



TSU คณะเทคโนโลยี
และการพัฒนาชุมชน



แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564



คำนำ

แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับคำรับรองปฏิบัติงาน ซึ่งแผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีเป้าหมายหลักเพื่อความเชี่ยวชาญ ความชำนาญสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อจัดทำแผนความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านฝึกอบรมสัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ และการขอตำแหน่งทางวิชาการ และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้จัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน แผนการศึกษาต่อ และแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้จัดแผนการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และคาดว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	๔
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๕
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน	๑๒
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลากร คณะเทคโนโลยีและ การพัฒนาชุมชน	๑๔

บทนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารความสำเร็จเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจเชิงกลยุทธ์ของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน อันจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรมืออาชีพ

บุคลากรของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ที่ทำหน้าที่ในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุน ในตำแหน่งต่างๆ นั้น จะต้องมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่มีข้อเพียงแต่ต้องการให้ภารกิจดังกล่าวสำเร็จไปด้วยดีในเชิงปริมาณเท่านั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องช่วยองค์กรให้มีความก้าวหน้าไปด้วยพร้อมๆกัน มีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กร สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ที่มีภารกิจเช่นเดียวกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความก้าวหน้า ที่ทันสมัยขึ้นไปอีก และรวมไปถึงการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่บุคลากรรับผิดชอบตามหน้าที่ระบุไว้ เพื่อจะได้นำเอาความรู้ ความคิด ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง และสิ่งนั้นจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องที่ให้องค์กร ได้รับการพัฒนาไปอีกทางหนึ่ง

ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นความรู้ องค์กรความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรนั้นได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องรักษาให้คงไว้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้จึงต้องมีการพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน

ปัจจุบันประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่เพียงเกิดขึ้นกับบุคลากรและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้กับองค์กรเท่านั้น การดำเนินงานที่จะจัดให้ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตกับบุคลากรและองค์กร จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จัดการที่พัฒนาบุคลากรและความรู้นั้นเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะฯ ได้นำนโยบายหรือแผนการบริหารจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องในงานและรวมไปถึงลักษณะทางด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรความพึงพอใจในงานบุคคลนั้นๆ ได้ปฏิบัติอยู่องค์กรต่างๆ จึงต้องกำหนดให้มีแผนงานบุคลากรเพิ่มเติมจากงานบุคคลทั่วไปอีกส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรที่ดี จึงต้องคำนึงถึงขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกที่จะเริ่มให้มีการพัฒนา และผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้กับองค์กรด้วย ในฐานะที่องค์กรจะคงอยู่ต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะผลการพัฒนาในด้านความรู้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน



ประวัติความเป็นมา

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน จัดตั้งขึ้นโดยมติของสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๐ โดยใช้ชื่อ “โครงการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีการเกษตร” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตบุคลากรในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางวิชาการ ที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรของประเทศไทย ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ และคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ได้เปิดรับนิสิตระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกในหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ในปีการศึกษา ๒๕๔๕

ต่อมาในการประชุมสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ ๔/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๖ มีมติให้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน” และจัดการเรียนการสอนโดยอาศัยหลักปรัชญา “ยึดคนเป็นศูนย์กลาง สาขาวิชาต้องรับใช้ชุมชนและสังคม สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการระดับสากล บนพื้นฐานของสังคมไทย” โดยแบ่งรายวิชาออกเป็น ๒ หมวดวิชาที่สำคัญ หมวดแรก เป็นรายวิชาความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ รู้กว้าง มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตวิญญาณของการนำความรู้ที่เหมาะสมไปพัฒนาชุมชนและสังคม หมวดที่สอง เป็นรายวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน

ในปีการศึกษา ๒๕๔๘ ได้มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรเทคโนโลยีการเกษตรและหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร และในปีการศึกษา ๒๕๕๓ ได้จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตร วท.ม. สาขาการจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืน

ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ได้จัดให้มีการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๔ หลักสูตร คือ วท.บ.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ วท.บ.สาขาวิชาพืชศาสตร์ และวท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน และจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๒ หลักสูตร คือ วท.ม.สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืนและหลักสูตร วท.ม./ปร.ด. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งจัดการเรียนการสอนร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์

ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ได้จัดให้มีการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓ หลักสูตร คือ วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ วท.บ.สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และวท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน และจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑ หลักสูตร คือ วท.ม.การจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืน

ในปีการศึกษา ๒๕๖๔ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ได้จัดให้มีการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓ หลักสูตร คือ วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและนวัตกรรมการผลิตพืชเกษตรศาสตร์ และวท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน และจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน ๑ หลักสูตร คือ วท.ม.การจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืน ขอบิตหลักสูตรแบบมีเงื่อนไข

สีและดอกไม้ประจำคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

สีประจำคณะ

สีเขียว

ดอกไม้ประจำคณะ

ดอกราชพฤกษ์



ปรัชญา

เทคโนโลยีเหมาะสม สังคมพัฒนา ด้วยปัญญาและจริยธรรม

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำในการผลิตกำลังคนด้านเกษตรเพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการในระดับภูมิภาค ภายในปี ๒๕๖๘”

พันธกิจ

๑. ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมเกษตร และมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
๒. ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. สร้างและยกระดับผู้ประกอบการด้านการเกษตร ด้วยผลงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในระดับประเทศ

ค่านิยม (Core Values) :

“รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อสังคม เชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติ สร้างประโยชน์ให้สังคม (เทคโนโลยี MAN)”

- สมรรถนะหลัก : ๑. การจัดการศึกษาด้านเกษตรที่สร้างประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
๒. การแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ด้วยองค์ความรู้/นวัตกรรมเกษตรของคณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

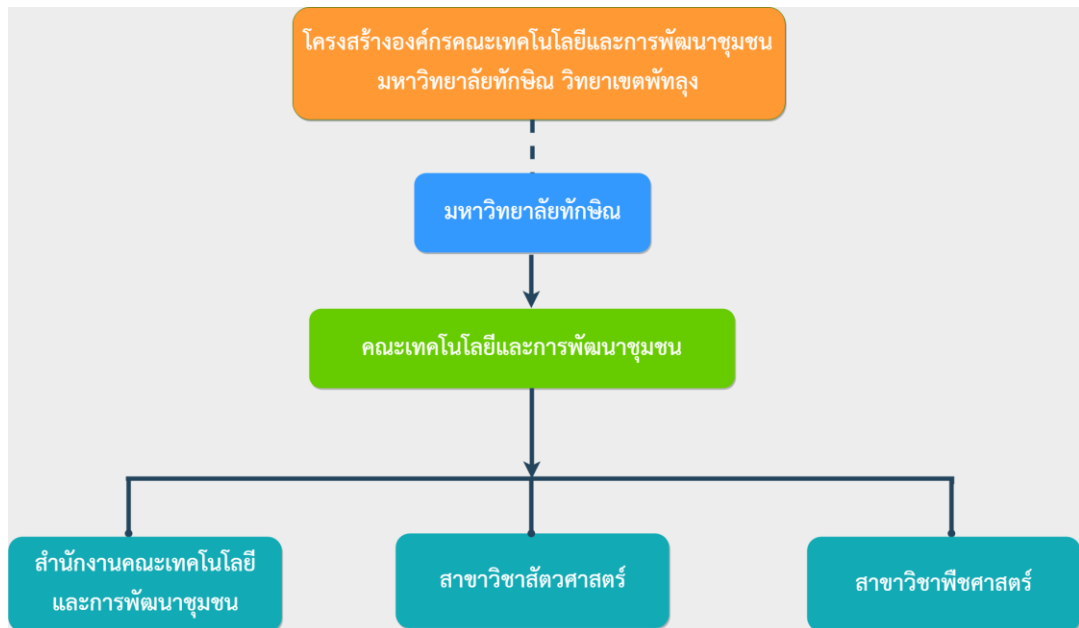
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อผลิตกำลังคนให้มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมด้านการเกษตรและการเป็นผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนางานวิจัยนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ ยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บริการวิชาการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

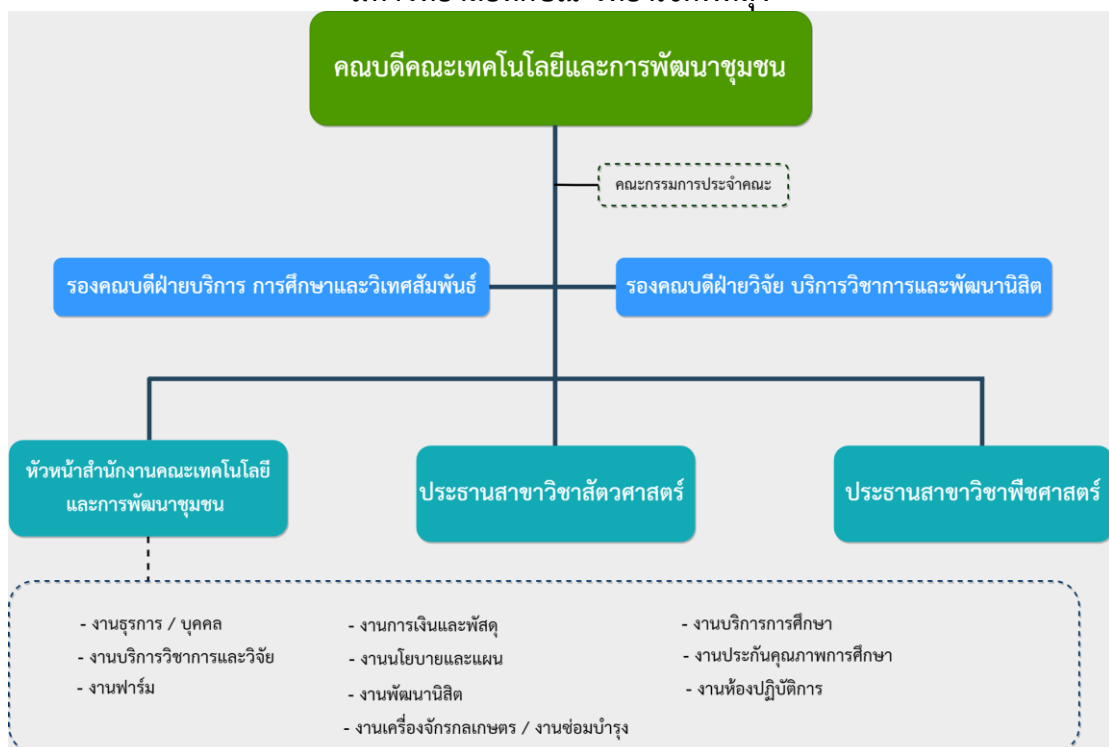
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

โครงสร้างองค์กรคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน



โครงสร้างการบริหารงานคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง



จำนวนบุคลากร

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มีอัตรากำลังสายวิชาการ จำนวน ๑๖ คน สายสนับสนุน จำนวน ๑๕ คน ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา				จำนวน	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
สาย วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-
	รองศาสตราจารย์	-	-	-	๒	๒	๑๒.๕๐
	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	-	-	-	๖	๖	๓๗.๕๐
	อาจารย์	-	-	๔*	๔	๘	๕๐.๐๐
รวม				๔	๑๒	๑๖	
สาย สนับสนุน	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน	-	๓	๑	-	๔	๒๐.๐๐
	นักวิชาการ	-	๖	๑	-	๗	๕๓.๓๓
	นักวิชาชีพ	-	-	๑	-	๑	๖.๖๗
	ผู้ปฏิบัติงาน บริการ	๓	-	-	-	๓	๒๐.๐๐
		๓	๙	๓	-	๑๕	

* อาจารย์ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน ๑ คน

รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตร

- หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและนวัตกรรมการผลิตพืช ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด ๕ คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	สายวิชาการ			
	รศ.	ผศ.	อาจารย์	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก			-	-
๑. นายสรพงศ์ เบญจศรี	√		-	-
๒. นายสมัคร แก้วสุกแสง	√		-	-
๓. นางอุไรวรรณ ทองแกมแก้ว		√	-	-
๔. น.ส.ปริศนา วงศ์ล้อม		√	-	-
๕. น.ส.นันทิยา พนมจันทร์		√	-	-
รวม	๒	๓	-	-

๒. หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตร
ทั้งหมด ๗ คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	สายวิชาการ			
	รศ.	ผศ.	อาจารย์	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก	-			-
๑. นายสุรศักดิ์ คชภักดี		√		-
๒. น.ส.อัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี		√		-
๓. น.ส.อาภรณ์ ส่งแสง			√	-
๔. นายสุชาติ สุขสถิตย์			√	-
๕. นายวิศาล อดทน			√	-
ปริญญาโท	-	-		-
๑. น.ส.จิราพร ปานเจริญ*			√	-
๒. น.ส.สุภาพร สมรูป			√	-
รวม	-	๒	๕	-

หมายเหตุ *ลาศึกษาต่อ

๓. หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและ
อาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด ๕ คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	สายวิชาการ			
	รศ.	ผศ.	อาจารย์	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก	-	-		-
๑. นางสุขุมล หวานแก้ว		√		-
๒. นายศักดิ์อนันต์ แซ่ลิ้ม			√	-
๓. นายสุรศักดิ์ คชภักดี		√		-
ปริญญาโท				
๑. น.ส.ศรินญภัส รักสีล			√	-
๒. น.ส.เสาวณีย์ เล็กบางพง			√	-
รวม	-	๒	๓	-

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษา

บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและนวัตกรรมการผลิตพืช			
๑	นายสรพงศ์ เบญจศรี	รศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ ปร.ด.พืชศาสตร์ การปรับปรุงพันธุ์พืช

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
๒	นายสมัคร แก้วสุกแสง	รศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ พืชศาสตร์ วท.ม.เทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว ปร.ด.เทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว
๓	นางอุไรวรรณ ทองแกมแก้ว	ผศ.	วท.บ.พืชศาสตร์ วท.ม.พืชศาสตร์ ปร.ด. เกษตรเชิงระบบ

๔	นางสาวนันทิยา พนมจันทร์	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ พืชไร่นา วท.ม.เกษตรศาสตร์ พืชศาสตร์ ปร.ด. พืชไร่
๕	น.ส.ปริศนา วงศ์ล้อม	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ วท.ม.โรคพืชวิทยา ปร.ด.เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร

หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์

๑	นายสุรศักดิ์ คชภักดี	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ M.Agr.Sc.(Agriculture) Ph.D.(Animal and dairy Sciences)
๒	นางสาวอัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ วท.ม.เกษตรศาสตร์ สัตวบาล ปร.ด.เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร
๓	นางสาวอาภรณ์ ส่งแสง	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์ M.Sc.(Agricultural Sciences) Dr.Sc.(Agricultural Sciences)
๔	นายวิศาล อดทน	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ วท.ม.สัตวศาสตร์
๕	นายสุชาติ สุขสถิตย์	อาจารย์	วท.บ.สัตวศาสตร์ วท.ม.สัตวศาสตร์ ปร.ด.สัตวศาสตร์
๖	น.ส.สุภาพร สมรูป	อาจารย์	สพ.บ.สัตวแพทยศาสตร์บัณฑิต วท.ม. วิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์
๗	นางสาวจิราพร ปานเจริญ*	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ วท.ม.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน			
๑	นางสุชุมาล หวานแก้ว	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ วท.ม.เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร ปร.ด.อณูพันธุศาสตร์และพันธุ วิศวกรรมศาสตร์
๒	นายสุรศักดิ์ คชภักดี	ผศ.	วท.บ.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ M.Agr.Sc.(Agriculture) Ph.D.(Animal and dairy Sciences)
๓	นายศักดิ์อนันต์ แซ่ลิ้ม	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์ วท.ม.พืชศาสตร์ ปร.ด.พืชศาสตร์
๔	นางสาวเสาวนีย์ เล็กบางพง	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์(พัฒนาการเกษตร) วท.ม.พัฒนาการเกษตร
๕	น.ส.ศรัณญภัส รักสีล	อาจารย์	วท.บ.เกษตรศาสตร์ วท.ม.ส่งเสริมการเกษตร

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา ปัจจุบัน	สาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ	สถาบันการศึกษา /ประเทศ
๑	น.ส.จิราพร ปานเจริญ	วท.ม.เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์	ปร.ด.สาขาสัตวศาสตร์ (ปรับปรุงพันธุ์)	ม.ขอนแก่น

บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑	นางพรทิพย์ บุญจุน	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ.การตลาด
๒	นางพัชรี ชุมทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	วท.ม.เศรษฐศาสตร์เกษตร ศศ.บ.เศรษฐศาสตร์สหกรณ์
๓	นางสาวอุไรวรรณ เหตุทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ.การบัญชี
๔	นางสาวกวิณิดา เนียมแก้ว	นักวิชาการ	วท.บ.เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕	นางสาวปนิดา สุวรรณภักดี	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ.การบัญชี
๖	นางสาวปนัดดา อินทร์ดำ	นักวิชาการ	วท.บ.สาขาวิชาเคมี
๗	นายภาณุมาศ พฤตคณิ	นักวิชาการ	วท.บ.พืชศาสตร์
๘	นางสาวจตุพร ไกรถาวร	นักวิชาการ	วท.ม.พืชศาสตร์ วท.บ.เกษตรศาสตร์

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๙	นายอมรศักดิ์ จรรย์านุกุล	นักวิชาการ	วท.บ.เกษตรศาสตร์
๑๐	นางสลิตษา จรรย์านุกุล	นักวิชาการ	วท.บ.สัตวศาสตร์
๑๑	นายวิฑูร ศุภสิริพงศ์	นักวิชาการ	วท.บ.เกษตรศาสตร์
๑๒	นายยุทธนา เอียดน้อย	นักวิชาชีพ	วท.ม.ชีวเคมี วท.บ.ประมง
๑๓	นางสาววรรณ คงใหม่	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	ปริญญาตรี
๑๔	นางรัชนก อ่อนแสง	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	ปริญญาตรี
๑๕	นายसानนท์ คงจ้อย	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	ปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

สถานการณ์ด้านบุคลากร (SWOT ANALYSIS)

SWOT Analysis เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมและสถานภาพขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้วิเคราะห์โดยเน้นศักยภาพและความพร้อมที่องค์กรมีอยู่และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือความเสี่ยงจากสถานะแวดล้อมภายนอกรวมทั้งแก้ไขจุดอ่อน (จุดด้อย) ขององค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดทั้งคุณ และโทษต่อองค์กร ซึ่งหากนำจุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่มาใช้จะก่อประโยชน์ได้ทวีคูณ ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรและอุปสรรคหรือความเสี่ยงจากภายนอกอาจคุกคามหรือสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้มหาศาลเช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากรของคณะฯ โดยใช้ หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน มีความอดทน มุ่งมั่น ใฝ่รู้ สู้งาน
๒. มีบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมากที่มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง สามารถนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ได้
๔. คณะฯ มีสัดส่วนของคณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสูงเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำ
๕. มีความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก

จุดอ่อน

๑. ภาระงานสอนและงานบริการวิชาการมีมาก บุคลากรจึงไม่สามารถทุ่มเททำวิจัยได้อย่างเต็มที่
๒. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร
๓. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์
๔. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และไม่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน และยังไม่มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๕. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๖. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

โอกาส

๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. มีกองทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากร
๓. มีทุนสนับสนุนจากองค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง เช่น สกอ. สนพ. กระทรวงวิทย์ ฯลฯ
๔. มีช่องทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทุนที่หลากหลาย

อุปสรรค

๑. มหาวิทยาลัยไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
๒. มหาวิทยาลัยยังไม่มีกำหนดภาระงานขั้นต่ำที่ชัดเจน
๓. การจัดทำข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่ชัดเจน
๔. มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การประเมินของบุคลากรที่ไม่ชัดเจน
๕. นโยบายของมหาวิทยาลัยจำกัดอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่ภาระงานมากขึ้น

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมย่อมจะส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรมีความสุขและความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณเล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะฯ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ซึ่งระบุรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ ได้แก่

“แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

“บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน”

“การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม สัมมนา และมีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

“การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และ การเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

- ประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ

- ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มีความฝืดเคือง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

แผนการพัฒนาคณาจารย์ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘ ได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบภายใต้ แนวคิดการพัฒนาตามแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของคณาจารย์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และเน้นการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบคุณลักษณะสำหรับตำแหน่งของ กลุ่มเป้าหมาย พัฒนาศมรรถนะหลัก ซึ่งได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งหลักสูตรการพัฒนาศมรรถนะ คณาจารย์ทุกสายงานนั้น คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติหน้าที่คือ การปฐมนิเทศคณาจารย์ใหม่และ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานทุกสายงาน พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน โดยแบ่งคณาจารย์ออกเป็น ๓ ประเภท ซึ่งมีหลักสูตรการพัฒนาที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

๒.๑) ประเภทผู้บริหาร มีหลักสูตรแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๒.๑.๑ ผู้บริหารระดับสูง จะเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหาร เช่น การปรับ Mindset การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง วางแผนและการจัดการเมื่อเผชิญภาวะวิกฤติการสื่อสารในองค์กรและการสร้างแบรนด์ เป็นต้น ได้แก่ คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าสำนักงานคณะฯ

๒.๑.๒ ประเภทสายวิชาการ มีการพัฒนาคณาจารย์สายวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งหลักสูตรการเรียน การสอน งานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาศักยภาพ อาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี ซึ่งคณะฯ มีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าคณาจารย์สายวิชาการ ๓ หลักสูตรดังนี้

๒.๑.๒.๑ อาจารย์ใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ๑-๒ ปี

๒.๑.๒.๒ อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไป สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการ

๒.๑.๒.๓ อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

๒.๒) ประเภทสายสนับสนุน คณาจารย์สายสนับสนุนได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในคณะฯ มีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าคณาจารย์สายสนับสนุน ๓ หลักสูตรดังนี้

๒.๒.๑ พนักงานใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ๑-๒ ปี

๒.๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ

๒.๒.๓ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน ๕ ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๒.๒.๔ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน ๒๐ ปีขึ้นไป หรือระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับคณาจารย์กลุ่มต่างๆ

การพัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความรู้ความสามารถในเทคนิคการสอน
- ความรู้ความสามารถในเรื่องการวัดและประเมินผลการสอน
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- มีจิตบริการ
- ทักษะการสื่อสาร/ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม
- ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
๓. ดำเนินการจัดการความรู้ภายในคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนให้มีการนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมทั้งความรู้และประสบการณ์จากการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ
๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอน และงานด้านบริหารในระยะยาว
๕. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ
๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๗. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
๘. ส่งเสริมและปรับปรุงกระบวนการงานให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็ว และถูกต้อง

แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑	นายสรพงศ์ เบญจศรี				
๒	นายสมัคร แก้วสุกแสง				
๓	นางอุไรวรรณ ทองแกมแก้ว			รศ.	
๔	นางสาวนันทิยา พนมจันทร์			รศ.	
๕	น.ส.ปริศนา วงศ์ล้อม			รศ.	
๖	นายสุรศักดิ์ คชภักดี				
๗	นางสาวอัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี				รศ.
๘	นางสาวอาภรณ์ ส่งแสง				
๙	นางสาวสุภาพร สมรูป			ผศ.	
๑๐	นางสาวจิราพร ปานเจริญ				
๑๑	นายวิศาล อดทน			ผศ.	
๑๒	นางสุขุมาล หวานแก้ว				รศ.
๑๓	นายศักดิ์อนันต์ แซ่ลิ้ม		ผศ.		
๑๔	นางสาวเสาวนีย์ เล็กบางพง				
๑๕	น.ส.ศรัณณภัส รักศีล				

แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุน ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งชำนาญการ			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑	นางพรทิพย์ บุญจุน				
๒	นางพัชรี ชุมทอง			✓	
๓	นางสาวอุไรวรรณ เหตุทอง			✓	
๔	นางสาวกวีนิธิตา เนียมแก้ว				✓
๕	นางสาวปนิดา สุวรรณภักดี				✓
๖	นางสาวปนัดดา อินทร์ดำ				
๗	นายภาณุมาศ พงศ์มณี			✓	
๘	นางสาวจตุพร ไกรถาวร			✓	
๙	นายอมรศักดิ์ จรรย์นุกุล			✓	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งชำนาญการ			
		๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๐	นางสลิตษา จรรย์านุกูล			√	
๑๑	นายวิฑูร ศุภสิริพงศ์			√	
๑๒	นายยุทธนา เอียดน้อย			√	
๑๓	นางสาววราภรณ์ คงใหม่				
๑๔	นางรัชนก อ่อนแสง				
๑๕	นายसानนท์ คงจ้อย				

แผนการพัฒนาดตนเอง บุคลากรสายวิชาการ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	อบรม/สัมมนา/เข้าร่วมประชุม	ช่วงเวลา	ประเทศ
๑.	นางสาวอัจฉ สุวรรณภักดิ์ รัตน์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค. – เม.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๒.	นางสาวอาภรณ์ ส่งแสง	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ก.พ.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๓.	นายสมัคร แก้วสุกแสง	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๔.	นายสุรศักดิ์ คชภักดิ์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๕.	นายสรพงศ์ เบญจศรี	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๖.	นายสุชาติ สุขสถิตย์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๗.	นายเชิดศักดิ์ เกื้อรักษ์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๘.	นางอุไรวรรณ ทองแกมแก้ว	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๙.	นางสาวปริศนา วงศ์ล้อม	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๑๐.	นางสาวนันทิยา พนมจันทร์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ/ ต่างประเทศ
๑๑.	นางสาวศรัณญ รักศีล ภัส	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๔	ในประเทศ
๑๒.	นางสาวสุภาพร สมรูป	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๑๓.	นายวิศาล อดทน	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ	เม.ย-มิ.ย.	ในประเทศ

ที่	ชื่อ-สกุล	อบรม/สัมมนา/เข้าร่วมประชุม	ช่วงเวลา	ประเทศ
		ระดับชาติ/นานาชาติ	๒๕๖๕	
๑๔	นายปุรวิชัย พิทยาภินันท์	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๑๕	นางสาวเสาวณีย์ เล็กบางพง	เสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ ระดับชาติ/นานาชาติ	มี.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ

□ แผนการพัฒนาดตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร	ช่วงเวลา	ประเทศ
๑.	น.ส.จตุพร ไกรถาวร	การอบรม/สัมมนาด้านพืช	ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๒.	นายภาณุมาศ พฤทธิคณิ	การอบรม/สัมมนาด้านพืชสวน	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๓.	นายวิฑูร ศุภศิริพงศ์	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ปีก/AUN QA	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๔.	นางสลิตษา จรรย์านุกูล	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสัตว์เคี้ยวเอื้อง	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๕.	นายอมรศักดิ์ จรรย์านุกูล	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสัตว์เคี้ยวเอื้อง	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๖.	นางพัชรี ชุมทอง	การประกันคุณภาพการศึกษาและ ประกันคุณภาพหลักสูตร	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		แผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		การควบคุมภายใน/ความเสี่ยง	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		การจัดการความรู้	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		การประเมินโครงการ	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๗.	น.ส.อุไรวรรณ เหตุทอง	พัสดุ	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		การเขียนหนังสือราชการ	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๘.	นางโสภี กิมาคม	การบริหารการเงินการคลัง	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๙.	นายยุทธนา เอียดน้อย	ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
		เทคโนโลยีการเกษตรด้านพืชและสัตว์	ม.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ
๑๐.	นางพรทิพย์ บุญจุน	การจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กร	พ.ย-ธ.ค.๒๕๖๕	ในประเทศ
		การประกันคุณภาพการศึกษา	ม.ค.-ก.ค.๒๕๖๕	ในประเทศ
		การจัดการความรู้	มี.ค.-พ.ค. ๒๕๖๕	ในประเทศ

แผนเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ

	บุคลากร	ปีที่เกษียณ					การดำเนินงาน
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสุรศักดิ์ คชภักดี	/					๑. ขอกองอัตราเดิม ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ๓. ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้
๒	นายสุชาติ สุขสถิตย์			/			
๓	นางสาวอาภรณ์ ส่งแสง				/		

แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ	งบประมาณ (บาท)
๑.	สายวิชาการ	๑๕	๑๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐
๒.	สายสนับสนุน			
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๑	๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐
	- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๔	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐

แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อผลิตกำลังคนให้มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมด้านการเกษตรและการเป็นผู้ประกอบการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) : พัฒนาการจัดการการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนภาคการเกษตรให้มีความรู้ และทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ

เป้าประสงค์หลัก (Goal) : พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ ในการสร้างนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
กลยุทธ์ ๑.๑ สร้าง/พัฒนาหลักสูตร/ชุดวิชา Non-degree เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมทาง	๑.จำนวนระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม (non degree/pre degree)	๑.๑.๑ โครงการพัฒนาหลักสูตร Non-degree เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมทางการเกษตร	- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการออกแบบหลักสูตร Non degree ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีทักษะการสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
การเกษตร/ทักษะการเป็นผู้ประกอบการรองรับกำลังคนทุกช่วงวัย	๒. จำนวนระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (non degree/pre degree)	๑.๑.๒ โครงการพัฒนาหลักสูตร Non-degree เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	สังคมและการเป็นผู้ประกอบการ - พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
กลยุทธ์ ๑.๒ ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชน สถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรมเป็นแหล่งเรียนรู้	๓. ร้อยละของรายวิชาปี ๓-๔ ของหลักสูตรที่มีการเรียนรู้หรือปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ภาครัฐ หรือเอกชน (ไม่นับรวมรายวิชาสัมมนา)	๑.๒.๑ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการจัดกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ๑.๒.๒ โครงการส่งเสริมให้นิสิตได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง (ฝึกงาน สหกิจศึกษา เรียนรู้ภาคสนามในชุมชน) ๑.๒.๓ พัฒนาระบบสนับสนุนให้คณาจารย์และนิสิตใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ ๑.๒.๔ กิจกรรมจัดการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน สถานประกอบการ ภาครัฐ หรือเอกชน	- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน สถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม - พัฒนาสมรรถนะในการสร้างเครือข่ายกับชุมชน
	๔. จำนวนชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือนวัตกรรมจากการจัดการเรียนการสอน	๑.๒.๕ โครงการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนให้หลักสูตรถ่ายทอดองค์ความรู้หรือนวัตกรรมจากการจัดการเรียนการสอนลงสู่ชุมชน - พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน - พัฒนาระบบการสนับสนุน - พัฒนาสมรรถนะนิสิตให้สามารถทำงานร่วมกับชุมชน	
กลยุทธ์ ๑.๓ สนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถของนิสิตให้มีทักษะในการผลิตผลงานวิชาการ และมีสมรรถนะทางด้านนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ	๕. ร้อยละนิสิตหรือบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ (TSU๐๙)	๑.๓.๑ ปรับปรุงกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนการสอนและรายวิชาที่เน้นการสร้างนวัตกรรม เช่น ปัญหาพิเศษ สหกิจศึกษา เตรียมสหกิจศึกษา	- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการส่งเสริมให้นิสิตหรือบัณฑิตมีทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม - พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการส่งเสริมให้นิสิตหรือบัณฑิตมีทักษะทางอาชีพ
	๖. ร้อยละนิสิตหรือบัณฑิตมีผลงานนวัตกรรมสังคม (TSU๐๙)	๑.๓.๒ โครงการพัฒนานิสิตให้มีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ (Start up, ยูวเกษตรกร)	
	๗. คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะนวัตกรรม	๑.๓.๓ สร้างระบบกลไกการติดตามและส่งเสริมบัณฑิตให้สร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	
	๘. คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	๑.๓.๔ สร้างระบบและกลไกสนับสนุนเพื่อผลักดันนิสิตหรือบัณฑิตเข้าประกวดผลงานด้านนวัตกรรมสังคม	
๙. ร้อยละนิสิตหรือบัณฑิตได้รับรางวัลด้านผู้ประกอบการ (บัณฑิตไม่เกิน ๕ ปี)			

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
	๑๐. ร้อยละนิสิตหรือบัณฑิตได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมสังคม (บัณฑิตไม่เกิน ๕ ปี)	<p>และการเป็นประกอบการ</p> <p>๑.๓.๕ สร้างโอกาสและระบบนิเวศให้นิสิตและบัณฑิตฝึกทักษะการผลิตนวัตกรรมสังคม</p> <p>๑.๓.๖ สร้างโอกาสและระบบให้นิสิตและบัณฑิตฝึกทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>๑.๓.๗ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนานิสิตหรือบัณฑิตให้สร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>๑.๓.๘ โครงการสนับสนุนรางวัลให้กับนิสิตที่ได้รับรางวัลผลงานนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ</p>	
<p>กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนานิสิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น และพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน</p>	<p>๑๑. คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (TSU๐๘)</p>	<p>๑.๔.๑ โครงการเสริมทักษะวิชาการแก่นิสิตและให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (นอกชั้นเรียน)</p> <p>๑.๔.๒ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Community Base</p> <p>๑.๔.๓ โครงการพัฒนานิสิตให้มีทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๑.๔.๔ โครงการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ภาวะผู้นำ จิตบริการ จิตสาธารณะ บุคลิกภาพ)</p> <p>๑.๔.๕ โครงการพัฒนาและประเมินผลนิสิตตาม PLO</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อนศึกษา (ความสามารถในการพัฒนาเข้าสู่ PLO) - ระหว่างศึกษา - หลังจบการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศมรรถนะอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนสอนในศตวรรษที่ ๒๑ - พัฒนาศมรรถนะอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง TPSF (Teaching Professional Standard Framework) - พัฒนาศมรรถนะอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Community Base
<p>กลยุทธ์ ๑.๕ พัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพในระดับสากล</p>	<p>๑๒. ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล AUN-QA</p>	<p>๑.๕.๑ การบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล AUN-QA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริการจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA แก่บุคลากร - สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมการเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA
<p>กลยุทธ์ ๑.๖ พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้สนใจเข้า</p>	<p>๑๓. ร้อยละนิสิตใหม่</p>	<p>๑.๖.๑ กิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตร</p> <p>๑.๖.๒ โครงการปรับปรุงเว็บไซต์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการประชาสัมพันธ์และแนวทางการศึกษา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
ศึกษาต่อ		๑.๖.๓ โครงการพัฒนาระบบและกลไกการแนะแนวและรับสมัครเชิงรุก ๑.๖.๔ โครงการรับฟังเสียงจากนักเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ๑.๖.๕ โครงการสร้างแบรนด์ของคณะ ๑.๖.๖ โครงการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ๑.๖.๗ กิจกรรมจัดหาทุนทุนการศึกษาให้กับนิสิต	-กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการรับสมัครนิสิตระหว่างบุคลากร
กลยุทธ์ ๑.๗ พัฒนาคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชนสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น	๑๔. จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน/นิสิตสหกิจศึกษาและฝึกงานกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในต่างประเทศ (TSU๒๗) ๑๕. ร้อยละผลงานวิชาการของนิสิตที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ (TSU๒๙) ๑๖. จำนวนการจัดกิจกรรมวิชาการ/ประชุม สัมมนาในระดับนานาชาติ (TSU๓๐)	๑.๗.๑ โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรและนิสิตเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่สากล ๑.๗.๒ โครงการนิสิตแลกเปลี่ยน ๑.๗.๓ โครงการสหกิจศึกษาในต่างประเทศ ๑.๗.๔ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานระดับสากล ๑.๗.๕ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ได้มาตรฐานระดับสากล ๑.๗.๖ โครงการเตรียมความพร้อมทางด้านทักษะสากลในการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับนานาชาติ	พัฒนาศูนย์ให้มีทักษะภาษาอังกฤษ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ ยกระดับคุณภาพชีวิต
ในชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) : พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ ยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(SC๓,,SA๑,SA๒,SO๓)

เป้าประสงค์ (Goal) : เพิ่มศักยภาพการวิจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการสร้างนวัตกรรมใหม่ และพัฒนางานวิจัย
นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ และยกระดับ
คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ
กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาระบบและกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมสังคม พร้อมทั้งพัฒนาความร่วมมือทางด้านการวิจัยกับภาครัฐ เอกชน ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่	๑. ร้อยละผลงานวิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม (TSU๑๒)	๒.๑.๒ การพัฒนาโครงการ/ชุดโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ๒.๑.๒ โครงการสนับสนุนส่งเสริมการค้าและพัฒนาโจทย์วิจัยจากชุมชนที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ ๒.๑.๓ พัฒนาโครงการ/ชุดโครงการวิจัยที่พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ๒.๑.๔ สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาผู้ประกอบการและการสร้างนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยอื่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน	- พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ - พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะชุมชนสาธารณะสามารถเข้าถึงแหล่งทุน และผู้ประกอบการที่ต้องการพัฒนา - พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ - พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีสมรรถนะในการพัฒนางานวิจัยแบบบูรณาการศาสตร์
กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมสังคม/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร ยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒. เงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ลบ.) (TSU๑๔)	๒.๒.๑ โครงการจัดทำ proposal bank งานวิจัยเพื่อขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ๒.๒.๒ โครงการนักวิจัยพบแหล่งทุน ๒.๒.๓ โครงการวิพากษ์แผนงานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับแหล่งทุน	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย - สร้างพี่เลี้ยงนักวิจัยและกิจกรรมวิพากษ์แผน งานวิจัยเพื่อให้อสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล - พัฒนาศักยภาพนักวิจัย (รุ่นใหม่ รุ่นกลาง รุ่นอาวุโส นักบริหารจัดการโครงการ/ชุดโครงการวิจัย) ให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านตามความเหมาะสม
	๓.จำนวนอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร (TSU๑๕) (นับปีที่ได้รับ)	๒.๒.๔ โครงการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการขออนุสิทธิบัตรและสิทธิบัตร	
	๔.ร้อยละผลงานวิจัยที่	๒.๒.๕ โครงการส่งเสริมและ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ
	เผยแพร่ในระดับชาติ (TSU๑๑)	สนับสนุนการสร้งองคความรู และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ	
	๕. ร้อยละผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ (TSU๑๑)	สามารถเผยแพร่และอ้างอิงในระดับชาติและระดับนานาชาติ ๒.๒.๖ โครงการสนับสนุนการนำเสนอผลงาน	
	๖. ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (TSU๑๓)	๒.๒.๗ โครงการสนับสนุนงบประมาณในการตีพิมพ์ หรือการเผยแพร่ ผลงานวิจัย นวัตกรรมในระดับชาติและนานาชาติ	
<p>กลยุทธ์ ๒.๓ สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยรับใช้สังคมและการวิจัยเชิงพาณิชย์</p>	<p>๗. ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p>	<p>๒.๓.๑ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจรจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ (Research Value Chain) ด้วยการวิจัยแบบ demand-driven และผลักดันให้เกิดการวิจัยที่ให้ผลลัพธ์ที่งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสังคมและเชิงพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม สนับสนุนการคมนาและพัฒนา โจทย์วิจัย (ในชุมชน) เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสังคม - ส่งเสริมการพัฒนาตามโจทย์จังหวัด/นโยบายมหาวิทยาลัย ประเทศ <p>๒.๓.๒ การสร้างโอกาสและความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยหรือผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในทุก ระดับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพนักวิจัยใหม่ทักษะในการผลิตผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ - พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากงานวิจัย/นวัตกรรมสู่ชุมชน - พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทักษะในการผลิตและกสารสนเทศ เพื่อเป็นสื่อในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากงานวิจัย/นวัตกรรมสู่ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บริการวิชาการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเกษตร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) : พัฒนาระบบและกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเกษตร (SC๓,SC๔,SA๑,SA๒,SO๓)

เป้าประสงค์ (Goal) : เป็นหน่วยบริการวิชาการที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยผลงานวิจัยและนวัตกรรม และพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อยกระดับเศรษฐกิจและสังคม

ผู้รับผิดชอบหลัก : รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษาและพัฒนานิสิต

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ
กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาระบบและกลไกการขอรับสนับสนุนงบประมาณบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก	๑. จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก ลบ. (TSU๑๗)	๓.๑.๑ วางระบบและกลไกสนับสนุนการออกแบบโครงการบริการวิชาการเพื่อขอรับงบประมาณจากภายนอก ๓.๑.๒ โครงการจัดทำ proposal bank งานบริการวิชาการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถเขียนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการเพื่อขอรับงบประมาณจากภายนอก
	๒. ร้อยละงบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (TSU๒๐)	๓.๑.๓ พัฒนาโครงการ/ชุดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์การพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	
	๓. ร้อยละงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ (TSU๑๙)	๓.๑.๔ โครงการจัดทำ proposal bank งานบริการวิชาการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ ๓.๑.๕ พัฒนาแผนงาน/ชุดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	
กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการและยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๔. ร้อยละบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (TSU๒๑)	๓.๒.๑ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการบริการวิชาการและการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร ๓.๒.๒ โครงการพัฒนาระบบและกลไกการบริการวิชาการ/ระบบมาตรฐานการบริการวิชาการ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการและยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
	๕. จำนวนชนิดผลิตภัณฑ์เกษตรหรือบริการที่ได้รับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการบริการวิชาการ (TSU๑๘)	๓.๒.๓ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการบริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการเกษตรในชุมชน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ
<p>กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและบริการวิชาการเพื่อชุมชนและการหารายได้</p>	<p>๖. รายได้ที่ได้รับจากการบริการวิชาการ (ลบ.)</p>	<p>๓.๓.๑ พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น - โครงการค่ายนักวิทยาศาสตร์ เกษตร ๓.๓.๒ พัฒนาระบบบริการวิชาการเพื่อชุมชนและการหารายได้ -หลักสูตรระยะสั้น -การรับวิเคราะห์สารพิษใน ผลผลิต ดิน และน้ำ</p>	<p>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งเน้นการหารายได้</p>
<p>กลยุทธ์ ๓.๔ พัฒนาความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ หรือ อุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของผู้ประกอบการหรือการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p>	<p>๗. ร้อยละความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมของหน่วยงาน (TSU๒๒)</p> <p>๘. จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่พัฒนาจากการบริการวิชาการของคณะ (สะสม)</p>	<p>๓.๔.๑ สร้างความร่วมมือกับภาครัฐ/เอกชนเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ/สร้างนวัตกรรมสังคม</p> <p>๓.๔.๓ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการใหม่</p>	<p>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการพัฒนาความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) : พัฒนาระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEx ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีธรรมาภิบาล (SC๕,SO๒

เป้าประสงค์หลัก Goal : มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ EdPEx ควบคู่กับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากร การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA (TSU๓๘)	๔.๑.๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน ๔.๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้มีความโปร่งใส	๑. โครงการให้ความรู้เสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานแก่บุคลากร ๒. โครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม : การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร ๓. โครงการเสริมสร้างจิตอาสา
กลยุทธ์ ๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEx	๒. คะแนนผลการประเมิน EdPEx ของ สป.อว. (TSU๓๖)	๔.๒.๒ โครงการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพสู่ระดับ ๒๐๐ คะแนน - การจัดทำแผนและพัฒนาองค์กรตาม Feedback ของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำ Application Report - สมัครเข้าร่วมโครงการ EdPex ๒๐๐ ของ สป.อว.	๑. เสริมสร้างความรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศแก่บุคลากร ๒. การอบรม เรื่อง ง Operation Excellence ๓. การอบรมแนวทางการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กรตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน (OFI) ๔. การอบรมแนวทางการเขียน SAR
กลยุทธ์ ๔.๓ สร้างความยั่งยืนทางการเงิน โดยเพิ่มช่องทางในการแสวงหารายได้และลดค่าใช้จ่าย	๓. รายได้อื่นนอกจากค่าธรรมเนียมการศึกษา (TSU๓๕)	๔.๓.๑ สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการหารายได้อื่น - โครงการเงินทุนหมุนเวียนฟาร์มมหาวิทยาลัยทักษิณ - งานเกษตรแฟร์มหาวิทยาลัยทักษิณ - โครงการค่านักวิทยาศาสตร์เกษตร - กิจกรรมรับวิเคราะห์ปริมาณสารพิษ	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในด้านการออกแบบหัวข้อกิจกรรมที่มุ่งหารายได้ ๒. ให้ความรู้การเงินและพัสดุแก่บุคลากร
กลยุทธ์ ๔.๔ การพัฒนาองค์กร	๔. จำนวนระบบ IT หรือ	๔.๔.๑ โครงการพัฒนาระบบ	๑. พัฒนาทักษะของบุคลากรให้

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	โครงการหลัก/กิจกรรมหลัก	แผนบุคลากรที่สำคัญ
ไปสู่ Digital Faculty	นวัตกรรม ที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะ (สะสม)	เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการของคณะ ๔.๔.๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ ๔.๔.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบ Non-degree	สามารถผลิตนวัตกรรมจากงานประจำ ๒. พัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงานแบบ Digital Transformation
กลยุทธ์ ๔.๕ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข	๕. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ระดับชาติ (TSU๓๔)	๔.๕.๑ โครงการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ	สนับสนุนและพัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ
	๖. ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ (TSU๒๘)		
	๗. คะแนนดัชนีความสุข มิติที่ ๙ Happy Work life (TSU๓๓)	๔.๕.๒ บริหารงานโดยบรรยากาศที่เป็นมิตร ๔.๕.๓ โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ๔.๕.๔ โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน	สนับสนุนและส่งเสริมให้นักสร้างสุของค์กรเข้ารับการอบรมด้านการสร้างสุของค์กร

**แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นเพื่อตอบสนองทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และเป็นเลิศเฉพาะทางวิชาการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นิตและบัณฑิตมีทักษะด้านนวัตกรรม/การเป็นผู้ประกอบการและการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตรอบรองคน ทุกช่วงวัย	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการเป็นผู้ประกอบการ/การสร้างนวัตกรรม	๑) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมสังคม/การเป็นผู้ประกอบการ	๕๐	-รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา -เจ้าหน้าที่บริหารงานรับผิดชอบบุคคล
	๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ/สร้างนวัตกรรม แก่นิสิตและบัณฑิต			
	๓) การจัดการเรียนการสอนแบบ Non-degree			
	๔) กิจกรรมเข้าร่วมพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	๒) ร้อยละของอาจารย์พัฒนาทักษะด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	๔๐	
	๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง TPSF สำหรับคณาจารย์	๓) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง TPSF	๒๕	
	๖) กิจกรรมวัดประเมินผลการเรียนรู้ทางด้านการเรียนการสอน Active Learning และ Community Base	๔) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมวัดประเมินผลการเรียนรู้ทางด้านการเรียนการสอน Active Learning และ Community Base	๕๐	
	๗) กิจกรรมส่งเสริมให้คณาจารย์จัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	๕) ร้อยละของอาจารย์เข้าร่วมพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ	๖๕	
	๘) ส่งเสริมอาจารย์เพื่อจัดการเรียนการสอน	๖) จำนวนอาจารย์ที่ทำความร่วมมือกับ	๗๐	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรมและสร้างเครือข่ายกับชุมชน	สถานประกอบการหรือสร้างเครือข่ายกับชุมชน		
๒. พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนสอนใน ศตวรรษที่ ๒๑	๙) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๗) ร้อยละของบุคลากรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	๓๐	
	๑๐) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทักษะภาษาอังกฤษ			
	๑๑) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทักษะ IT	๘) ร้อยละของบุคลากรพัฒนาทักษะ IT	๕๐	
๓. สนับสนุนและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA แก่บุคลากร	๑๑) โครงการอบรม AUN QA version ๔.๐	๙) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมอบรม AUN QA version ๔.๐	๖๐	
	๑๒) โครงการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ให้เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร	๑๐) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ให้เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร	๒๐	
๔. สนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการรับสมัครนิสิตระหว่างบุคลากร	๑๓) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการรับสมัครนิสิต	๑๑) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการรับสมัครนิสิต	๖๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนานักวิจัยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถจัดการแผน/ชุดโครงการ/ตอบสนองยุทธศาสตร์การวิจัยพหุพื้นที่ของประเทศ</p>	<p>๑) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (รุ่นใหม่ รุ่นกลาง รุ่นอาวุโส นักบริหารจัดการโครงการ/ชุดโครงการวิจัย) ให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ตามความเหมาะสม</p>	<p>๑) ร้อยละของอาจารย์เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย</p>	๖๐	<p>-รองคณบดีฝ่ายวิจัย บริการวิชาการและพัฒนานิสิต -เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบบุคคล</p>
		<p>๒) ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ</p>	๕๕	
	<p>๒) กิจกรรมสร้างพี่เลี้ยงนักวิจัยและกิจกรรมวิพากษ์แผน งานวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล</p>	<p>๓) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิงในระดับชาติและนานาชาติ</p>	๗๐	
	<p>๓) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะชุมชนสาธารณะ สามารถเข้าถึงแหล่งทุน และผู้ประกอบการที่ต้องการพัฒนา</p>	<p>๔) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับเงินทุนวิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอก</p>	๖๐	
	<p>๔) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>๕) ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม</p>	๖๐	
	<p>๕) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีสมรรถนะในการพัฒนางานวิจัยแบบบูรณาการศาสตร์</p>	<p>๖) ร้อยละของบุคลากรที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม</p>	๕๕	
	<p>๖) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทักษะในการผลิตผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p>			
	<p>๗) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากงานวิจัย/นวัตกรรมสู่ชุมชน</p>			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรเพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านบริการวิชาการ	๑) กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรให้สามารถเขียนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการเพื่อขอรับงบประมาณจากภายนอก	๑) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก	๔๐	-เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบบุคคล -เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบบุคคล
	๒) กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรนำผลงานวิจัยสู่บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการและยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒) ร้อยละของอาจารย์ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานประกอบการ	๓๐	
	๓) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งเน้นการหารายได้	๓) ร้อยละของอาจารย์ที่จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อหารายได้	๒๐	
	๔) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการพัฒนาความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศและมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริหารจัดการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศและยั่งยืน	๑. โครงการอบรม เรื่อง Operation Excellence	๑) ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการนำองค์กร/การบริหารจัดการองค์กรตามแนวทาง EdPEX	๑๐๐	-คนบดี -หัวหน้าสำนักงานคณะฯ -เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบบุคคล
	๒. การอบรมแนวทางการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กรตามข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการประเมิน (OFI)			
	๓. การอบรมแนวทางการเขียน SAR			
	๔. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ/ขีดความสามารถของผู้บริหารตามแนวทาง EdPEX			
พัฒนาทักษะบุคลากรให้มีศักยภาพในการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการ	๑. บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำโครงการวิจัยสถาบัน/สามารถผลิตนวัตกรรมจากงานประจำ	๒) ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำโครงการวิจัยสถาบัน/ผลิตนวัตกรรมจากงานประจำ	๓๐	
	๒. บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในยุค Digital และสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กร	๓) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะด้าน ICT	๓๐	
	๓. สนับสนุนให้บุคลากรให้มีทักษะการทำงานแบบ Digital Transformation	๔) จำนวนบุคลากรที่พัฒนาทักษะกระบวนการแบบ Digital Transformation	๒	
	๔. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในด้านการออกแบบหัวข้อกิจกรรมที่มุ่งหารายได้	๕) จำนวนบุคลากรที่ออกแบบกิจกรรมเพื่อหารายได้	๒	
	๕. บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อการประสานงาน	๔) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกเป็นพิธีกรเพื่อการสื่อสารที่ดี	๓๐	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	๖. การให้ความรู้การเงินและพัสดุแก่บุคลากร	๕) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงินและพัสดุ	๕๐	
	๗. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัล ระดับชาติและระดับนานาชาติ	๖) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติและระดับนานาชาติ	๕	
ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะฯนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	๘. โครงการให้ความรู้เสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานแก่บุคลากร	๘) ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมด้านกฎระเบียบและธรรมาภิบาล	๖๐	
	๙. โครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม : การป้องกันผลประโยชน์			
สนับสนุนและส่งเสริมให้นักสร้างสุของค์กรเข้ารับการอบรมด้านการสร้างสุของค์กร	๑๐. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๙) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๗๐	

แนวทางการติดตามและประเมินผล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

๒. มีการประเมินผลตามแผนและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๓. นำแผนพัฒนาบุคลากรไปบูรณาการ ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

