



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (2561-2564)

และแผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

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. แผนที่ยุทธศาสตร์ (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 2561	53
4. สรุปแผนความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ 2561	58
5. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2561-2565	65
6. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ 2561-2565	67

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บุคลากรดี มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ (เก่ง) และทำงานอย่างมีสุข

แนวนโยบายด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร 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 ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม โดยใช้ระบบคณะกรรมการ และยึดถือระบบความสามารถเป็นหลัก

4. การพัฒนาศูนย์บุคลากร

บุคลากรทุกระดับ ทุกคน จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ในหน้าที่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การบริหารและการจัดการ ตลอดจนจิตใจสำนึกเรื่องคุณภาพ

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. ทศนคติดี (Right Attitude)
2. มีเหตุผล (Logical)
3. มีน้ำใจ (Considerate)
4. ใฝ่เรียนรู้ (Mastery)
5. มีความวิริยะอุตสาหะ (Persevering)
6. มีความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ (Fair and Honesty)
7. มีวินัย และสัมาคารวะ (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's 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 ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามนโยบาย อัตราค่าจ้างของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาระบบราชการในปัจจุบันภายใต้การขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทำให้มีการนำเครื่องมือการจัดการคุณภาพในระบบการบริหารจัดการแนวใหม่เข้ามาใช้ในการจัดทำกระบวนการบริหารบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งด้านพันธกิจ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ และมหาวิทยาลัย

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ได้นำนโยบายพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ เมื่อคราวประชุมคณะ ครั้งที่ 6/2561 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2561 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 ความสามารถในการ และวิชาชีพทางด้านสัตวศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการผลิตสัตว์
2. เพื่อสร้างและพัฒนาผลงานวิจัยด้านสัตวศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ
3. เพื่อให้การบริการวิชาการและความร่วมมือด้านการผลิตสัตว์แก่ชุมชน องค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้นักศึกษา บุคลากร ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
5. เพื่อสร้างและพัฒนากระบวนการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้
6. เพื่อพัฒนางานฟาร์มสัตว์ และวิสาหกิจให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และก่อเกิดรายได้

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการ และวิชาชีพทางด้านสัตวศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการผลิตสัตว์
2. บูรณาการวิจัยอย่างมีทิศทาง เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และบริการวิชาการ พัฒนาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการและความร่วมมือด้านการผลิตสัตว์แก่ชุมชน องค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

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

แนวนโยบายในการบริหารงานคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี จะเน้นพัฒนางานหลัก 5 ด้าน

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

1.1 การจัดการเรียนการสอน

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ “นักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง” และวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ “เป็นคณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านสัตวศาสตร์ในระดับชาติ”
2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาชีพหรือปฏิบัติการ (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 ภาควิชาสัตวศาสตร์แห่งประเทศไทย 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 โดยคำนึงถึงนิเวศวิทยา และสิ่งแวดล้อม (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. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม

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

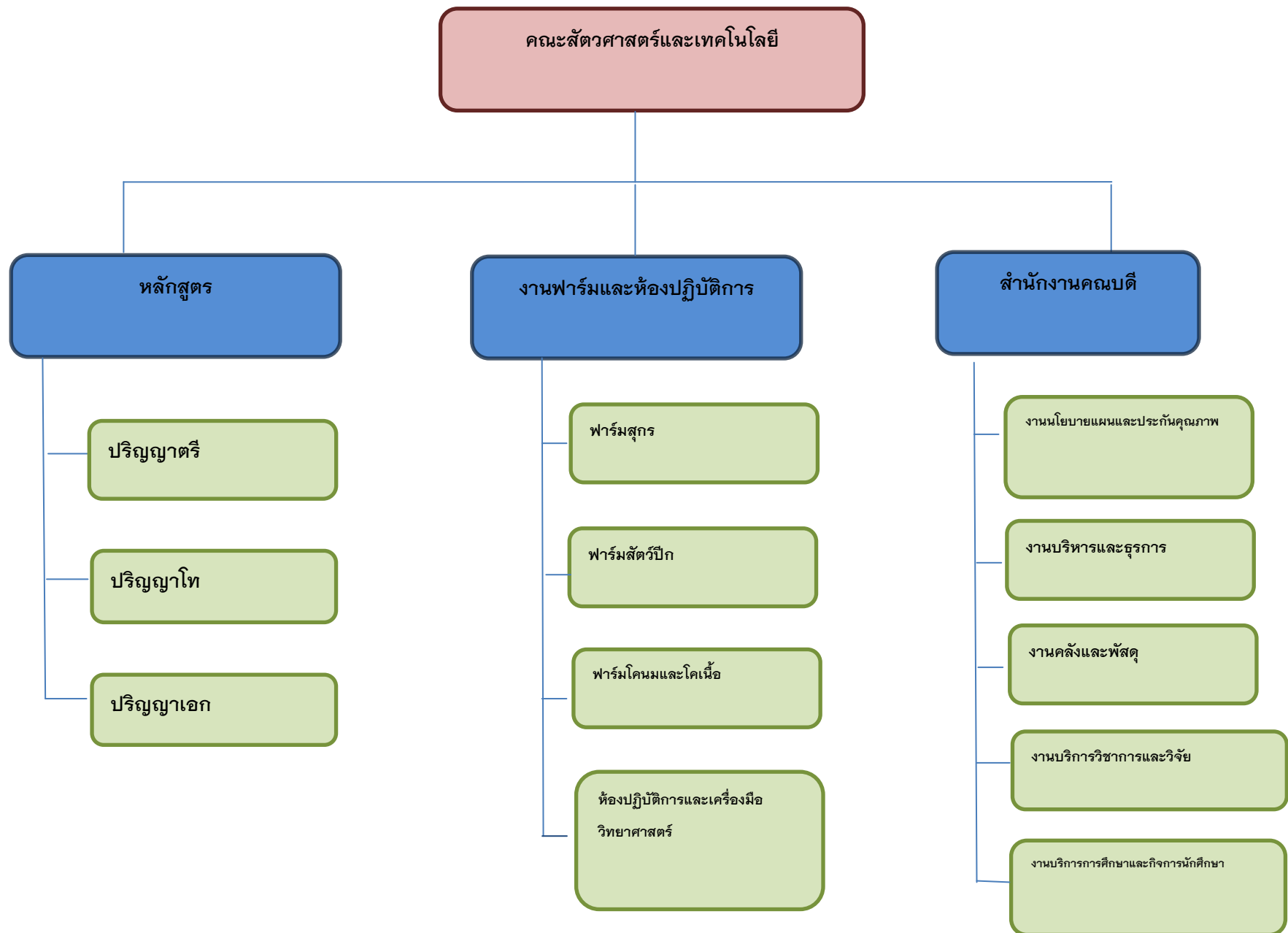
5. ด้านบริหารจัดการ

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) เสวนาการเรียนรู้การสอน จัด KM (sharing and learning)
 - 4.3 จัดการฐานข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศ
 - 4.4 พัฒนาระบบติดตามผลปฏิบัติงานและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคี
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในคณะ ทั้งลูกจ้าง คณานประจำ 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

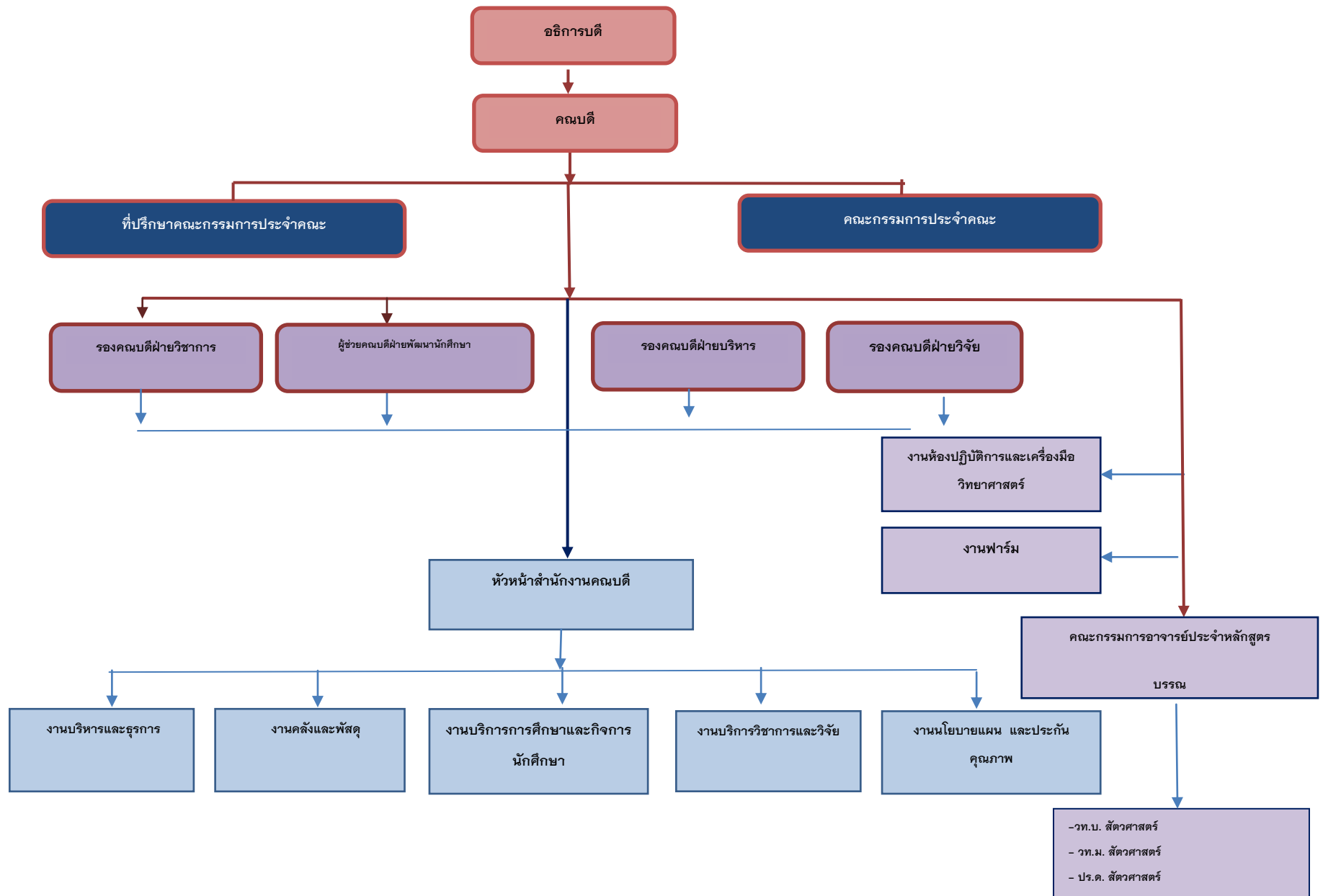
2.2 นโยบายการบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากร ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

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 ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 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	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี							58 คน
สายวิชาการ							21 คน
1	ผศ. ไพโรจน์ ศิลมัย	333	อาจารย์		19 พ.ค. 2535		ข้าราชการ
2	ผศ. ดร.บัวเรียม มณีวรรณ	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 พงศ์กิตติการ	004	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		13 ก.ย. 2547		พนง.มหาวิทยาลัย
7	ผศ. ธนันท์ ศุภกิจจานนท์	495	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ส.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
8	ผศ. ดร.วิวัฒน์ พัฒนาวงค์	633	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ก.ค. 2551	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายวิจัย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย	พนง.มหาวิทยาลัย
9	ผศ. ดร.ทองเลี่ยน บัวจุม	552	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		30 ธ.ค. 2541	รองอธิการบดี	พนง.มหาวิทยาลัย
10	อ. ดร.กฤตา ชูเกียรติศิริ	586	อาจารย์		01 มี.ค. 2555		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
11	ดร. จำรูญ มณีวรรณ	334	อาจารย์		01 มี.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. ภาณุภูมิ เสาวภาคย์	934	อาจารย์		24 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
17	อ. สุริรัตน์ ถือแก้ว	855	อาจารย์		02 มี.ค. 2558		พนง.มหาวิทยาลัย
18	ดร. มงคล ยะไชย	1136	อาจารย์		4 ม.ค. 2559		พนง.มหาวิทยาลัย
19	ดร. อานนท์ ปะเสระกั๋ง	1137	อาจารย์		12 พ.ย. 2559		พนง.มหาวิทยาลัย
20	ดร. อานนท์ ปะเสระกั๋ง	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	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ชำนาญการ พิเศษ	1 มี.ย. 2560	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสัตวศาสตร์และ เทคโนโลยี	พนง.มหาวิทยาลัย
งานบริหารและธุรการ							
23	นายธนกร เดหา	371	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	01 เม.ย. 2548		พนง.มหาวิทยาลัย
24	นางดาริน ชมภูพันธ์	972	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2553	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
25	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	085	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		01 ต.ค. 2557		พนักงานราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
26	นายทศพร โสกาอุทก	250	พนักงานขับรถยนต์		02 ก.พ. 2558		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
27	นายสุคนธ์ 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	นายภาณุวัต ศิริ	742	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
32	นายชนัญฐิทธิ์ ธรรมศรีใจ	255	นักวิชาการพัสดุ		06 พ.ย. 2560		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ							
33	นางรจนา อุดมรักษ์	370	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชำนาญการ	01 มิ.ย. 2549	หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
34	น.ส.จิราพรรณ จิตรทะวงศ์	890	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2554		พนง.มหาวิทยาลัย
งานบริการวิชาการและวิจัย							
35	นายทองสุข เตจ๊ะ	078	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 ส.ค. 2539		ลูกจ้างประจำ
36	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	079	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 3	01 ก.ค. 2537		ลูกจ้างประจำ
37	นายทรง ถวาย	093	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 พ.ย. 2533		ลูกจ้างประจำ
38	นายจรัญ ภิรักษ์	102	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 2	01 ต.ค. 2540		ลูกจ้างประจำ
39	นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	071	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	09 เม.ย. 2546		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
40	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	369	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	15 ก.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
41	นายครุฑิต 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 จักรอศราพงศ์	743	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดี คณะสัตว ศาสตร์ฯ	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 พังเย็น	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 เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนากลายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก
- Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความใส่ใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ
 - 1) สร้างภาพใหญ่ เช่น ติดอันดับ 1 ใน 500 มหาวิทยาลัยโลก
 - 2) ศึกษาสถานภาพปัจจุบันขององค์กรและที่วาดหวังในอนาคต เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยด้านการเกษตร
 - 3) จำแนกสิ่งที่รู้ และไม่รู้
 - 4) คัดเลือกหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 5) หาแนวโน้มของความเป็นไปได้ 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) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงาน บรรลุภารกิจและความจำเป็นของคณะฯ และมหาวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่
- 1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และมหาวิทยาลัย (Talent Management) หรือไม่
- 1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

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 เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ได้จริงหรือไม่
- 2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของคณะฯ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่
- 2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ได้จริงหรือไม่ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

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

- 3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของคณะฯ ได้จริงหรือไม่

- 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 มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่คณะฯ

- 4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- 4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่คณะฯ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- 5.1) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่
- 5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของคณะสัตวศาสตร์ฯ หรือไม่
- 5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของคณะสัตวศาสตร์ฯ กับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้คณะสัตวศาสตร์ฯ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว คณะสัตวศาสตร์ฯ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

3.3 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

3.3.1. การทำให้คณะสัตวศาสตร์ฯ เกิดลักษณะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในคณะสัตวศาสตร์ฯ กับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

- โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
- โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์
- ชีตความสามารถของบุคลากร เพื่อให้กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง 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. 2558 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 โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ 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 แผนพัฒนาบุคลากร

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

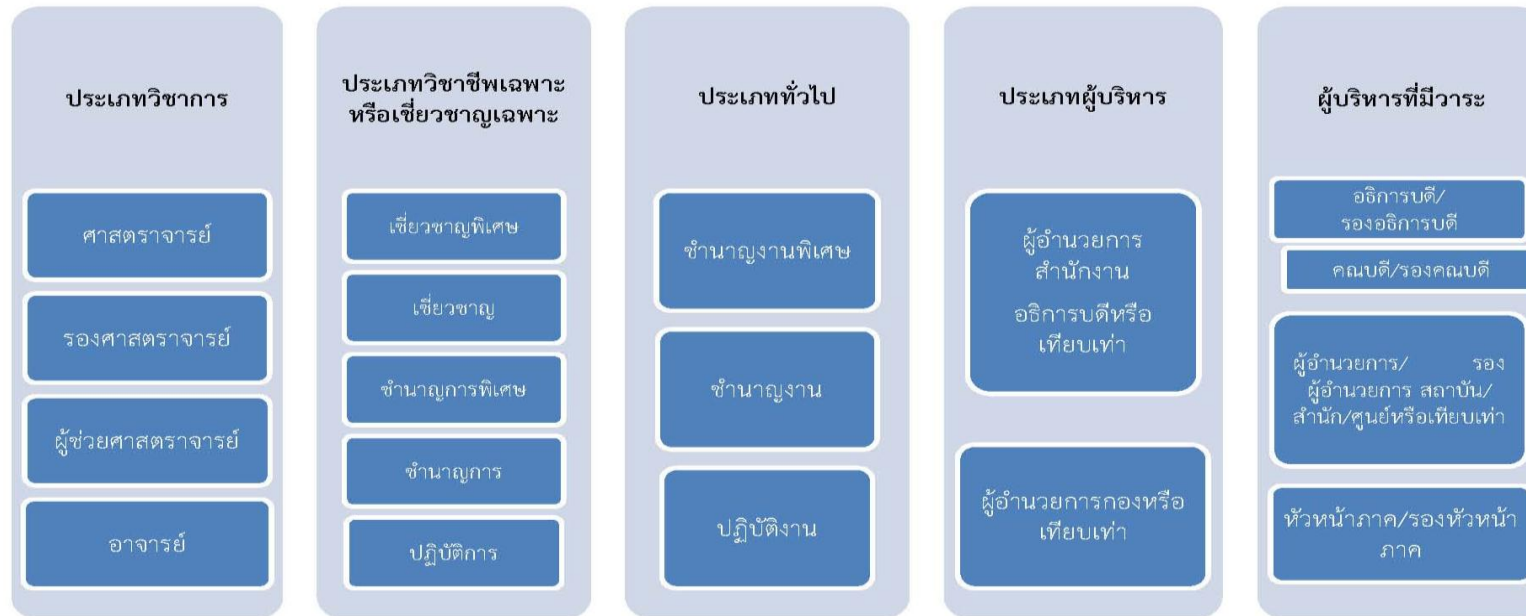
1.2 การพัฒนาบุคลากร

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

1.3 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

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

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา



ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเพณีวิชาการสายงานสอนและวิจัย

ศาสตราจารย์

ดำรงตำแหน่ง รศ.
ไม่น้อยกว่า 2 ปี

รองศาสตราจารย์

ดำรงตำแหน่ง
ผศ. ไม่น้อยกว่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ป.ตรี ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 9 ปี
ป.โท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
ป.เอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

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

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

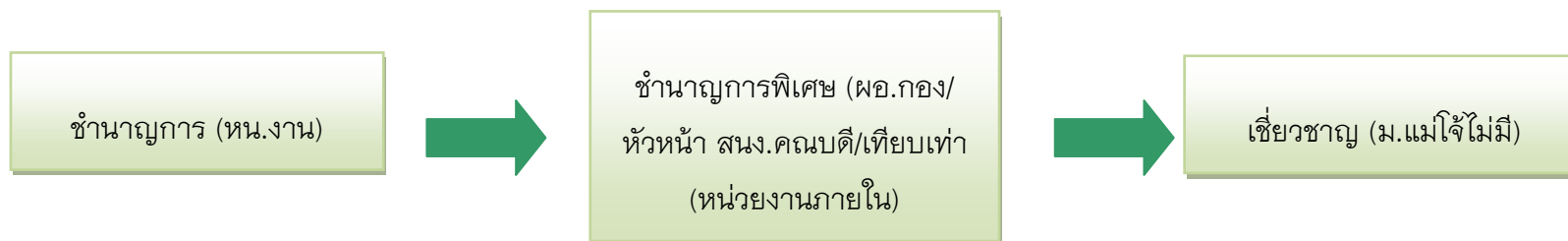
เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

♦ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



♦ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ



โดยประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

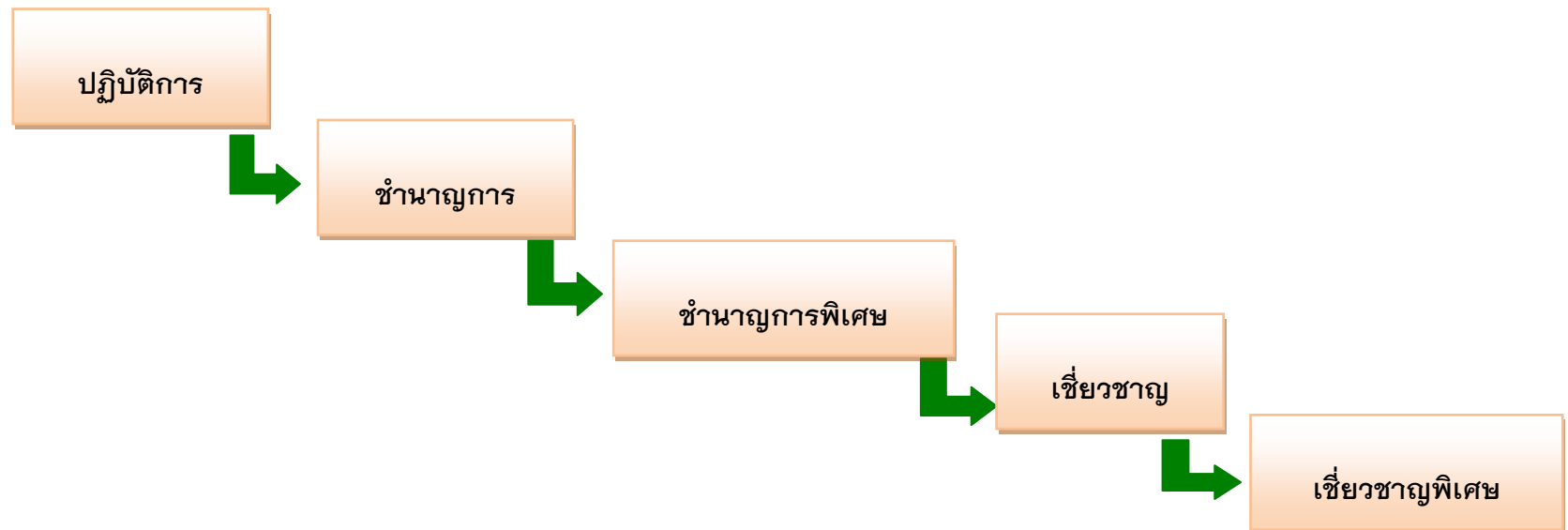
- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- Functional Competency
- Managerial Competency
- ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

♦ ประเภททั่วไป



♦ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



5. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับชาติและทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในระดับชาตินานาชาติ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้และก่อให้เกิดนวัตกรรมที่นำมาพัฒนางาน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

6. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

- 1) มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน และมีแนวทางมาตรฐานของกระบวนการสรรหาให้ปฏิบัติตามระเบียบราชการที่วางไว้
- 2) คณะ มินโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- 3) บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
- 4) คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 5) บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถบุคลากรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน
- 6) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรักในองค์กรของตนเองและอุทิศตนเพื่อองค์กร

จุดอ่อน (Weakness)

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

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

- 1) มีผู้ที่ต้องการทำงานในมหาวิทยาลัยจำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ
- 2) มหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- 3) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคณะ ที่ก่อตั้งใหม่จึงมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับการจัดสรรและสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- 4) มีเครือข่ายสถาบันอื่นๆ และศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น
- 5) การขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

อุปสรรค (Threat)

- 1) ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการในบางสาขาวิชา ทำให้มีผู้ที่มาสมัครรับการคัดเลือกจำนวนน้อย
- 2) ระบบการจัดเก็บหรือฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยยังมีข้อบกพร่อง เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานของบุคลากร
- 3) มหาวิทยาลัยเร่งรัดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร

- 4) มหาวิทยาลัยมีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแต่ยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- 5) ค่านิยมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้คนในปัจจุบันมีความอดทนน้อยลง และขาดความรับผิดชอบ

7. นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

7.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการ

จัดการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลผลิตของการปฏิบัติงานสูง โดยใช้แนวทางดังนี้

1. ยึดหลักธรรมาภิบาล คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผยโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ความชอบธรรม ยุติธรรม และมีความมีคุณภาพประสิทธิภาพ
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

คณะสัตวศาสตร์ 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. จัดบุคลากรเกี่ยยณอายุราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ และแสวงหาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
6. การจัดสรรสิ่งจูงใจ และรางวัลตอบแทนให้บุคลากรที่สร้างผลงานให้มหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม

7.5 เป้าหมายกลยุทธ์

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

8. ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ 2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนและเป็นแบบอย่างที่ดี	1. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด 2. สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา 3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัยที่มีคุณค่า 4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ 5. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

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

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมติที่เน้นการดำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

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

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย

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

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อดำรง 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 และมีการ ขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา 1.1.3 พัฒนาสมรรถนะคณาจารย์สู่การยอมรับในระดับต่างประเทศ		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	
กลยุทธ์ 2.1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนา บุคลากร	2.2.1 พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร 2.2.2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
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 โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกระบวนการ		
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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	75	82.93	79.63	80	1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	รองฯ บริหาร รองฯ วิชาการ	/	/	/	/
		1.1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	–	–	63.63	60	2. จัดทดสอบสำหรับบุคลากรที่สอบแล้วแต่ไม่ผ่านเกณฑ์และยังไม่ได้สอบ		คณบดี คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร			/	/
		1.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษผ่านมาตรฐาน	–	–	60	55	3. เสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ		คณบดี คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร			/	/

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
		1.1.4 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	53.38	47.62	45.45	50	4. สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา	2. โครงการจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราประกอบการเรียนการสอนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	คณบดี รองคณบดีฯ ทุกกอง	/	/	/	/
		1.1.5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	60	66.67	68.18	60			คณบดี รองคณบดีฯ ทุกกอง	/	/	/	/
		1.1.6 จำนวนการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้บริหารสายสนับสนุน(ตัวจริง) เพิ่มขึ้น	-	-	-	ร้อยละ 5			คณบดี รองคณบดีฯ ทุกกอง				/
		1.1.7 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ	20	50	54.54	20	5. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่	4. กิจกรรมสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการและนำเสนอผลงาน	รองฯ วิจัย	/	/	/	/

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

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรขอคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	5	5	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	75	83.93	79.63	80	2. พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร	2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
							3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)	3. กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	รองฯ บริหาร หน.สวง.	/	/	/	/

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

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษานักวิชาการให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	3.1. เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	3	3	3	3	1. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) 2. รวบรวมและจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูล และพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	/	/	/	/

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

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	4.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	80	80	100	80	1. จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร เช่น สายตรงคนบดี, ตู้แสดงความคิดเห็น	รองฯ บริหาร หน.สนง.	/	/	/	/
			4	4	5	4	2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ	2. จัดทำแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดทำฯ	/	/	/	/

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558–2561)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิตีที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มิตีที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ

เป้าประสงค์ 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการปี			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2558	2559	2560	2561				2561	2562	2563	2564
5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5.1 เพื่อธำรง รักษาบุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ	5.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน	70	70.80	70.40	70	1. ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สำนวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	รองฯ บริหาร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน						2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	2. กิจกรรมต่างๆ ที่ให้บุคลากรพบปะพูดคุย และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น		/	/	/	/
								กิจกรรมเยี่ยม กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญให้สัตว์ทดลอง เป็นต้น		/	/	/	/

สรุปจำนวนมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

มิติ	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 4 ปี			
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ /กิจกรรม
มิติที่ 1	2	7	5	4
มิติที่ 2	2	2	3	3
มิติที่ 3	1	1	1	2
มิติที่ 4	1	1	2	2
มิติที่ 5	2	1	2	2
รวม	8	12	13	13



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาขีดความสามารถ ตามมาตรฐานที่กำหนด	79.63	80.00	1.1 พัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
2. ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านมาตรฐาน	63.63	60.00			คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
3 ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านมาตรฐาน	60.00	55.00			คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	47.62	47.62	1.2 สร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทาง วิชาการตามระยะเวลา	2. กิจกรรมสนับสนุนให้คณาจารย์ จัดทำหนังสือหรือตำราประกอบการ เรียนการสอน	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
5 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	66.67	66.67			คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
6. จำนวนการขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นของผู้บริหารสายสนับสนุน (ตัวจริง) เพิ่มขึ้น	-	ร้อยละ 5		3. กิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการจัดทำเอกสารเพื่อ ประกอบขอตำแหน่งที่สูงขึ้น		ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
7. ร้อยละของงานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ หรือนานาชาติ	54.54	20.00	1.4 สนับสนุนงบประมาณเพื่อ การตีพิมพ์และเผยแพร่	4. กิจกรรมสนับสนุนการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ และนำเสนอผลงาน	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	100,000.00

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรขอคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	2.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	79.63	80.00	2.2 พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร	2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	
			2.3 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)	3. กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2560-ส.ค. 2561	

หมายเหตุ ** คณะได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงานในอัตรา 15,000 บาท

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษามูลค่าการให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จ ในการจัดการความรู้	3	3	3.1 พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรใน รูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่ การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอด องค์ความรู้ (KM)	คณะกรรมการจัดการ ความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2561	20,000.00
				2. รวบรวมความรู้ตามประเด็นที่แนวปฏิบัติ ที่ดีมาพัฒนาเพื่อใช้งาน และนำความรู้มาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และจัดเก็บเป็นระบบ ในฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) บนเว็บไซต์คณะฯ	คณะกรรมการจัดการ ความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2561	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	5	4	4.1 จัดให้มีช่องทางการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็น ของบุคลากร เช่น สายตรงคนบตี, ตู้ แสดงความคิดเห็น	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	ม.ค. – ส.ค. 2561	
			4.2 พัฒนาระบบการบริหารงาน บุคคลของคณะฯ โดยเน้นความ โปร่งใสและเปิดเผยทุกระบวนการ				

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ

เป้าประสงค์ 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2560	เป้าหมาย 2561	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในการทำงาน	79.63	80.00	5.1 ส่งเสริมความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	ตค. 2560-สค. 2561	
			5.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	2. กิจกรรมต่างๆ ที่ให้บุคลากรพบปะ และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม ยี่เป็ง กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญให้สัตว์ทดลอง เป็นต้น	รองฯ บริหาร/ หน.สนง.	ตค. 2560-สค. 2561	

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ ตามมิติ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวน					งบประมาณ (บาท)
	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1	2	7	4	4	100,000.00
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2	2	3	3	3	-
3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	3	1	1	1	2	20,000.00
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	4	1	1	2	1	-
5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	2	1	2	2	-

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด

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. 2559โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี
2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร

3. มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ

4. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60

5. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80

ตัวชี้วัดที่ 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

*** จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่กำหนดไว้ตามแผน IDP

ตัวชี้วัดที่ 8 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้

**** เกณฑ์ การให้คะแนน

1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะที่มีการเรียนการสอนอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1
3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)
5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปัจจุบันหรือปีงบประมาณที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ภาคผนวก

สรุปแผนอัตรากำลัง (สายวิชาการ)

ประจำปีงบประมาณ 2561-2564

อัตราเดิม			จำนวนผู้สอนที่มีอยู่		อัตราใหม่			จำนวน อัตรา ที่ขอ	เหตุผลพอสั่งขบ
หลักสูตร (สาขาวิชา) (1)	ชื่อ/คุณวุฒิ ที่เกียณ	ปีงบประมาณ ที่จะเกียณ	ณ 1 ต.ค. 2560		สังกัดหลักสูตร	คุณวุฒิ ป.โท-เอก /ด้าน	ปีงบประมาณ ที่จะขอกรอบ		
	(2)		ไม่รวมลูกจ้าง	จำนวนที่ เกียณ	(3)	(4)	(5)		
สัตวศาสตร์									
	อาจารย์ ดร.วินัย โยธินศิริ	2562	22	(1)	ปริญญาตรี	ป.โท-เอก	2562	(1)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกียณ
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (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)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกียณ
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (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)	เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกียณ
	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			จำนวนอัตราที่มีอยู่		อัตราใหม่			จำนวน	เหตุผลพอสั่งเขบ
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง	ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณ ที่เสนอขอ (2)	อัตรา ที่ขอ ทดแทน	
			เฉพาะข้าราชการ และพนักงาน	ที่จะ เกษียณ					
<u>สำนักงานคณบดี</u>					<u>งานคลังและพัสดุ</u>			1	
นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	จนท.บริหารงานทั่วไปชำนาญการ 8	2564		1	นักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานเดิมที่เพิ่ม
<u>งานบริหารและธุรการ</u>									
นางดาริน ชมภูพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2576		1	<u>งานบริหารและธุรการ</u>			1	
	(รก.หัวหน้างานบริหารและธุรการ)				เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	2563		เพื่อรองรับงานด้านบุคลา
นายธนกร เคหา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2574		1					กร และงานประชาสัมพันธ์
นางสาวสุทธิพร ใบสุพันธ์	นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างชั่วคราว)				<u>งานห้องปฏิบัติการและ</u>			2	
นายทศพร โสภาอุทก	พ.ชัรบถ (ลูกจ้างชั่วคราว)				<u>เครื่องวิทยาศาสตร์</u>				
นายสุพรรณ ดวงรัตน์	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	2578			นักวิทยาศาสตร์	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานใหม่
นายสุคนธ์ ปามา	คนงานเกษตร (ลูกจ้างชั่วคราว)								
					นักวิทยาศาสตร์	ป.ตรี	2562		เพื่อรองรับงานใหม่
<u>งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ</u>									
นางรจนา อุดมรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	2574		1	<u>งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ</u>			1	
	(หัวหน้างานนโยบายและแผนฯ)				นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			2562	เพื่อรองรับภาระงานเดิม
น.ส.จิราพรรณ จิตรทะวงศ์	นักวิชาการศึกษา	2587							ที่เพิ่ม

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่		อัตราใหม่			จำนวน	เหตุผลพอสั่งเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง	ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณ ที่เสนอขอ (2)	อัตรา ที่ขอ ทดแทน	
			เฉพาะข้าราชการ และพนักงาน	ที่จะ เกษียณ					
งานคลังและพัสดุ									
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 จักรอิตราพงศ์	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					

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่		อัตราใหม่			จำนวน	เหตุผลพอสังเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ที่เกษียณ	ตามงาน ณ 1 ต.ค. 2560		ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณ ที่เสนอขอ (2)	อัตรา ที่ขอ ทดแทน	
			เฉพาะข้าราชการ และพนักงาน	ที่จะ เกษียณ					
นายจรัญ ภักย์	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2563		1					
ฟาร์มสุกร									
นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	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					
นายทรง ถวาย	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2564		1					
นายทองสุข เตจ๊ะ	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2570		1					
นายสิทธิพร อุบายลับ	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 3	2569		1					

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2561

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. การใช้สัตร์เพื่องานวิทยาศาสตร์	F, J	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
		4. ทักษะการสอน การเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2559	
2	ดร. วีนัย โยธินศิริกุล	1. เข้าร่วมประชุมการประชุมทางวิชาการ	T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
		2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิตสัตร์	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 พัฒนาวงค์	1. ทักษะภาษาอังกฤษ	OJT, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
5	ผศ.ดร.ปัญญา พงศ์พิศาลธรรม	1. ภาษาอังกฤษ	A, C, OJT, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	เม.ย. 61-มี.ค. 62
		2. เทคโนโลยีสารสนเทศ IT	C, OJT, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	เม.ย. 61-มี.ค. 62
		2. ภาษาจีน	F, S, J	ตลอดปีงบประมาณ 2562	เม.ย. 62-มี.ค. 63
6	ดร.จำรูญ มณีวรรณ	1. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	A, OJT, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. การจัดการฟาร์มสุกร	A, F, F, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	

7	อาจารย์ไพโรจน์ ศิลม้น	1. ภาษาอังกฤษ	S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	เป็นข้อมูลที่สำคัญประจำปีงบประมาณ
		2. เทคนิคการสอน	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	2560 เนื่องจากปีงบประมาณ
		3. ทักษะการเรียนรู้การสอนในศตวรรษที่ 21	A, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	2561 ไม่ได้ส่งข้อมูล
8	ผศ.ดร. ทองเลี่ยน บัวจุม	1. ภาษาอังกฤษ	A, OJT, E, F, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. อาหารสัตว์อินทรีย์	A, OJT, E, F, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
9	ผศ.ดร. บัวเรียม มณีวรรณ	1. ทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการเป็น	A, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-62	
		ภาษาอังกฤษ			
10	ผศ.ชนนัท ศุภกิจจานนท์	1. ทักษะภาษาต่างประเทศ	A, F	มีนาคม - ธันวาคม 2559	
		2. ทักษะการเรียนรู้การสอนในศตวรรษที่ 21	F, S	มีนาคม - ธันวาคม 2559	
11	น.สพ. ไพโรจน์ พงศ์กิตติการ	1. ทักษะภาษาต่างประเทศ	F, C, T	มิถุนายน - กรกฎาคม	
		2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน - กรกฎาคม	
		3. งานวิจัย+และสถิติ	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน - กรกฎาคม	
		4. ทักษะการเรียนรู้การสอนในศตวรรษที่ 21	A, C, OJT, F, S, T	มิถุนายน - กรกฎาคม	
12	สพ.ญ.ดร. กฤตา 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 2561	
		2. การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล	E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2562	

		3. การสร้างงานวิจัยสู่นวัตกรรมการผลิตสัตว์	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. พัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. พัฒนาเทคนิคการสอน	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		3. พัฒนาเทคนิคการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์	A, OJT, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
15	อาจารย์สุบรรณ ฝอยกลาง	1. การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์	A, C, E, S, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		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 2561	
		2. พัฒนาการเขียนขอสนับสนุนทุนวิจัย	A, E, S, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		3. พัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษ	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		4. พัฒนาศักยภาพภาษาจีน	A, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
17	อาจารย์ยุทธนา สุนันตา	1. การพัฒนาโครงงานวิจัยเพื่อยื่นขอต่อแหล่ง ทุน	A, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. การเขียนผลงานวิชาการเพื่อตีพิมพ์	A, C, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		3. การเขียนเอกสารประกอบการสอน	A, OJT, E, F, S, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
18	อาจารย์มงคล ยะไชย	1. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	A, E, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		การจัดการเรียนการสอน สหกิจศึกษา การวิจัย			

		2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	E, S,	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร			
		3. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม การเตรียม	A, OJT, E	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ต้นฉบับบทความวิจัย			
		4. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ การผลิต	A, OJT, E, T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		สุกร โรงเรือนและอุปกรณ์ ปศุสัตว์อินทรีย์			
19	อาจารย์ภาคภูมิ เสาวภาคย์	1. ความรู้ : อบรมการใช้งานโปรแกรมสำเร็จ	A, OJT, E, F, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ASReml และสอบให้ได้เป็นใช้งานขั้นกลาง			
		2. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย : ยื่น	A, C, OJT, E, S, T, J	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ของบประมาณการด้านการสร้างอาชีพการเลี้ยงไก่			
		ประดู่หางดำ			
		3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : พัฒนาด้านแบบสมาร์ท	A, C, OJT, P, E, F, S, T, J	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ฟาร์มสำหรับการเลี้ยงไก่ประดู่หางดำแบบปล่อย			
		อิสระ			
		4. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ:ศึกษา	A, S, J	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ภาษาอังกฤษเพื่อการเขียนผลงานตีพิมพ์			
		5. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : เขียนข้อเสนอ	A, C, OJT, E, S, T, J, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		โครงการ Big Data			
20	สพ.ญ. ดร.พชรพร ตาดี	1. ความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการด้านการผลิต	A, C, OJT, E,F	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		สัตว์ (สุกร)			
		2. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม	A, OJT, E	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
		3. การขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศป	E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	

		4. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	A, E, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-2	
21	อาจารย์สุรรัตน์ 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 ปีงบประมาณ 2561 พนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นางแสงจันทร์ ศรีวังผล	1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. ความรู้ใหม่ๆ ทางด้าน HR	T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
2	นางรจนา อุดมรักษ์	1. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านงานนโยบายและแผน	A, C, OJT, E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		2. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านงานประกันคุณภาพ	A, C, OJT, E, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		การศึกษา			
		3. เพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการ	S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		สื่อสาร			
3	นางสาวศิริพร 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	นายภาณุวัต 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. 2561	
		2. ทักษะการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง	A, S, T, J	มี.ค.-ก.ค. 2562	
		3. การเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในสายงาน	A, OJT, F, S, T, J	ต.ค.-ก.ย. 2561	

		4. การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	A, S, T	ม.ค.-เม.ย. 2561	
		5. การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	A, C, F, S, T,	ต.ค.-ก.ย. 2561	
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 ทิพย์ะ	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. ทักษะในงานทำรับผิดชอบ	A, C, OJT, P, E, F, T, M	ตลอดปีงบประมาณ	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561 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. การศึกษาพัฒนาความรู้ในด้านการตอนกิ่งต้นไม้	A, C, S, M	มีนาคม 2559	
		และการปักชำกิ่งต้นไม้			
		2. การศึกษาพัฒนาความรู้ในด้านการทำปุ๋ยหมัก	A, S, M	พฤษภาคม 2559	
5	นายทรง ถวาย	1. การดูแลเครื่องจักรกลขนาดเบา	C, F, J	ตลอดปีงบประมาณ	
6	นายจรัญ ภิรักษ์	1. ความรู้ ทักษะในงานที่รับผิดชอบ	A, C, E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561-3	
8	นายทองสุข เตจ๊ะ	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
10	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	1. การจัดการฟาร์มสุกร	A, OJT, E, F, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
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 พังเย็น	1. ความรู้ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	T, M	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
		ภายในระดับหลักสูตร			
		2. การพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
2	นางสาวสิริจันทร์ สมณะ	1. เพิ่มทักษะและความรู้จากงานที่รับผิดชอบ	A, OJT, E, F, S, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
3	นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	1. พัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	OJT, T	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
4	นายวิษณุ จันทร์เจริญ				ไม่มีแผนความต้องการ
5	นายทศพร โสภาคุทก				ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายสุคนธ์ ปามา				ไม่มีแผนความต้องการ
7	นายชนัญฐิทธิ์ ธรรมศรีใจ	1. การจัดซื้อจัดภาครัฐ	A, F, T	ปีงบประมาณ 2562	
		2. การพัฒนาตนเองสู่เทคโนโลยี	F, T, M	ปีงบประมาณ 2562	
		3. พัฒนาความรู้ จิตสำนึก	OJT, F, T	ปีงบประมาณ 2563	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561 ลูกจ้างจ้างเหมา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
1	นายทวีศักดิ์ แสงสวาท	1. อบรมความรู้การผสมเทียมสุกร	A, C, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
2	นายคมสันต์ ทิพยเนตร	1. อบรมความรู้การผสมเทียมสุกร	A, C, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
3	นายจรัส ชูหนา	1. อบรมการเลี้ยงสุกร	A, OJT, E, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
4	นายสมศักดิ์ ธิปัน	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
5	นายธเนศ เตจ๊ะ				ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายอุทิศ วรรณวงศ์	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
7	นายจักรพงศ์ พรหมจิตร	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
8	นายจักรพงศ์ พรหมจิตร	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
9	นายวีระยุทธ ธิปัน	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
10	นายพุดมพิงค์ คำเพย	1. ทักษะการปฏิบัติงานฟาร์มโคนมและโคเนื้อ	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	

สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561 ลูกจ้างจ้างเหมา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	เพิ่มพูนความรู้โดยวิธี	ระยะเวลาพัฒนา	หมายเหตุ
11	นายแสวง กันทะวงศ์	1. อบรมความรู้การเลี้ยงสุกร	A, OJT, P, F, S	ตลอดปีงบประมาณ 2561	
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 พงศ์กิตติการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
4	ผศ.ดร.ปัญญา พงศ์พิศาลธรรม	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)			/			
5	ดร.จำรูญ มณีวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
6	ผศ.ดร. ประภากร ธาราฉาย	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
7	อาจารย์ไพโรจน์ ศิลม้น	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)	/					
8	ผศ.ชนันท์ ศุภกิจจานนท์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
9	ผศ.ดร. ทองเลียน บัวจุม	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)			/			
10	ผศ.ดร. บัวเรียม มณีวรรณ	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)	/	/				ขอตั้งไว้ 2 ปีงบประมาณ
11	ผศ.ดร. วิวัฒน์ พัฒนาวงค์	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)		/				
12	สพ.ญ.ดร. กฤดา ชูเกียรติศิริ	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				
13	อาจารย์มงคล ยะไชย	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)		/				
		ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (รศ.)				/		
14	อาจารย์อานนท์ ปะเสระกัง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
		รองศาสตราจารย์				/		
15	อาจารย์สุพรรณ ฝอยกลาง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/				
		รองศาสตราจารย์				/		
16	ดร.จุฬากร ปานะถึก	ยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (ผศ.)	/					

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

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น/ด้านการศึกษาต่อ ของสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
1	นางแสงจันทร์ ศรีวังพล			/				ระดับมหาวิทยาลัยไม่เปิดกรอบเชี่ยวชาญ
2	นางดาริน ชมภูพันธ์							ไม่มีแผนความต้องการ
3	นางรจนา อุดมรักษ์	ชำนาญการพิเศษ			/			
		งานวิจัยในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง		/				
4	นายธนกร เคหา	ชำนาญการ		/				
5	นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ			/			
6	นายครรชิต ชมภูพันธ์	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ			/			
7	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	ชำนาญการ	/				/	
		ชำนาญการพิเศษ						
8	นายภาณุวัต ศิริ	ชำนาญการ			/			
9	นางสมคิด ไคว้แสง	ชำนาญงาน					/	
10	นางสาวอรทัย ปรีชา	ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท			/			
11	นางสาวศิริภรณ์ ดีอุโมง	ชำนาญการ			/			
12	นางสาวจิราพรรณ จิตรทะวงศ์	ชำนาญการ			/			
13	นางสาวอัมพร คำฟองเครือ	ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท				/		
14	นายโยธิน นันตา	ชำนาญการ		/		/		
15	นางสาวศิวริน จักรอิศราพงศ์	ชำนาญการ			/			
16	นางสาวพัชรกิต วัชรปรีชา	ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท					/	

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น/ด้านการศึกษาต่อ ของสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
สายสนับสนุน								
1	นางสาวสุทธิพร พึ่งเย็น	ขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	/					เพื่อที่จะกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
2	นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท	/					อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
4	นางสาวสิริจันทร์ สมณะ	ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น				/		
5	นายทศพร โสภากุทก							ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายวิชณุ จันทรเจริญ							ไม่มีแผนความต้องการ

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น/ด้านการศึกษาต่อ ของลูกจ้างประจำ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
สายสนับสนุน								
1	นายประเสริฐ แสงเพชร							เกษียณอายุราชการ ปี 2562
2	นายทรง ถวาย	ขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น		/				
3	นายทองสุข เตจ๊ะ	ขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น		/				
4	นายสิทธิพร อุบายลับ							
5	นายจรัญ ภีร์รักษ์	ขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น		/				
6	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	ขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	/					

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น/ด้านการศึกษาต่อ ของลูกจ้างจ้างเหมา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ/วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2564	2565	
สายสนับสนุน								
1	นายทวีศักดิ์ แสงสวาด	ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	/					
2	นายคมสันต์ ทิพยเนตร	ศึกษาในชั้นประถมศึกษปีที่ 6	/					
3	นายจรัส ชุนนา							ไม่มีแผนความต้องการ
4	นายสมศักดิ์ ธิป็น							ไม่มีแผนความต้องการ
5	นายธเนศ เต๊ะจะ							ไม่มีแผนความต้องการ
6	นายอุทิศ วรธณวงศ์							ไม่มีแผนความต้องการ
7	นายนิรันทร์ นาคสาร							ไม่มีแผนความต้องการ
8	นายจักรพงศ์ พรหมมิจิตร							ไม่มีแผนความต้องการ
9	นายสมพร ปาวัน							ไม่มีแผนความต้องการ
10	นายวีระยุทธ ธิป็น							ไม่มีแผนความต้องการ
11	นายพุดิพงศ์ คำเพย							ไม่มีแผนความต้องการ
12	นายอนุศาสน์ อุตะมะ							ไม่มีแผนความต้องการ
13	นายแสวง กันทะวงศ์	ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย						