทธิภาพผลงานความสามารถและ</p>	<p>4. ด้านผู้บังคับบัญชา : ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา / สร้าง</p>

ที่	ชื่อ-สกุล	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
		ปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน,	ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ / มีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม,	บรรยากาศที่เป็นกันเอง / ให้ความเสมอภาค / ให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
9	นางวลัยลักษณ์ ทองนาค	1. ด้านลักษณะงาน : หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล / มีความสุขในการปฏิบัติงาน / มีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	5 . ต้ า น ก า ร เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ : กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม / สนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลงานดีเด่น / นำผลการได้รับรางวัลไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม,	6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก : มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในการทำงานที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน / จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน / มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัย / มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ / มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง