



แผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย
คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

งานนโยบายและแผน คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ปรับปรุงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

รัฐบาลได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ความมั่นคง ๒) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ๔) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๕) การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยได้นำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ และได้จัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ บนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล “ไทยแลนด์ ๔.๐” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ ความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนเป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) มีฐานคิดหลักคือการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม การเปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนระบบการเรียนรู้แบบเดิมไปสู่การเรียนรู้สมัยใหม่ (Smart Classroom) และรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ การพัฒนา นักศึกษาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูง การจัดหลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ เพื่อเปลี่ยนทักษะแรงงานแบบเดิมที่มีมูลค่าต่ำ (Traditional Services) ไปสู่การเป็นแรงงาน ที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญสูง (High Value Services) เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) เป็นต้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีนโยบายดำเนิน โครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยเป้าหมายที่จะการสร้างและพัฒนาคนที่มีทักษะและทัศนคติ ตอบโจทย์ความต้องการในศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศตามแนวทาง Value-based economy มีการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) ที่สอดคล้องกับทิศทางและ

จุดเน้นของประเทศ คือ เศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ซึ่งประกอบไปด้วยเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ใน ๔ กลุ่มคือเกษตรและอาหารการแพทย์และสุขภาพ พลังงานและวัสดุ และการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ กลุ่มอุตสาหกรรมอื่นใน ๑๐ กลุ่มเป้าหมายของประเทศ ประกอบไปด้วย หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม การบินและโลจิสติกส์ ดิจิทัล และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ โดยการใช้เทคโนโลยีที่สำคัญคือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence, AI) เป็นกลไกขับเคลื่อนและเชื่อมโยง การพัฒนาเศรษฐกิจ BCG เน้นความสมดุลของการสร้างเศรษฐกิจกับความยั่งยืนซึ่งหมายถึงการลดของเสียจากระบบและการรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม ตลอดจนประเด็นสำคัญร่วมของประชาคมโลก และเป็นภัยคุกคามของประเทศ เช่น ความยากจน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ น้ำและภัยแล้ง เป็นต้น นอกจากนี้จากสถานการณ์โรคระบาด COVID-๑๙ ทำให้เกิดผลกระทบมหาศาลทั้งในด้านเศรษฐกิจ และการใช้ชีวิต ระบบอุดมศึกษาก็ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ สถานการณ์ในอนาคตโดยคำนึงถึงโลกหลังโควิด (Post COVID World) เป็นตัวตั้ง

โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มีหลักการและวัตถุประสงค์ (Principles and Objectives) ที่จะสนับสนุนมหาวิทยาลัยรวมถึงการรวมกลุ่มมหาวิทยาลัย ที่มีทิศทางการพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการของประเทศ การผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ โดยจะสนับสนุนมหาวิทยาลัยตามความเชี่ยวชาญ ๓ กลุ่มยุทธศาสตร์หลัก คือ กลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global & Frontier Research) มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะระดับสากลตอบโจทย์ตลาดแรงงานระดับโลก สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็น ทิศทางของประเทศและมีคุณภาพระดับโลก รวมถึงเป็นพี่เลี้ยงของสถาบันอุดมศึกษาอื่นในพื้นที่กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology & Innovation) มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของอุตสาหกรรม สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองการพัฒนาอุตสาหกรรมตามทิศทางและจุดเน้นของประเทศ และกลุ่มการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based & Community) มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่นด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับจุดเน้นของประเทศ

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ได้เข้าร่วม โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ในกลุ่ม ๒ ที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology & Innovation) โดยมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (Key Results) ในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าให้กับอุตสาหกรรมตามทิศทาง และจุดเน้นของประเทศ การสร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์อุตสาหกรรมของประเทศและมีการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) แรงงานในอุตสาหกรรมปัจจุบันเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีการเคลื่อนย้ายบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมทั้ง ๒ ทางเพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงและแนบแน่น และสร้างบัณฑิตให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่ที่เน้นเทคโนโลยี (technology-based startup) และพัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) ให้สามารถยกระดับการสร้างเทคโนโลยีได้เองในประเทศ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ เปิดรับนักศึกษาครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยการรับโอนนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร

อุตสาหกรรมบัณฑิต จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา และเปิดรับผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เข้ามาศึกษาต่อในหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ต่อเนื่อง) หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๔๙ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และในปี ๒๕๕๑ ได้เปิดรับนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๒ กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาพืชศาสตร์ และกลุ่มวิชาสัตวศาสตร์ โดยในระยะแรกของการจัดตั้งได้ใช้ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ แผลงฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา ณ บ้านป่าไผ่ ต.ต้นยางลิมอ อ.ระแงง จ.นครราชสีมา สนับสนุนในการดำเนินงานตามพันธกิจ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ พลาศัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ ในขณะนั้นมอบนโยบายให้คณะเกษตรศาสตร์ย้ายจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา มายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนา โดยมหาวิทยาลัยได้ขอใช้พื้นที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์บ้านโง่ตารัง (โคกมะเขือ) บ้านทุ่งกง หมู่ที่ ๘ ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑๓๖ ไร่ ซึ่งอยู่ติดกับพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เขตโคกเคือ จากกรรมที่ดิน เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่งานฟาร์ม เพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ ได้วางวิสัยทัศน์ที่เป็น “ผู้นำด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร เพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยเป้าหมายของวิสัยทัศน์คือ เป็นคณะเกษตรศาสตร์ชั้นนำอันดับ ๑ ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยปรัชญาที่จะ “มุ่งมั่นผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งวิชาการ ทักษะ และเทคโนโลยี มุ่งมั่นศึกษาวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่และนำสู่การคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” และมีปณิธานที่ “จะทำหน้าที่บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาให้เป็นต้นกล้าที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเจริญงอกงามและเติบโตขึ้นเป็นต้นใหญ่แผ่กิ่งก้านสาขาและพร้อมที่จะให้กำเนิดเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาต้นต่อไป” คณะเกษตรศาสตร์ได้มีการพัฒนาด้านกายภาพ และพัฒนาบุคลากรเรื่อยมา ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑ หลักสูตร คือหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ สาขาวิชาคือ สาขาวิชาพืชศาสตร์ สาขาวิชาสัตวศาสตร์ และสาขาวิชาประมง และระดับปริญญาโท จำนวน ๑ หลักสูตรคือ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์มีนักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๔ คน แบ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ๑๘๗ คน ระดับปริญญาโท ๗ คน มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๕ คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ๒๒ คน และบุคลากรสายสนับสนุน ๒๓ คน

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ ๒๕๖๕-๒๕๖๙ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ คณะเกษตรศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อสนองตอบทิศทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาสาขนครินทร์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาภาคการเกษตรของพื้นที่ภาคใต้ชายแดนต่อไป

ปรัชญา

“มุ่งมั่นผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งวิชาการ ทักษะ และเทคโนโลยี มุ่งมั่นศึกษาวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่สู่การคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

วิสัยทัศน์

“ผู้นำด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร เพื่อการพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

พันธกิจ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๑ มาตรา ๖ ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ “เป็นสถาบันทางวิชาการที่ให้ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษาและส่งเสริมงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญหาเพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีคุณภาพ มีส่วนร่วมกับสังคมในการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา สืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยยึดหลักความรู้คู่คุณธรรม และหลักในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ตลอดจนการขยายโอกาสทางการศึกษาศาสนาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๖ ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

- (๑) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้
- (๒) จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการที่บูรณาการการศึกษา กับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับกลุ่มประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาสู่สากล
- (๓) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้ง ระดับต่ำกว่า ปริญญาและระดับปริญญา
- (๔) สร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ นั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศและภูมิภาคใกล้เคียง โดยเน้นการวิจัย การประยุกต์และบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่น เข้ากับเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งมีสันติสุขและยั่งยืน
- (๕) ส่งเสริมประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
- (๖) ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการผลิตและบริการชุมชนสังคมและประเทศตลอดจนการขึ้นทางเลือกที่ดีแก่ ชุมชนและสังคม
- (๗) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- (๘) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา การวิจัย และการบริการกับสถาบันและหน่วยงานอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๙) จัดการศึกษาโดยเน้นประชาชนในภูมิภาคที่ตั้งของมหาวิทยาลัยและประเทศใกล้เคียงเป็นสำคัญ
- (๑๐) ร่วมพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการ และเสริมสร้างองค์ความรู้ของชุมชนให้เข้มแข็ง เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการผลิตบัณฑิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. สร้างบัณฑิตเกษตรพันธุ์ใหม่ (Young Smart Farmer) ที่มีสมรรถนะและทักษะสูง มุ่งสู่การเป็นผู้ประกอบการ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (New Growth Engines) และ S-Curve ด้านอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	๑. บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ และ Smart Farmer ในภาคการเกษตร ๒. นักศึกษา/บัณฑิตได้รับรางวัล ในด้านผู้ประกอบการใหม่ (Startup Award) หรือนวัตกรรม ๓. บัณฑิตมีงานทำในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการวิจัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. วิจัยและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) และในภาคการเกษตร ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	๑. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ในฐาน ISI /Scopus หรือฐานข้อมูลนานาชาติอื่น ๆ ในสาขาวิทยาศาสตร์ด้านการเกษตร ๒. จำนวนโครงการวิจัยแบบบูรณาการ ในรูปคลัสเตอร์วิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Cluster) ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ๓. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม ถูกนำไปต่อยอดในภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรม ๔. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ได้รับการคุ้มครองทางทรัพย์สินทางปัญญา ๕. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายในและภายนอก ๖. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการให้บริการวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. ถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรม สู่ภาคการเกษตร เพื่อเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี และเป็นผู้ประกอบการในภาคการเกษตรที่ขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	๑. เกิดการรวมกลุ่มของภาคการเกษตรในการทำการเกษตรแบบ Smart Farming ๒. เกิด Smart Farmer ต้นแบบในพื้นที่ ๓. เกิดความร่วมมือกับส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกรหรือภาคอุตสาหกรรม ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพและภาคการเกษตร ทั้งในระดับ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ๔. รายได้จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. สืบสาน ต่อยอด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน	๑. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร ถูกบูรณาการกับการดำเนินงานทุกพันธกิจ (บุคลากร ชุมชน ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต มีการสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร การประกอบอาชีพ) ๒. เกิดแหล่งเรียนรู้ชุมชน ด้านการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ องค์กรด้วยเทคโนโลยี	๑. จำนวนงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็น e-office/ e-Document หรือ e-Management เพื่อการบริหารจัดการ
๒. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
๓. องค์กรที่มีมาตรฐานด้านการบริการจัดการ	๓. ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศด้านการบริหารตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX
๔. องค์กรที่ปลอดการทุจริต และมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ (ไม่มีการทุจริตในองค์กร)	๔. คะแนนการประเมินหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ
๕. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	๖. ร้อยละของบุคลากรสายสอนที่เข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๗. ร้อยละของบุคลากรสายสอนที่เข้าสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ๘. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ๙. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะ (Professional Standard Framework) ๑๐. องค์กรแห่งความสุข (ดัชนีชี้วัดความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น)
๖. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพย์สิน	๑๑. รายได้จากการบริหารทรัพย์สิน (ล้านบาท/ปี)

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป เนื่องจากการแสวงหาแหล่งเงินลงทุนสามารถหาได้ไม่ยากรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งที่สามารถสร้างเลียนแบบหรือดัดแปลง ปรับปรุง แก้ไขให้ทันสมัยได้ตลอดเวลาเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ **“สร้างคน”** เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน รวมทั้ง **สร้างความภักดีต่อองค์กรให้เกิดกับคนได้** องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนา **“ความรู้ความสามารถ”** บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปอย่างมีระบบกลไกที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนากลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน ในขณะเดียวกันคณะฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรด้วย ดังนั้น การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัย จึงได้แบ่งหัวข้อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัยออกเป็น ๔ ด้านหลัก คือ

๑. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
๒. การส่งเสริมการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย
๓. การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ในส่วนของการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะฯ ใช้รูปแบบการดำเนินงานในหลายลักษณะ เช่น

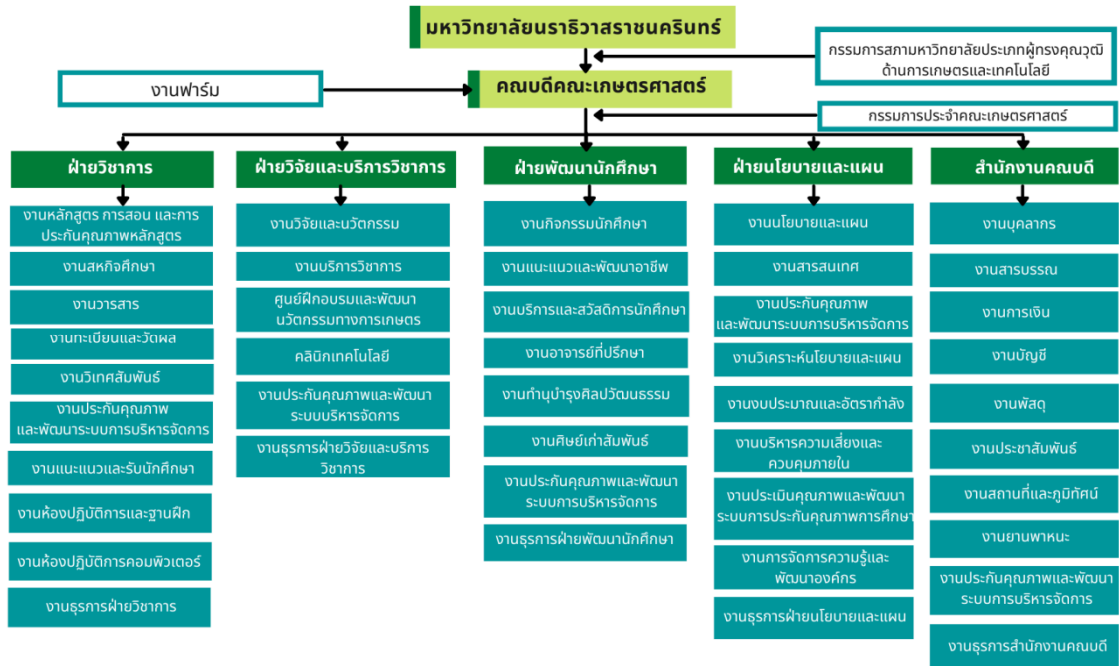
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การประชุม สัมมนา ฝึกอบรม
- การศึกษาดูงาน
- การสอนงาน (ระบบพี่เลี้ยง) ฯลฯ

อย่างไรก็ตามคณะฯ ตระหนักดีว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะฯ จะต้องมีการปรับกระบวนการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญให้กับคณะฯ ว่าการพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของคณะฯ หรือไม่ประการใด ซึ่งประเด็นการประเมินฯ ดังกล่าวเป็นเรื่องที่คณะฯ จะพิจารณาดำเนินการพัฒนาเพื่อให้เห็นผลเป็นรูปธรรมมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

๑. เพื่อให้กระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ และมหาวิทยาลัย
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จขององค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสมากำหนดในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๔. เพื่อให้กระบวนการติดตามประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

โครงสร้างองค์กร



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสอนและวิจัย

จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันปฏิบัติงาน	วันเกษียณ	วุฒิสถที่สุด	สาขาจบ	ปีที่จบ
๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวิ บุญภิรมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑ พ.ค. ๒๙	๓๐ ก.ย. ๖๕	ปริญญาโท	M.s. Crop Science (Agronomy)	๒๕๓๗
๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๖ ต.ค. ๓๖	๓๐ ก.ย. ๖๙	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	๒๕๔๙
๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิษณุพิพัฒน์กุล	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๔	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๕๖
๔	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชารีนา สื่อแม	อาจารย์	๑ พ.ค. ๕๐	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๕๘
๕	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราฮีมา วาแมดีชา	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๒	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	๒๕๕๙
๖	อาจารย์นุรชานีซา เจดดาโอะ	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๕	ปริญญาตรี	วท.บ. เทคโนโลยีการผลิตพืช	๒๕๔๖
๗	อาจารย์จักรพงษ์ จิระแพทย์	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาโท	วท.ม. พืชศาสตร์	๒๕๔๕
๘	อาจารย์ ดร.ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๐	ปริญญาเอก	ปร.ด. การศึกษาเกษตร	๒๕๖๕
๙	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖ ก.ย. ๕๔	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาโท	วท.ม. โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์	๒๕๕๑
๑๐	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิราณี วงศ์กระจ่าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖ ก.ย. ๕๔	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. การจัดการทรัพยากรดิน	๒๕๕๔
๑๑	อาจารย์วัฒนา เต็มดี	อาจารย์	๑ ก.ย. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	๒๕๕๓
๑๒	อาจารย์ชินีกาญจน์ อ่องหว่าง	อาจารย์	๑๗ ต.ค. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. พัฒนาการเกษตร	๒๕๕๔
๑๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิพันธ์ หมวกรอง	อาจารย์	๑๒ มี.ค. ๕๙	๓๐ ก.ย. ๙๐	ปริญญาเอก	ปร.ด. ปรับปรุงพันธุ์พืช	๒๕๕๙
๑๔	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี ศรีมีเทียน	อาจารย์	๓ ต.ค. ๕๙	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาเอก	ปร.ด เทคโนโลยีชีวภาพการเกษตร	๒๕๕๙
๑๕	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนเสฏฐ์ ทองใสเกลี้ยง	อาจารย์	๓ ก.ค. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาโท	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	๒๕๔๗
๑๖	อาจารย์ ดร.นิพัรีชา เจ๊ะเลาะ	อาจารย์	๒๒ ส.ค. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาโท	ปร.ด. วิทยาศาสตร์การเกษตร วิทยาศาสตร์ การประมง	๒๕๕๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันปฏิบัติงาน	วันเกษียณ	วุฒิสูงสุด	สาขาจบ	ปีที่จบ
๑๗	อาจารย์อัมภรณ์พรรณ พลาศัย	อาจารย์	๑ พ.ย. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๙๓	ปริญญาโท	วท.ม. ชีววิทยาทางทะเล	
๑๘	อาจารย์ ดร.เปลื้อง บุญแก้ว	อาจารย์	๑ ก.ย. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๗๖	ปริญญาเอก	วท.ม. โภชนศาสตร์เทคโนโลยีอาหารสัตว์	๒๕๖๔
๑๙	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรันดร หนักแดง	อาจารย์	๑๒ พ.ค. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาเอก	วท.ม. โภชนศาสตร์เทคโนโลยีอาหารสัตว์	
๒๐	อาจารย์ ดร.กนก เขาวภาชี	อาจารย์	๑๒ พ.ค. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๖๒
๒๑	อาจารย์ น.สพ.เอลฮัม แวฮามะ	อาจารย์	๒๔ ก.ย. ๖๑	๓ ก.ย. ๙๔	ปริญญาตรี	สพ.บ. สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต	
๒๒	อาจารย์ ดร.สุไลมาน เจ๊ะอาบู	อาจารย์	๓ ธ.ค. ๖๑	๓๐ ก.ย. ๒๙	ปริญญาเอก	ปร.ด. พืชไร่	
๒๓	อาจารย์ดาวพิก หะยีหมัด	อาจารย์	๑๒ ธ.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๙๘	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์ทางทะเล	
๒๔	อาจารย์ ดร.โรสลาวาตี โต๊ะแอ	อาจารย์	๑ ก.ค. ๖๓	๓๐ ก.ย. ๘๒	ปริญญาเอก	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ	๒๕๖๓
๒๕	อาจารย์ ดร.ภณิดา เภาประดิษฐ์	อาจารย์	๑๖ ต.ค. ๖๓	๓๐ ก.ย. ๙๕	ปริญญาเอก	ปร.ด. จุลชีววิทยา	
๒๖	อาจารย์ ดร.สัญญาทัศน์ สิ้นจรูญศักดิ์	อาจารย์	๑ มิ.ย. ๖๔	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาเอก	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ	

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ และได้พัฒนาวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำ HR Scorecard มาใช้ เป็นเครื่องมือในการจัดทำ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒) เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

๓) เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy and Operation) ที่ประชุม ก.พ. ได้เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๗ และเริ่มดำเนินการครั้งแรกที่กับส่วนราชการที่มีความประสงค์ในการนำเครื่องมือนี้ไปใช้ โดย ก.พ. ไม่ได้กำหนดว่าทุกส่วนราชการจะต้องทำเหมือนกันหรือพร้อมกันทั้งหมด ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน HR Scorecard ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

๑) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐาน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งกำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระบบขั้นของความสำเร็จ (ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)

ในปี ๒๕๕๔ ได้มีการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการปรับจากระบบซีเป็นระบบแห่ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตามประกาศก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ และตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่ ก.พ.อ.กำหนดเป็นมาตรฐานกลาง ๑๑ ระดับ และ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้เดิม เข้าสู่ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

โดยการประเมินสมรรถนะของบุคลากร จากเหตุผลดังกล่าว คณะเกษตรศาสตร์ จึงได้มีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดและสามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้เติบโตตามสายงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะ/หน่วยงานเพื่อรับสิ่งจูงใจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยมหาวิทยาลัยได้มีการบูรณาการภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง ๕ ด้าน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งบูรณาการจากตัวชี้วัดการประเมินผลจาก ก.พ.ร. และ สกอ.

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลคณะเกษตรศาสตร์สอดคล้องกับกรอบการประเมินข้างต้น และจากลักษณะของงานที่หน่วยงานรับผิดชอบด้านสารสนเทศ ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว คณะเกษตรศาสตร์จึงได้ ปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานในปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้กระบวนการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อนจุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมาน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานภาพได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดทั้ง ๕ มิติ หรือการศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา

๒. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ

๒.๒ ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ คณะเกษตรศาสตร์ และจัดทำปฏิทินการทำงาน

๒.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

๒.๔ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์ตามข้อ ๑ มาประกอบการดำเนินการด้วย) และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๖ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๒.๗ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๒.๘ จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

๔. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไว้ดังนี้

๑. การศึกษาค้นคว้าและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. คณะทำงานวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งของบุคลากร

๕. คณะทำงานฯ ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการการพัฒนาของบุคลากร พร้อมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลต่าง ๆ และสะท้อนผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

๖. แปลงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

๗. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้แก่บุคลากรได้รับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มี ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ“กำลังคนมีสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

- นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)
- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา
- ระบบฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย

- ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

- ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

- ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการใช้มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ เป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้เกิดผลที่สะท้อนได้อย่างสมดุลทั้ง ๕ มิติ และใช้เป็นเกณฑ์การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

๒. การประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการ มีการเรียนรู้และพัฒนา นำไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพมีนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ๆ มีการทำงานให้ดีขึ้น ไม่เป็น “องค์กรน้ำเน่า” ที่ไม่ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน

ส่วนที่ ๔ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์ มีบุคลากรสายสอนและวิจัยที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นส่วนใหญ่ ทำให้สามารถจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสอนและวิจัย

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากรสายสอนและวิจัยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะเกษตรศาสตร์ ปรากฏเป็นดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสอนและวิจัย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. คณาจารย์มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูงในด้านการสอน</p> <p>๒. คณาจารย์มีศักยภาพสูงในการทำวิจัย มีการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยจำนวนมาก มีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้งานได้จริงหลายด้าน</p> <p>๓. คณาจารย์มีศักยภาพสูงในการบริการวิชาการสู่ชุมชนและสังคม</p> <p>๔. คณาจารย์มีความมุ่งมั่นที่พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อการจัดการศึกษา การวิจัยการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น</p> <p>๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคนให้มีความเข้มแข็ง</p>	<p>๑. คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อย</p> <p>๒. คณาจารย์ขาดการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดช่องว่างขององค์ความรู้</p> <p>๓. คณาจารย์ยังไม่มีผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร</p> <p>๔. ภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาระงานสอนของคณาจารย์มีมากเกินไป</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนงานโดยมีนโยบายให้ทุกส่วนงานได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคณาจารย์ที่มีอยู่ ให้สามารถผลักดันพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการให้เข้มแข็งต่อไป</p> <p>๒. หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกในระดับประเทศและระดับนานาชาติมีเครือข่ายการทำงานที่เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยฯ และคณะฯ เป็นอย่างดีทั้งในด้านการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ</p> <p>๓. มียุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ</p>	<p>๑. ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ กำลังคน ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพของหน่วยงานได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรต่อคนสูงมาก</p> <p>๓. ระบบและกลไกด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีการปรับเปลี่ยนการจัดลำดับและการแข่งขันตลอดเวลา ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้บางตัว</p>

<p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลสายสอนและวิจัยได้</p>	
---	--

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย ด้านการพัฒนาคุณวุฒิ
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ลำดับ	ตำแหน่ง	แผนการพัฒนาคุณวุฒิ					หมายเหตุ
		กำลังศึกษา ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ระดับปริญญาโท-เอก	๐	๒	๐	๐	๐	
๒	ระดับปริญญาเอก	๓	๐	๐	๐	๐	

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย ด้านการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ลำดับ	ตำแหน่ง	แผนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ					หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑	๑	๑	๑	๑	
๒	ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์	๒	๒	๑	๑	๑	

แผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสอนและวิจัยของคณะเกษตรศาสตร์

ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสอนและวิจัยของคณะเกษตรศาสตร์ เป็นดังนี้

สาขา/วิชาเอก	คุณวุฒิ	ปีการศึกษา				
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ภูมิทัศน์ (กรอบทดแทน)	ปริญญาโท/เอก	๑				
กีฏวิทยา (กรอบทดแทน)	ปริญญาโท/เอก	๑				
โภชนศาสตร์สัตว์น้ำ	ปริญญาโท/เอก	๑				
เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว	ปริญญาโท/เอก		๑			
โรคสัตว์น้ำ	ปริญญาโท/เอก		๑			
ธุรกิจเกษตร	ปริญญาโท/เอก			๑		
จักรกลการเกษตร	ปริญญาโท/เอก				๑	
โรคพืช (กรอบทดแทน)	ปริญญาโท/เอก					๑
แปรรูปผลผลิตการเกษตร	ปริญญาโท/เอก					๑

ส่วนที่ ๕ รายละเอียด แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการผลิตบัณฑิต

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรอบรมพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	x	x	x	x	x	- อาจารย์บรรจุใหม่ทุกคนเข้าร่วมโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการวิจัย

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรโครงร่างงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	x	x	x	x	x	- บรรลุตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์คณะเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ	x	x	x	x	x	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการบริหารจัดการ

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๑. กิจกรรมพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	x					- บรรลุตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์คณะเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
๒. กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	x	x	x	x	x	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗



คำสั่งคณะกรรมการศาสตร์
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ที่ ๑๖๕/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสอน
และวิจัยและสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนคณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
เกณฑ์มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) และบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อาศัย
อำนาจตามคำสั่งมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่ ๒๑๔๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่องมอบ
อำนาจให้คณบดี/ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการสำนัก สังกัดมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปฏิบัติหน้าที่
แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและกำกับติดตามผลการ
ดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน คณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	พิษณุพิพัฒน์กุล	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.ราฮีมา	วาแม่ดีชา	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซารีนา	สีอแม	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรันดร	หนักแดง	กรรมการ
๕. นางสาวปราณี	ทองเกิด	กรรมการ
๖. ผศ.ดร.สายทอง	แก้วฉาย	กรรมการ
๗. อาจารย์จักรพงษ์	จิระแพทย์	กรรมการ
๘. อาจารย์ ดร.ณัฐพัชรากานต์	แก้วพลอย	กรรมการ
๙. อาจารย์นุรชานีซา	เจดาโอะ	กรรมการ
๑๐. อาจารย์เปลื้อง	บุญแก้ว	กรรมการ
๑๑. อาจารย์ ดร.นราธิษณ์	หมวกรอง	กรรมการ
๑๒. ผศ.ดร.ภัทราวดี	ศรีมีเทียน	กรรมการ
๑๓. อาจารย์ ดร.ธนเสฏฐ์	ทองใสเกลี้ยง	กรรมการ
๑๔. อาจารย์ ดร.นิพัรีชา	เจ๊ะเลาะ	กรรมการ
๑๕. อาจารย์อัมภรณ์พรรณ	ปลาชัย	กรรมการ

/๑๖. อาจารย์ ดร.สุไลมาน ...

๑๖. อาจารย์ ดร.สุไลมาน	เจ๊ะอาบู	กรรมการ
๑๗. อาจารย์ น.สพ.เอลฮัม	แวฮามะ	กรรมการ
๑๘. อาจารย์ดาวฟีก	หะยีหมัด	กรรมการ
๑๙. อาจารย์ ดร.โรสลาวาตี	โตะแอ	กรรมการ
๒๐. อาจารย์ ดร.ภณิดา	เกาประดิษฐ์	กรรมการ
๒๑. อาจารย์ ดร.สัญทัศน์	สินจัญญ์ศักดิ์	กรรมการ
๒๒. อาจารย์ ดร.กนก	เซาวภาซี	กรรมการและเลขานุการ
๒๓. นางสาวพิมพ์รัตน์	หาญสกุลวัฒน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. นางสาวประกายวรรณ	วิเชียรรัตน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	พิชญพิพัฒน์กุล	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.ราฮีม่า	วาแมตีซา	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซารีนา	สื่อแม	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรันดร	หนักแดง	กรรมการ
๕. อาจารย์ ดร.กนก	เซาวภาซี	กรรมการ
๖. นางสาวอรุณี	ศรีชัย	กรรมการ
๗. นางสาวดวงฤทัย	ชายสวัสดิ์	กรรมการ
๘. นางสาวพิมพ์รัตน์	หาญสกุลวัฒน์	กรรมการ
๙. นางสาวธีรกานต์	ผิวแก้ว	กรรมการ
๑๐. นายสุรเชษฐ์	พุดมีไพโรจน์	กรรมการ
๑๑. นางสาวอริตา	จันทราช	กรรมการ
๑๒. นางสาวอังคณา	ศรีรักษ์	กรรมการ
๑๓. นางจินตนา	ทองน้อย	กรรมการ
๑๔. นางสาวสุรัตนา	เทพแข	กรรมการ
๑๕. นายมุฮัมมัดอารีเพ็ญ	มัยเซ่ง	กรรมการ
๑๖. นางสาวรุสมา	ดอเลาะ	กรรมการ
๑๗. นายชานนท์	อนันตเสนา	กรรมการ
๑๘. นางสาวปราณี	ทองเกิด	กรรมการและเลขานุการ
๑๙. นางสาวประกายวรรณ	วิเชียรรัตน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑) พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานและสอดคล้องกับนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัย

๒) พิจารณาจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุนหรือโครงการ ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓) พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

/๔) จัดระเบียบสร้างขวัญและ...

๔) จัดระเบียบสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน แลพการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน

๕) พัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการองค์ความรู้นั้น ๆ เพื่อนำเผยแพร่หรือสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศได้

๖) ดำเนินการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน ตลอดจนรายงานสรุปผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิชญพิพัฒน์กุล)

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์