



แผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558)

แผนพัฒนาบุคลากร คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558)

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วยกระบวนการ เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของคณะสัตวศาสตร์ และมหาวิทยาลัย รวมถึงช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของคณะสัตวศาสตร์ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้น คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีจึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยแผนดังกล่าวนี้ได้ใช้แนวทางการจัดทำที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2553 – 2556) โดยแนวทางในการพิจารณาจัดทำแผนได้นำเอาแนวทางของมหาวิทยาลัยมาวางแนวปฏิบัติ ดังนี้

กระบวนการ

1. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ
4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

เครื่องมือคุณภาพ

SWOT Analysis , Visioning the Future
BSC
BSC, Competency, Skills Matrix
HR Scorecard

2. กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก
- Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความสนใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ
 - 1) สร้างภาพใหญ่ เช่น ติดอันดับ 1 ใน 500 มหาวิทยาลัยโลก
 - 2) ศึกษาสถานภาพปัจจุบันขององค์กรและที่วาดหวังในอนาคต เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยด้านการเกษตร
 - 3) จำแนกสิ่งที่รู้ และไม่รู้
 - 4) คัดเลือกหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 5) หาแนวโน้มของความเป็นไปได้ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน

2.2 การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้นำแผนการปฏิบัติที่ดีด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 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

2.3 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

2.3.1. การทำให้มหาวิทยาลัยเกิดลักษณะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

- โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
- โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์
- ชีตความสามารถของบุคลากร เพื่อให้กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ สามารถใช้ได้รวดเร็วทันเวลา
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์
- ระบบการจูงใจและผลตอบแทน เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

2.3.2 การทำให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องมี

- ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร
- ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
- การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งนวัตกรรม
- การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในมหาวิทยาลัย

2.4 การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

ในส่วนของคุณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี มีการติดตามและรายงานผลดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของคุณะ และผลลัพธ์ผลการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละคน ตามแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรที่กำหนดไว้

3. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์

วิสัยทัศน์

บุคลากรคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีมีขีดความสามารถในระดับชาติ นานาชาติ และเป็นองค์กรแห่งสุขภาพและเป็นสุข

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรของคุณะ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ
2. พัฒนาระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด
3. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
5. เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

1. จุดแข็ง

- 1) มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน และมีแนวทางมาตรฐานของกระบวนการสรรหาให้ปฏิบัติตามระเบียบราชการที่วางไว้
- 2) คุณะ ดำเนินการสรรหาเอง ทำให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการ
- 3) มีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มจำนวนบุคลากร
- 4) คุณะ มีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น

- 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 6) บุคลากรยอมรับในกระบวนการประเมินผล
- 7) บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถบุคลากรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน
- 8) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรักในองค์กรของตนเองและอุทิศตนเพื่อองค์กร

2. จุดอ่อน

- 1) ได้บุคลากรตรงกับความต้องการแต่ไม่มีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติตรงตามความสามารถของบุคลากร
- 2) ความสามารถของบุคลากรบางตำแหน่งไม่เหมาะสมกับภาระงาน
- 3) บุคลากรไม่ได้รับการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วม
- 4) ขาดการบริหารจัดการด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่รองรับการทำงานของบุคลากรให้มีศักยภาพ
- 5) ความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรยังมีน้อย
- 6) บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นและการใฝ่รู้ในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนางานของตนเอง
- 7) บุคลากรโดยส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง
- 8) การประเมินผลของผู้รับบริการไม่ครอบคลุมในทุกด้าน
- 9) บุคลากรบางคนที่ไม่ใช่สายงานเดียวกันไม่เข้าใจรายละเอียดของงานแต่ละด้านว่ามีลักษณะงานเป็นอย่างไร จึงไม่ให้การสนับสนุนและคอยจับผิดและประเมินผลไปในทางด้านลบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญกำลังใจและหมดกำลังใจในการทำงาน

3. โอกาส

- 1) มีผู้ที่ต้องการทำงานในมหาวิทยาลัยจำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ
- 2) กฎหมายเปิดช่องให้การบริหารเป็นอิสระมากขึ้น
- 3) มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากในแต่ละปีการศึกษา
- 4) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคณะฯ ที่ก่อตั้งใหม่จึงมีโอกาที่จะได้รับการจัดสรรและสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- 5) มหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิที่สูงขึ้น

4. อุปสรรค

- 1) มีผู้ที่มาสมัครรับการคัดเลือกจำนวนน้อยในบางตำแหน่ง
- 2) มีอุปสรรคจากระบบอุปถัมภ์ภายนอก
- 3) มหาวิทยาลัยเร่งรัดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร
- 4) มหาวิทยาลัยมีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแต่มักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- 5) งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
- 6) สถานการณ์ทางด้านเทคโนโลยีปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรบางคนปรับตัวไม่ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 7) ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการ จึงทำให้ข้อมูลไม่ตรงตามความต้องการและความเป็นจริง

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ และนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ 2. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ทั้งภายในและต่างประเทศ 4. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัยให้เกิดความ คุ่มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	1. การวางแผนและบริหารกำลังคน 2. สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว 3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ 4. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต 2. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน	1. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสัมพันธภาพที่เหมาะสมของบุคลากรในองค์กร 2. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะฯ เพื่อสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากการฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางาน 3. พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ส่งเสริมและมีการใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะฯ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ 2. จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย 3. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. สำรวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากรในการจัดสวัสดิการ 2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ 3. ส่งเสริมระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน 4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะฯ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

วิสัยทัศน์ : ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งสุขภาพและเป็นสุข

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		↑
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี	
กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน 1.1.2 สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลา 1.1.3 ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มและนันทนาการของบุคลากร	1.2.1 การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร และกระจายอำนาจการทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วม	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		↑
เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2 เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการ วางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.3 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและ พัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน
กลยุทธ์ 2.1.1 การวางแผนและบริหารกำลังคน 2.1.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับโดยการใช้ competency	2.2.1 พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มี อยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.3.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตาม เส้นทางในการทำงาน
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		↑
เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	3.2 เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน	
กลยุทธ์ 3.1.1 ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสัมพันธภาพที่เหมาะสมของบุคลากรในองค์กร	3.2.1 พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		↑
เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล		
กลยุทธ์ 4.1.1 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ 4.1.2 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		↑
เป้าประสงค์ 5.1 เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของ คณะและมหาวิทยาลัย	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
กลยุทธ์ 5.1.1 สำรวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของ บุคลากรในการจัดสวัสดิการ	5.2.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ 5.2.2 ส่งเสริมระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	2555				แผ่นดิน	รายได้
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	50	1.1 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ และนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	1.1.1 กิจกรรมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและการนำเสนอผลงาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย/กก.วิจัย	-	70,000
		1.2 ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	1.1.2 กิจกรรมสนับสนุนการจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและผลิตเชิงพาณิชย์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย/กก.วิจัย	-	8,000
			1.1.3 กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาวิทยวิจัย		-	5,000
			1.1.4 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนคุณวุฒิทางวิชาการของบุคลากรให้ก้าวหน้าตามสายงานของตนเอง	คณบดี/รองคณบดี	-	-
		1.3 พัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ (competency) ให้มีความพร้อมในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ	1.1.5 โครงการศึกษาดูงานทางด้านสังคมวัฒนธรรม - กิจกรรมการศึกษา ดูงานและ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	-	350,000

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
			พัฒนาทักษะ - กิจกรรมการศึกษา ดูงานและ พัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน ฟาร์ม			
		1.4 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ สามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.4.1 กิจกรรมเสวนาประเมินการเรียนการสอน 1.4.2 กิจกรรมสัมมนาเกี่ยวกับ TQF 1.4.3 กิจกรรมสัมมนาเรื่องเทคนิคการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและวิจัย	-	10,000
					-	10,000
					-	10,000
		1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนา บุคลากร	1.1.6 กิจกรรมส่งเสริมการนำแนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	คณบดี/รองคณบดี/ หน.สำนักงาน	-	-
2. ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น	10	1.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือ ฝึกอบรมทั้งภายในและ ต่างประเทศ และมีการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการตามกรอบ ระยะเวลา	1.2.1 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น	คณบดี/รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ	-	-
3. ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีวุฒิปริญญา เอก	10		1.2.2 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการ ให้คณาจารย์ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ปริญญาเอก	คณบดี/คณะก. ประจำคณะ	-	-

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	2555				แผ่นดิน	รายได้
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1. ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล	3	1.1 การวางแผนและบริหารกำลังคน	1.1.1 การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย และติดตามการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง	-	-
		1.2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operation procedure)	1.2.1 กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนวิชาการ	หน.สำนักงานคนบดี	-	10,000
2. ระดับความสำเร็จในการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	3	2.1 พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร 2.2 พัฒนาช่องทางการสื่อสารในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านสัตวศาสตร์ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการไป	2.1.1 กิจกรรมจัดทำระบบฐานข้อมูลของคณะฯ บนระบบเครือข่าย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
		เกษตรกร/ประชาชนได้อย่างทั่วถึง				
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	70	3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูทั้งภายในและต่างประเทศ	3.1.1 สนับสนุนการดำเนินงานให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเอง (IDP)	งานแผน ฯ	-	-

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 เพื่อให้มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	2555				แผ่นดิน	รายได้
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	3	1.1 ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสัมพันธภาพที่เหมาะสมของบุคลากรในองค์กร	1.1.1 โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	คณบดี	-	100,000
		1.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะฯ เพื่อสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางาน	1.2.1 โครงการจัดการความรู้ KM ของคณะสัตวศาสตร์ฯ	กรรมการ KM/นักวิชาการ	-	20,000
			1.2.2 จัดทำคลังข้อมูลองค์ความรู้ทางด้านสัตวศาสตร์ให้อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ เช่นเอกสาร แผ่นพับ ตลอดจนการนำเผยแพร่ไว้บน website ของคณะฯ	คอมพิวเตอร์	-	-
			1.2.3 จัดทำฐานข้อมูลของศิษย์เก่าเพื่อนำประสบการณ์และความสำเร็จในการทำงานมาเผยแพร่บน website ของคณะฯ			

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารผลงาน (PMS)	60	2.1 พัฒนาระบบติดตาม ประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.1.1 กิจกรรมพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลงานปฏิบัติงานของบุคลากร	คณบดี/งานแผน ฯ	-	-

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	2555				แผ่นดิน	รายได้
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1. ร้อยละความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับดีขึ้น	60	1.1 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของคณะ โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ	1.1.1 จัดทำแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การรับเข้า การรักษาการจ้าง การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	-	-
		1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง				
		1.3 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย	1.3.1 จัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สายตรงผู้บริหาร ตู้แสดงความคิดเห็น	หัวหน้าสำนักงานคณบดี /งาน IT	-	-
			1.3.2 จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	งานแผน ฯ /งาน IT	-	-

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 5.1 เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย

5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
	2555				แผ่นดิน	รายได้
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
1. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	60	1.1 สำรวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากรในการจัดสวัสดิการ	1.1.1 กิจกรรมประเมินความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อม	งานแผน ฯ	-	-
2. ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก/ย้ายงานก่อนเกษียณอายุ	1	1.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในคณะ	1.2.1 กิจกรรม meeting day ของคณะฯ เพื่อพูดคุยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกเดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี	-	-
			1.2.2 กิจกรรมงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่ของคณะ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี	-	สนับสนุนจากภายนอก
		1.3 ส่งเสริมระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	1.3.1 กิจกรรมยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากรประจำปี	คณบดี/รองคณบดี	-	-

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
มิติที่ 1	2	3	6	4
มิติที่ 2	3	3	5	3
มิติที่ 3	2	2	3	5
มิติที่ 4	1	1	3	3
มิติที่ 5	2	2	3	4
รวม	10	11	20	19

ภาคผนวก

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
1	นางรัชฎา คีตะโกเศศ	ด้านการวิจัย	พัฒนาทักษะและประสบการณ์	เข้าร่วมการประชุม, การนำเสนอผลงานวิจัย	✓				14,000	
			ด้านการวิจัย							
2	นายสุกิจ ชันธปราบ	เรียนรู้โรงฟักไข่ที่ทันสมัย	ปรับปรุงการสอนวิชาฟักไข่	เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓					
		ศึกษาด้านการตลาดปศุสัตว์	ปรับปรุงการสอนวิชาตลาดสัตว์ปีก	พบผู้เชี่ยวชาญ		✓				
		ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ	ปรับปรุงการสอนการเลี้ยงม้า	ฝึกอบรม/ประชุม			✓			
3	นายสุทัศน์ ศิริ	การใช้ภาษาอังกฤษ	สามารถเขียน พูดได้ในระดับดี	ศึกษาด้วยตนเอง		✓				
4	นายจำเนียร ยศราช	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	เพิ่มพูนความรู้	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		ดูงานด้านการบริหาร	เพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ดูงาน						
5	นายอภิชัย เมฆบังวัน	การสอนและการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		การบริหารงาน	ผู้บริหาร	ศึกษาดูงาน/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
		ตำแหน่งทางวิชาการ	รองศาสตราจารย์	ศึกษาด้วยตนเอง/การปฏิบัติในงาน		✓	✓		✓	✓
6	นายณรินทร์ ทองวิทยา	เทคโนโลยีสารสนเทศ	เพิ่มพูนความรู้	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง/อบรม	✓	✓			✓	✓
		ภาษาอังกฤษ	เพิ่มพูนความรู้	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง/อบรม	✓	✓			✓	✓

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
		งานวิจัย	เพิ่มพูนประสบการณ์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม	✓	✓			✓	✓
7	นายมานิตย์	รองศาสตราจารย์								
	เทวรักษ์พิทักษ์	การสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง								
8	นายวินัย โยธินศิริกุล	การเป็นนักบริหาร/ผู้บริหาร	เพื่อให้เกิดแนวคิดและทักษะในการ	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาดูงาน/ติดตามผู้มี	✓	✓			158,000	
		สถานศึกษา	บริหาร	ประสบการณ์						
		ทักษะภาษาอังกฤษ	เพิ่มทักษะในการสื่อสาร	ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓			80,000	
		การประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา	ฝึกอบรม/ประชุม/พี่เลี้ยง/เรียนรู้ปฏิบัติ		✓			80,000	
		ด้านการวิจัยเชิงบูรณาการ	การวิจัยเชิงบูรณาการ	ฝึกอบรม/ประชุม/พี่เลี้ยง/เรียนรู้ปฏิบัติ			✓		70,000	
9	นายญาณิน	การประกันคุณภาพการศึกษา	เข้าใจและปฏิบัติได้	อบรม	✓					
	โอภาสพัฒน์กิจ	เทคนิคการประเมินและการวัดผล	ใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	อบรม/ศึกษาด้วยตนเอง		✓			20,000	
		งานวิจัยระดับนานาชาติ	เกิดผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาดูงาน/เรียนรู้ปฏิบัติ			✓		50,000	
		ความร่วมมือทางด้านวิชาการ	เกิด mou ระดับนานาชาติ	ฝึกอบรม/ประชุม/การปฏิบัติงาน				✓	50,000	
		ระดับนานาชาติ								
10	นางสมปอง สรรวมศิริ	ทักษะด้าน it	จัดทำสื่อการสอน	ฝึกอบรม/ประชุม/เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาตนเอง	✓				20,000	

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
		ความรู้ประกอบอาชีพ	ฝึกความรู้	การสอนงาน/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	20,000	
		ทักษะการจัดทำเอกสาร ตำรา	ทำหนังสือขอผลงานทางวิชาการ (ศ.)	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาด้วยตนเอง/ศึกษาดูงาน	✓	✓	✓		200,000	
11	นายประภากร ธาราฉาย	ทักษะด้าน it	ความเชี่ยวชาญมากขึ้น	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓		
		ความรู้ด้านความหลากหลาย								
		ทางชีวภาพ		เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาดูงาน/ศึกษา	✓	✓	✓	✓		
				ด้วยตนเอง						
12	นายไพโรจน์	ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/การปฏิบัติในงาน/อบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	พงศ์กิตติการ	ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น		พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
13	นางสาวบัวเรียม	ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/การปฏิบัติในงาน/อบรม		✓			40,000	
	มณีวรรณ			พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาด้วยตนเอง						
14	นายจำรูญ มณีวรรณ	ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ปริญญาเอก	พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓			✓	✓
		ทักษะทางด้านการผลิตสุกร	มีความเชี่ยวชาญด้านการผลิตสุกร	พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาด้วยตนเอง/อบรม/ดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
		การวิจัย	มีงานวิจัยที่มีคุณภาพ 1 เรื่อง/ปี	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/แลกเปลี่ยนงาน	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
		การเขียนเอกสาร/ตำราวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/การปฏิบัติในงาน/อบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	นายไพโรจน์ ศิลมน์	ขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เขียนเอกสารประกอบการสอนให้สมบูรณ์ขึ้น	✓	✓				
16	นายบัญชา	ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์	การใช้ ms office ที่ดีขึ้น	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓		
	พงษ์พิศาลธรรม	ภาษาอังกฤษ	การเขียนที่ดีขึ้น	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาดูงาน/ศึกษา	✓	✓	✓	✓		
		ภาษาจีน	การเขียน/การพูด	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓		
17	นางสาวทองเลี่ยน บัวจุม	การเขียนบทความทางวิชาการ	เขียนบทความภาษาอังกฤษ	เขียนเอกสาร/ฝึกอบรม	✓	✓				
		เป็นภาษาอังกฤษ								
		การใช้ it เพื่อสอน	ทำตำราในระบบ e-learning	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓					
19	นางสาวธนันทน์	บริการวิชาการแก่เกษตรกร	3 ครั้ง	ฝึกอบรม/ประชุม/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓					
	ศุภกิจจานนท์	งานวิจัย	2 เรื่อง	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/แลกเปลี่ยนงาน	✓	✓	✓			
		ผลงานทางวิชาการ	2 เรื่อง	ศึกษาด้วยตนเอง/ติดตามผู้มีประสบการณ์	✓	✓	✓		15,000	
		ขอตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พี่เลี้ยง	✓	✓	✓		40,000	
		ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ศึกษาด้วยตนเอง/แลกเปลี่ยนงาน/พี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				ติดตามผู้มีประสบการณ์						

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
20	นายวิวัฒน์ พัฒนาวงค์	การขอตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/การปฏิบัติในงาน/อบรม	✓				✓	
		ผลงานวิจัยเพื่อใช้ยื่นขอตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓				✓	
		คุณภาพงานวิจัยไปสู่รูปแบบพานิ	ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเชิงพาณิชย์	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษา	✓	✓	✓		✓	
		ผลิตผลงานวิจัยตอบสนองความ		ดูงาน/การปฏิบัติในงาน						
		ต้องการของภาคเอกชนเพื่อลดนำ								
		เข้าเทคโนโลยี								
21	นาย ภาณุพงษ์	ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ปริญญาเอก	ศึกษาด้วยตนเอง/แลกเปลี่ยนงาน/พี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	มหาพรหม	ฝึกอบรมทางด้านสัตว์ป่า	เพิ่มความเชี่ยวชาญด้านสัตว์ป่า	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
				ดูงาน/การปฏิบัติในงาน						
		งานวิจัย	2 เรื่องต่อปี	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พี่เลี้ยง/แลกเปลี่ยน	✓	✓	✓	✓	✓	
				เรียนรู้ด้วยตนเอง						
22	นางสาวกฤตา ชูเกียรติศิริ	ด้านโรคและการใช้ยาในสัตว์บก	เรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ให้เพิ่มขึ้น	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พบผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษา	✓	✓	✓	✓	15,000	
				ดูงาน/ฝึกอบรม/ประชุม						
		งานวิจัย	3 เรื่อง	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/พี่เลี้ยง/แลกเปลี่ยน	✓	✓	✓	✓	150,000	
				เรียนรู้ด้วยตนเอง						

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

[illegible]

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	หาวิทยาลัย	ส่วนตัว
1	นายเผ่าพงษ์ ปุระณะพงษ์	พัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเกษตรศาสตร์	เพิ่มพูนความรู้และทักษะในงาที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/แลกเปลี่ยนงานศึกษาดูงาน/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				ศึกษาด้วยตนเอง						
2	นางแสงจันทร์ ศรีวังพล	ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม	✓					
		การคิดเชิงสังเคราะห์	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม	✓					
		การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม	✓					
		การบริหารผลการปฏิบัติงาน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม	✓					
		ภาษาจีน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม		✓				
		การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการ	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม		✓				
		บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
		การสอนงาน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม		✓				
		การให้คำปรึกษา	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม		✓				
		การจัดทำแผนปฏิบัติงาน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม			✓			
		การใช้หลักการตลาดเพื่อการทำงาน	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม			✓			
		การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม			✓			
		การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ใบประกาศนียบัตร	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม			✓			

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
1	นายครรชิต ชมภูพันธ์	ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	สามารถสื่อสารได้ระดับดี	ศึกษาด้วยตนเอง/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
				ฝึกอบรม						
		ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	พัฒนางานที่รับผิดชอบ	ศึกษาด้วยตนเอง/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
				ฝึกอบรม						
		ทักษะด้านการจัดการฟาร์มสัตว์ปีก	พัฒนางานที่รับผิดชอบ	ศึกษาด้วยตนเอง/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
				ฝึกอบรม						
		ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ระดับปริญญาโท	ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓		✓
2	นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ									
3	นายอภิชาติ หมั่นวิชา									
4	นายธนกร เคหา	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	สื่อสารในระดับพอใช้	ศึกษาด้วยตนเอง/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		ความเคลื่อนไหวทางวิชาการ วิชาชีพ	พัฒนางานที่รับผิดชอบ	ศึกษาดูงาน/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		การวางแผนและวิเคราะห์ในงานการ	พัฒนางานที่รับผิดชอบ	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
		พัฒนางานด้านออกแบบเว็บไซต์		การปฏิบัติในงาน						
		การเขียนเอกสารทางวิชาการด้าน it	บทความทางวิชาการ	พี่เลี้ยง/ฝึกอบรม/ประชุม			✓	✓	✓	

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
5	นางสาวศิริภรณ์ ดีอุโมงค์	กฎระเบียบด้านงานพัสดุ	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
				เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน						
6	นางสาวอรทัย ปรีชา	ระเบียบ ข้อบังคับด้านการเงินและ	เพิ่มทักษะ พัฒนางานในความ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
		งบประมาณ	รับผิดชอบ	ศึกษาด้วยตนเอง						
7	นายโยธิน นันทา	ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	สามารถสื่อสารได้	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
				ติดตามผู้มีประสบการณ์/ฝึกอบรม						
		ทักษะด้านเครื่องมือวิทยาศาสตร์	พัฒนางานที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
				เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน						
8	นางรจนา อุดมรักษ์	ทักษะด้านงานแผน	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
				การปฏิบัติในงาน/การสอนงาน						
		ทักษะด้านสารสนเทศ	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม/ประชุม		✓	✓	✓	✓	
		ทักษะด้านการประกันคุณภาพ	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
				การปฏิบัติในงาน/การสอนงาน						
		ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	เพื่อการสื่อสารได้ระดับพอใช้	ศึกษาด้วยตนเอง/ฝึกอบรม		✓	✓	✓	✓	

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
10	นางดาริน ชมภูพันธ์	ทักษะด้านงานสารบรรณ	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/การปฏิบัติในงาน	✓	✓		✓	✓	
		ทักษะด้านการบริหารบุคคล	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/การปฏิบัติในงาน	✓		✓		✓	
11	นางสาวศิริวริน จักรอิศราพงศ์	ทักษะด้านงานบริการการศึกษา	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ฝึกอบรม/ประชุม/การปฏิบัติในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
		ทักษะด้านกิจกรรมนักศึกษา	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ฝึกอบรม/ประชุม/การปฏิบัติในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
12	นางสมคิด ไคร้แสง	ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก	เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	
		เทคนิคหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย	เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ	ศึกษาด้วยตนเอง/พี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	✓	
		ศึกษาหาความรู้ด้านการผสมเทียมสุกร	เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	
13	นายภาณุวัต ศิริ	ทักษะด้านการเงิน และบัญชี	เพื่อพัฒนางานในที่รับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติ/ฝึกอบรม/ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	
				ศึกษาด้วยตนเอง						
		ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	สื่อสารในระดับพอใช้	ศึกษาด้วยตนเอง/เรียนรู้จากการปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓	
14	นางสาวจิราพรรณ จิตรทะวงศ์	อบรมความรู้ทางด้านประกันคุณภาพ	เพื่อพัฒนาการทำงาน	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	
				การสอนงาน						
		ทักษะการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ศึกษาดูงาน/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
		ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ระดับปริญญาโท	ศึกษาด้วยตนเอง		✓	✓	✓		✓

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
15	นางสาวพัชรกิต วัชรปรีชา	ทักษะด้านงานบรรณารักษ์	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	พบผู้เชี่ยวชาญ/การสอนงาน/พี่เลี้ยง	✓		✓	✓	✓	
		ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	ติดตามผู้มีประสบการณ์/ฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	
				ประชุม						
		ทักษะด้านงานวิจัย	เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม/ประชุม/ศึกษาดูด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หัวข้อที่พัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปีงบประมาณ				งบประมาณ	
					2555	2556	2557	2558	มหาวิทยาลัย	ส่วนตัว
1	นายสุรศักดิ์ โพธินาม	ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ปริญญาโท	ศึกษาด้วยตนเอง		✓	✓	✓	✓	✓
		ทักษะด้านงานช่างฝีมือ	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	พบผู้เชี่ยวชาญ/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
		ทักษะด้านการจัดการและดูแลสุกร	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	ศึกษาดูงาน/เรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	
2	นายจรัญ ภิรักษ์	ทักษะด้านงานช่างฝีมือ	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
3	นายสมพงษ์ ถวาย	ทักษะด้านเครื่องจักรกลขนาดเบา	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
4	นายสิทธิพร อุบายลัย	ทักษะด้านช่างฝีมือโรงงาน	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
5	นายทองสุข เตจ๊ะ	ทักษะด้านเครื่องจักรกลขนาดเบา	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
6	นายประเสริฐ แสงเพชร	ด้านการเตรียมอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	ความรู้ ความเข้าใจ หลักการ	ฝึกอบรม/ประชุม/เรียนรู้จาก	✓	✓	✓	✓	✓	
			การใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์	การปฏิบัติ						
7	นายทรม ถวาย	ทักษะด้านเครื่องจักรกลขนาดเบา	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
8	นายประสิทธิ์ ยาวิชัย	ทักษะด้านช่างฝีมือโรงงาน	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
				ศึกษาด้วยตนเอง						
9	นายภยพั พามา	ทักษะด้านช่างฝีมือโรงงาน	พัฒนางานในความรับผิดชอบ	เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

[illegible]

ตารางสรุปความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี

[illegible]

