แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (2561–2564)
และแผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

งานนโยบายแผน และประกันคุณภาพ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สารบัญ

		หน้า
1.	บทนำ	4
2.	ข้อมูลทั่วไป นโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	5
3.	กรอบแนวคิดในการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร	16
4.	กรอบแนวคิดการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง	20
5.	วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	26
6.	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis	26
7.	นโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านบุคลากร	28
8.	ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	30
9.	แผนที่ยุทศาสตร์ (Strategy Map)	32
10.	แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564) คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	33
11.	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	40
12.	เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด	47
13.	ภาคผนวก	
	1. สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ และแผนการขออัตราใหม่ ปีงบประมาณ 2561–2564	49
	2. สรุปแผนอัตรากำลัง และแผนการขออัตราใหม่สายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ 2561 – 2564	50
	3. สรุปแผนความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2562	53
	4. สรุปแผนความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ 2562	58
	5. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2561–2565	65
	6. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ 2561–2565	67

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บุคลากรดี มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ (เก่ง) และทำงานอย่างมีสุข

แนวนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลโดยครอบคลุม **“หลักการพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล 7 ประการ”** คือ

1. จรรยาบรรณ

บุคลากรต้องยึดมั่นในปรัชญา ค่านิยมหลักขององค์กร นำหลักการของ คนดี คนเก่ง และจรรยาบรรณบุคลากรเป็นหลักในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด และสม่ำเสมอทุกกรณี

2. การสรรหาบุคลากร

ดำเนินการด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนดี” และ “คนเก่ง”

3. การปฏิบัติงานและการดูแลบุคลากร

ใช้บุคลากรจำนวนน้อยเท่าที่จำเป็น จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีแผนโยกย้ายในแต่ละวิชาชีพ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยใช้ระบบคณะกรรมการ และยึดถือระบบความสามารถเป็นหลัก

4. การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทุกระดับ ทุกคน จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้งานในหน้าที่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การบริหารและการจัดการตลอดจนจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ

5. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

ยึดหลักความเป็นธรรมภายใน เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล

6. การบริหารสวัสดิการ

จัดสวัสดิการตามความเหมาะสม และจำเป็นของบุคลากรส่วนใหญ่ โดยพิจารณาบนความสามารถของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงตามความจำเป็นของสภาพเศรษฐกิจ สังคม

7. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือให้บุคลากรเป็น “คนดี-คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ดังนี้

คนดี (The Noble)

1. ทัศนคติดี (Right Attitude)
2. มีเหตุผล (Logical)
3. มีน้ำใจ (Considerate)
4. ใฝ่เรียนรู้ (Mastery)
5. มีความวิริยะอุตสาหะ (Persevering)
6. มีความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ (Fair and Honesty)
7. มีวินัย และสัมมาคารวะ (Well Disciplined and Courteous)
8. เห็นแก่ส่วนรวม (Concern for Others as a Whole)
9. รู้หน้าที่ในงาน ครอบครัว และสังคม (Mindful of Duties toward Family and Society)
10. รักษาชื่อเสียงของตนเอง และองค์กร (Upholding One’ Own and Organization’s Image)

คนเก่ง (Smart People) คือ

1. เก่งงาน (Smart in Working) ดูจากการทำกิจกรรม
2. เก่งคน (Smart in Dealing with People) ดูจากภาวะผู้นำ
3. เก่งคิด (Smart in Thinking) ดูจากการตอบคำถาม
4. เก่งเรียนรู้ (Smart in Learning) ดูจากผลการเรียน

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564)

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบไปด้วย กระบวนการ เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่างๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของคณะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้น คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีจึงกำหนดให้มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย คณะสัตวศาสตร์ฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามนโยบายอัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาระบบราชการในปัจจุบันภายใต้การขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทำให้มีการนำเครื่องมือการจัดการคุณภาพในระบบการบริหารจัดการแนวใหม่เข้ามาใช้ในการจัดทำกระบวนการบริหารบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่เป็นคู่เทียบด้านพันธกิจ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ และมหาวิทยาลัย

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ได้นำนโยบายพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลกร เมื่อคราวประชุมคณะ ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562 เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณคณะฯ จะมีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

2. ข้อมูลทั่วไปของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

2.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ปรัชญาคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

"พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อผลิตบุคลากรด้านสัตวศาสตร์ ให้มีทักษะ ใฝ่รู้ สู้งาน คิดเป็น ทำเป็น มีภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม"

วิสัยทัศน์ ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

"เป็นคณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านสัตวศาสตร์ในระดับชาติ"

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในวิชาการ และวิชาชีพทางด้านสัตวศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการผลิตสัตว์
2. เพื่อสร้างและพัฒนาผลงานวิจัยด้านสัตวศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ
3. เพื่อให้การบริการวิชาการและความร่วมมือด้านการผลิตสัตว์แก่ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้นักศึกษา บุคลากร ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
5. เพื่อสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้
6. เพื่อพัฒนางานฟาร์มสัตว์ และวิสาหกิจให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และก่อเกิดรายได้

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพทางด้านสัตวศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการผลิตสัตว์
2. บูรณาการวิจัยอย่างมีทิศทาง เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และบริการวิชาการ พัฒนาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการและความร่วมมือด้านการผลิตสัตว์แก่ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

5. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้
6. พัฒนางานฟาร์มสัตว์ และวิสาหกิจให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และก่อเกิดรายได้

แนวนโยบายในการบริหารงานคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี จะเน้นพัฒนางานหลัก 5 ด้าน

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

1.1 **การจัดการเรียนการสอน**

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ “นักปฏิบัติที่เชียวชาญในสาขาวิชาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง” และวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ “เป็นคณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านสัตวศาสตร์ในระดับชาติ”
2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรี สายวิชาชีพหรือปฏิบัติการ (เทคโนโลยีเกษตรบัณฑิต) สำหรับผู้จบการศึกษาระดับ ปวส.
3. พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เช่น วิจัยในชั้นเรียน สื่อการสอน e-learning เทคนิคการสอน อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในห้องเรียน
4. ส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์ โดยการเพิ่มคุณวุฒิหรือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
5. ผลักดันการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เช่น จูงใจนักศึกษาปริญญาตรีที่ได้รับเกียรตินิยม เพื่อเรียนต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จัดทำความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อทำ Dual PhD degree program
6. เสริมสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายการเรียนการสอนด้านสัตวศาสตร์ทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ เช่น ภาคีเครือข่ายสัตวศาสตร์แห่งประเทศไทย SEANAS เป็นต้น

1.2 **กิจกรรมพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์**

1. พัฒนานักศึกษา ให้บรรลุผลการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ
2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพสำหรับนักศึกษา เช่น บรรยายเชิงวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก โครงการผู้ประกอบการ เป็นต้น
3. ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นเลิศทางทักษะทางด้านสัตวศาสตร์
4. จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
5. สร้างจิตอาสา โดยจัดกิจกรรมอาสาพัฒนาของนักศึกษาเพื่อบริการชุมชนเป้าหมาย
6. พัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่าสัมพันธ์ ผ่านทางชมรมศิษย์เก่าสัตวศาสตร์ และช่องทางอื่นๆ ทางโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, e-mail, web board

2. ด้านการวิจัย

1. มุ่งเน้นงานวิจัย ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 15 ปีคือ การผลิตอาหารปลอดภัยด้วยวิธีสะอาด โดยคำนึงถึงนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม (organic/ green/ ecology or GO Eco U)
2. พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก
4. ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
5. สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการในวารสารที่ สกอ. และ สมศ. ยอมรับ
6. สร้างทีมวิจัยและห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง เพื่อวิจัยในเชิงลึก และประยุกต์ใช้ในชุมชนเป้าหมาย

3. ด้านบริการวิชาการ

1. พัฒนาศูนย์เรียนรู้ทางด้านสัตวศาสตร์แบบครบวงจร
2. พัฒนาฟาร์มเลี้ยงสัตว์ โรงงานแปรรูปและห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานและก่อให้เกิดรายได้
3. จัดตั้งสถานบริการดูแลสัตว์
4. สนับสนุนและสนองงานโครงการในพระราชดำริ

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมบุคลากรและนักศึกษาในการร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมเกษตรล้านนา
2. รณรงค์การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกและสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตนเองและต่อสังคม โดยคำนึงถึงระบบนิเวศวิทยา
4. กำกับ ดูแล การบำบัดและการจัดการของเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานแปรรูป
5. รณรงค์ด้านการอนุรักษ์พลังงานภายในคณะฯ

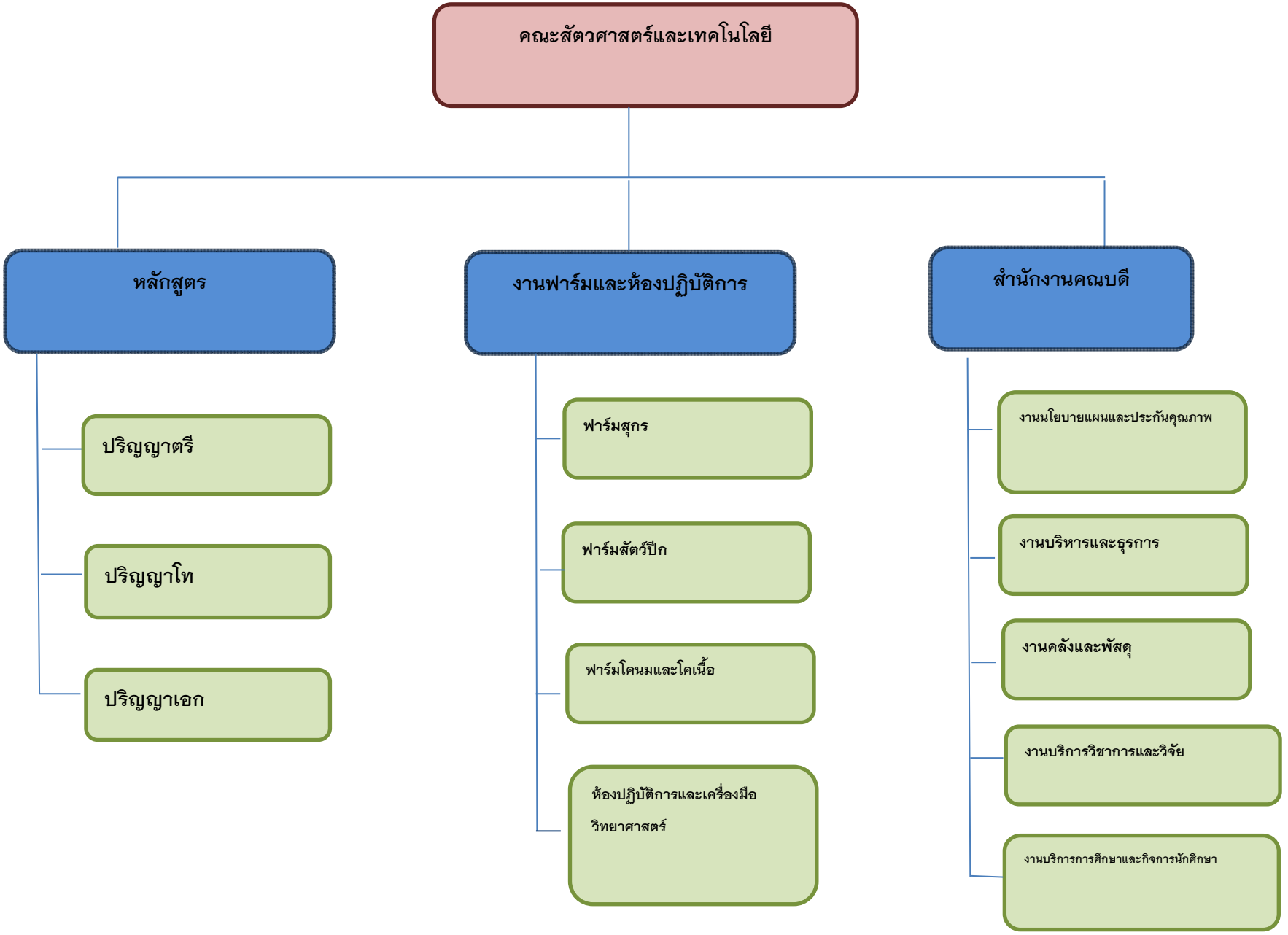
5. ด้านบริหารจัดการ

1. วางแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคณะฯ มีชื่อเสียงระดับชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
3. ปรับปรุงระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาองค์กรทั้งระบบและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
4. บริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น
    4.1 กำหนดหน้าที่การงานและภารกิจให้เหมาะสมกับกำลังคนโดยมีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจน
    4.2 พัฒนาระบบการสื่อสารให้หลากหลายและเพียงพอ เช่น พบปะทุกสัปดาห์ (coffee hour) เสวนาการเรียนการสอน จัด KM (sharing and learning)
    4.3 จัดการฐานข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศ
    4.4 พัฒนาระบบติดตามผลปฏิบัติงานและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง
5. สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคี
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในคณะ ทั้งลูกจ้าง คนงานประจำ บุคลากรและคณาจารย์
7. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
8. วางแผนกลยุทธ์เพื่อแสวงหารายได้เพิ่มขึ้น ได้แก่
    8.1 รายได้จากการบริการวิชาการ เช่น การฝึกอบรม การให้บริการ การวิเคราะห์อาหารสัตว์และน้ำนม ดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น
    8.2 รายได้จากบริษัทเอกชน เช่น สุกร ไก่กระทง การเช่าสถานที่ เป็นต้น
    8.3 รายได้จากผลผลิตจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
    8.4 จัดตั้งร้านค้าเพื่อจำหน่ายผลผลิตจากฟาร์มสัตว์และผลิตภัณฑ์แปรรูป

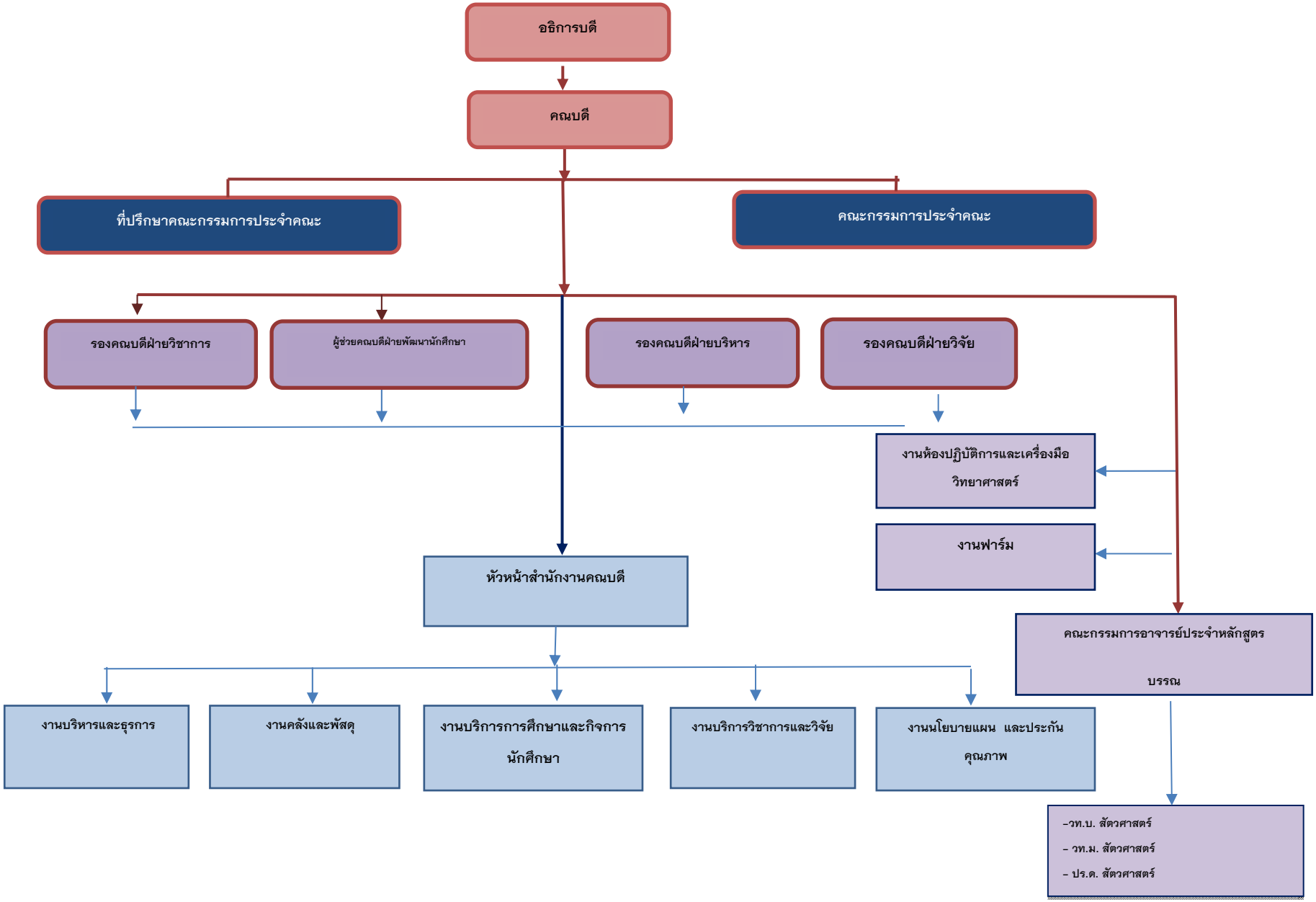
2.2 นโยบายการบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากร ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

1. ส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์ โดยการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา
2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์
3. พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
4. พัฒนาทักษะและความรู้สำหรับบุคลากรภายในคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี
5. กำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน (Career path) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

2.3 โครงสร้างขององค์กร



2.4 โครงร่างการบริหาร



2.5 ข้อมูลบุคลากรคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 58 คน แยกเป็นประเภทสายวิชาการ จำนวน 22 คน ซึ่งเป็นข้าราชการจำนวน 11 คน และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน ส่วนประเภทสายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวน 36 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 15 คน ข้าราชการจำนวน 2 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 คน และพนักงานราชการ จำนวน 3 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี							**58 คน**
สายวิชาการ							**21 คน**
1	ผศ. ไพโรจน์ ศิลมั่น	333	อาจารย์		19 พ.ค. 2535		ข้าราชการ
2	ผศ. ดร.บัวเรียม มณีวรรณ์	466	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		15 ก.ย. 2540		ข้าราชการ
3	ผศ. ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	551	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		08 ต.ค. 2540		ข้าราชการ
4	รศ. ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	278	รองศาสตราจารย์		01 มิ.ย. 2560	คณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	พนง.มหาวิทยาลัย
5	ผศ. ดร. ประภากร ธาราฉาย	074	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 มิ.ย. 2560	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายวิชาการ	พนง.มหาวิทยาลัย
6	ผศ. ไพโรจน์ พงศ์กิดาการ	004	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		13 ก.ย. 2547		พนง.มหาวิทยาลัย
7	ผศ. ธนนันท์ ศุภกิจจานนท์	495	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ส.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
8	ผศ. ดร.วิวัฒน์ พัฒนาวงศ์	633	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ก.ค. 2551	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายวิจัย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย	พนง.มหาวิทยาลัย
9	ผศ. ดร.ทองเลียน บัวจูม	552	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		30 ธ.ค. 2541	รองอธิการบดี	พนง.มหาวิทยาลัย
10	อ. ดร.กฤดา ชูเกียรติศิริ	586	อาจารย์		01 มี.ค. 2555		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
11	ดร. จำรูญ มณีวรรณ	334	อาจารย์		01 มิ.ย. 2560		พนง.มหาวิทยาลัย
12	ดร. จุฬากร ปานะถึก	1032	อาจารย์		18 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
13	ดร. สุบรรณ ฝอยกลาง	1033	อาจารย์		24 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
14	อ. ยุทธนา สุนันตา	1075	อาจารย์		20 ต.ค. 2557		พนง.มหาวิทยาลัย
15	อ. วันทมาส จันทะสินธุ์	996	อาจารย์		02 ก.ย. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
16	อ. ภาคภูมิ เสาวภาคย์	934	อาจารย์		24 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
17	อ. สุรีรัตน์ ถือแก้ว	855	อาจารย์		02 มี.ค. 2558		พนง.มหาวิทยาลัย
18	ดร. มงคล ยะไชย	1136	อาจารย์		4 ม.ค. 2559		พนง.มหาวิทยาลัย
19	ดร. อานนท์ ปะเสระกัง	1137	อาจารย์		12 พ.ย. 2559		พนง.มหาวิทยาลัย
20	ดร. อานนท์ ปะเสระกัง	1137	อาจารย์		12 พ.ย. 2559		พนง.มหาวิทยาลัย
21	ดร. พชรพร ตาดี	933	อาจารย์		1 พ.ค. 2561		พนง.มหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ							**36 คน**
สำนักงานคณบดี							
22	นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	335	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	1 มิ.ย. 2560	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	พนง.มหาวิทยาลัย
งานบริหารและธุรการ							
23	นายธนกร เคหา	371	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	01 เม.ย. 2548		พนง.มหาวิทยาลัย
24	นางดาริน ชมภูพันธ์	972	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2553	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการสำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
25	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	085	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		01 ต.ค. 2557		พนักงานราชการ

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
26	นายทศพร โสภาอุทก	250	พนักงานขับรถยนต์		02 ก.พ. 2558		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
27	นายสุคน ปามา	252	พนักงานบริการ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
28	นายวิษณุ จันทร์เจริญ	253	พนักงานขับรถยนต์		01 ต.ค. 2554		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
งานคลังและพัสดุ							
29	น.ส.ศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	705	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	01 ต.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
30	น.ส.อรทัย ปรีชา	741	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	04 พ.ย. 2551	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานคลังและพัสดุ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
31	นายภานุวัต ศิริ	742	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
32	นายชณัฐสิทธิ์ ธรรมศรีใจ	255	นักวิชาการพัสดุ		06 พ.ย. 2560		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ							
33	นางรจนา อุดมรักษ์	370	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	01 มิ.ย. 2549	หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
34	น.ส.จิราพรรณ จิตร์ทะวงศ์	890	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2554		พนง.มหาวิทยาลัย
งานบริการวิชาการและวิจัย							
35	นายทองสุก เตจ๊ะ	078	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 ส.ค. 2539		ลูกจ้างประจำ
36	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	079	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 3	01 ก.ค. 2537		ลูกจ้างประจำ
37	นายทรบ ถวาย	093	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 พ.ย. 2533		ลูกจ้างประจำ
38	นายจรัญ ภิรักษ์	102	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 2	01 ต.ค. 2540		ลูกจ้างประจำ
39	นายกิตติพงษ์ ทิพยะ	071	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	09 เม.ย. 2546		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
40	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	369	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	15 ก.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
41	นายครรชิต ชมภูพันธ์	423	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	01 มิ.ย. 2549		พนง.มหาวิทยาลัย
42	นางสมคิด ไคร้แสง	572	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	24 ต.ค. 2550		พนง.มหาวิทยาลัย
43	นายสิทธิพร อุบายลับ	190	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	01 มิ.ย. 2560		พนง.มหาวิทยาลัย
44	นายประถัม ไวรักษ์	066	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		02 ก.ย. 2556		พนักงานราชการ
งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา							
45	นายโยธิน นันตา	740	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	04 พ.ย. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
46	น.ส.ศิวริน จักรอิศราพงศ์	743	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
47	นางอัมพร คำฟองเครือ	832	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	18 ส.ค. 2552		พนง.มหาวิทยาลัย
48	น.ส.พัชรกิต วัชรปรีชา	983	นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	01 ก.พ. 2555		พนง.มหาวิทยาลัย
49	นายประเสริฐ แสงเพชร	092	พนักงานห้องปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	01 มิ.ย. 2560		พนง.มหาวิทยาลัย
50	นายดวงจันทร์ จอมจันทร์	099	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		18 ก.พ. 2553		พนักงานราชการ
51	น.ส.สุทธิพร ฟังเย็น	251	นักวิชาการศึกษา		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
52	นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	256	นักวิชาการศึกษา		02 ก.ย. 2556		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
53	น.ส.สิริจันทร์ สมณะ	257	นักวิชาการโภชนาการ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้

3. กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

3.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

– SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนากลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

– Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความใส ใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ

1) สร้างภาพใหญ่ เช่น ติดอันดับ 1 ใน 500 มหาวิทยาลัยโลก

2) ศึกษาสถานภาพปัจจุบันขององค์กรและที่วาดหวังในอนาคต เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยด้านการเกษตร

3) จำแนกสิ่งที่รู้ และไม่รู้

4) คัดเลือกหรือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

5) หาแนวโน้มของความเป็นไปได เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน

3.2 การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะสัตวศาสตร์ฯ ได้นำแผนการปฏิบัติที่ดีด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (แผนแม่บทด้านพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (2557 – 2560) มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ให้ครอบคลุมตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. ได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้คณะฯ ทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้คณะฯ และมหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2) มีการวางแผนและบริหารกาลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กาลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดาเนินงานบรรลุภารกิจและความจาเป็นของคณะฯ และมหาวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกาลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกาลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจาเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และมหาวิทยาลัย (Talent Management) หรือไม่

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทางานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนามาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสัตวศาสตร์ฯ และมหาวิทยาลัยได้จริงหรือไม่

2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสาหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของคณะฯ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

2.4) มีการนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสัตวศาสตร์ฯ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรซึ่งจาเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

3.2) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯหรือไม่

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลาดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่คณะฯ

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดาเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทางาน หมายถึง การที่คณะฯ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนาไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

5.1) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทางาน ระบบงาน และบรรยากาศการทางาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอานวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของคณะสัตวศาสตร์ฯ กับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และกาลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทาให้คณะสัตวศาสตร์ฯ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว คณะสัตวศาสตร์ฯ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

3.3 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

3.3.1. การทำให้คณะสัตวศาสตร์ฯ เกิดลักษณะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในคณะสัตวศาสตร์ฯ กับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

- โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
- โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์
- ขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อทำให้กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ
- วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ
- ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ สามารถใช้ได้รวดเร็ว ทันเวลา
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์
- ระบบการจูงใจและผลตอบแทน เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

3.3.2 การทำให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยคณะสัตวศาสตร์ฯ จะต้องมี

- ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร

- ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
- การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งนวัตกรรม
- การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในคณะสัตวศาสตร์ฯ

3.4 การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ จำนวน 2 รอบ คือ รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน ซึ่งเป็นการติดตามและสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบของการประชุมเพื่อรับทราบความก้าวหน้า และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา จากนั้นนำรายงานผลดำเนินการต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. กรอบแนวคิดการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง

การบริหารและเตรียมอัตรากำลังเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการวางแผนกำลังคนของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นการวางแผนกำลังคนที่ใช้งานตามแผนงานของคณะฯ และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่มีอยู่ และการวิเคราะห์อัตรากำลังก็เป็นกระบวนการวางแผนตามความต้องการกำลังคนโดยวิเคราะห์จากปริมาณงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของแต่ละงานตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึกถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งคณะฯ ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง ระยะ 10 ปี (2555-2564) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ในปัจจุบันคณะฯ มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน อาทิ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการศึกษา เป็นต้น

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ยังมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ เลี้ยงสัตว์ อาทิ คนสวน พนักงานขับรถ คนงานเกษตร

1.1 การเตรียมอัตรากำลังแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ (ในแผนความก้าวหน้าในอาชีพ แผนพัฒนาบุคลกร

คณะฯ เตรียมอัตรากำลังโดยกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร ในระยะ 5 ปี (2558 – 2562) สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานของตนเอง

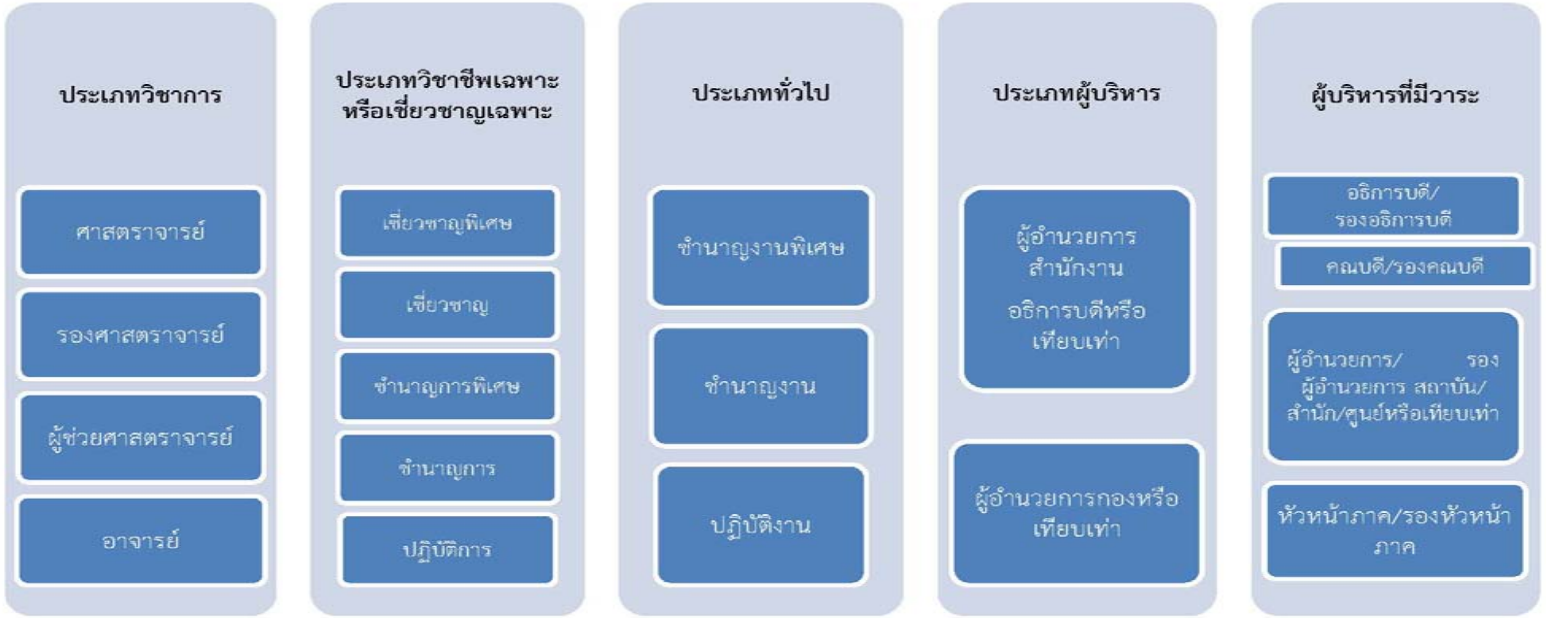
1.2 การพัฒนาบุคลากร

คณะฯ มีแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากรของคณะฯ มีสมรรถนะที่สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ และของมหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยในปีงบประมาณ 2558 กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้นำเอาระบบ IDP Online มาใช้ในการสำรวจความต้องการฯ และคณะฯ ได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ในระยะเวลา 5 ปี

1.3 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

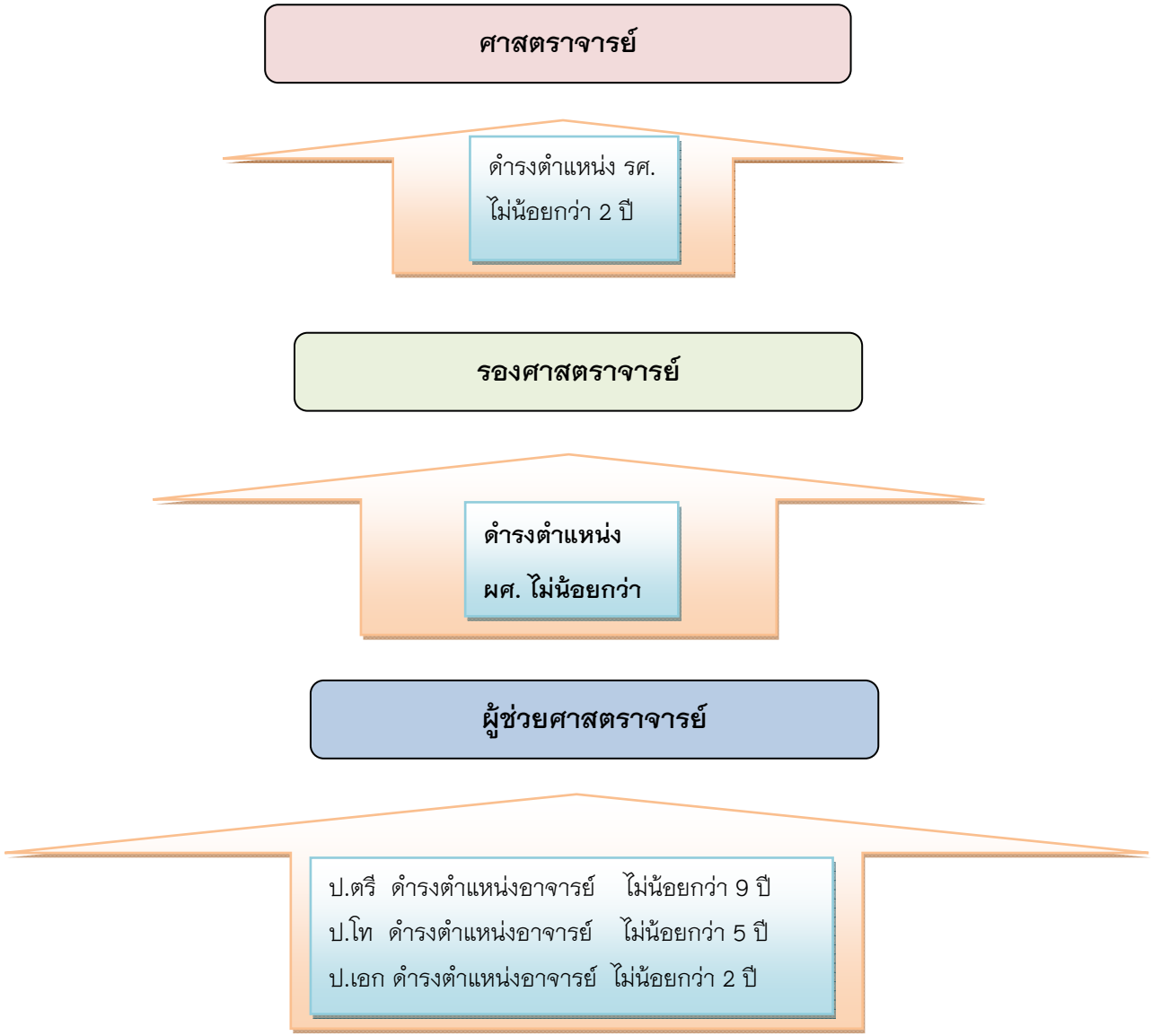
1. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการงานสอนและงานวิจัย
3. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
4. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพสาขาอื่นๆ
5. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอื่นๆ
6. เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา



ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานสอนและวิจัย



* **หมายเหตุ** การดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งของสายงานสอนและวิจัย ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. ประกอบการพิจารณา

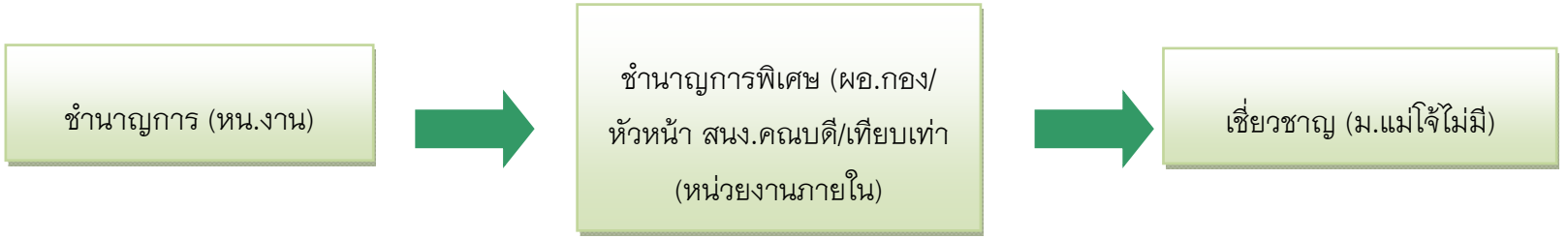
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

◆ **ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร**

◆ **ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ**

กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

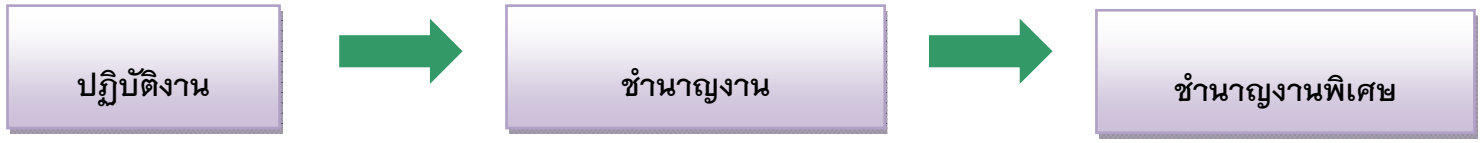


โดยประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

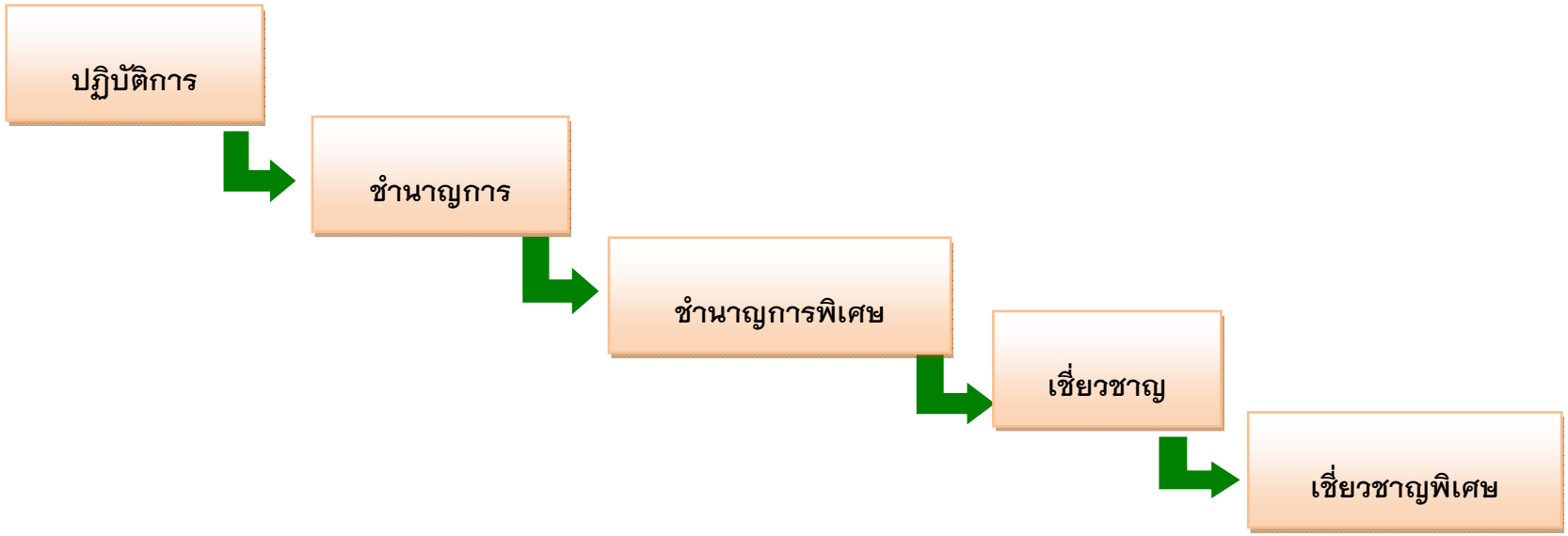
- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- Functional Competency
- Managerial Competency
- ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

◆ ประเภททั่วไป



◆ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



5. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับชาติและทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในระดับชาติและนานาชาติ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้และก่อให้เกิดนวัตกรรมที่นำมาพัฒนางาน

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

6. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

<u>จุดแข็ง</u> (Strength)

1) มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน และมีแนวทางมาตรฐานของกระบวนการสรรหาให้ปฏิบัติตามระเบียบราชการที่วางไว้
2) คณะฯ มีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น
3) บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
4) คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย
5) บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถบุคลากรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน
6) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรักในองค์กรของตนเองและอุทิศตนเพื่อองค์กร

<u>จุดอ่อน</u> (Weakness)

1) งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับนานาชาติยังไม่เพียงพอ
2) ขาดแผนการดำเนินงานด้านการธำรง รักษาบุคลากร
3) ขาดการบริหารจัดการด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่รองรับการทำงานของบุคลากรให้มีศักยภาพ
4) ความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังมีน้อย
5) บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นและการใฝ่รู้ในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนางานของตนเอง
6) บุคลากรโดยส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง
7) การประเมินผลของผู้รับบริการไม่ครอบคลุมในทุกด้าน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

<u>โอกาส</u> (Opportunity)

1) มีผู้ที่ต้องการทำงานในมหาวิทยาลัยจำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ
2) มหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น
3) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคณะฯ ที่ก่อตั้งใหม่จึงมีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรและสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มขึ้น
4) มีเครือข่ายสถาบันอื่นๆ และศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น
5) การขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

<u>อุปสรรค</u> (Threat)

1) ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการในบางสาขาวิชา ทำให้มีผู้ที่มาสมัครรับการคัดเลือกจำนวนน้อย
2) ระบบการจัดเก็บหรือฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยยังมีข้อบกพร่อง เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานของบุคลากร
3) มหาวิทยาลัยเร่งรัดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร

4) มหาวิทยาลัยมีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแต่มักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

5) ค่านิยมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้คนในปัจจุบันมีความอดทนน้อยลง และขาดความรับผิดชอบ

7. นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

7.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการ

จัดการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลผลิตของการปฏิบัติงานสูง โดยใช้แนวทางดังนี้

1. ยึดหลักธรรมาภิบาล คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผยโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความชอบธรรม ยุติธรรม และความมีคุณภาพประสิทธิภาพ

2. ยึดหลักการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในทุกระดับ ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมใจ

3. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความคล่องตัวรวดเร็ว

4. สนับสนุนให้วัสดุ ครุภัณฑ์ ในสำนักงานที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นสำนักงานคุณภาพ

5. สนับสนุนให้มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลนักศึกษา บุคลากร ครุภัณฑ์ และงบประมาณ เป็นต้น

6. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ และใช้ความรู้ทางวิชาการสาขาต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนางาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

7. ใช้เกณฑ์และแนวทางในการกำหนดอำนาจขอบข่ายงานของแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง

8. กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในขอบข่ายของตน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและประสานงาน

7.2 นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะสัตวศาสตร์ฯ เป็นหน่วยงานที่มีการเรียนการสอนที่เฉพาะทางด้านสัตวศาสตร์ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในให้บริการวิชาการด้านการเลี้ยงสัตว์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ตั้งงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุมวิชาการ ฝึกอบรม หรือสัมมนา ตามหัวข้อที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

7.3 ทิศทางและสาระสำคัญ

1. Human Resources Productivity มุ่งเน้นผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนาคณะฯ และมหาวิทยาลัย
2. Organizational Adaptability พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. Social Legitimacy บริหารงานบุคคลโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมตามกฎหมาย

7.4 กลยุทธ์หลัก

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและระดับนานาชาติ
2. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
4. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
5. จ้างบุคลากรเกษียณอายุราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ และแสวงหาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
6. การจัดสรรสิ่งจูงใจ และรางวัลตอบแทนให้บุคลากรที่สร้างผลงานให้มหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม

7.5 เป้าหมายกลยุทธ์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ (Competency) *ร้อยละ 80*
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามแผน IDP *ร้อยละ 80*
3. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่มีศักยภาพสูงด้านการสอนและวิจัย *ร้อยละ 20*
4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทางาน *ระดับ 3.51 คะแนน*

8. ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1. เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ “คนดี-คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	1. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด 2. สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา 3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัยที่มีคุณค่า 4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ 5. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร 2. พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร 3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	1. เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	1. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภักดีกับคณะและมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะฯ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ 2. จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) **วิสัยทัศน์ :** ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งสุขภาพและเป็นสุข

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ	1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี
กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด 1.1.2 สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา 1.1.3 พัฒนาสมรรถนะคณาจารย์สู่การยอมรับในระดับต่างประเทศ	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน
กลยุทธ์ 2.1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	2.2.1 พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร 2.2.2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	
กลยุทธ์ 3.1.1 พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	
กลยุทธ์ 4.1.1 จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ 4.1.2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
เป้าประสงค์ 5.1 เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย	
กลยุทธ์ 5.1.1 ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5.2.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคลลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ "คนดี-คนเก่ง" เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมายปี			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1.1 เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ "คนดี-คนเก่ง" เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	97.23	80	80	80	1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	รองฯ บริหาร รองฯ วิชาการ	/	/	/
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	63.63	70	80		2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการทดสอบภาษาอังกฤษทุกรอบการสอบ		คณบดี คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลกร	/	/	/
		1.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	60	65	80		3. เสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ		คณบดี คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลกร	/	/	/
		1.1.4 ร้อยละของอาจารย์	47.36	50	60	65	4. สร้างแรงจูงใจและ	2. ติดตามการจัดทำ	คณบดี	/	/	/

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมายปี			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
		ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ					สนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา	ผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	รองคณบดีฯ ทุกรอง			
		1.1.5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	78.95	60	65	70						

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรขอคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมาย			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	5	5	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	2.1.2 จำนวนการขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้บริหารสายสนับสนุน	0	5	5	5	2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน	2. กิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์มิติที่ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะ/มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมาย			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	3.1. เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	3.1.1 ระดับความสำเร็จในจัดการความรู้	3	3	4	5	1. พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) 2. รวบรวมความรู้ตามประเด็นที่แนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเพื่อใช้งาน และนำความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และจัดเก็บเป็นระบบในฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) บนเว็บไซต์คณะฯ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	/	/	/

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภักดีกับคณะและมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์มิติที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมายปี			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	4.1.1 ร้อยละของการร้องเรียนต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	100 5	80 4	85 4	90 4	1. จัดให้มีช่องทางการรับฟัง/ร้องเรียน และความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร เช่น สายตรงคณบดี, ตู้แสดงความคิดเห็น	คณบดี คณะกรรมการจัดทำฯ	/	/	/
		4.1.2 จำนวนช่องทางการสื่อสาร การรับรู้ รับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของคณะ	ใหม่	5 ช่องทาง	5 ช่องทาง	5 ช่องทาง	2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะฯ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ		คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย คณะกรรมการจัดทำฯ	/	/	/

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ

2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	เป้าหมาย			กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน		
			2561	2562	2563	2564				2562	2563	2564
5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5.1 เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ	5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน	70.40	70	75	80	1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	1. สำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน						2. สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน	2. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ของคณะ	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/

สรุปจำนวนมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

มิติ	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 4 ปี			
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ /กิจกรรม
มิติที่ 1	1	5	4	2
มิติที่ 2	2	3	3	3
มิติที่ 3	2	1	1	2
มิติที่ 4	1	2	2	1
มิติที่ 5	2	1	2	2
รวม	8	12	12	10

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคลลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ "คนดี-คนเก่ง" เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่	94.23	80.00	1.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561-ส.ค. 2562	
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	63.63	70.00	1.2 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการทดสอบภาษาอังกฤษทุกรอบการทดสอบ		คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561-ส.ค. 2562	
3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	60.00	65.00	1.3 เสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ		คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561-ส.ค. 2562	
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	47.36	50.00	1.4 สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตาม	2. กิจกรรมสนับสนุนให้คณาจารย์จัดทำหนังสือหรือตำราประกอบการเรียนการสอน	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561-ส.ค. 2562	
5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	78.95	60.00			คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561-ส.ค. 2562	

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
6. สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน (ม.)	ใหม่	1:1.6	1.5 การวางแผนกำลังคน และสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ		คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561–ส.ค. 2562	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	2.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2561–ส.ค. 2562	
2. จำนวนการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้บริหารสายสนับสนุน(ตัวจริง) เพิ่มขึ้น	0	5 คน	2.2 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน	2. กิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจัดทำเอกสารเพื่อประกอบขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2561–ส.ค. 2562	

หมายเหตุ ** คณะได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงานในอัตรา 15,000 บาท

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์มิติที่ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะ/มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จในจัดการความรู้	3	3	3.1 พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM)	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2562	20,000.00
				2. รวบรวมความรู้ตามประเด็นที่แนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเพื่อใช้งาน และนำความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และจัดเก็บเป็นระบบในฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) บนเว็บไซต์คณะฯ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2562	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภักดีกับคณะและมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์มิติที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ร้อยละของการร้องเรียนต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	80	4.1 จัดให้มีช่องทางการรับฟัง/ร้องเรียน และความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร เช่น สายตรงคณบดี, ตู้แสดงความคิดเห็น	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ม.ค. – ส.ค. 2561	
2. จำนวนช่องทางทางการสื่อสาร การรับรู้รับทราบ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของคณะ	ใหม่	5 ช่องทาง	4.2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะฯ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ		คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ตค. 2561–ส.ค. 2562	
3. ร้อยของบุคลากรทำผิดวินัยและจรรยาบรรณ (ม.)	ใหม่	น้อยกว่าร้อยละ 1			คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ตค. 2561–ส.ค. 2562	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ การงาน)
เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน	70.40	70.00	5.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบคลากรภายในคณะ 5.2 สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อดึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน	1. สำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 2. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ตค. 2561–สค. 2562	44,000.00
2. การได้รับรางวัลด้าน	ใหม่	2	5.3 พัฒนาระบบการยกย่อง	3.การเสนอชื่อข้าราชการ พนักงาน	คณบดี	ตค. 2561–สค. 2562	

ตัวชี้วัด	ผล 2561	เป้าหมาย 2562	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
จรยธรรม จรรยาบรรณ คนดี คนเก่ง จากหน่วยงานภายในและภายนอกคณะฯ (ม.)		คน	ชมเชย และการตอบแทนให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	ลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปี	รองคณบดีทุกฝ่าย		

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ ตามมิติ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวน					งบประมาณ (บาท)
	มิติที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1	1	6	5	2	-
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2	2	2	2	2	-
3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	3	2	1	1	2	20,000.00
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	4	1	3	2	1	-
5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	2	2	3	3	44,000.00
รวม		8	14	13	10	64,000.00

<u>เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด</u>

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด

** บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency) เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ต้องได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

*** จำนวนอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในปีงบประมาณ 2559

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

**** เกณฑ์ การให้คะแนน

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี
2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร
3. มีการประเมินสัมฤทธิผลของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ

4. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60

5. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80

ตัวชี้วัดที่ 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

*** จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่กำหนดไว้ตามแผน IDP

ตัวชี้วัดที่ 8 ระดับความสาเร็จในการจัดการความรู้

**** เกณฑ์ การให้คะแนน

1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะที่มีการเรียนการสอนอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1
3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆที่ เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)
5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีงบประมาณปัจจุบันหรือปีงบประมาณที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ภาคผนวก

สรุปแผนอัตรากำลัง (สายวิชาการ)

ประจำปีงบประมาณ 2561-2564

อัตราเดิม			จำนวนผู้สอนที่มีอยู่ ณ 1 ต.ค. 2560		อัตราใหม่			จำนวนอัตราที่ขอ	เหตุผลพอสังเขป
หลักสูตร (สาขาวิชา) (1)	ชื่อ/คุณวุฒิ ที่เกษียณ (2)	ปีงบประมาณที่จะเกษียณ	ไม่รวมลูกจ้าง (3)	จำนวนที่เกษียณ	สังกัดหลักสูตร (4)	คุณวุฒิ ป.โท-เอก /ด้าน	ปีงบประมาณที่จะขอกรอบ (5)		
สัตวศาสตร์									
	อาจารย์ ดร.วินัย โยธินศิริ	2562	22	(1)	ปริญญาตรี	ป.โท-เอก	2562	(1)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณ
	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) » มหาวิทยาลัยขอนแก่น					ด้านการผลิตสุกร			อายุราชการ และเป็นสาขาวิชาที่
	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สัตวศาสตร์) » มหาวิทยาลัยขอนแก่น					- ผลิตสัตว์ปีก			ต้องการผู้ที่มีความรู้เฉพาะทาง
	Ph.D. (Animal Science) » University of the Philippines at Los Banos								ด้านการผลิตสุกร/การผลิตสัตว์ปีก
	รศ.ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	2563	22	(1)	ปริญญาตรี	ป.โท-เอก	2563	(1)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณ
	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) » มหาวิทยาลัยขอนแก่น					ด้านสัตว์เคี้ยวเอื้อง			อายุราชการ และเป็นสาขาวิชาที่
	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์-การผลิตสัตว์)»มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์								ต้องการผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางด้าน
	Ph.D(Agriculture-Ruminant Nutrition) » The University of Sydney								สัตว์เคี้ยวเอื้อง
	ผศ.ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	2564	22	(1)	ปริญญาตรี	ป.โท-เอก	2564	(1)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณ
	สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต » จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย					ด้านการผลิตสุกร			อายุราชการ และเป็นสาขาวิชาที่
	Master of Science (Agriculture) » University of New England					- ผลิตสัตว์ปีก			ต้องการผู้ที่มีความรู้เฉพาะทาง
	Ph.D(Biochemistry) » Macquarie University								ด้านการผลิตสุกร/การผลิตสัตว์ปีก

สรุปแผนอัตรากำลังและแผนการขออัตรากำลังใหม่ สายสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ 2561-2564

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2560

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		อัตราใหม่			จำนวนอัตราที่ขอทดแทน	เหตุผลพอสังเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณที่เกษียณ	เฉพาะข้าราชการและพนักงาน	ที่จะเกษียณ	ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณที่เสนอขอ (2)		
สำนักงานคณบดี					**งานคลังและพัสดุ**			1	
นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	จนท.บริหารงานทั่วไปชำนาญการ 8	2564		1	นักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานเดิมที่เพิ่ม
งานบริหารและธุรการ									
นางดาริน ชมภูพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2576		1	**งานบริหารและธุรการ**			1	
	(รก.หัวหน้างานบริหารและธุรการ)				เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	2563		เพื่อรองรับงานด้านบุคลา
นายธนกร เคหา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2574		1					กร และงานประชาสัมพันธ์
นางสาวสุทธิพร ใบสุขันธ์	นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างชั่วคราว)				**งานห้องปฏิบัติการและ**			2	
นายทศพร โสภาอุทก	พ.ขับรถ (ลูกจ้างชั่วคราว)				**เครื่องวิทยาศาสตร์**				
นายสุพรรณ ดวงรัตน์	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	2578			นักวิทยาศาสตร์	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานใหม่
นายสุคนธ์ ปามา	คนงานเกษตร (ลูกจ้างชั่วคราว)								
					นักวิทยาศาสตร์	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานใหม่
งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ									
นางรจนา อุดมรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญกา	2574		1	**งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ**			1	
	(หัวหน้างานนโยบายและแผนฯ)				นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		2562		เพื่อร้องรับภาระงานเดิม
น.ส.จิราพรรณ จิตร์ทะวงศ์	นักวิชาการศึกษา	2587							ที่เพิ่ม
งานคลังและพัสดุ									

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		อัตราใหม่			จำนวนอัตราที่ขอทดแทน	เหตุผลพอสังเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณที่เกษียณ	เฉพาะข้าราชกและพนักงาน	ที่จะเกษียณ	ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณที่เสนอขอ (2)		
น.ส. อรทัย ปรีชา	นักวิชาการเงินและบัญชี	2581		1					
	(รก.หัวหน้างานคลังและพัสดุ)								
นายภานุวัต ศิริ	นักวิชาการเงินและบัญชี	2585		1					
น.ส. ศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	นักวิชาการพัสดุ	2576		1					
งานบริการวิชาการและวิจัย									
-									
งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา									
น.ส. ศิวริน จักรอิศราพงศ์	นักวิชาการศึกษา	2581		1					
	(รก.หัวหน้างานบริการการศึกษาฯ)								
น.ส. พัชรกิต วัชรปรีชา	นักเอกสารสนเทศ	2585		1					
งานห้องปฏิบัติการและเครื่องมือวิทยาศาสตร์									
นายโยธิน นันตา	นักวิทยาศาสตร์	2578		1					
	(รก.หัวหน้างานห้องปฏิบัติการ)								
นายประเสริฐ แสงเพชร	พนักงานห้องปฏิบัติการ	2562		1					
นายดวงจันทร์ จอมจันทร์	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	2566		1					
นางอัมพร คำฟองเครือ	นักวิทยาศาสตร์	2579							
งานฟาร์มสัตว์ปีก									
นายครรชิต ชมภูพันธ์	นักวิชาการสัตวบาล	2576		1					
นายจรัญ ภิรักษ์	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2563		1					

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่ ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		อัตราใหม่			จำนวนอัตราที่ขอทดแทน	เหตุผลพอสังเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณที่เกษียณ	เฉพาะข้าราชการและพนักงาน	ที่จะเกษียณ	ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณที่เสนอขอ (2)		
ฟาร์มสุกร									
นายกิตติพงษ์ ทิพยะ	นักวิชาการสัตวบาล	2581		1					
นายสุรศักดิ์ โพธินาม	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2574		1					
นางสมคิด ไคร้แสง	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	2574		1					
นายประภัม ไวรักษ์	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	2564							
ฟาร์มโคนมและโคเนื้อ									
นายอภิชาติ หมั่นวิชา	นักวิชาการสัตวบาล	2580		1					
นายทรบ ถวาย	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2564		1					
นายทองสุก เตจ๊ะ	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2570		1					
นายสิทธิพร อุบายลับ	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 3	2569		1					

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2562

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	รศ.ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	1. การบริหารจัดการ	A, OJT, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
		2. การประกันคุณภาพการศึกษา	A, OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
		3. การใช้สัตว์เพื่องานวิทยาศาสตร์	F, J	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
		4. ทักษะการสอน การเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
2	ดร. วินัย โยธินศิริกุล	1. เข้าร่วมประชุมการประชุมทางวิชาการ	T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
		2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิตสัตว์	F	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
		3. การบริหารจัดการหน่วยงาน/การเรียนการสอน	E, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
3	ผศ.ดร. ประภากร ธาราฉาย	1. เทคนิคการเขียนตำรา	A, E, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
4	ผศ.ดร. วิวัฒน์ พัฒนาวงศ์	1. ทักษะภาษาอังกฤษ	OJT, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
5	ผศ.ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	1. ภาษาอังกฤษ	A, C, OJT, S, T	เม.ย. 61-มี.ค. 62	
		2. เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	C, OJT, S, T	เม.ย. 61-มี.ค. 62	
		2. ภาษาจีน	F, S, J	เม.ย. 61-มี.ค. 63	
6	ดร.จำรูญ มณีวรรณ	1. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	A, OJT, S	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. การจัดการฟาร์มสุกร	A, F, F, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
7	อาจารย์ไพโรจน์ ศีลมั่น	1. ภาษาอังกฤษ	S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	เป็นข้อมูลที่สำรวจปีงบประมาณ

		2. เทคนิคการสอน	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	2560 เนื่องจากปีงบประมาณ
		3. ทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	2561-2ไม่ได้ส่งข้อมูล
8	ผศ.ดร. ทองเลียน บัวจูม	1. ภาษาอังกฤษ	A, OJT, E, F, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. อาหารสัตว์อินทรีย์	A, OJT, E, F, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ	
9	ผศ.ดร. บัวเรียม มณีวรรณ์	1. ทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการเป็น	A, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-62	
		ภาษาอังกฤษ			
10	ผศ.ธนนันท์ ศุภกิจจานนท์	1. ทักษะภาษาต่างประเทศ	A, F	มีนาคม – ธันวาคม 2562	
		2. ทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21	F, S	มีนาคม – ธันวาคม 2562	
11	น.สพ. ไพโรจน์ พงศ์กิดาการ	1. ทักษะภาษาต่างประเทศ	F, C. T	มิถุนายน – กรกฎาคม	
		2. เทคโนโลยสารสนเทศ	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน – กรกฎาคม	
		3. งานวิจัย+และสถิติ	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน – กรกฎาคม	
		4. ทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน – กรกฎาคม	
12	สพ.ญ.ดร. กฤดา ชูเกียรติศิริ	1. การทำวิจัย	A, E, F, J	ตลอดปีงบประมาณ 2561-4	ม.ค. 61- ต.ค. 64
		2. ภาษาอังกฤษ	S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-5	
		3. การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	E, S, J	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
13	อาจารย์อานนท์ ปะเสระกัง	1. การก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	OJT, E, S, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		2. การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิตอล	E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		3. การสร้างงานวิจัยสู่นวัตกรรมการผลิตสัตว	A, OJT, E, F, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2563	
		4. กลยุทธ์การสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	

		5. เทคนิคการเขียนหนังสือ/ตำราอย่างมืออาชีพ	A, OJT, E, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2564	
14	ดร.จุฬากร ปานะถึก	1. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		2. พัฒนาเทคนิคการสอน	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		3. พัฒนาเทคนิคการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์	A, OJT, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
15	อาจารย์สุบรรณ ฝอยกลาง	1. การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์	A, C, E, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		2. การนำเสนอในที่ประชุมวิชาการนานาชาติ	A, C, OJT, E, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561–2	เม.ย. 2561–ก.ย. 2562
16	อาจารย์วันทมาส จันตะสินธุ์	1. พัฒนาเทคนิคการสอน	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		2. พัฒนาการเขียนขอสนับสนุนทุนวิจัย	A, E, S, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		3. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		4. พัฒนาทักษะภาษาจีน	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
17	อาจารย์ยุทธนา สุนันตา	1. การพัฒนาโครงร่างงานวิจัยเพื่อยื่นขอต่อแหล่ง	A, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ทุน			
		2. การเขียนผลงานวิชาการเพื่อตีพิมพ์	A, C, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		3. การเขียนเอกสารประกอบการสอน	A, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
18	อาจารย์มงคล ยะไชย	1. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	A, E, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		การจัดการเรียนการสอน สหกิจศึกษา การวิจัย			
		2. ความสามารในการใช้ภาษาต่างประเทศ	E, S,	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร			
		3. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม การเตรียม	A, OJT, E	ตลอดปีงบประมาณ 2562	

		ต้นฉบับบทความวิจัย			
		4. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ การผลิต	A, OJT, E, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		สุกร โรงเรือนและอุปกรณ์ ปศุสัตว์อินทรีย์			
19	อาจารย์ภาคภูมิ เสาวภาคย์	1. ความใฝ่รู้ : อบรมการใช้งานโปรแกรมสำเร็จ	A, OJT, E, F, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ASReml และสอบให้ได้เป็นใช้งานขั้นกลาง			
		2. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย : ยื่น	A, C, OJT, E, S, T, J	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ของบบูรณาการด้านการสร้างอาชีพการเลี้ยงไก่			
		ประดู่หางดำ			
		3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : พัฒนาต้นแบบสมาร์ท	A, C, OJT, P, E, F, S, T, J	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ฟาร์มสำหรับการเลี้ยงไก่ประดู่หางดำแบบปล่อย			
		อิสระ			
		4. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ:ศึกษา	A, S, J	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		ภาษาอังกฤษเพื่อการเขียนผลงานตีพิมพ์			
		5. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : เขียนข้อเสนอ	A, C, OJT, E, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		โครงการ Big Data			
20	สพ.ญ. ดร.พชรพร ตาดี	1. ความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการด้านการผลิต	A, C, OJT, E,F	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
		สัตว์ (สุกร)			
		2. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม	A, OJT, E	ตลอดปีงบประมาณ 2561–2	
		3. การขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศป	E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561–2	
		4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือจ่าย	A, E, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561–2	
21	อาจารย์สุรีรัตน์ ถือแก้ว	ลาศึกษาต่อ			

หมายเหตุ

A = เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning), C = การสอนงาน (Coaching), E = พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing), F = ศึกษาดูงาน (Field Trip),

S = ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study), T = ฝึกอบรม / ประชุมปฏิบัติการ (Training / Workshop), OJT = การปฏิบัติในงาน (On the Job Training),

P = มอบหมายงาน(Project Assignment), J = แลกเปลี่ยนงาน(Job Swap), M = พี่เลี้ยง (Mentoring) และ OTH = อื่นๆ

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นางแสงจันทร์ ศรีวังผล	1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ความรู้ใหม่ๆ ทางด้าน HR	T	ตลอดปีงบประมาณ	
2	นางรจนา อุดมรักษ์	1. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านงานนโยบายและแผน	A, C, OJT, E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านงานประกันคุณภาพ	A, C, OJT, E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		การศึกษา			
		3. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการ	S	ตลอดปีงบประมาณ	
		สื่อสาร			
3	นางสาวศิวริน จักรอิศราพงศ์	1. การจัดระบบและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	C, E, F, T, J	ตลอดปีงบประมาณ	
		บริการการศึกษา			
		2. จิตวิทยาสำหรับการให้คำแนะนำ	A, C, OJT, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		สอน ระดับปริญญาตรี			
		3. ทักษะในการปฏิบัติงานด้านบริการและจิต	A, C, OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		บริการสำหรับทางการศึกษา		ตลอดปีงบประมาณ	
		4. การจัดทำรายงานประเมินตนเอง AUNQA	A, C, P, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
4	นายธนกร เคหา	1. การออกแบบการพัฒนาเว็บไซต์ด้วยเครื่องมือ	A, T, M	ตลอดปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ 2561-2564
		และโปรแกรมต่างๆ			
		2. การออกแบบและพัฒนาสื่อทางเทคโนโลยี	A, T, S, M	ตลอดปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ 2561-2564
		สารสนเทศ			

		3. เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาวิสัยทัศน์และ	F	ตลอดปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ 2561–2564
		ประสบการณ์			
5	นายโยธิน นันตา	1. ทักษะภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. เทคนิคการสกัดสารสำหรับ QC	T	ตลอดปีงบประมาณ	
6	นางอัมพร คำฟองเครือ	1. ทักษะภาษาอังกฤษ	A, C, OJT, P, E, S, T, M	เมษายน–กันยายน 2561	
7	นางสาวอรทัย ปรีชา	1. ด้านระเบียบการเงินและบัญชี	A, OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562
		2. ด้านภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ	
8	นางสาวศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	1. เข้าร่วมการประชุม/สัมมนา/อบรมงานด้านพัสดุ	A, C, OJT, E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
9	นางดาริน ชมภูพันธ์	1. พัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ศึกษาหาความรู้ด้านงานที่รับผิดชอบ	T	ตลอดปีงบประมาณ	
10	นายภานุวัต ศิริ	1. พัฒนาด้านระเบียบการเบิกจ่ายทางการเงิน	A, OJT, F, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	A, OJT, S	ตลอดปีงบประมาณ	
11	นางสาวจิราพรรณ จิตร์ทะวงศ์	1. ศึกษาการประกันคุณภาพเกณฑ์ AUN QA	A, C, T, J	กค.–กย. 2562	
		2. ทักษะการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง	A, S, T, J	มี.ค.–ก.ค. 2562	
		3. การเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในสายงาน	A, OJT, F, S, T, J	ต.ค.–ก.ย. 2562	
		4. การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	A, S, T	ม.ค.–เม.ย. 2562	
		5. การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	A, C, F, S, T,	ต.ค.–ก.ย. 2562	

12	นางสาวพัชรกิต วัชรปรีชา	1. การบริหารจัดการห้องสมุด	E, S, M	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	T	ตลอดปีงบประมาณ	
13	นายครรชิต ชมภูพันธ์	1. การจัดการฟาร์มสัตว์ปีก	A, C, OJT, E, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ด้านทักษะภาษาอังกฤษ	A, C, E, F, M	ตลอดปีงบประมาณ	
		3. ทักษะการทำงานวิจัยการเขียนงานวิจัย	E, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ	
14	นายกิตติพงษ์ ทิพยะ	1. การจัดการฟาร์มสุกร และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	A, E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ภาษาต่างประเทศ	ST	ตลอดปีงบประมาณ	
		3. การเขียน-เสนองานวิจัย	A, E, T, J	ตลอดปีงบประมาณ	
15	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	1. การจัดการฟาร์มแพะในประเทศ	E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
		2. ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับแพะ	E, F, S, T	ปีงบประมาณ 2562	
16	นางสมคิด ไคร้แสง	1. ทักษะในงานท่ารับผิดชอบ	A, C, OJT, P, E, F, T, M	ตลอดปีงบประมาณ	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ/พนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นายประเสริฐ แสงเพชร	1. องค์ความรู้เกี่ยวกับปศุสัตว์อินทรีย์	T	มีนาคม	
		2. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	E	มีนาคม-กันยายน	
2	นายดวงจันทร์ จอมจันทร์	1. องค์ความรู้เกี่ยวกับปศุสัตว์อินทรีย์	T	มีนาคม	
		2. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	E	มีนาคม-กันยายน	
3	นายประถัม ไวรักษ์	1. การจัดการฟาร์มสุกร	A, OJT, F, T	ตลอดปีงบประมาณ	
4	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	1. การศึกษาพัฒนาความรูในด้านการตอนกิ่งต้นไม้	A, C, S, M	มีนาคม 2562	
		และการปักชำกิ่งต้นไม้			
		2. การศึกษาพัฒาความรู้ในด้านการทำปุ๋กหมัก	A, S, M	พฤษภาคม 2562	
5	นายทรบ ถวาย	1. การดูแลเครื่องจักรกลขนาดเบา	C, F, J	ตลอดปีงบประมาณ	
6	นายจรัญ ภิรักษ์	1. ความรู้ ทักษะในงานที่รับผิดชอบ	A, C, E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
8	นายทองสุก เตจ๊ะ	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
10	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	1. การจัดการฟาร์สุกร	A, OJT, E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	
11	นายสิทธิพร อุบายลับ	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, C, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561 ลูกจ้างชั่วคราว

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นางสาวสุทธิพร ฟังเย็น	1. ความรู้ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	T, M	ตลอดปีงบประมาณ	
		ภายในระดับหลักสูตร			
		2. การพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้อมกับงานที่รับผิดชอบ	OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ	
2	นางสาวสิริจันทร์ สมณะ	1. เพิ่มทักษะและความรู้จากงานที่รับผิดชอบ	A, OJT, E, F, S, T	ตลอดปีงบประมาณ	
3	นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	1. พัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ	
4	นายวิษณุ จันทร์เจริญ				ไม่มีแผนความต้องการ
5	นายทศพร โสภาอุทก				ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายสุคนธ์ ปามา				ไม่มีแผนความต้องการ

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ลูกจ้างจ้างเหมา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นายทวีศักดิ์ แสงสวาศ	1. อบรมความรู้การผสมเทียมสุกร	A, C, S	ตลอดปีงบประมาณ	
2	นายคมสันต์ ทิพยเนตร	1. อบรมความรู้การผสมเทียมสุกร	A, C, S	ตลอดปีงบประมาณ	
3	นายจรัล ขุนนา	1. อบรมการเลี้ยงสุกร	A, OJT, E, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
4	นายสมศักดิ์ ธิปัน	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
5	นายธเนศ เตจ๊ะ				ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายอุทิศ วรรณวงค์	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
7	นายจักรพงศ์ พรมมิจิตร์	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
8	นายจักรพงศ์ พรมมิจิตร์	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
9	นายวีระยุทธ ธิปัน	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
10	นายพุฒิพงศ์ คำเฟย	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ลูกจ้างจ้างเหมา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
11	นายแสวง กันทะวงค์	1. อบรมความรู้การเลี้ยงสุกร	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ	
12	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	1. ทักษะในการทำงาน			
		2. ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน			

หมายเหตุ

A = เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning), C = การสอนงาน (Coaching), E = พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing), F = ศึกษาดูงาน (Field Trip),

S = ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study), T = ฝึกอบรม / ประชุมปฏิบัติการ (Training / Workshop), OJT = การปฏิบัติในงาน (On the Job Training),

P = มอบหมายงาน(Project Assignment), J = แลกเปลี่ยนงาน(Job Swap), M = พี่เลี้ยง (Mentoring) และ OTH = อื่นๆ

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของสายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
1	ดร. วินัย โยธินศิริกุล	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				
2	รศ.ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	ศาสตราจารย์					/	
3	น.สพ.ไพโรจน์ พงศ์กิดาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
4	ผศ.ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)			/			
5	ดร.จำรูญ มณีวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
6	ผศ.ดร. ประภากร ธาราฉาย	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
7	อาจารย์ไพโรจน์ ศีลมั่น	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)	/					
8	ผศ.ธนนันท์ ศุภกิจจานนท์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
9	ผศ.ดร. ทองเลียน บัวจูม	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)			/			
10	ผศ.ดร. บัวเรียม มณีวรรณ์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)	/	/				ขอตั้งไว้ 2 ปีงบประมาณ
11	ผศ.ดร. วิวัฒน์ พัฒนาวงศ์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
12	สพ.ญ.ดร. กฤดา ชูเกียรติศิริ	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				
13	อาจารย์มงคล ยะไชย	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				
		ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)				/		
14	อาจารย์อานนท์ ปะเสระกัง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
		รองศาสตราจารย์				/		
15	อาจารย์สุบรรณ ฝอยกลาง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/				
		รองศาสตราจารย์				/		
16	ดร.จุฬากร ปานะถึก	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)	/					
17	อาจารย์วันทมาส จันตะสินธุ์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
18	อาจารย์ยุทธนา สุนันตา	ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	/	/				
		ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)	/	/				
19	อาจารย์ภาคภูมิ เสาวภาคย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
		รองศาสตราจารย์				/		
20	อ.สพ.ญ. ดร. พรชพร ตาดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
21	อาจารย์สุรีรัตน์ ถือแก้ว	ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก						ลาศึกษาต่อ