



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (2558-2561)

และแผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

งานนโยบายแผน และประกันคุณภาพ

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	2
1. บทนำ	7
2. ข้อมูลทั่วไป นโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	18
3. กรอบแนวคิดในการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร	23
4. กรอบแนวคิดการบริหารและเตรียมอัตรากำลัง	28
5. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	33
6. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis	33
7. นโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านบุคลากร	35
8. ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	37
9. แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	40
10. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	41
11. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	49
12. เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด	55
13. ภาคผนวก	
1. สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2555-2559	57
2. สรุปแผนการขออัตราใหม่สายวิชาการ	58
3. สรุปแผนอัตรากำลัง และแผนการขออัตราใหม่สายสนับสนุน	61
4. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2558-2562	64
5. สรุปแผนความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2558-2562	65
6. สรุปความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ด้านการศึกษาต่อ	66

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนแม่บทด้านพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558–2561) (ฉบับปรับปรุงพฤศจิกายน 2557)

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2558–2561 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2557 จากการประเมินผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยหวังผลให้มหาวิทยาลัยมีพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดระบบการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย การให้ความสำคัญถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และให้เป็นไปตามการรับรองการปฏิบัติราชการและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ดังนั้นคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงเห็นควรให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2557–2560 ขึ้นมาเพื่อเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2557–2560 ซึ่งมุ่งหวังให้เป็นแผนกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เริ่มจากขั้นตอนที่ 1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเครื่องมือคุณภาพ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนากลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการใช้เครื่องมือ Visioning the Future เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความใส่ใจในการพัฒนานาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยได้ร่วมกันกำหนดว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้ควรเป็นมหาวิทยาลัยติดอันดับ 1 ใน 500 ของมหาวิทยาลัยโลก หรือเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเกษตร นามาสู่ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนากลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถตามที่มหาวิทยาลัยต้องการนั้นจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการจัดทำแผน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้เลือกเครื่องมือคุณภาพที่จะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร (engagement) ตั้งแต่ขั้นตอนการสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วม การระดมความเห็นเพื่อกำหนดขีดความสามารถ (competency) ทั้งขีดความสามารถหลัก ขีดความสามารถผู้บริหาร และขีดความสามารถตามสายงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำ competency model มาเป็นกรอบในการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จากนั้นจะมีการทำความเข้าใจให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง (explanation) และดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่มีโครงสร้างการทำงานรองรับงานพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรคือการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ว่ามีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. และเป็นไปตามแนวทางของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้ให้นโยบายไว้ (ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร) ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในระยะ 4 ปี ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร บุคลากรปฏิบัติการ หน่วยงาน วิชากิจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางาน พัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการติดตามการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชา ตามขั้นตอนอย่างมีระบบและได้มีการนำแผนแม่บทด้านการพัฒนาบุคลากร มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายปี เพื่อเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดของการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

มติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษามูลค่าการให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต 2. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การสร้างขวัญใจในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย

นอกจากการเตรียมการในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 มิติ และการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของมหาวิทยาลัย จะต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติและถ่ายทอดลงสู่แผนงาน/โครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี พ.ศ. 2557-2560 ในแต่ละปีของแผนปฏิบัติการจะมีการประเมินผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการเพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนในปีต่อไป นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดสำคัญเพื่อใช้กำกับผลการดำเนินงานของแผนพัฒนา ระยะ 4 ปี จำนวน 19 ตัวชี้วัด

การจัดทาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนี้เป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ ซึ่งเป็นงาน ในเชิงรับมาเป็นงานในเชิงรุกเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดว่า **“บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ และทำงานอย่างมีความสุข”** โดยมีการวางแผนปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

กระบวนการ	เครื่องมือคุณภาพ
1. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	SWOT Analysis , Visioning the Future
2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	BSC
3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	BSC, Competency, Skills Matrix
4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ	HR Scorecard

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558-2561)

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบไปด้วย กระบวนการ เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่างๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ รวมถึงการแก้ไขปัญาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของคณะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้น คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีจึงกำหนดให้มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย คณะสัตวศาสตร์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามนโยบาย อัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาระบบราชการในปัจจุบันภายใต้การขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทำให้มีการนำเครื่องมือการจัดการคุณภาพในระบบการบริหารจัดการแนวใหม่เข้ามาใช้ในการจัดทำกระบวนการบริหารบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งด้านพันธกิจ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของคณะสัตวศาสตร์ฯ และมหาวิทยาลัย

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ได้นำนโยบายแผนแม่บทด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2557 – 2560) มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558 – 2561) โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ เมื่อคราวประชุมคณะครั้งที่ 7/2558 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย

2. ข้อมูลทั่วไปของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

2.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ปรัชญาคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

“พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อผลิตบุคลากรด้านสัตวศาสตร์ ให้มีทักษะ ใฝ่รู้ สู้งาน คิดเป็น ทำเป็น มีภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม”

วิสัยทัศน์ ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

สร้างนักสัตวศาสตร์ระดับแนวหน้าของประเทศ

วัตถุประสงค์

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

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการวิชาการและวิชาชีพทางด้านสัตวศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการผลิตสัตว์
2. บูรณาการวิจัยอย่างมีทิศทาง เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และบริการวิชาการ พัฒนาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ

3. ให้บริการวิชาการและความร่วมมือด้านการผลิตสัตว์แก่ชุมชน องค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้
6. พัฒนางานฟาร์มสัตว์ และวิสาหกิจให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และก่อเกิดรายได้

นโยบายการบริหารงานแนวนโยบายในการบริหารงานคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี จะเน้นพัฒนางานหลัก 5 ด้าน

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

1.1 การจัดการเรียนการสอน

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้และพึงประสงค์ตามตลาดแรงงาน
2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รายวิชาและเนื้อหา ให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
4. ส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์ โดยการเพิ่มคุณวุฒิหรือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
5. กำหนดมาตรการในการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในการศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
6. พัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัยและน่าสนใจสำหรับผู้ใช้บริการ

1.2 กิจกรรมพัฒนานักศึกษา

1. พัฒนานักศึกษา ให้บรรลุผลการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะสำหรับนักศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นเลิศทางทักษะทางด้านสัตวศาสตร์
4. สร้างจิตอาสา โดยจัดกิจกรรมอาสาพัฒนาของนักศึกษาเพื่อบริการชุมชนเป้าหมาย

1.3 การสร้างเครือข่าย

1. เชื่อมสัมพันธ์เครือข่ายการเรียนการสอนด้านสัตวศาสตร์ทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ เช่น
 - โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาเพื่อฝึกงานในต่างประเทศ
 - ภาควิชาสัตวศาสตร์แห่งประเทศไทย
 - เครือข่ายสัตวศาสตร์ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEANAS)
2. พัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่าสัมพันธ์ ผ่านทางชมรมศิษย์เก่าสัตวศาสตร์ และช่องทางอื่นๆ รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลศิษย์เก่า

2. ด้านการวิจัย

2.1 การดำเนินการด้านการวิจัย

1. มุ่งเน้นงานวิจัย 3 ประเด็นหลักคือไก่พื้นเมือง โคเนื้อ และสิ่งแวดล้อมในฟาร์ม โดยให้มีความสอดคล้องกับ Roadmap 15 ปี ของมหาวิทยาลัยคือ การผลิตอาหารปลอดภัยด้วยวิธีสะอาด โดยคำนึงถึงนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อม (organic/ green/ eco university)
2. พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอเงินอุดหนุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก
4. ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
5. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในวารสาร/ ที่ประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ
6. สร้างทีมวิจัยและห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง เพื่อวิจัยในเชิงลึก และประยุกต์ใช้ในชุมชนเป้าหมาย
7. แสวงหาแหล่งทุน เพื่อพัฒนาห้องปฏิบัติการ

3. ด้านบริการวิชาการ

3.1 การดำเนินการด้านบริการวิชาการ

1. กำหนดชุมชนเป้าหมายสำหรับการให้บริการทางวิชาการสู่สังคม

2. พัฒนาศูนย์เรียนรู้ทางด้านสัตวศาสตร์แบบครบวงจร
3. พัฒนาฟาร์มเลี้ยงสัตว์ โรงงานแปรรูปและห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานและเป็นแหล่งเรียนรู้
4. สนับสนุนและสนองงานในโครงการพระราชดำริ
5. พัฒนาศูนย์ดูแลและรักษาสัตว์

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสืบสานวัฒนธรรม

4.1 การดำเนินการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสืบสานวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมบุคลากรและนักศึกษาในการร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
2. รณรงค์การรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตนและต่อสังคม โดยคำนึงถึงระบบนิเวศวิทยา
4. กำกับ ดูแล การบำบัดและการจัดการของเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานแปรรูป รณรงค์เรื่องการอนุรักษ์พลังงาน

5. ด้านบริหารจัดการ

5.1 การดำเนินการด้านบริหารจัดการ

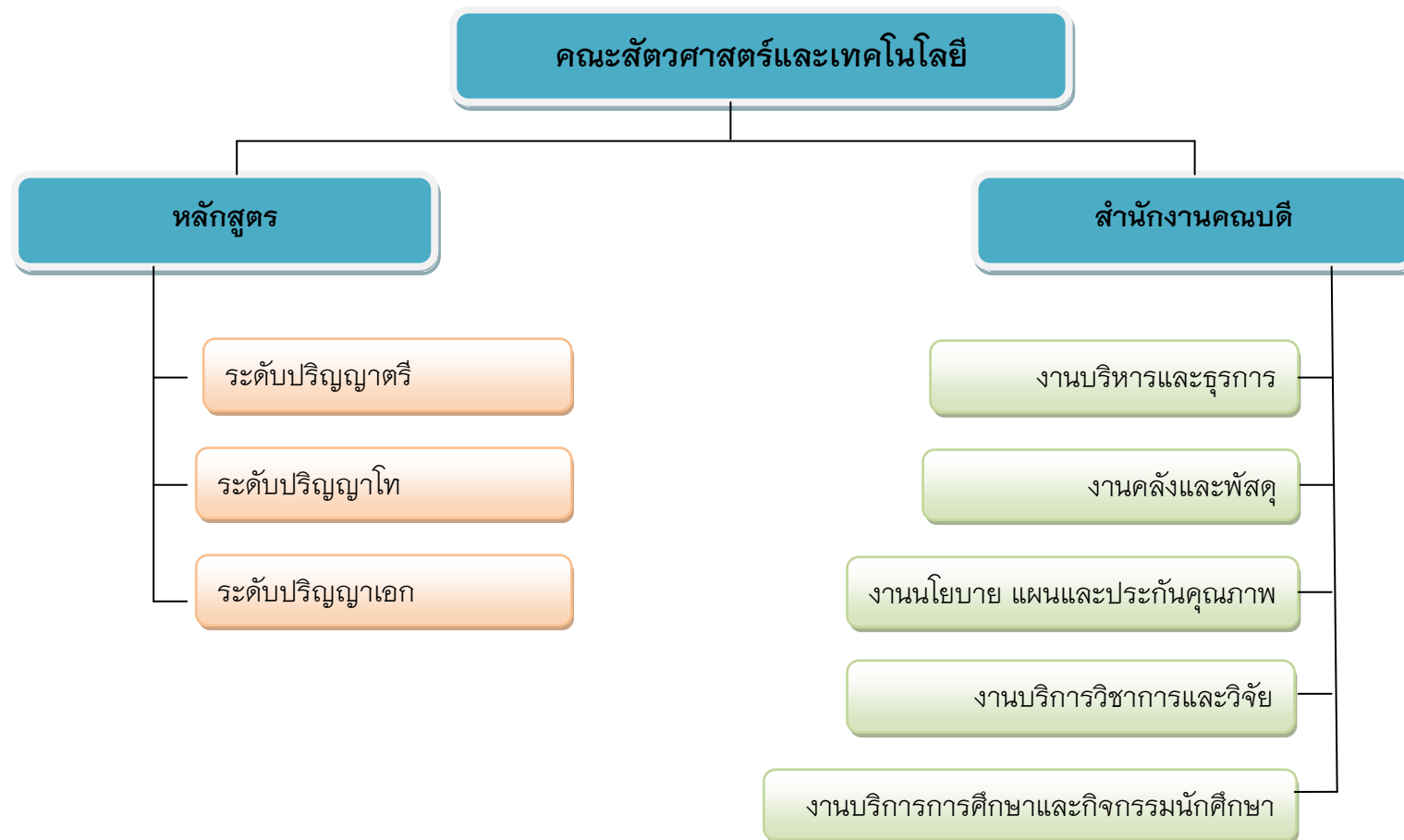
1. วางแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคณะฯ มีชื่อเสียงระดับชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย เช่น จัดทำแผนพัฒนาคณะทั้งระยะสั้นและระยะยาว แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี ผังกายภาพเพื่อรองรับการเป็น Eco University ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. บริหารด้วยระบบการทำงานเป็นทีม โดยหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรทั้งระบบ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมุ่งสร้างนักบริหารรุ่นใหม่
3. บริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. บริหารจัดการเชิงบูรณาการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ
5. สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคี
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในคณะ ทั้งลูกจ้าง คนงานประจำ บุคลากรและคณาจารย์

7. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
8. วางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและระดมทรัพยากรต่างๆ ของคณะ ในการพัฒนาวิสาหกิจและแสวงหารายได้

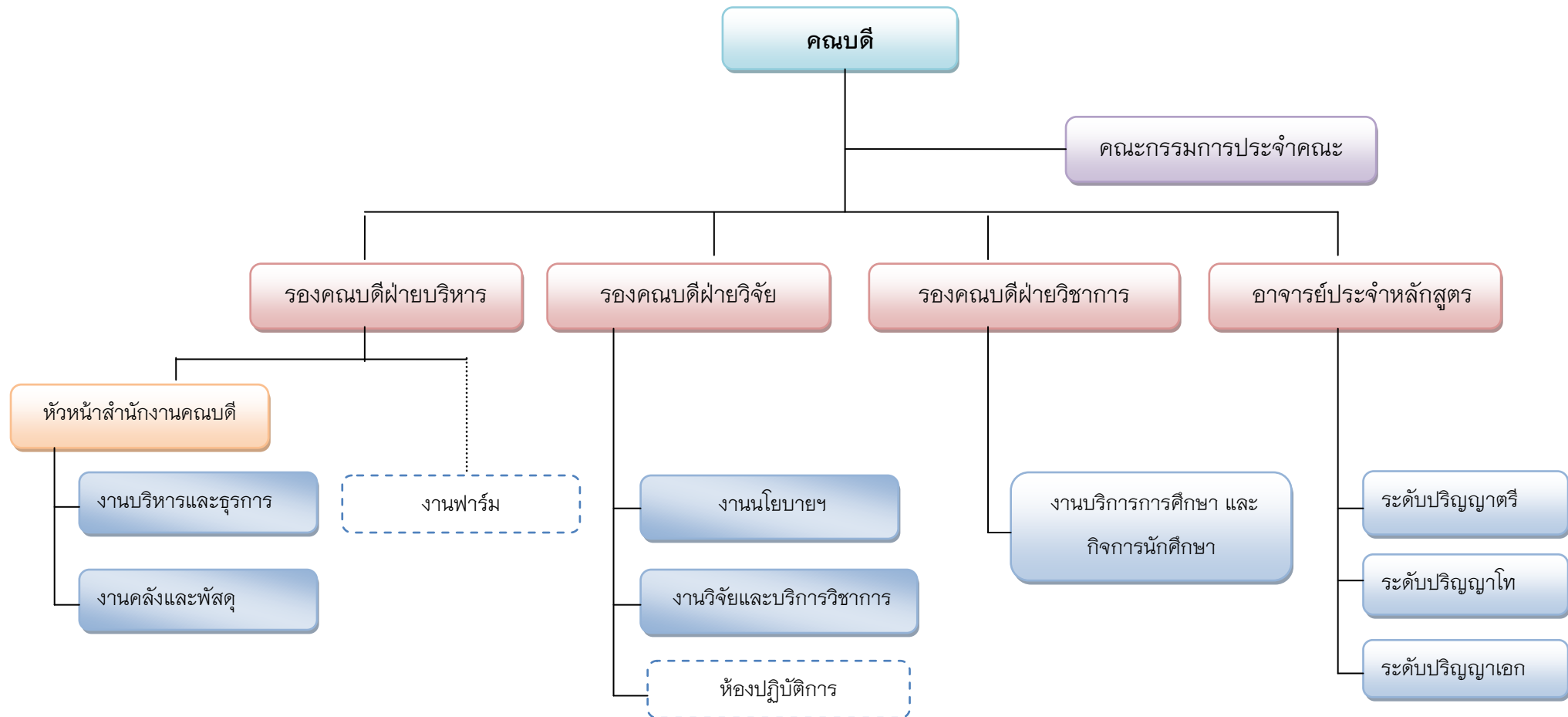
นโยบายการบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากร ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

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

2.2 โครงสร้างขององค์กร



2.3 โครงร่างการบริหาร



2.4 ข้อมูลบุคลากรคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 58 คน แยกเป็นประเภทยานวิชาการ จำนวน 22 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 11 คน และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน ส่วนประเภทยานสนับสนุนวิชาการ 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							22 คน
1	ผศ. ดร.ประภากร ธาราฉาย	074	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		25 พ.ค. 2536	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายวิชาการ	ข้าราชการ
2	รศ. ดร.สมปอง สรวมศิริ	198	รองศาสตราจารย์		03 มี.ค. 2529		ข้าราชการ
3	อ. ดร.วินัย โยธินศิริกุล	226	อาจารย์		29 ต.ค. 2527	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายบริหาร	ข้าราชการ
4	รศ. ดร.สุกิจ ชันธปราบ	229	รองศาสตราจารย์		03 มี.ค. 2529		ข้าราชการ
5	ผศ. ดร.อภิชัย เมฆบังวัน	237	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		25 ต.ค. 2521		ข้าราชการ
6	รศ. ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	278	รองศาสตราจารย์		01 ก.ค. 2529	คณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการ
7	อ. ไพโรจน์ ศิลมัย	333	อาจารย์		19 พ.ค. 2535		ข้าราชการ
8	อ. ดร.จำรูญ มณีวรรณ	334	อาจารย์		01 เม.ย. 2537		ข้าราชการ
9	ผศ. ดร.บัวเรียม มณีวรรณ	466	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		15 ก.ย. 2540		ข้าราชการ
10	ผศ. ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	551	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		08 ต.ค. 2540		ข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
11	ผศ. ดร.ทองเลี่ยน บัวจุม	552	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		30 ธ.ค. 2541	ผู้ช่วยอธิการบดี	ข้าราชการ
12	อ. ไพโรจน์ พงศ์กิตติการ	004	อาจารย์		13 ก.ย. 2547		พนง.มหาวิทยาลัย
13	ผศ. ชนินทร์ ศุภกิจจานนท์	495	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ส.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
14	ผศ. ดร.วิวัฒน์ พัฒนาวงค์	633	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		01 ก.ค. 2551	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่าย วิจัย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการ วิชาการและวิจัย	พนง.มหาวิทยาลัย
15	อ. ดร.จุฬากร ปานะถึก	1032	อาจารย์		18 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
16	อ. วันทมาส จันทะสินธุ์	996	อาจารย์		02 ก.ย. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
17	อ. ภาณุภูมิ เสาวภาคย์	934	อาจารย์		24 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
18	อ. สุบรรณ ฝอยกลาง	1033	อาจารย์		24 ธ.ค. 2556		พนง.มหาวิทยาลัย
19	อ. ดร.กฤตา ชูเกียรติศิริ	586	อาจารย์		01 มี.ค. 2555		พนง.มหาวิทยาลัย
20	อ. สุรวิรัตน์ ถือแก้ว	855	อาจารย์		02 มี.ค. 2558		พนง.มหาวิทยาลัย
21	อ. ภาณุพงศ์ มหาพรหม	933	อาจารย์		25 มี.ย. 2553		พนง.มหาวิทยาลัย
22	อ. ยุทธนา สุนันตา	1075	อาจารย์		20 ต.ค. 2557		พนง.มหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ							36 คน
งานฟาร์ม							
23	นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	071	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	09 เม.ย. 2546		พนง.มหาวิทยาลัย
24	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	369	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	15 ก.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
25	นายครรชิต ชมภูพันธ์	423	นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	01 มี.ย. 2549		พนง.มหาวิทยาลัย
26	นางสมิตติ ไคร้แสง	572	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	24 ต.ค. 2550		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
27	นายสุพจน์ ถวาย	069	พนักงานห้องปฏิบัติการ	ส 2	21 มี.ค. 2532		ลูกจ้างประจำ
28	นายทองสุข เต๊ะ๊ะ	078	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 ส.ค. 2539		ลูกจ้างประจำ
29	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	079	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 3	01 ก.ค. 2537		ลูกจ้างประจำ
30	นายประมวล สะดับ	082	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 3	15 ส.ค. 2528		ลูกจ้างประจำ
31	นายภย์พ ปามา	085	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 2	01 เม.ย. 2534		ลูกจ้างประจำ
32	นายทรม ถวาย	093	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ช 2	01 พ.ย. 2533		ลูกจ้างประจำ
33	นายจรัญ ภิรักษ์	102	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 2	01 ต.ค. 2540		ลูกจ้างประจำ
34	นายสิทธิพร อุบายลับ	190	ช่างฝีมือโรงงาน	ช 2	01 พ.ย. 2534		ลูกจ้างประจำ
35	นายประถัม ไวรักษ์	066	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		02 ก.ย. 2556		พนักงานราชการ
สำนักงานคณบดี							
36	นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	335	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ชำนาญการ พิเศษ	15 พ.ค. 2524	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสัตวศาสตร์และ เทคโนโลยี	ข้าราชการ
งานบริหารและธุรการ							
37	นายธนกร เคหา	371	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	01 เม.ย. 2548		พนง.มหาวิทยาลัย
38	นางดาริน ชมภูพันธ์	972	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2553	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
39	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	085	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		01 ต.ค. 2557		พนักงานราชการ
40	นายทศพร โสภากุทก	250	พนักงานขับรถยนต์		02 ก.พ. 2558		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
41	น.ส.สุทธิพร พงษ์เย็น	251	เจ้าหน้าที่บริหารงานฯ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
42	นายสุคนธ์ ปามา	252	พนักงานบริการ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
43	นายวิชญ์ จันทร์เจริญ	253	พนักงานขับรถยนต์		03 ต.ค. 2554		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
งานคลังและพัสดุ							
44	น.ส.ศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	705	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	01 ต.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
45	น.ส.อรทัย ปรีชา	741	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	04 พ.ย. 2551	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานคลังและพัสดุ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
46	นายภาณุวัต คิริ	742	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
47	น.ส.ปริญญ์ หนองท้าว	255	นักวิชาการพัสดุ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ							
48	นางรจนา อุดมรักษ์	370	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	01 มิ.ย. 2549	หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ สำนักงานคณบดี คณะสัตวศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
49	น.ส.จิราพรรณ จิตรทะวงศ์	890	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ก.ค. 2554		พนง.มหาวิทยาลัย
งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา							
50	นายเผ่าพงษ์ ประณะพงษ์	157	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	ชำนาญงานพิเศษ	23 พ.ค. 2520		ข้าราชการ
51	นายประเสริฐ แสงเพชร	092	พนักงานห้องปฏิบัติการ	ส 2	14 พ.ย. 2534		ลูกจ้างประจำ
52	นายโยธิน นันดา	740	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	04 พ.ย. 2551		พนง.มหาวิทยาลัย
53	น.ส.ศิวริน จักรอิสราพงศ์	743	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ธ.ค. 2551	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดี คณะสัตว ศาสตร์ฯ	พนง.มหาวิทยาลัย
54	นางอัมพร คำฟองเครือ	832	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	18 ส.ค. 2552		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
55	น.ส.พัชรกิต วัชรปรีชา	983	นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	01 ก.พ. 2555		พนง.มหาวิทยาลัย
56	นายดวงจันทร์ จอมจันทร์	099	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร		18 ก.พ. 2553		พนักงานราชการ
57	นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	256	นักวิชาการศึกษา		02 ก.ย. 2556		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้
58	น.ส.สิริจันทร์ สมณะ	257	นักวิชาการโภชนาการ		01 ต.ค. 2553		ลจ.ชั่วคราวเงินรายได้

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี							22 คน
สายวิชาการ							
1	ผศ. ดร.ประภากร ธาราฉาย	074	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25 พ.ค. 2536	Ph.D.(Animal Functional Anatomy)	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายวิชาการ	ข้าราชการ
2	รศ. ดร.สมปอง สรวมศิริ	198	รองศาสตราจารย์	03 มี.ค. 2529	Dr. agr.(Animal Physiology&Nutrition)		ข้าราชการ
3	อ. ดร.วินัย โยธินศิริกุล	226	อาจารย์	29 ต.ค. 2527	Ph.D.(Animal Science)	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่ายบริหาร	ข้าราชการ
4	รศ. ดร.สุกิจ ชันธปราบ	229	รองศาสตราจารย์	03 มี.ค. 2529	Dr. sc. agr.(Animal Science)		ข้าราชการ
5	ผศ. ดร.อภิชัย เมฆบั้งวัน	237	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25 ต.ค. 2521	Ph.D. in Agriculture(Animal Science)		ข้าราชการ
6	รศ. ดร.ญาณิน โอภาสพัฒน์กิจ	278	รองศาสตราจารย์	01 ก.ค. 2529	Ph.D.(Agriculture-Ruminant Nutrition)	คณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการ
7	อ. ไพโรจน์ ศิลมัย	333	อาจารย์	19 พ.ค. 2535	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)		ข้าราชการ
8	อ. ดร.จำรูญ มณีวรรณ	334	อาจารย์	01 เม.ย. 2537	Ph.D.(Animal Science)		ข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
9	ผศ. ดร.บัวเรียม มณีวรรณ	466	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15 ก.ย. 2540	Ph.D.(Agriculture)		ข้าราชการ
10	ผศ. ดร.ปัญญา พงศ์พิศาลธรรม	551	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	08 ต.ค. 2540	Ph.D.(Biochemistry)		ข้าราชการ
11	ผศ. ดร.ทองเลื่อน บัวจุม	552	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 ธ.ค. 2541	Ph.D.(Agriculture-Animal Science)	ผู้ช่วยอธิการบดี	ข้าราชการ
12	ผศ. ไพโรจน์ พงศ์กิดากา	004	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13 ก.ย. 2547	สพ.บ.(สัตวแพทยศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
13	อ. ดร.จุฬาร ปานะถึก	1032	อาจารย์	18 ธ.ค. 2556	ปร.ด.(สัตวศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
14	อ. สุบรรณ ฝอยกลาง	1033	อาจารย์	24 ธ.ค. 2556	วท.ม.(สัตวศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
15	อ. ยุทธนา สุนันดา	1075	อาจารย์	20 ต.ค. 2557	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
16	ผศ. ธนันท์ คุกกิจจานนท์	495	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	01 ส.ค. 2551	วท.ม.(สัตวศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
17	อ. ดร.กฤตา ชูเกียรติศิริ	586	อาจารย์	01 มี.ค. 2555	วท.ด.(อายุรศาสตร์สัตวแพทย์)		พนง.มหาวิทยาลัย
18	ผศ. ดร.วิวัฒน์ พัฒนาวงค์	633	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	01 ก.ค. 2551	วท.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	รองคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีฝ่าย วิจัย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริการ วิชาการและวิจัย	พนง.มหาวิทยาลัย
19	อ. สุริรัตน์ ถือแก้ว	855	อาจารย์	02 มี.ค. 2558	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
20	อ. ภาณุพงศ์ มหาพรหม	933	อาจารย์	25 มิ.ย. 2553	สพ.บ.(สัตวแพทยศาสตร์)		พนง.มหาวิทยาลัย
21	อ. ภาณุภูมิ เสาวภาคย์	934	อาจารย์	24 ธ.ค. 2556	วท.ม.(เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)		พนง.มหาวิทยาลัย
22	อ. วันทมาส จันทะสินธุ์	996	อาจารย์	02 ก.ย. 2556	M.Sc.(Animal Science)		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ							36 คน
1	นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	335	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	15 พ.ค. 2524	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หัวหน้าสำนักงานคนบัตินะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	ข้าราชการ
2	นายเผ่าพงษ์ ประณะพงษ์	157	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	23 พ.ค. 2520	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต		ข้าราชการ
3	นายธนกร เคหา	371	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	01 เม.ย. 2548	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
4	นางรจนา อุดมรักษ์	370	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	01 มิ.ย. 2549	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ	พนักงานมหาวิทยาลัย
5	นางดาริน ชมภูพันธ์	372	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	01 ก.ค. 2553	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	รก.หัวหน้างานบริหารและธุรการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
6	นางสาวศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	705	นักวิชาการพัสดุ	01 ต.ค. 2551	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
7	นางสาวอรทัย ปรีชา	741	นักวิชาการเงินและบัญชี	01 พ.ย. 2551	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	รก. หัวหน้างานคลังและพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย
8	นายโยธิน นันตา	740	นักวิทยาศาสตร์	04 พ.ย. 2551	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
9	นางสาวศิวริน จักรอิศราพงศ์	743	นักวิชาการศึกษา	01 ธ.ค. 2551	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	รก. หัวหน้างานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย
10	นายภาณุวัต ศิริ	742	นักวิชาการเงินและบัญชี	01 ธ.ค. 2551	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
11	นางอัมพร คำฟองเครือ	832	นักวิทยาศาสตร์	18 ส.ค. 2552	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
12	นางสาวจิราพรรณ จิตรทะวงศ์	890	นักวิชาการศึกษา	01 ก.ค. 2554	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
13	นางสาวพัชรกิต วัชรปรีชา	983	นักเอกสารสนเทศ	01 ก.พ. 2555	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
14	นายกิตติพงษ์ ทิพยะ	071	นักวิชาการสัตวบาล	09 เม.ย.2546	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
15	นายครุชิต ชมภูพันธ์	423	นักวิชาการสัตวบาล	01 มิ.ย. 2549	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
16	นายอริชาติ หมั่นวิชา	369	นักวิชาการสัตวบาล	15 ก.ค. 2551	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานมหาวิทยาลัย
17	นางสมคิด ไคร้แสง	572	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	24 ต.ค. 2550	มัธยมศึกษา		พนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
18	นายดวงจันทร์ จอมจันทร์	099	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	18 ก.พ. 2553	มัธยมศึกษา		พนักงานราชการ
19	นายประภัม ไกรักษ์	066	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	02 ก.ย. 2556	มัธยมศึกษา		พนักงานราชการ
20	นายสุพรรณ ดวงรัตน์	085	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	01 ก.พ. 2558	มัธยมศึกษา		พนักงานราชการ
21	นายประเสริฐ แสงเพชร	092	พนักงานห้องปฏิบัติการ	14 พ.ย. 2534	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
22	นายสุพจน์ ถวาย	069	พนักงานห้องปฏิบัติการ	21 มี.ค. 2532	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
23	นายทองสุข เต๊ะจะ	078	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	01 ส.ค. 2539	ประถมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
24	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	079	ช่างฝีมือโรงงาน	01 ก.ค. 2537	ปริญญาตรี สังคมสงเคราะห์ศาสตร บัณฑิต		ลูกจ้างประจำ
25	นายประมวล สะดับ	082	ช่างฝีมือโรงงาน	15 ส.ค. 2528	ประถมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
26	นายภยัป ปามา	085	ช่างฝีมือโรงงาน	01 เม.ย. 2534	ประถมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
27	นายทรบ ถวาย	093	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	01 พ.ย. 2533	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
28	นายจรัญ ภิรักษ์	102	ช่างฝีมือโรงงาน	01 ต.ค. 2540	ประถมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
29	นายสิทธิพร อุบายลับ	102	ช่างฝีมือโรงงาน	01 พ.ย. 2534	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างประจำ
30	นางสาวสุทธิพร พังเย็น	251	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	01 ต.ค. 2553	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		ลูกจ้างชั่วคราว
31	นางสาวปริญญ์ หน่อท้าว	255	นักวิชาการพัสดุ	01 ต.ค. 2553	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต		ลูกจ้างชั่วคราว
32	นางสาวสิริจันทร์ สมณะ	257	นักวิชาการโภชนาการ	01 ต.ค. 2553	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ลูกจ้างชั่วคราว
33	นายสุคนธ์ ปามา	252	พนักงานบริการ	01 ต.ค. 2553	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างชั่วคราว
34	นายวิชญ์ จันท์เจริญ	253	พนักงานขับรถยนต์	03 ต.ค. 2554	มัธยมศึกษา		ลูกจ้างชั่วคราว
35	เจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ	256	นักวิชาการศึกษา	02 ก.ย. 2556	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		ลูกจ้างชั่วคราว
36	นายทศพร โสภากุทก	250	พนักงานขับรถยนต์	02 ก.พ. 2558	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		

3. กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

3.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนากลายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก
- Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความสนใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ
 - 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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 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 ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และมหาวิทยาลัย (Talent Management) หรือไม่
- 1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้นปฏิบัติงาน 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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

- 3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของคณะสัตวศาสตร์ หรือไม่
- 3.2) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯหรือไม่
- 3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของคณะสัตวศาสตร์ หรือไม่
- 3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของคณะสัตวศาสตร์ หรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่คณะฯ

- 4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- 4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสัตวศาสตร์ 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 จะต้อง

- 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 โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ 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

4.1 การเตรียมอัตรากำลังแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ (ในแผนความก้าวหน้าในอาชีพ แผนพัฒนาบุคลากร

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

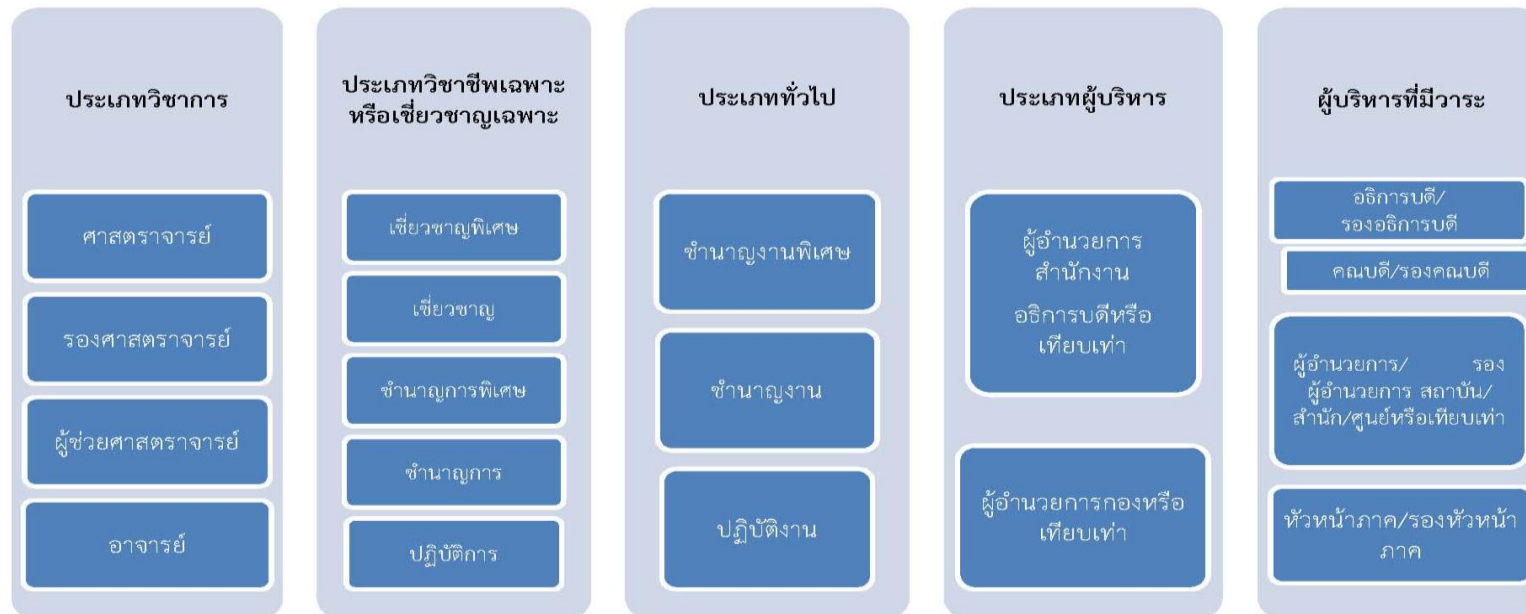
4.2 การพัฒนากุศลกร

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

4.3 ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

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

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของทุกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา



ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานสอนและวิจัย

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 การดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งของ
สายงานสอนและวิจัย ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการ
ประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. ประกอบการพิจารณา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

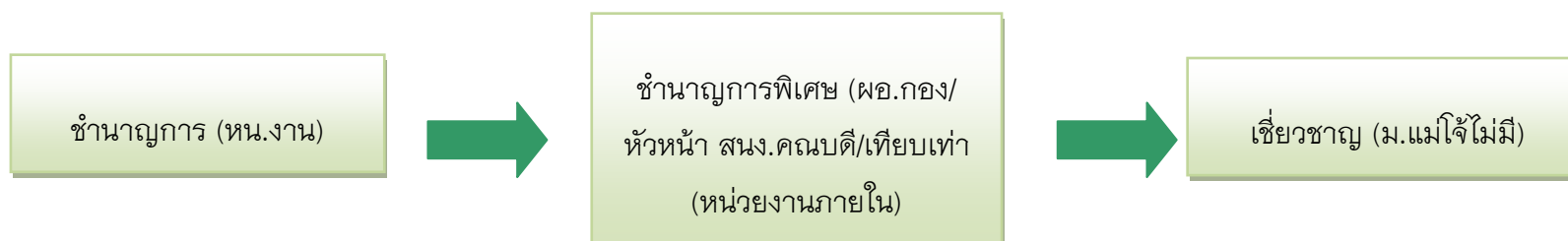
เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานของตำแหน่งประเภทสายสนับสนุนวิชาการ

♦ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



♦ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ



โดยประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

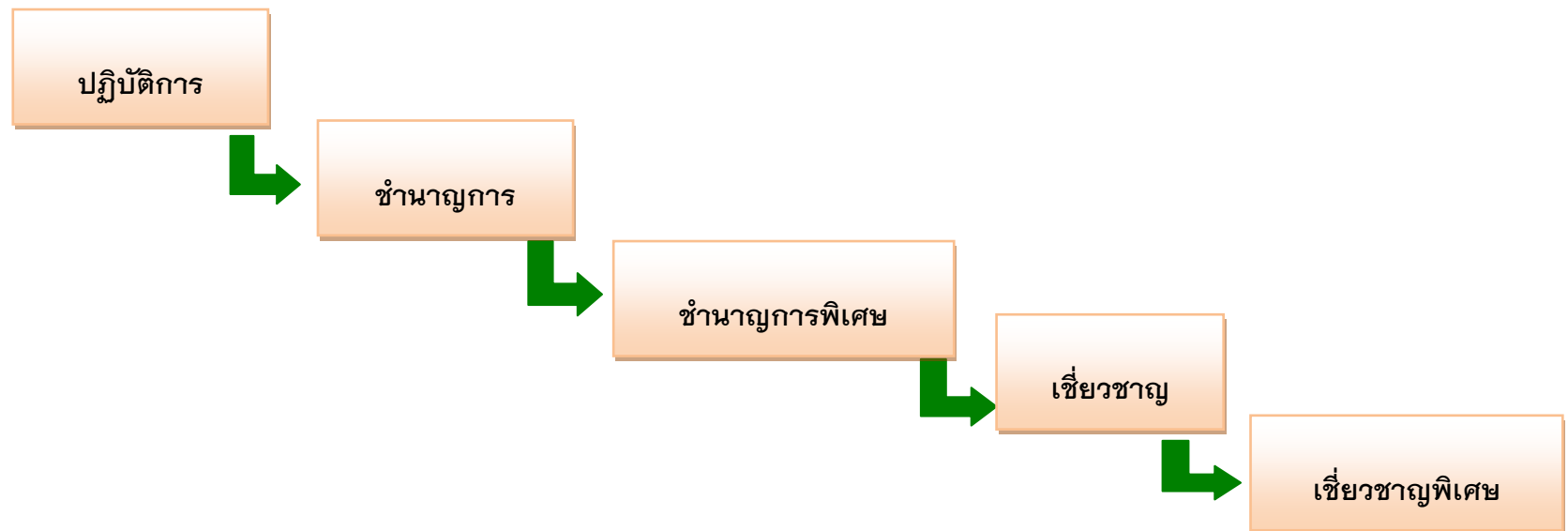
- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- Functional Competency
- Managerial Competency
- ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน

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)

จุดแข็ง (Strength)

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

จุดอ่อน (Weakness)

- 1) งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับนานาชาติยังไม่เพียงพอ
- 2) ขาดแผนการดำเนินงานด้านการจ้าง 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 ที่ก่อตั้งใหม่จึงมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับการจัดสรรและสนับสนุนอัตราากำลังเพิ่มขึ้น
- 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 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. จ้างบุคลากรเกษียณอายุราชการที่มีวุฒิปัญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ และแสวงหาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
6. การจัดสรรสิ่งจูงใจ และรางวัลตอบแทนให้บุคลากรที่สร้างผลงานให้มหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม

7.5 เป้าหมายกลยุทธ์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ 80 ภายในปี 2558
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามแผน IDP ร้อยละ 80 ภายในปี 2558
3. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่มีศักยภาพสูงด้านการสอนและวิจัย ร้อยละ 20 ภายในปี 2559
4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับ 3.51 คะแนน ภายในปี 2559

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. พัฒนสมรรถนะหลักของบุคลากร 3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการอํารงรักษามูลค่าการให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

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

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย

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

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

	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 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. 2558 – 2561)

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

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

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี 2557	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
				2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	71.19	75	75	80	80	1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	รองฯ บริหาร รองฯ วิชาการ	/	/	/	/
		1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	50	50	50	50	50	2. สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา	2. โครงการจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราประกอบการเรียนการสอนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	รองฯ บริหาร รองฯ วิชาการ รองฯ วิจัย	/	/	/	/
		1.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	63.64	60	60	60	60			รองฯ บริหาร รองฯ วิชาการ รองฯ วิจัย	/	/	/	/

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2557	2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
		1.4 จำนวนอาจารย์ที่ ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ ที่ปรึกษา/อื่นๆ ใน ต่างประเทศ	1	1	1	1	1	3. พัฒนาสมรรถนะ คณาจารย์สู่การ ยอมรับในระดับ ต่างประเทศ		คณบดี รองคณบดีฯ ทุกกอง	/	/	/	/
		1.5 ร้อยละของ อาจารย์ใหม่ที่ได้รับ ทุนวิจัยต่ออาจารย์ ใหม่ทั้งหมด	100	50	60	70	70	4. พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มี ความพร้อมในการทำ วิจัยที่มีคุณภาพ	3. กิจกรรมจัดประชุม ระดมความคิดเห็นเพื่อ พัฒนาโจทย์วิจัยระหว่าง นักวิจัย แหล่งทุน และผู้ใช้ ประโยชน์	รองฯ วิจัย	/	/	/	/
		1.6 ร้อยละของ งานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ที่ได้รับ การตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ในวารสาร ระดับชาติหรือ นานาชาติ	13.64	20	20	20	20	5. สนับสนุน งบประมาณเพื่อการ ตีพิมพ์และเผยแพร่	4. กิจกรรมสนับสนุนการ ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/ ผลงานวิชาการและ นำเสนอผลงาน	รองฯ วิจัย	/	/	/	/

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

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรขอคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี 2557	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
				2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	5	5	5	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน		75	75	80	80	2. พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร	2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
								3. โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ	คณบดี		/	/	/	/
								3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริม	4. กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	รองฯ บริหาร หน.สนง.	/	/	/	/

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2557	2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
								การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)						

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558-2561)
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษานักวิชาการให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			2557	2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	3.1. เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	3	3	3	3	3	1. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) 2. รวบรวมและจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูล และพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	/	/	/	/

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

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี 2557	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
				2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	4.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	80	80	80	80	1. จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร เช่น สายตรงคนดี, ตู้แสดงความคิดเห็น	รองฯ บริหาร หน.สนง.	/	/	/	/
								2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ	2. จัดทำแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดทำฯ	/	/	/	/

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

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ

เป้าประสงค์ 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลปี 2557	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
				2558	2559	2560	2561				2558	2559	2560	2561
5. การสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	5.1 เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่ จำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมายพันธกิจของ คณะฯ	5.1.1 ระดับความพึง พอใจของบุคลากรใน การทำงาน		70	70	70	70	1. ส่งเสริมความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	1. สำนวญความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากร	รองฯ บริหาร คณะกรรมการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	/	/	/	/
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน							2. เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของ บุคลากรภายในคณะ	2. กิจกรรมต่างๆ ที่ให้ บุคลากรพบปะพูดคุย และ ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น		/	/	/	/
									กิจกรรมเยี่ยม กิจกรรมสืบ สานประเพณีสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญให้ สัตว์ทดลอง เป็นต้น		/	/	/	/

สรุปจำนวนมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

มิติ	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 4 ปี			
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ /กิจกรรม
มิติที่ 1	2	6	5	4
มิติที่ 2	2	2	3	4
มิติที่ 3	1	1	1	2
มิติที่ 4	1	1	2	2
มิติที่ 5	2	1	2	2
รวม	8	11	13	14



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	71.19	75	1.1 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด	1. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	คณบดี	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	50	50	1.2 สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา	2. โครงการจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราประกอบการเรียนการสอน	รองคณบดี	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	10,000.00
3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	63.64	60			คณบดี	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	
4. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	2	1	1.3 พัฒนาสมรรถนะคณาจารย์สู่การยอมรับในระดับต่างประเทศ	3. กิจกรรมสนับสนุนคณาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	คณบดี	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
5. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ ได้รับทุนวิจัยต่ออาจารย์ใหม่ ทั้งหมด	100	100	1.4 พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีความพร้อมในการ ทำวิจัยที่มีคุณภาพ	4. กิจกรรมจัดประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยระหว่างนักวิจัย แหล่ง ทุน และผู้ใช้ประโยชน์	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	5,000.00
				5. กิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมนักวิจัยรุ่น ใหม่โดยระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงและการตีพิมพ์	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	5,000.00
6. ร้อยละของงานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสาร ระดับชาติหรือนานาชาติ	13.64	20	1.5 สนับสนุนงบประมาณเพื่อ การตีพิมพ์และเผยแพร่	6. กิจกรรมสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการและนำเสนอ ผลงาน	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	70,000.00

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5.00	5	2.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน		75	2.2 พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร	2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	
				3. โครงการฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษ	คนบดี	พ.ย. 2557- มี.ค. 2558	30,000.00
				4. กิจกรรมเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษด้านการเรียนการสอน	คนบดี	พ.ย. 2557- มี.ค. 2558	52,000.00
			2.3 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)	5. กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2557-ส.ค. 2558	

หมายเหตุ ** คณะได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงานในอัตรา 15,000 บาท

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	3	3	3.1 พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผล และนำไปสู่การปฏิบัติ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM)	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2558	20,000.00
				2. รวบรวมความรู้ตามประเด็นที่แนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเพื่อใช้งาน และนำความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และจัดเก็บเป็นระบบในฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) บนเว็บไซต์คณะฯ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	ม.ค. – ส.ค. 2558	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	-	80	4.1 จัดให้มีช่องทางการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ	1. จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็น ของบุคลากร เช่น สายตรงคนบดี, ตู้ แสดงความคิดเห็น	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2557 – ส.ค. 2558	
			4.2 พัฒนาระบบการบริหารงาน บุคคลของคณะฯ โดยเน้นความ โปร่งใสและเปิดเผยทุกระบวนการ				

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (มิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะฯ

เป้าประสงค์ 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผล 2557	เป้าหมาย 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในการทำงาน		70	5.1 ส่งเสริมความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สำนักรวจความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	เม.ย. – ส.ค. 2558	
			5.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	2. กิจกรรมต่างๆ ที่ให้บุคลากรพบปะ และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม ยี่เป็ง กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญให้สัตว์ทดลอง เป็นต้น	รองฯ บริหาร/ ทน.สนง.	เม.ย. – ส.ค. 2558	

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ ตามมิติ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวน					งบประมาณ (บาท)
	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของคณะ	1	2	6	5	6	90,000.00
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2	2	2	3	5	82,000.00
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 2558

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

**** เกณฑ์ การให้คะแนน

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 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 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)
5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปัจจุบันหรือปีงบประมาณที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ภาคผนวก

[illegible]

สรุปแผนเสนอขออัตราใหม่ (สายวิชาการ)

ประจำปีงบประมาณ 2555-2559

อัตราเดิม			จำนวนผู้สอนที่มีอยู่		อัตราใหม่			จำนวน อัตรา ที่ขอ	เหตุผลพอสังเขป
หลักสูตร (สาขาวิชา)	ชื่อ/คุณวุฒิ ที่เกี่ยยณ	ปีงบประมาณ ที่จะเกี่ยยณ	ณ 1 ต.ค. 2554		สังกัดหลักสูตร	คุณวุฒิ บ.โท-เอก /ด้าน	ปีงบประมาณ ที่จะขอกรอบ		
(1)	(2)		ไม่รวมลูกจ้าง	จำนวนที่ เกี่ยยณ	(4)		(5)		
สัตวศาสตร์	รศ.ดร.สุทัศน์ คิริ	2556	21	(1)	อาจารย์	สัตวศาสตร์	2555	1	ทดแทนอัตราเกี่ยยณ
	วท.บ(เกษตรศาสตร์)-มหาวิทยาลัยเชียงใหม่					โท-เอก			
	วท.ม(การผลิตสัตว์)-มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์					(พืชวิทยา)			
	Dr.sc.agr.(Animal Science)-Kyushu Tokai University								
	ผศ.ดร.มานิตย เทวรักษ์พิทักษ์	2556	21	(1)	อาจารย์	โท-เอก	2555	1	ทดแทนอัตราเกี่ยยณ
	ทษ.บ.(สัตวปีก)-สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้					สัตวศาสตร์			
	M.S.(Animal Science)- Central Luzon State University					(สัตวปีก)			
	Ph.D.(Animal Science)- Central Luzon State University								
	ผศ.ดร.จำเนียร ยศราช	2556	21	(1)	อาจารย์	โท-เอก	2555	1	ทดแทนอัตราเกี่ยยณ
	ทท.บ.(สัตวศาสตร์-สัตวปีก) สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้					สัตวศาสตร์			
	M.S(Animal Science)-University of The Philippines at Los Banos					(สุกร)			
	Ph.D(Animal Science)-University of the Philippines at Los Banos								
	รศ.ดร.สกล ไขคำ	2556	21	(1)	อาจารย์	โท-เอก	2555	1	ทดแทนอัตราเกี่ยยณ
	วท.บ(เกษตรศาสตร์)-มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์					สัตวศาสตร์			
	วท.ม(การผลิตสัตว์)-มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์					(สัตว์เคี้ยวเอื้อง)			
	Ph.D(Agriculture-Animal Science)-La Trobe University								

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อมูล ณ 1 มิถุนายน 2554

[illegible]

อัตราเดิม			จำนวนอัตราที่มีอยู่ ตามงาน ณ 1 มิ.ย. 2554		อัตราใหม่			จำนวน อัตรา ที่ขอ ทดแทน	เหตุผลพอสังเขป
งานที่สังกัด/ชื่อสกุล	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง			ชื่อตำแหน่ง (1)	คุณวุฒิ	ปีงบประมาณ ที่เสนอขอ (2)		
งานฟาร์มสัตว์ปีก									
นายครรชิต ชมภูพันธ์	นักวิชาการสัตวบาล	2576							
นายจรัญ ภีร์รักษ์	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2563							
นายประสิทธิ์ ยาวิชัย	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น2	2558							
ฟาร์มสุกร									
นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	นักวิชาการสัตวบาล	2581							
นายสุรศักดิ์ โพธินาม	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2574							
นางสมคิด ไคร้แสง	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	2574							
ฟาร์มโคนมและโคเนื้อ									
นายอภิชาติ หมั่นวิชา	นักวิชาการสัตวบาล	2580							
นายทรง ถวาย	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2564							
นายทองสุข เตจ๊ะ	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2570							
นางบัวโรย ยืนชัย	พนักงานบริการ	2559							
นายประมวล สดับ	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 3	2558							
นายภยัป ปามา	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2560							
นายสิทธิพร อุบายลับ	ช่างฝีมือโรงงาน ชั้น 1	2569							
นายสุพจน์ ถวาย	พนักงานห้องปฏิบัติการ	2561							

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของสายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2558	2559	2560	2561	2562	
1	รศ.ดร. สมปอง สรวมศิริ	ศาสตราจารย์	/					
2	ผศ.ดร.อภิชัย เมฆบั้งวัน	รองศาสตราจารย์	/					
3	น.สพ.ไพโรจน์ พงศ์กิตติการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
4	อาจารย์ไพโรจน์ ศิลม้น	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/					
5	รศ.ดร. สุกิจ ชันธปราบ	ศาสตราจารย์		/				
6	ดร.จำรูญ มณีวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/				
7	ดร.จุฬากร ปานะถึก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/				
8	ผศ.ดร. วิวัฒน์ พัฒนาวงค์	รองศาสตราจารย์			/			
9	ผศ.ชนันท์ ศุภกิจจานนท์	รองศาสตราจารย์			/			
10	ผศ.ดร.บัญชา พงศ์พิศาลธรรม	รองศาสตราจารย์			/			
11	ผศ.ดร. ประภากร ธาราฉาย	รองศาสตราจารย์			/			
12	ผศ.ดร. ทองเลียน บัวจุม	รองศาสตราจารย์			/			
13	ดร. วินัย โยจินศิริกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
14	อาจารย์ภาคภูมิ เสาวภาคย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
15	อาจารย์สุบรรณ ฝอยกลาง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/			
16	รศ.ดร. ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	ศาสตราจารย์					/	
17	ผศ.ดร. บัวเรียม มณีวรรณ	รองศาสตราจารย์					/	
18	น.สพ.ภาณุพงศ์ มหาพรหม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์					/	
19	สพ.ญ.ดร. กฤดา ชูเกียรติศิริ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์					/	

สรุปความต้องการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ของสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่จะขอ	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2558	2559	2560	2561	2562	
1	นางดาริน ชมภูพันธ์	ชำนาญการพิเศษ		/				
2	นางรจนา อุดมรักษ์	ชำนาญการพิเศษ		/				มีผลงาน
3	นายธนกร เคหา	ชำนาญการพิเศษ		/				มีผลงาน
4	นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ	ชำนาญการพิเศษ			/			
5	นายครรชิต ชมภูพันธ์	ชำนาญการพิเศษ			/			
6	นายภาณุวัต คิริ	ชำนาญการพิเศษ			/			
7	นางสมคิด ไคร้แสง	ชำนาญงาน			/			
8	นางสาวอรทัย ปรีชา	ชำนาญการพิเศษ					/	
9	นางสาวศิริภรณ์ ดีอุโมง	ชำนาญการพิเศษ					/	

สรุปความต้องการในเพิ่มพูนความรู้ด้านการศึกษาต่อ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิศึกษาที่สูงขึ้น	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
			2558	2559	2560	2561	2562	
สายวิชาการ								
1	น.สพ. ภาณุพงศ์ มหาพรหม	ปริญญาโท-เอก	/					
สายสนับสนุน								
1	นางสาวจิราพรรณ จิตรทะวงศ์	ปริญญาโท						อยู่ระหว่างการศึกษา
2	นางสาวศิริริน จักรอิศราพงศ์	ปริญญาโท						อยู่ระหว่างการศึกษา
3	นายอภิชาติ หมั่นวิชา	ปริญญาโท						อยู่ระหว่างการศึกษา
4	นายครรชิต ชมภูพันธ์	ปริญญาโท						อยู่ระหว่างการศึกษา
5	นางสาวพัชรกิต วัชรปรีชา	ปริญญาโท				/		
6	นายภาณุวัต ศิริ	ปริญญาโท					/	
7	นางสาวสุทธิพร พึ่งเย็น	ปริญญาโท					/	