



แผนส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคล

คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

(ปี 2556-2559)

คณะกรรมการบริหารคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร
อนุมัติในการประชุม ครั้งที่ 1/2556 วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2556

คำนำ

ด้วยปัจจุบันการแข่งขันของสถาบันการศึกษาได้ขยายตัวมากขึ้น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งจำเป็น บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญต่อสร้างและพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิตให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากล การปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอของบุคลากรจะทำให้การเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร จึงเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ได้มีการพัฒนาศักยภาพตามความเชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR scored) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ และเกณฑ์มาตรฐานในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ในการนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร จึงได้จัดทำแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรขึ้นเป็นระยะเวลา 4 ปี ในช่วงปี 2556-2559

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ก.ย. 2555

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไปบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร กรอบความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความต้องการอัตรากำลัง	6
- ตารางแสดงประเภทของบุคลากร	6
- ฐานข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)	7
- กรอบและช่วงเวลาการขอตำแหน่งทางวิชาการ	11
- ฐานข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ	15
- กรอบและช่วงเวลาการขอเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	16
- กรอบการพัฒนางานตามสมรรถนะ (competency) บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ	19
- กรอบการพัฒนางานตามสมรรถนะ (competency) ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร	22
- ความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรสายต่างๆ	23
บทที่ 3 วัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ มาตรการ แนวทาง	
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	26
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นบุคลากรผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ	27
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 รวมใจเป็นหนึ่งเดียว กลมเกลียวเพื่อขับเคลื่อน	28
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับบุคลากรสู่มาตรฐานสากล	29
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร คณะทอ.	31
ภาคผนวก ตารางสรุปโครงการในแผนส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคล คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ประจำปี 2556	35

บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการพลเรือน เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับระบบราชการในต่างประเทศ โดยมีแนวความคิดที่จะยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการทำงานในระดับกิจกรรมพื้นฐาน (Baseline Activities) ไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ที่มีจุดมุ่งเน้นต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สามารถวัดและประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของราชการพลเรือน

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล จึงได้ศึกษาและพัฒนา เครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ โดยศึกษาจากแนวทางของต่างประเทศ แล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทยโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจน ความคุ้มค่า และความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

3) เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy and Operation)

ที่ประชุม ก.พ. ได้เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2547 และเริ่มดำเนินการครั้งแรกที่กับส่วนราชการที่มีความประสงค์ในการนำเครื่องมือนี้ไปใช้โดย ก.พ. ไม่ได้กำหนดว่าทุกส่วนราชการจะต้องทำเหมือนกันหรือพร้อมกันทั้งหมด ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน

HR Scorecard

ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วนได้แก่

1) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

2) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึงนโยบายมาตรการแผนงานโครงการ และการดำเนินการต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จมาตรฐาน

ความสำเร็จที่สำนักงานก.พ. กำหนดมี 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability)

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้จากการบริหารด้วย HR scored

1. ส่วนราชการใช้มาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ เป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้เกิดผลที่สะท้อนได้อย่างสมดุลทั้ง 5 มิติ และใช้เป็นเกณฑ์การประเมินตนเอง (Self Assessment)

2. การประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการ มีการเรียนรู้และพัฒนา นำไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพขึ้น

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่าความสามารถหรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงานก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงขอใช้คำว่าสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะคือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน อื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทั้ง ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภทคือรู้ความหมายรู้ขั้นตอนรู้ประยุกต์ใช้

2) กลุ่มทักษะ (Skill) คือความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพการวัดทักษะมี 3 ระดับ คือ ระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

3) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือรูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการ ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นรวมถึงมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) ความเต็มใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของ ผู้ใช้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความชวนชวยสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

4. จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และ คุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนร่วมในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีใช้ฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพในทีม

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดล

สมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สภาวะผู้นำ (Leadership)
15. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

สมรรถนะ (Competency) ที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของบุคลากรและระบบราชการนั้น หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ สำหรับต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model แต่ละงานจะมีสมรรถนะประจำ 8 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี 5 ด้าน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีก 3 ด้าน

นอกจากนั้น การประเมินสมรรถนะอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารค่าตอบแทน ดังนั้นหากนำมาใช้บุคลากรทุกคนควรทำความเข้าใจกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของตน และพยายามปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะนั้นๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคลที่ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม ตลอดจนอาจทำให้ผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะด้วย

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากร หรือ อัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพ ออกไปปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการ

ดำเนินการตามภารกิจหลักของยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร จึงได้ จัดทำแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ และเพื่อให้ การพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐานของข้าราชการพลเรือนที่ดี

บทที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร กรอบความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. พนักงานราชการ
4. ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางแสดงประเภทของบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	วุฒิการศึกษา					
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวส	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
สาย ก.							
- ข้าราชการ	3	-	-	-	-	1	2
- งบประมาณแผ่นดิน	43	-	-	-	-	21	22
- งบประมาณเงินรายได้	-	-	-	-	-	-	-
สาย ข.							
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	10	-	-	-	8	2	-
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	1	-	-	-	1	-	-
- พนักงานราชการ	4	-	-	-	4	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้วิทยาเขต)	1	-	-	-	1	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้อื่นๆ)	1	-	-	-	1	-	-
สาย ค.							
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	3	-	-	1	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	2	-	-	-	-	-	-
สาย อื่นๆ(คนงาน)							
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้- รายเดือน)	3	-	3	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้- รายวัน)	12	6	6	-	-	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราว (รายได้อื่นๆ)	2	2	-	-	-	-	-

**ฐานข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร
สายวิชาการ (อาจารย์) ปีการศึกษา 2555**

จำนวนอาจารย์ประจำ/วุฒิการศึกษา/ ตำแหน่งทางวิชาการ						ลา ศึกษา ต่อ	โอนย้าย	ชื่อ-สกุล	เริ่มงาน	บรรจุ	เลขที่	ชื่อย่อปริญญา			สถาบันที่ ลาศึกษา	ทุน เอก
อ. โท	อ. เอก	ผศ โท	ผศ เอก	รศ โท	รศ เอก							ตรี	โท	เอก		
	✓						1 พ.ค.51	นายอนุกุล วัฒนสุข	20 ม.ค.31	20 ม.ค.31	187	วท.บ.(เคมีเทคนิค)	วท.ม.(เคมีเทคนิค)	Ph.D. (Biosystem Engineering)		
✓								นายประมง เบกโธสง	1 ก.ค. 42	1 ก.ค.42	3948	วท.บ.(พันธุศาสตร์)	วท.ม.(เทคโนโลยีทางชีวภาพ)			
	✓						10 ก.ค.55	นายภูวดล โดยดี	1 ก.ย.41	1 ก.ย.41	2759	วท.บ.(ประมง)	M.Sc.(Information Technology for Natural Resources Management)	Ph.D. (Environmental Science)		
	✓							นางสาวอรอนงค์ ฐานพันธ์ินดีกุล	10 ต.ค.43	10 ต.ค.43	พ.66	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหาร)	วท.ม.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การอาหาร)		
✓								นางสาวชื่นจิต แก้วกัญญา	10 ต.ค.43	10 ต.ค.43	พ.67	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)			
	✓							นางปิยมาศ ผองแก้ว	10 ต.ค. 43	10 ต.ค. 43	พ.68	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(เทคโนโลยีทางชีวภาพ)	ปร.ด.(พันธุศาสตร์)		
	✓							นายศุภสิทธิ์ สิทธาพานิช	10 ต.ค.43	10 ต.ค.43	พ.69	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(พืชศาสตร์)	ปร.ด.(พืชไร่)		
✓						✓		นางสาวหทัยรัตน์ โชคทวีพานิชย์	2 ธ.ค.45	2 ธ.ค.45	พ.70	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(พืชสวน)		lowa State U	กว
	✓							นางจินตนา ตะย่วน	10 ต.ค.43	10 ต.ค.53	พ.71	วท.บ.(จุลชีววิทยา)	วท.ม.(จุลชีววิทยา)	วท.ด.(จุลชีววิทยา)		
✓						✓		นางสาวสุพัตรา โพธิเศษ	1 พ.ย. 48	1 พ.ย. 48	พ.74	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหารและโภชนาศาสตร์), 2 nd Honor	วท.ม.(วิทยาศาสตร์การอาหาร)		KU	
✓						✓		นางสาวพัชชา เศรษฐภา	9 ธ.ค.51	9 ธ.ค. 51	พ.144	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ), 2 nd Honor	วท.ม.(ส่งเสริมการเกษตร)		KU	
✓								นายธีระยุทธ จันทะนาม	24 ก.ค.44	24 ก.ค. 44	พ.204	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)			
	✓							นายสุริย์วัฒน์ สุภาพวานิช	17 ธ.ค.44	17 ธ.ค.44	พ.237	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	วท.ม.(เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว)	PhD (Nutrition Science)		

จำนวนอาจารย์ประจำ/วุฒิการศึกษา/ ตำแหน่งทางวิชาการ						ลา ศึกษา ต่อ	โอนย้าย	ชื่อ-สกุล	เริ่มงาน	บรรจุ	เลขที่	ชื่อย่อปริญญา			สถาบันที่ ลาศึกษา	ทุน เอก
อ. โท	อ. เอก	ผศ โท	ผศ เอก	รศ โท	รศ เอก							ตรี	โท	เอก		
✓						✓		นางสาวชุลีพร ชำนาญค้า	16 ม.ค.49	16 ม.ค.49	พ.319	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	วท.ม. (เทคโนโลยีชีวภาพ)		Heriot-Watt University	กว.
	✓							นางสาวกรรณิการ์ วงษ์ พานิชย์	2 ก.ย.45	2 ก.ย. 45	พ.363	วท.บ.(วิทยาศาสตร์สุขภาพ สัตว)	วท.ม.(กายวิภาคศาสตร์ ทางสัตวแพทย์)	PhD (Animal Resource Sciences)		
	✓							นายเกรียงไกร พัทธยากร	2 ก.ย.45	2 ก.ย. 45	พ.364	วท.บ.(ชีววิทยา)	วท.ม. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)		
✓						✓		นายศุภรินทร์ มหาสวัสดิ์	4 เม.ย.49	4 เม.ย. 49	พ.365	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	M.S. (Food Science and Technology)		KU	
	✓							นายธนพร ขจรผล	9 ก.ย.45	9 ก.ย. 49	พ.366	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)	ปร.ด.(การปรับปรุง พันธุ์พืช)		
	✓							นางสาวอริญา พรหมกุล	27 ก.ย.45	27 ก.ย. 45	พ.384	วท.บ.(เทคโนโลยีอาหาร)	วท.ม.(เทคโนโลยี อาหาร)	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)		
✓								นางสาวศุภาวรรณ ประพันธ์	6 มิ.ย.49	6 มิ.ย.49	พ.427	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(พืชไร่)			
✓						✓		นางสาวปานชีวัน ปอนพังกา	16 มิ.ย.46	16 มิ.ย. 46	พ.465	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(ประมงศาสตร์)		KKU	
✓						✓		นายประภาส กาวีชา	16 มิ.ย.46	16 มิ.ย.46	พ.466	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 2 nd Honor	วท.ม.(โรคพืชวิทยา)		U. Nottingham	กว
		✓				✓		นายเจษฎา เตชมหาทรานนท์	16 มิ.ย.46	16 มิ.ย.46	พ.467	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(วนศาสตร์)		AIT	
	✓							นางกานดา ล้อแก้วมณี	11 ก.ค.46	11 ก.ค.46	พ.482	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 2 nd Honor	วท.ม.(โภชนศาสตร์ สัตว)	PhD (Animal Science)		
✓								นางสาวปานวาด พรหมดี	1 ก.ค.46	1 ก.ค. 46	พ.534	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	วท.ม.(เทคโนโลยีการ อาหาร)			
✓						✓		นางสาวชื่นจิต จันทจรูญพงษ์	24 เม.ย.49	24 เม.ย.49	พ.537	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การอาหาร)		Pingtung Taiwan	
✓								นายภาคภูมิ ต้นเตชสาธิต	4 พ.ย. 46	4 พ.ย. 46	พ.538	วท.บ.(ภูมิศาสตร์)	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)			
	✓							นางสาวไศรยา แสนเมือง	24 ก.พ.47	24 ก.พ. 47	พ.567	วท.บ.(เทคโนโลยีอาหาร)	วท.ม.(วิศวกรรมอาหาร)	PhD (Biological and Enviromental Engineering)		

จำนวนอาจารย์ประจำ/วุฒิการศึกษา/ ตำแหน่งทางวิชาการ						ลา ศึกษา ต่อ	โอนย้าย	ชื่อ-สกุล	เริ่มงาน	บรรจุ	เลขที่	ชื่อย่อปริญญา			สถาบันที่ ลาศึกษา	ทุน เอก
อ. โท	อ. เอก	ผศ โท	ผศ เอก	รศ โท	รศ เอก							ตรี	โท	เอก		
	✓							นายเจษฎา ภัทรเลอพงศ์	6 มิ.ย.49	6 มิ.ย.49	พ.592	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 1 st Honor	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)	ปร.ด.(พฤกษศาสตร์) Dr. (Physiologie Génétique Moléculaires)		
✓								นายสิทธิชัย สะทะโชติ	27 ก.ค.47	27 ก.ค.47	พ.600	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การ ประมง), 2 nd Honor	วท.ม.(เพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำ)			
✓								นางสาววิสรดา โพธิ์สนาม	9 เม.ย.51	9 เม.ย.51	พ.601	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	วท.ม.วิทยาศาสตร์การ อาหาร)			
✓						✓		นางสาวรุ่งกานต์ บุญนถกร	27 ก.ค.47	27 ก.ค.47	พ.602	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	วท.ม.(เทคโนโลยี อาหาร)		KU	
	✓							นายรชา เทพพร	7 มี.ค. 48	7 มี.ค. 48	พ.746	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	วท.ม.วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	Dr.sc.agr.		
	✓							นางสาวอภัสสร ศิริจริยวัตร	16 พ.ค. 48	16 พ.ค. 48	พ.772	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหาร), 1 st Honor	วท.ม.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)		
✓								นายวัชรวิทย์ มีหนองใหญ่	6 มิ.ย.49	6 มิ.ย. 49	พ.813	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 2 nd Honor	วท.ม.(สัตวศาสตร์)			
✓						✓		นางสาวบุศราวรรณ ไชยะ	1 ก.ย.48	1 ก.ย.48	พ.834	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหารและโภชนศาสตร์)	วท.ม.(เทคโนโลยีการ อาหาร)		KU	
✓								นายภาณุวัฒน์ คัมภีร์วัฒน์	26 ธ.ค. 49	26 ธ.ค. 49	พ.1209	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 2 nd Honor	วท.ม.(สัตวศาสตร์)			
	✓							นางสาววิมลนันท์ กันเขตต์	3 ก.ย. 50	3 ก.ย.50	พ.1529	วท.บ. (เกษตรศาสตร์), 2nd Honor	-	ปร.ด.(รัฐพิทย)		
	✓							นายพิชิต เฆจรศาสตร์	10 พ.ค.54	10 พ.ค. 54	พ.1675	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 1st Honor	-	ปร.ด.(สัตวศาสตร์)		
	✓							นางสุรัสวดี พรหมอยู่	10 มิ.ย. 51	10 มิ.ย. 51	พ.1676	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)	วท.ด.(พืชสวน)		
	✓							นางพรทิพย์ ศรีมงคล	10 มิ.ย. 51	10 มิ.ย. 51	พ.1677	วท.บ.(เกษตรศาสตร์), 2nd Honor	-	ปร.ด.(พืชไร่)		
	✓							นางสาววิญญารัตน์ กงประ โคน	15 ก.ย.52	15 ก.ย.52	พ.1960	วท.บ.(เทคโนโลยีการผลิต พืช)	วท.ม.(พันธุศาสตร์)	ปร.ด.(พันธุศาสตร์)		

จำนวนอาจารย์ประจำ/วุฒิการศึกษา/ ตำแหน่งทางวิชาการ						ลา ศึกษา ต่อ	โอนย้าย	ชื่อ-สกุล	เริ่มงาน	บรรจุ	เลขที่	ชื่อย่อปริญญา			สถาบันที่ ลาศึกษา	ทุน เอก
อ. โท	อ. เอก	ผศ โท	ผศ เอก	รศ โท	รศ เอก							ตรี	โท	เอก		
	✓							นางสาวอัมพร ศรีคราม	4 ม.ค. 53	4 ม.ค. 53	พ.2076	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	-	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)		
	✓							นางสาวสุพุมารณ์ ศรีเผด็จ	1 ต.ค. 53	1 ต.ค. 53	พ.2262	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	วท.ม. (เกษตรศาสตร์)	ปร.ด. (เกษตรเขตร้อน)		
✓								นางสาวระรินธร เหมพิจิต	1 ต.ค. 55	1 ต.ค. 55	พ.1266	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	วท.ม.(พิษวิทยาทาง อาหารและโภชนาการ)			
	✓							นางสาวเกตุณภัส ศรีไพโรจน์	31 ต.ค. 55	31 ต.ค.55	พ.362	วท.บ.(ประมง)	วท.ม.(เพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำ)	ปร.ด.(เพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำ)		

สกอ.=สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กว.=กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ

กรอบและช่วงเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ (อาจารย์)

1. สาขาทรัพยากรเกษตร

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ครบกำหนดขอตำแหน่ง ทางวิชาการ			เอกสาร ประกอบ การสอน	ประเมิน การ สอน	กพอ./ กพอ 03	บทความ วิชาการ/ วิจัย	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/ วันอนุมัติ
					ผศ.	รศ.	ศ.						
1	นายภูวดล โดยดี	อาจารย์ (ดร.)	10 กค. 2555	Ph.D. (Environmental Science)	10 ก.ค. 58								
2	นายประมง เบกโรสง	อาจารย์	1 กค. 2542	วท.ม.(เทคโนโลยี ทางชีวภาพ)	1 ก.ค. 47								
3	นางสาวชื่นจิต แก้วกัญญา	อาจารย์	10 ตค. 2543	วท.ม. (เกษตรศาสตร์)	10 ต.ค. 48			✓	✓	✓	✓		ทราบตามผู้ทรงฯ
4	นางปิยมาศ ผองแก้ว	อาจารย์ (ดร.)	10 ตค. 2543	ปร.ด.(พันธุศาสตร์)	10 ต.ค. 50								
5	นายศุภสิทธิ์ สิทธาพานิช	อาจารย์ (ดร.)	10 ตค. 2543	ปร.ด.(พืชไร่)	10 ต.ค. 48								
6	นางสาวหทัยรัตน์ โชคทวีพานิชย์	อาจารย์	2 ธค. 2545	วท.ม.(พืชสวน)	2 ธ.ค. 50								
7	นางสาวพัชชา เศรษฐากา	อาจารย์	9 ธค. 2551	วท.ม.(ส่งเสริม การเกษตร)	9 ธ.ค. 56								
8	นายธีระยุทธ จันทะนาม	อาจารย์	24 กค. 2544	วท.ม. (เกษตรศาสตร์)	24 ก.ค. 49								
9	นางสาวกรรณิการ์ วงษ์พานิชย์	อาจารย์ (ดร.)	2 กย. 2545	ปร.ด.(Doctor of Philosophy Animal Resource Sciences)	2 ก.ย. 50			✓	✓				ผ่าน ประเมินการสอน
10	นายธนพร ขจรผล	อาจารย์ (ดร.)	9 กย. 2545	ปร.ด.(การปรับปรุง พันธุ์พืช)	9 ก.ย. 50			✓	✓				ผ่าน ประเมินการสอน
11	นางสาวศุภาวรรณ ประพันธ์	อาจารย์	6 มิย. 2549	วท.ม.(พืชไร่)	6 มิ.ย. 54								

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ครบกำหนดขอตำแหน่ง ทางวิชาการ			เอกสาร ประกอบ การสอน	ประเมิน การ สอน	กพอ./ กพว 03	บทความ วิชาการ/ วิจัย	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/ วันอนุมัติ
					ผศ.	รศ.	ศ.						
12	นางสาวปานชีวัน ปอนพังงา	อาจารย์	16 มิ.ย. 2546	วท.ม.(ปฐพีศาสตร์)	16 มิ.ย. 51								
13	นายประภาส กาวีชา	อาจารย์	16 มิ.ย. 2546	วท.ม.(โรคพืช)	16 มิ.ย. 51								
14	นายเจษฎา เตชมหาศรานนท์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	16 มิ.ย. 2546	วท.ม.(วนศาสตร์)	16 มิ.ย. 51			✓	✓	✓	✓		แต่งตั้ง ผศ 5 เมษายน 2555
15	นางกานดา ล้อแก้วมณี	อาจารย์ (ดร.)	11 กค. 2546	PhD.(Tropical and Subtropical Agricuhure and Related sciences)	11 ก.ค. 51								
16	นายภาคภูมิ ต้นเตชสาธิต	อาจารย์	4 พย. 2546	วท.ม.(ปฐพีวิทยา)	4 พ.ย. 51								
17	นายเจษฎา ภัทรเลอพงศ์	อาจารย์ (ดร.)	6 มิ.ย. 2549	ปร.ด.(พฤกษศาสตร์)	6 มิ.ย. 54								
18	นายสิทธิชัย สะทะโชติ	อาจารย์	27 กค. 2547	วท.ม.(เพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำ)	27 ก.ค. 52								
19	นายวัชรวิทย์ มีหนองใหญ่	อาจารย์	6 มิ.ย. 2549	วท.ม.(สัตวศาสตร์)	16 มิ.ย. 54			✓	✓	✓	✓		ทาบทามผู้ทรงฯ
20	นายภานุวัฒน์ คัมภีร์วัฒน์	อาจารย์	26 ธค. 2549	วท.ม.(สัตวศาสตร์)	26 ธ.ค. 54								
21	นางสาววิมลนันทน์ กันเกตุ	อาจารย์ (ดร.)	3 กย. 2550	ปร.ด.(ปฐพีวิทยา)	3 ก.ย. 53								
22	นายพิชาติ เขจรศาสตร์	อาจารย์ (ดร.)	10 พค. 2554	ปร.ด.(สัตวศาสตร์)	10 พ.ค. 57								
23	นางสุรัสวดี พรหมอยู่	อาจารย์ (ดร.)	10 มิ.ย. 2551	ปร.ด.(พืชสวน)	10 มิ.ย. 54			✓	✓	✓	✓		ผู้ทรงพิจารณา
24	นางพรทิพย์ ศรีมงคล	อาจารย์ (ดร.)	10 มิ.ย. 2551	ปร.ด.(พืชไร่)	10 มิ.ย. 54								
25	นางสาววิญญูรัตน์ กงประโคน	อาจารย์ (ดร.)	15 กย. 2552	ปร.ด.(พันธุศาสตร์)	15 ก.ย.55			✓	✓				ผ่าน ประเมินการสอน
26	นางสาวสุขุมภรณ์ ศรีเผด็จ	อาจารย์ (ดร.)	1 ตค. 2553	ปร.ด. (เกษตรเขต ร้อน)	1 ต.ค. 56								
27	นางสาวเกตุณภัส ศรีไพโรจน์	อาจารย์ (ดร.)	31 ตค. 2555	ปร.ด.(เพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำ)	31 ต.ค. 56								

2. สาขาเทคโนโลยีการอาหาร

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ครบกำหนดขอตำแหน่ง ทางวิชาการ			เอกสาร ประกอบ การสอน	ประเมิน การสอน	กพอ./ กพสช 03	บทความ วิชาการ/ วิจัย	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/ วันอนุมัติ
					ผศ.	รศ.	ศ.						
1	นายอนุกุล วัฒนสุข	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (ดร.)	โอนย้ายมา 1 พค. 2551	Ph.D, Biosystem Engineers, Clemson University	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นางสาวอรอนงค์ ธูปนพันธ์นิติ กุล	อาจารย์ (ดร.)	10 ตค. 2543	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์ การอาหาร)	10 ต.ค. 48								
3	นางจินตนา ตัวย่วน	อาจารย์ (ดร.)	10 ตค. 2543	ปร.ด.(จุลชีววิทยา)	10 ต.ค. 48								
4	นางสาวสุพัตรา โพธิเศษ	อาจารย์	1 พย. 2548	วท.ม.(วิทยาศาสตร์ การอาหาร)	1 พ.ย. 53								
5	นายสุริย์พันธ์ สุภาพวานิช	อาจารย์ (ดร.)	17 ธค. 2544	Ph.D. (Nutrition Science)	17 ธ.ค. 49								
6	นางสาวชุลีพร ชำนาญคำ	อาจารย์	16 มค. 2549	วท.ม. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	16 ม.ค. 54								
7	นายเกรียงไกร พัทยากร	อาจารย์ (ดร.)	2 กย. 2545	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	2 ก.ย. 50								
8	นายศุภรินทร์ มหาสวัสดิ์	อาจารย์	4 เมย. 2549	วท.ม. (วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการ อาหาร)	4 เม.ย. 54								

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ครบกำหนดขอตำแหน่งทาง วิชาการ			เอกสาร ประกอบ การสอน	ประเมิน การสอน	กพอ./ กพสช03	บทความ วิชาการ/ วิจัย	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/ วันอนุมัติ
					ผศ.	รศ.	ศ.						
9	นางสาวอรุณญา พรหมกุล	อาจารย์ (ตร.)	27 กย. 2545	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)	27 ก.ย. 50								
10	นางสาวปานวาด พรหมดี	อาจารย์	1 กค. 2546	วท.ม.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	1 ก.ค. 51								
11	นางสาวชื่นจิต จันทจรูญพงษ์	อาจารย์	24 เมย. 2549	วท.ม.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)	24 เม.ย. 54								
12	นางสาวไตรยา แสนเมือง	อาจารย์ (ตร.)	24 กพ. 2547	PhD.(Biological and Enverovmental Engihecring)	24 ก.พ. 52								
13	นางสาวอริสรา โพธิ์สนาม	อาจารย์	9 เมย. 2551	วท.ม.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)	9 เม.ย. 56								
14	นางสาวรุ่งกานต์ บุญนากกร	อาจารย์	27 กค. 2547	วท.ม.(เทคโนโลยี อาหาร)	27 ก.ค. 52								
15	นายรชา เทพษร	อาจารย์ (ตร.)	7 มีค. 2548	PhD.(Doktor der Agrarwissenschaften (Dr.Sc.agr)	7 มี.ค. 51								
16	นางสาวอภัสสร ศิริจริยวัตร	อาจารย์ (ตร.)	16 พค. 2548	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การ อาหาร)	16 พ.ค. 53								
17	นางสาวบุศรารวรรณ ไชยะ	อาจารย์	1 กย. 2548	วท.ม.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	1 ก.ย. 53								
18	นางสาวอัมพร ศรีคราม	อาจารย์ (ตร.)	4 มค. 2553	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	4 ม.ค. 56								
19	นางสาวระรินธร เหมพิจิตร	อาจารย์	1 ตค. 2555	วท.ม.(พิษวิทยาทาง อาหารและโภชนาการ)	1 ต.ค. 60								

**ฐานข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร
สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ปีการศึกษา 2555**

ชื่อ-สกุล	เริ่มงาน	บรรจุ	เลขที่	ชื่อย่อปริญญา			สถาบันที่ ลาศึกษา	ทุน เอก
				ตรี	โท	เอก		
นางสาวอมรรัตน์ อุปพงศ์	1 ต.ค. 45	1 ต.ค. 45	พ.371	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)				
นางสาวปทุมวดี ศรีประทุมวงศ์	13 มี.ค. 50	13 มี.ค. 50	พ.417	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)			KKU	
นางสาวจิราวรรณ คล่องแคล่ว	18 ม.ค. 54	18 ม.ค. 54	พ.425	วท.บ.(จุลชีววิทยา)				
นายทักษิณัฐ ทองสะอาด	2 มิ.ย. 46	2 มิ.ย. 46	พ.451	วท.บ.(สัตวศาสตร์)				
นางสาวเสาวคนธ์ วัฒนเทศ	1 ก.ย. 47	1 ก.ย. 47	พ.617	วท.บ.(จุลชีววิทยา)		วท.ม.(จุลชีววิทยา)		
นางสาวสุดาทิพย์ แสนสุภา	1 ก.ย. 47	1 ก.ย. 47	พ.618	วท.บ. (ชีววิทยาประยุกต์)		วท.ม.(เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม)		
นางสาวขวัญกมล ทวยตาคำ	1 ก.ย. 47	1 ก.ย. 47	พ.619	วท.บ.(ชีววิทยา)			KU	
นางสาวสิรินาฏ เนติศรี	15 พ.ย.47	15 พ.ย.47	พ.665	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหารและโภชนศาสตร์)			SUT	
นายวัชระ เมืองนาค	12 ก.ย.48	12 ก.ย. 48	พ.860	วท.บ.(เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)				
นายยุทธกร พรหมสาขา ณ สกลนคร	14 ต.ค.51	14 ต.ค.51	พ.1789	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ)				
นางสาวเจริญศรี แสงวงศ์	2 มิ.ย.46	2 มิ.ย. 46	พ.461	ปวส.(เกษตรกรรม)				
นายชาติสยาม ผลวิสัย	15 พ.ย. 47	15 พ.ย.47	พ.664	วศ.บ.(วิศวกรรมเครื่องกล)				
นางสาวหทัยกานต์ วินิจนัยภาค	4 ม.ค. 48	4 ม.ค. 48	พ.0690	ศษ.บ. (การประถมศึกษา)		ศษ.ม.(การจัดการศึกษา)		
นางสาวนิภาพร เมษา	25 ก.ค. 51	25 ก.ค. 51	9025	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหาร)				
นางสาวอัญชัน ไตรธิเลน	11 ส.ค. 49	11 ส.ค. 49	9026	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)				
นางพัชริน อุทัยสา	18 เม.ย. 54	18 เม.ย. 54	9027	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)				
นายจีระศักดิ์ ชื่องเดช	11 ส.ค. 49	11 ส.ค. 49	9028	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ)				
นางสาวประภาพร คุณปัญญา	1 มี.ค. 55	1 มี.ค. 55	9027	วศ.บ. (วิศวกรรมอาหาร)				
นาย โก๊ ยาลัย	1 ต.ค. 53	1 ต.ค. 53	9129	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)				
นางสาวอารณีย์ ศรีมาตร	1 ส.ค. 55	1 ส.ค. 55	3054	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ)				
นางสาวประภาพรณีย์ แสงดาว	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55	9006	บธ.บ.(การตลาด)		บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)		
นางสาวจันจิรา ทองแถม								

กรอบและช่วงเวลาในการขอเป็นผู้ชำนาญ/เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ (สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ)

สาขาทรัพยากรเกษตรชีวภาพ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	วันที่บรรจุ	ครบกำหนดขอ		ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	ผลงานแสดง ความชำนาญการ	การใช้วิชาชีพ บริการแก่ สังคม (เชี่ยวชาญ)	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/วัน อนุมัติ
					ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ/ ชำนาญการพิเศษ						
1	นางสาวอมรรรัตน์ อุปพงศ์	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	1 ต.ค. 2545	1 ต.ค. 54							
2	นายทักษิณัฐ ทองสะอาด	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(สัตวศาสตร์)	2 มิ.ย. 2546	2 มิ.ย. 55							
3	นางสาวสุดาทิพย์ แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม)	1 ก.ย. 2547	1 ก.ย. 56							
4	นางสาวขวัญกมล ทวายตาคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(ชีววิทยา)	1 ก.ย. 2547	1 ก.ย. 56							
5	นายวัชรระ เมืองนาค	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)	12 ก.ย. 2548	12 ก.ย. 57							
6	นางสาวเจริญศรี แสงวงศ์	ผู้ปฏิบัติงาน การเกษตร	ปวส.(เกษตรกรรม)	2 มิ.ย. 2546								
7	นางสาวอัญชัน ไตรธิเลน	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	11 ส.ค. 2549	11 ส.ค. 58							
8	นายจีระศักดิ์ ช้องเดช	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ)	11 ส.ค. 2549	11 ส.ค. 58							
9	นางสาวอารณ์ ศรีมาตร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตรชีวภาพ)	1 ส.ค. 2555	1 ส.ค. 64							

สาขาเทคโนโลยีการอาหาร

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	วันที่บรรจุ	ครบกำหนดขอ		ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	ผลงานแสดงความชำนาญการ	การใช้วิชาชีพบริการแก่สังคม (เชี่ยวชาญ)	อื่นๆ	ความก้าวหน้า/วันอนุมัติ
					ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ						
1	นางสาวจิราวรรณ คล่องแคล่ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(จุลชีววิทยา)	18 มค. 2554	18 ม.ค. 63							
2	นางสาวเสาวคนธ์ ต่วนเทศ	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(จุลชีววิทยา)	1 กย. 2547	11 ธ.ค. 56							
3	นางสาวสิรินาฏ เนติศรี	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหารและโภชนาการ)	15 พย. 2547	15 พ.ย. 56							
4	นายชาติสยาม ผลวิลัย	วิศวกรเครื่องกล	วศ.บ.(เครื่องกล)	15 พย. 2547	15 พ.ย. 56							
5	นางสาวนิภาพร เมษา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีการอาหาร)	25 กค. 2551	25 ก.ค. 60							
6	นางพัชริน อุทัยสา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	18 เมย. 2554	18 เม.ย. 63							
7	นายโก้ ยาลัย	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	1 ตค. 2553	1 ต.ค. 62							

สำนักงานคณบดี

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	วันที่บรรจุ	ครบกำหนดขอ		ปริมาณ งาน	คุณภาพ งาน	ผลงาน แสดงความ ชำนาญ การ	การใช้ วิชาชีพ บริการแก่ สังคม (เชี่ยวชาญ)	อื่นๆ	ความก้าว หน้า/วัน อนุมัติ
					ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ/ ชำนาญ พิเศษ						
1	นางสาวปทุมวดี ศรีประทุมวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	13 มี.ค. 2550	13 มี.ค. 59							
2	นายยุทธกร พรหมสาขา ณ สกลนคร	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(ทรัพยากรเกษตร ชีวภาพ)	14 ต.ค. 2551	14 ต.ค. 60							
3	นางสาวหทัยกานต์ วินิจฉัยภาค	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	(ศศ.บ.) การ ประถมศึกษา	4 มค. 2548	4 ม.ค. 57							
4	นางสาวประภาพร คุณปัญญา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	วศ.บ. (วิศวกรรม อาหาร)	1 มี.ค. 2555	1 มี.ค. 64							
5	นางสาวประภาพรณัฏ์ แสงดาว	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	บธ.บ.(การตลาด)	3 กย. 2555	3 ก.ย. 64							

กรอบการพัฒนางานตามสมรรถนะ (competency) บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

สาขาทรัพยากรเกษตรชีวภาพ

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	เรื่องที่พัฒนาประจำ	เรื่องที่ควรพัฒนาเพิ่ม
1	นางสาวอมรรรัตน์ อุปพงศ์	นักวิชาการเกษตร	- การผลิตพืช	การผลิตพืชเศรษฐกิจ
2	นายทักษิณัฐ ทองสะอาด	นักวิชาการสัตวบาล	- การจัดการด้านสัตว์เคี้ยวเอื้อง	วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์
3	นางสาวสุดาทิพย์ แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ การดูแลรักษา กล้องจุลทรรศน์ - การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการชีววิทยา	ชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม
4	นางสาวขวัญกมล ทวายตาคำ	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ การดูแลรักษา กล้องจุลทรรศน์ - การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการชีววิทยา	ชีววิทยาและพฤกษศาสตร์
5	นายวัชระ เมืองนาค	นักวิชาการสัตวบาล	- การจัดการด้านสัตว์ปีก	วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์
6	นางสาวเจริญศรี แสงวงศ์	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	- การผลิตพืช	การเพิ่มผลผลิตในพืช
7	นางสาวอัญชัน ไตรธิเลน	นักวิทยาศาสตร์	- การตรวจสอบสุขภาพสัตว์ในห้องปฏิบัติการ	พยาธิวิทยาของสัตว์
8	นายจิระศักดิ์ ช้องเดช	นักวิทยาศาสตร์	- การวิเคราะห์ธาตุอาหารในดิน พืช ปุ๋ย ด้วยวิธีมาตรฐาน - การใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการสรีรวิทยาพืช	เครื่องมือทางสรีรวิทยาของพืช
9	นางสาวอาภรณ์ ศรีมาตร	นักวิทยาศาสตร์	- การวิเคราะห์ธาตุอาหารในดิน พืช ปุ๋ย ด้วยวิธีมาตรฐาน	การวิเคราะห์ดินพืชปุ๋ยด้วยวิธีมาตรฐาน

สาขาเทคโนโลยีการอาหาร

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล			เรื่องที่พัฒนาประจำ	เรื่องที่ควรพัฒนาเพิ่ม
1	นางสาวจิราวรรณ	คลองแคล้ว	นักวิทยาศาสตร์	- การตรวจสอบจุลินทรีย์ในอาหาร	- เทคนิคการตรวจสอบจุลินทรีย์แบบรวดเร็ว
2	นางสาวเสาวคนธ์	ต่วนเทศ	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยทางอาหาร	- อาหารปลอดภัย
3	นางสาวสิรินาฏ	เนติศรี	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับเคมีวิเคราะห์ - การฝึกอบรมเกี่ยวกับการทดสอบปราสาทสัมผัส	- การใช้เครื่อง GC-MS - การทดสอบทางประสาทสัมผัสด้วย วิธี Threshold Test
4	นายชาติสยาม	ผลวิสัย	วิศวกรเครื่องกล	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับเครื่องจักรกลโรงงาน	- เทคโนโลยีการทำแห้ง
5	นางสาวนิภาพร	เมษา	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีการอาหาร	- การแต่งหน้าเค้ก, การทำพาย, คูกี้ และขนมปังสูตรต่างๆ
6	นางพัชริน	อุทัยสา	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์เครื่อง HPLC	- ประมวลผลการวิเคราะห์จากเครื่อง HPLC - การใช้และการบำรุงรักษาเครื่อง HPLC
7	นายโก้	ยาถัย	นักวิทยาศาสตร์	- การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีการอาหาร	- การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์

สำนักงานคณบดี

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	เรื่องที่พัฒนาประจำ	เรื่องที่ควรพัฒนาเพิ่ม
1	นางสาวปทุมวดี ศรีประทุมวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	- งานการบริหารจัดการแผน	องค์กรสมรรถนะสูง
2	นายยุทธกร พรหมสาขา ณ สกลนคร	นักวิชาการศึกษา	- งานกิจกรรมนิสิต	จิตวิทยาวัยรุ่น
3	นางสาวหทัยกานต์ วินิจฉัยภาค	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- งานวิชาการการศึกษา, งานหลักสูตร	การบริหารการศึกษา, การประเมินหลักสูตร
5	นางสาวประภาพร คุณปัญญา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- งานพัสดุและการเงิน, ระเบียบการเงินและพัสดุ	การมีใจให้บริการ, การสื่อสารระหว่างบุคคล
6	นางสาวประภาพรณ์ แสงดาว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- งานวิชาการการศึกษา, งานหลักสูตร	การบริหารการศึกษา, การประเมินหลักสูตร

กรอบการพัฒนางานตามสมรรถนะ (competency) ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เรื่องที่พัฒนาประจำ	เรื่องที่ต้องพัฒนาเพิ่ม
1	คณบดี	การบริหารจัดการองค์กร	การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอกคณะ/วช.
2	รอง/ผช.คณบดี ฝ่ายแผนและบริหารความเสี่ยง	แผนงบประมาณ แผนบริหารความเสี่ยง	การวิเคราะห์แผนกลยุทธ์องค์กร
3	รอง/ผช.คณบดี ฝ่ายประกันคุณภาพ	ระบบประกันคุณภาพการศึกษา	การสื่อสารองค์กร
4	รอง/ผช.คณบดี ฝ่ายพัฒนานิสิต	การพัฒนานิสิต กิจกรรมนิสิต วินัยนิสิต	การส่งเสริมศักยภาพและความสามารถเฉพาะของนิสิต
5	รอง/ผช.คณบดี ฝ่ายวิชาการ	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	การส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาการและวิชาชีพของนิสิต
6	รอง/ผช.คณบดี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากร จรรยาบรรณ การจัดการองค์ความรู้	วิเคราะห์อัตรากำลัง สมรรถนะรายบุคคล การสื่อสารองค์กร
7	หัวหน้าสาขาทรัพยากรเกษตรชีวภาพ	ภาระงาน การสอน หลักสูตร แผนการรับเข้า การดำเนินงาน	การบริหารจัดการองค์กร การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
8	หัวหน้าสาขาเทคโนโลยีการอาหาร	ภาระงาน การสอน หลักสูตร แผนการรับเข้า การดำเนินงาน	การบริหารจัดการองค์กร การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

**อัตรากำลังและแผนความต้องการอัตรากำลังของสายวิชาการ (อาจารย์)
คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ปี 2556-2559**

หลักสูตร/สาขาวิชา	FTES/ อาจารย์ 2554	อาจารย์ ที่มีอยู่ 2555	ต้องการ เพิ่ม	ประจำปีการศึกษา				รวมที่ ต้องการ เพิ่ม
				2556	2557	2558	2559	
สาขาทรัพยากรเกษตร ชีวภาพ	8.42 (160/19)	27 (22)	-	-	-	-	-	-
สาขาเทคโนโลยีการอาหาร	15.13 (151.38/10)	19 (14)	7	2	3	1	1	7
คณะ	10.73 (311.38/29)	46 (36)	-	-	-	-	-	-

**อัตรากำลังและแผนความต้องการอัตรากำลังของสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ปี 2556-2559**

หลักสูตร/สาขาวิชา	มีอยู่ ปัจจุบัน	ต้องการ เพิ่ม	ประจำปีการศึกษา				รวมที่ ต้องการ เพิ่ม	หมายเหตุ
			2556	2557	2558	2559		
สาขาทรัพยากรเกษตร ชีวภาพ	10	3	1	2	-	-	3	- เกษตร - สัตว ศาสตร์ - ประมง
สาขาเทคโนโลยีการ อาหาร	7	2	-	1	1	-	2	- เทคโนโลยี การ อาหาร - จุล ชีววิทยา

**อัตรากำลังและแผนความต้องการอัตรากำลังของสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ปี 2556-2559**

ตำแหน่ง/หน้าที่	มีอยู่ ปัจจุบัน	ต้องการ เพิ่ม	ประจำปีการศึกษา				รวมที่ต้องการเพิ่ม
			2556	2557	2558	2559	
สำนักงานคณบดี							
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป							
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายสารบรรณ	-	1	1	-	-	-	1
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ	1						
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ	2						
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันคุณภาพ	1						
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1						
3. นักวิชาการศึกษา	1						
4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	-	1	1

บทที่ 3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือความเชี่ยวชาญตามสายงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
3. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขภายในคณะ และให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่และภารกิจของเพื่อนร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจ และให้ความร่วมมือ

ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เป็นไปตามมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 5 มิติ
2. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ
3. บุคลากรมีทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในด้านที่ตนเองสนใจอย่างแท้จริง และสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคณะ
4. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ มาตรการ แนวทาง และกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เป้าประสงค์

1. บุคลากรสายวิชาการระดับชั้นตอน กระบวนการ และกลไก ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. บุคลากรสายวิชาการได้เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการทุกปี

มาตรการ

สนับสนุน ผลักดัน และวางกรอบนโยบายในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

แนวทาง

- สำรวจความต้องการ และแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในแต่ละปี
- แนวทางจัดลำดับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรที่มีความพร้อม และสนับสนุน ให้บุคลากรดังกล่าวได้มีระยะเวลาที่ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ
- ตรวจสอบและจัดสรรรายวิชาที่บุคลากรจะใช้ในการประเมินการสอน เพื่อประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีสัดส่วนและปริมาณถูกต้อง ตามระเบียบการขอ
- จัดอบรมหรือให้ไปอบรม วิธีการเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการ
- จัดอบรมการจัดทำเอกสารอันเกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น กพอ 03/ กพว 03 รวมถึงการชี้แจงขั้นตอน กระบวนการ และกลไกต่างๆ
- ติดตามการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าหลังการยื่นการขอ
- กำหนดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณะ/สาขา ในแต่ละปี

กิจกรรม

1. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
วิธีดำเนินโครงการ: กำหนดให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
ตัวชี้วัด: มีบุคลากรสายวิชาการเข้ายื่นเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
ปีละ 2 คน
ระยะเวลา: มกราคมถึงธันวาคม ของทุกปี
งบประมาณ: ไม่ใช่
ผู้รับผิดชอบ: สาขาทรัพยากรเกษตร สาขาเทคโนโลยีการอาหาร
และคณะกรรมการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. การผลิตเอกสารประกอบการสอนหรือตำราประจำรายวิชา
 วิธีดำเนินโครงการ: กำหนดให้มีการจัดทำเอกสารประกอบการสอนหรือตำราประจำรายวิชา 1 ฉบับต่อปี
 ตัวชี้วัด: มีเอกสารประกอบการสอนหรือตำราประจำรายวิชา ปีละ 1 ฉบับ
 ระยะเวลา: พฤษภาคมหรือตุลาคม ของทุกปี
 งบประมาณ: 5,000 บาท
 ผู้รับผิดชอบ: สาขาทรัพยากรเกษตร สาขาเทคโนโลยีการอาหาร
 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะ ทอ.
3. พี่เลี้ยงผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ
 วิธีดำเนินโครงการ: ให้อาจารย์ผู้ได้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการแล้วเป็นพี่เลี้ยงอาจารย์ที่จะดำเนินการยื่นขอ พี่เลี้ยง 1 คนต่ออาจารย์ที่จะยื่นขอ 1-2 คน
 ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการ
 ระยะเวลา: เดือนเมษายนถึงกันยายน ของทุกปี
 งบประมาณ: ไม่ใช่
 ผู้รับผิดชอบ: อาจารย์ผู้ได้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว
 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
 สาขาทรัพยากรเกษตร และ สาขาเทคโนโลยีการอาหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นบุคลากรชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ หรือ การกำหนดสมรรถนะส่วนบุคคล

เป้าประสงค์

1. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ได้ทราบวิธีการ ขั้นตอน และกลไก การขอเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ
2. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการสามารถกำหนดกรอบสมรรถนะของตนเองซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบได้

มาตรการ

สนับสนุน ผลักดัน และวางกรอบนโยบายในการขอเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ และการกำหนดกรอบสมรรถนะรายบุคคลของสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

แนวทาง

- สำรวจความต้องการในการขอผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ หรือสมรรถนะรายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
- จัดประชุมบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการขอผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ

- กำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ ของคณะ เพื่อแจ้งให้กองการเจ้าหน้าที่รับทราบ
- บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการประชุมเพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะรายบุคคล

กิจกรรม

1. เตรียมตัวอย่างไรจะได้เป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ
 วิธิตำเนินโครงการ: จัดการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการขอเป็นผู้ชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญ
 ตัวชี้วัด: ผู้เข้าโครงการมีความเข้าใจในการขอเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ เพิ่มขึ้นร้อยละ 80
 ระยะเวลา: พฤษภาคม
 งบประมาณ: ไม่ใช่
 ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 รวมใจเป็นหนึ่งเดียว กลมเกลียวเพื่อขับเคลื่อน

เป้าประสงค์

1. ให้บุคลากรทุกคนในคณะมีความเข้าใจ ภาระ หน้าที่ การทำงาน ซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิด ความเห็นใจและเข้าใจกัน อันจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนคณะไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน จากการช่วยกันทุ่มเททำงานอย่างหนักมาตลอดปี

มาตรการ

จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกคน และมีการตอบข้อซักถามที่ สงสัยอย่างเต็มที่ เต็มใจ

แนวทาง

- มีการชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์ หรือระเบียบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติในคณะ
- การซักถามข้อข้องใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี
- สรุปประเด็นข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อหาข้อยุติร่วมกัน
- จัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนการทำงานของบุคลากรทุกคนที่ช่วยกันขับเคลื่อนคณะเป็นอย่างดี

กิจกรรม

1. คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี
 วิธิตำเนินโครงการ: ให้บุคลากรในคณะคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนและ ช่วยวิชาการ และลูกจ้าง/คนงาน เพื่อรับรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี สายงานละ 1 คน

- ตัวชี้วัด: มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลสายงานละ 1 คน
 ระยะเวลา: ธันวาคม ของทุกปี
 งบประมาณ: ไม่ใช่
 ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.
2. สัมมนาบุคลากรคณะประจำปี (ทอ. 360 องศา)
 วิธีดำเนินโครงการ: จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรในคณะ ปีละ 1 ครั้ง
 ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80%
 ระยะเวลา: เมษายน หรือพฤษภาคม ของทุกปี
 งบประมาณ: 182,000 บาท
 ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.
3. สัมมาทริฐิตคณะประจำปี (ปีใหม่ ทอ.)
 วิธีดำเนินโครงการ: จัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ของคณะให้บุคลากรเข้าร่วม เพื่อตอบแทนการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในคณะ
 ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80%
 ระยะเวลา: ธันวาคม ของทุกปี
 งบประมาณ: 30,000 บาท
 ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับบุคลากรสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการสอน การวิจัย และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. เพื่อจัดการองค์ความรู้อันจะเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งคณะและบุคลากร

มาตรการ

1. จัดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการสอน การวิจัย และการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ แก่บุคลากรในคณะ
2. จัดกิจกรรมการฝึกอบรมต่างๆ
3. จัดกิจกรรมองค์ความรู้ (KM) ระหว่างบุคลากรสายงานต่างๆในคณะ

แนวทาง

- จัดโครงการแยกตามประเภทของการทำงาน เช่น งานการสอน
- จัดโครงการรวมให้บุคลากรของคณะเข้าร่วม เช่น การวิจัย การอบรมทักษะภาษาอังกฤษ
- จัดทำแบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมและการจัดการองค์ความรู้

กิจกรรม

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและการประเมินผล
วิธีดำเนินโครงการ: จัดกิจกรรมอบรมการสอนและการประเมินผล
ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80%
ระยะเวลา: เมษายนหรือพฤษภาคม ของทุกปี
งบประมาณ: สำนักวิทยบริการ
ผู้รับผิดชอบ: สำนักวิทยบริการ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.
2. จรรยาบรรณบุคลากร
วิธีดำเนินโครงการ: จัดกิจกรรม Home room เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องของจรรยาบรรณของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80%
ระยะเวลา: พฤษภาคม/มิถุนายน ของทุกปี
งบประมาณ: ไม่ใช่
ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.
3. ทอ. สู่ประชาคมอาเซียน (ฝรั่งเยี่ยมบ้าน)
วิธีดำเนินโครงการ: จัดให้มีการใช้ภาษาอังกฤษระดับสื่อสาร (ทักษะการฟังและการพูด) สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยอาจารย์ชาวต่างชาติของคณะ ศว.
ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80%
ระยะเวลา: ม.ค. ถึง ธ.ค.
งบประมาณ: 20,000 บาท
ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทอ. และคณะ ศว.
4. การอบรมและการจัดการองค์ความรู้
วิธีดำเนินโครงการ: จัดทำแบบสำรวจการอบรมและการจัดการองค์ความรู้ รวบรวมและจัดอันดับด้านการจัดการองค์ความรู้ 2 รายการ เพื่อนำมาดำเนินการในแต่ละปี โดยแบ่งเป็น องค์ความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต และองค์ความรู้ด้านการวิจัย
ตัวชี้วัด: ผลสรุปการสำรวจการฝึกอบรม และ คู่มือการจัดการองค์ความรู้ 2 หัวข้อ
ระยะเวลา: เดือนพฤศจิกายน (สำรวจการฝึกอบรม)
เดือนพฤษภาคม หรือเดือนตุลาคม (จัดการองค์ความรู้)
งบประมาณ: 10,000 บาท
ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทอ.

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผล

ปัจจัยความสำเร็จของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผน การดำเนินการที่กำหนดไว้
2. บุคลากรต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ต้องปรับปรุงแผนการกำกับติดตามและประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ

- 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (recruitment and selection) ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆนั้น สมรรถนะ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆควรมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะอย่างไรระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานนั้นๆ
- 2) การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (training need & development plan) สมรรถนะ จะเป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางความต้องการ ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะมีมาตรฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดบุคลากรแต่ละคนนั้นว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาด หรือ อ่อนในด้านใดจำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร เป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น
- 3) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและการวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร (career plan & succession plan) สมรรถนะ จะช่วยทำให้หน่วยงานสามารถทราบถึงจุดแข็ง – จุดอ่อน ของบุคลากรที่มีอยู่ และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคนทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ โดยการพัฒนาทักษะที่ยังขาดซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (performance appraisal) สมรรถนะ จะมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งการวางตัวตาย ตัวแทนภายในองค์กร หรือการสืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบถึงสมรรถนะของตัวเองบุคลากรเองและสมรรถนะโดยรวมขององค์กรเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินการขององค์กรต่อไปในอนาคต

5) การให้ค่าตอบแทน (compensation) การนำแนวคิดเรื่อง Competency มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทนจะช่วยกระตุ้นให้ บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีสมรรถนะ สูงจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของ ตนเองให้สูงขึ้นนอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารความสามารถของ บุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจได้มากขึ้นด้วย

กรอบการประเมินผล

แนวทางการประเมินผลบุคลากร มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางการประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

1) ผู้บริหาร

ในการติดตามประเมินผลผู้บริหาร เพื่อสร้างขีดความสามารถของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาในการบริหาร พัฒนาสถาบันของตนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของอุดมศึกษาทั้งในปัจจุบันและ อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ระบบการติดตามและประเมินผลควรครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- 1.1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
- 1.2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กรการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงินงบประมาณและทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3) มีความรู้และแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านความสามารถในการจัดการการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมและด้านสุขภาพและศักยภาพของร่างกาย
- 1.4) มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยตนเอง ทั้งในและต่างประเทศการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนที่เป็นบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

2) บุคลากรประจำ

2.1) บุคลากรสายวิชาการ

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ ภารกิจด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้เป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งภารกิจหนึ่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่ง ก.ม. ได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- ภาระงานด้านการสอน
- ภาระงานด้านการวิจัย
- ภาระงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
- ภาระงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ภาระงานในการพัฒนาตนเอง
- ภาระงานการสร้างผลงานวิชาการ
- ภาระงานการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินประจำตำแหน่ง ควรต้องติดตามพัฒนาสร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความเหมาะสมในการดำรงสถานะของตำแหน่งทางวิชาการ ก.ม. จึงได้กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยได้กำหนดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการที่ต้องปฏิบัติไว้ โดยให้ยึดหลักปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว

2.2) บุคลากรสายปฏิบัติการ

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้พันธกิจทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัย ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัวตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของอุดมศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผลควรครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

2.3.1) สมรรถนะหลัก

2.3.2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

2.3.3) สมรรถนะรายบุคคล

สำหรับภาระงานบุคลากรสายปฏิบัติการมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 1) งานที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ตรวจสอบให้ความเห็น
- 2) งานที่ต้องปฏิบัติประจำ
- 3) งานให้คำปรึกษาและคำแนะนำ
- 4) งานธุรการ
- 5) งานพัฒนาระบบงาน
- 6) งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7) งานพัฒนาตนเอง
- 8) งานผลงานวิชาการ
- 9) ภาระงานช่วยสอน
- 10) ภาระงานอื่นๆงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือการเป็นกรรมการต่างๆให้คิดภาระงานตามที่ได้ปฏิบัติจริง

แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพคณะจึงควรดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดให้หัวหน้าส่วนปฏิบัติงาน ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานของบุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบ เช่น คณบดี ติดตามการทำงานของทีมบริหารและสำนักงานคณบดี หัวหน้าสาขา ติดตามการดำเนินงานของบุคลากรในสาขา เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์
- 2) กำหนดให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของคณะและประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ ในรอบ 4 เดือน และให้รายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารคณะทุกกรอบการประเมิน เพื่อปรับแผนฯให้เหมาะสม

- 3) นำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของวิทยาเขต
- 4) ให้นำตัวชี้วัดในแผนฯ ไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
- 5) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 6) ทบทวนแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ

ภาคผนวก

**ตารางสรุปโครงการในแผนส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคล
คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ปี 2556**

โครงการ	ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	หน่วย นับ	ระยะเวลาดำเนินการ (พ.ศ. 2556)											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัว บ่งชี้	
						มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย				ธค
1. ทอ. ก้าวหน้า	1	เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ยื่นขอ	2	คน													-	สาขา/ทอ	
	2	การผลิตเอกสารประกอบการสอนหรือตำรา	เอกสาร	1	เล่ม												5,000	ทอ		
	3	พึงเลี้ยงผู้ขอตำแหน่งวิชาการ	ความพอใจ	80	ร้อยละ												-	สาขา/ทอ		
	4	เตรียมตัวเป็นผู้ชำนาญการ	ความพอใจ	80	ร้อยละ												-	ทอ		
	5	สัมมนาบุคลากรคณะประจำปี (ทอ 360 องศา)	ความพอใจ	80	ร้อยละ												182,000	ทอ		
	6	พัฒนาประสิทธิภาพการสอน	ความพอใจ	80	ร้อยละ												สอบ	สอบ/กจน/ทอ		
	7	ทอ.สู่ประชาคมอาเซียน	ความพอใจ	80	ร้อยละ												20,000	ศว/ทอ		
2. ขวัญเป็นกำลังใจ	1	คัดเลือกบุคลากรดีเด่น	บุคลากร ดีเด่น	4	คน											-	ทอ			
	2	สัมมนาที่ริศณะ (ปีใหม่ ทอ)	ความพอใจ	80	ร้อยละ											30,000	ทอ			
3. คลังข้อมูล	1	องค์ความรู้ด้านผลิตบัณฑิต	คู่มือ	1	เล่ม											5,000	ทอ			
	2	องค์ความรู้ด้านการวิจัย	คู่มือ	1	เล่ม											5,000	ทอ			
4. ส่งเสริมจรรยาบรรณ	1	จรรยาบรรณและสิทธิบุคลากร	ความพอใจ	80	ร้อยละ											-	ทอ			
		รวมงบประมาณทั้งสิ้น														247,000				

