

# แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

## คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

### พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

##### ประวัติความเป็นมา

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนในด้านการเกษตร เปิดรับนักศึกษาครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยในช่วงแรกนั้นจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ แพลงฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ณ บ้านป่าไผ่ ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๙ ถึง ปีการศึกษา ๒๕๕๒ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๔ ปี ต่อมาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ พลาศัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในขณะนั้น มีนโยบายให้ย้ายคณะเกษตรศาสตร์มายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการพัฒนา โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้ขอใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณที่เลขที่ ๑๖๖๖/๑๖๖๖ (โคกเขือ) บ้านทุ่งกง หมู่ที่ ๘ ตำบลโคกเขือ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑๕๖ ไร่ ซึ่งอยู่ติดกับพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เขตโคกเขือ จากกรมที่ดิน เพื่อรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและฟาร์มคณะเกษตรศาสตร์ แต่พื้นที่ดังกล่าวมีราษฎรในพื้นที่ได้เข้ามาจับจองเป็นพื้นที่ทำกิน มหาวิทยาลัยฯ จึงได้เข้าทำการเจรจาและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอใช้พื้นที่กับราษฎรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนหลายรอบจนทำให้ราษฎรบางส่วนยินดียกพื้นที่ให้กับทางมหาวิทยาลัยฯ แต่ยังมีราษฎรบางส่วนที่ยังประสงค์จะเช่าทำกินในพื้นที่จึงได้ทำหนังสือถึงผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงวินิจฉัยให้จัดสรรพื้นที่ให้กับราษฎรสามารถเช่าทำกินจำนวน ๒๐ ไร่ และยกพื้นที่ให้มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เข้าบริหารจัดการจำนวน ๑๓๖-๐๖-๖๒ ไร่ หลังจากที่ดินคณะเกษตรศาสตร์ได้รับนโยบายให้ย้ายมายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เขตโคกเขือ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ในขณะนั้นได้เข้าทำการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ แต่ด้วยสภาพพื้นที่ในขณะนั้น เป็นพื้นที่ป่าพรุเสม็ดที่มีต้นเสม็ดขึ้นเต็มพื้นที่ การเข้าปรับพื้นที่จึงต้องใช้เวลา ทำให้เกิดความไม่พร้อมของสถานที่ที่รองรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ทางคณะฯ จึงเห็นพ้องกันว่ายังไม่พร้อมที่จะย้ายที่ตั้งมายังพื้นที่ดังกล่าวได้ จึงได้กลับไปใช้พื้นที่ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส จัดการเรียนการสอนเช่นเดิมก่อนเป็นระยะเวลา ๑ ปี หลังจากนั้นใน พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะเกษตรศาสตร์จึงย้ายสำนักงานมายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เขตโคกเขือ โดยในระยะแรกได้ขอใช้อาคารปฏิบัติการคณะวิศวกรรมศาสตร์

ชั้น ๓ เป็นที่ตั้งสำนักงานชั่วคราว และในปีเดียวกัน มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดสรรงบประมาณให้กับคณะเกษตรศาสตร์เข้าปรับพื้นที่และตัดถนน และพื้นที่ส่วนหนึ่งของฟาร์มได้ทำการยกครองเพื่อปลูกปาล์ม น้ำมัน จากนั้นเป็นต้นมาฟาร์มคณะเกษตรศาสตร์จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสำนักงานชั่วคราวและจัดการเรียนการสอน อยู่ที่ชั้น ๓ อาคารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เขตโคกเขือ ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

## ปรัชญา

“ รับผิดชอบ ใฝ่ศึกษา มีคุณธรรม นำสังคม ”

## วิสัยทัศน์

“ คณะเกษตรศาสตร์เป็นผู้นำด้านวิชาชีพ และนวัตกรรมทางการเกษตร อันดับหนึ่งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายในปี ๒๕๖๔ ”

## พันธกิจ

เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ ที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ คณะเกษตรศาสตร์ จึงได้กำหนดพันธกิจ ๕ ด้าน เพื่อใช้เป็นกรอบของการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ผลิตบัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา
๒. ผลิตผลงานทางวิชาการ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัย
๓. บริการวิชาการและวิชาชีพ
๔. ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม
๕. การบริหารและการจัดการ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด (๒๕๖๐-๒๕๖๔)

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑.๑ บัณฑิตมีคุณภาพทางด้านวิชาชีพ และนวัตกรรมมีมาตรฐานในระดับสากล	๑.๑.๑ จำนวนรางวัลที่นักศึกษา/บัณฑิตได้รับในระดับชาติและนานาชาติ อย่างน้อย ๑๒ ชิ้น
๑.๒ นักศึกษาสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ	๑.๒.๑ ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพในการสอบครั้งแรก
๑.๓ นักศึกษาสอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	๑.๓.๑ ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษก่อนสำเร็จการศึกษา เท่ากับ ๑๐๐

๑.๔ บัณฑิตมีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา	๑.๔.๑ ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำภายใน ๑ ปี อย่างน้อย ๙๕ ๑.๔.๒ ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำตรงตามสาขาภายใน ๑ ปี อย่างน้อย ๓๐
๑.๕ บัณฑิตมีคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่ จรรยาบรรณวิชาชีพ	๑.๕.๑ ร้อยละของบัณฑิตที่มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ใน ระดับดีขึ้นไปจากการสำรวจผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละ ๑๐๐

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ผลิตผลงานทางวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรม ที่มีคุณภาพ มุ่งสู่ Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๒.๑ ผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือ นวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ	๒.๑.๑ จำนวนผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือ นวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับ นานาชาติ ๒.๑.๒ จำนวนผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือ นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือระดับ นานาชาติ อย่างน้อย ๑๔ ชิ้น
๒.๒ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาม จังหวัดชายแดนใต้	๒.๒.๑ จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอก หรือผู้ที่นำไปใช้ ประโยชน์ในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างน้อย ๑๑ ผลงาน ๒.๒.๒ จำนวนหน่วยงานภายนอก หรือผู้ที่นำไปใช้ ประโยชน์ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่ได้รับประโยชน์จาก ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม อย่างน้อย ๑๙ หน่วยงาน
๒.๓ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	๒.๓.๑ จำนวนผลงานของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการ คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อย ๒ ผลงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** บริการวิชาการ วิชาชีพ ที่มีมาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ในสามจังหวัดชายแดนใต้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
<p>๓.๑ การบริการวิชาการ วิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคม</p>	<p>๓.๑.๑ ร้อยละของจำนวนผู้รับบริการวิชาการ วิชาชีพ ที่พึงพอใจในระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ ๘๐</p> <p>๓.๑.๒ ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการ วิชาชีพที่ผ่านเกณฑ์ความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ ๙๐</p>
<p>๓.๒ เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการ วิชาชีพ ในสามจังหวัดชายแดนใต้</p>	<p>๓.๒.๑ มีจำนวนศูนย์เฉพาะทางเพื่อให้บริการวิชาการ วิชาชีพ อย่างน้อย ๑ ศูนย์</p> <p>๓.๒.๒ จำนวนครั้งของผู้รับบริการวิชาการ วิชาชีพจากศูนย์เฉพาะทาง</p> <p>๓.๒.๓ จำนวนหน่วยงานที่เข้ารับบริการวิชาการ วิชาชีพจากศูนย์</p> <p>๓.๒.๔ จำนวนผู้เข้ารับบริการวิชาการจากศูนย์ อย่างน้อย ๕๕๐ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ ส่งเสริม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
<p>๔.๑ กิจกรรมการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ของสังคมพหุวัฒนธรรม</p>	<p>๔.๑.๑ จำนวนกิจกรรม การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างน้อย ๓๔ กิจกรรม</p> <p>๔.๑.๒ ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ การอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุ วัฒนธรรม อย่างน้อย ๔ โครงการต่อปี อย่างน้อยร้อยละ ๙๐ (โครงการพระราชทานปริญญาบัตร โครงการวัน สถาปนา โครงการรอมฎอน/หล่อเทียน โครงการวันไหว้ ครู/รำลึกพระคุณครู)</p> <p>๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการ อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างน้อย ๔ โครงการต่อปี อย่างน้อยร้อยละ ๙๐ (โครงการพระราชทานปริญญาบัตร โครงการวันสถาปนา โครงการรอมฎอน/หล่อเทียน โครงการวันสำคัญทาง ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์)</p>
<p>๔.๒ บัณฑิตสามารถดำรงชีวิต ภายใต้สังคมพหุ วัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข</p>	<p>๔.๒.๑ ร้อยละของบัณฑิตที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้ สังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข อย่างน้อยร้อยละ ๙๐</p> <p>๔.๒.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในระดับดีขึ้น ไป อย่างน้อยร้อยละ ๘๐</p>

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สู่องค์กรชั้นนำ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๕.๑ องค์กรที่บริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๑.๑ จำนวนระบบสารสนเทศ ที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๕ ระบบ (การเงิน งานวิจัย นักศึกษา บุคลากร งานประกัน) ๕.๑.๒ ร้อยละของจำนวนผู้ใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีระดับความพึงพอใจ ระดับดีขึ้นไป
๕.๒ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๔ เรื่อง ๕.๒.๒ จำนวนเครือข่ายในมหาวิทยาลัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕.๓ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	๕.๓.๑ ร้อยละของคะแนนที่มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ๕.๓.๒ ร้อยละของคะแนนที่มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐
๕.๔ บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามภาระงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	๕.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามวิชาชีพ ร้อยละ ๑๐๐ ๕.๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก อย่างน้อยร้อยละ ๑๘ ๕.๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อยร้อยละ ๑๔ ๕.๔.๔ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป

## หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป เนื่องจากการแสวงหาแหล่งเงินลงทุน สามารถหาได้ไม่ยากรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งที่สามารถสร้างเลียนแบบหรือคัดแปลง ปรับปรุง แก้ไขให้ทันสมัยได้ตลอดเวลาเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ **“สร้างคน”** เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน รวมทั้ง **สร้างความภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้** องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนา **“ความรู้ความสามารถ”** บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปอย่างมีระบบ กลไกที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนากลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน ในขณะเดียวกัน คณะฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรด้วย ดังนั้น การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่างๆ 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)

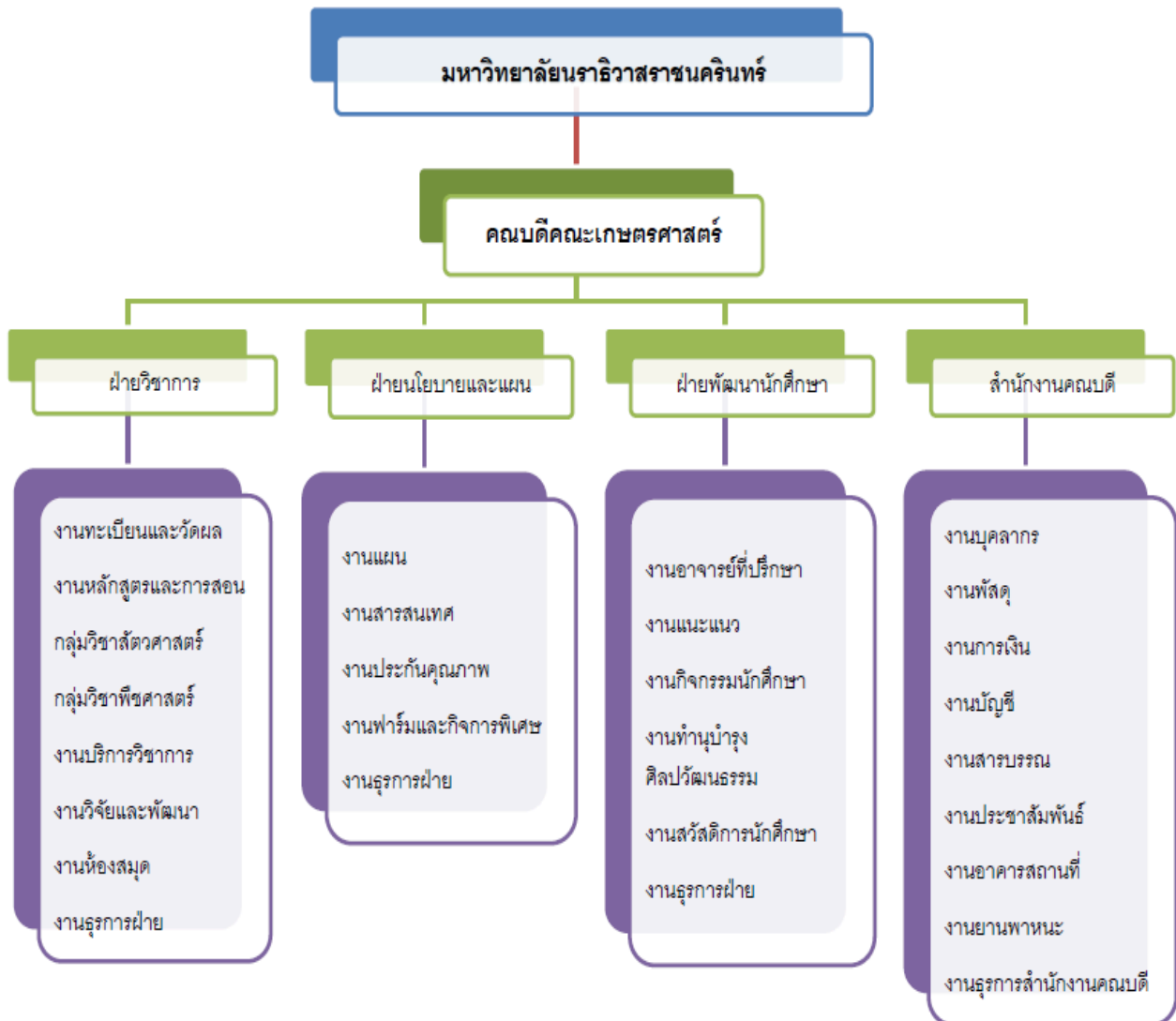
ฯลฯ

อย่างไรก็ตามคณะฯ ตระหนักดีว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะฯ จะต้องมีการปรับกระบวนการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญให้กับคณะฯ ว่าการพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของคณะฯ หรือไม่ประการใด ซึ่งประเด็นการประเมินฯ ดังกล่าวเป็นเรื่องที่คณะฯ จะพิจารณาดำเนินการพัฒนาเพื่อให้เห็นผลเป็นรูปธรรมมากขึ้นต่อไป

### **วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย**

๑. เพื่อให้กระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ และมหาวิทยาลัย
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จขององค์กรและเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๔. เพื่อให้กระบวนการติดตามประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปงบประมาณต่อไป

## โครงสร้างองค์กร





## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสอนและวิจัย

## ๒.๑ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑	นายทวี บุญภิรมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	Crop Science (Agronomy)	๑๙ พ.ค. ๒๙	
๒	นายเจษฎา แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชสวน	๑๐ ก.ย. ๒๙	
๓	นางมนทนา รุจิระศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชไร่	๑๐ ส.ค. ๓๐	
๔	ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช	๑๑ ต.ค. ๓๖	
๕	ดร.จักรพันธ์ ชาสมบัติ	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	๑ ต.ค. ๔๙	
๖	ดร.ซารีน่า สือแม	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	๑ พ.ค. ๕๐	
๗	ดร.ราฮีม วาแมดีซา	อาจารย์	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	๑ ต.ค. ๔๙	
๘	นางกนกวรรณ สุขขจรวงษ์	อาจารย์	ปริญญาโท	ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง	๑ มี.ค. ๕๘	
๙	นางสาวนุรชานีซา เจเดาโอะ	อาจารย์	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์การเกษตร (พืชศาสตร์)	๑ ต.ค. ๔๙	
๑๐	นางสาวอัจฉรา นิยมเดชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์	๖ ก.ย. ๕๔	
๑๑	นางสาวศิริณี วงศ์กระจ่าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	การจัดการทรัพยากรดิน	๖ ก.ย. ๕๔	
๑๒	นายวัฒนา เต็มดี	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	๑ ก.ย. ๕๙	
๑๓	นางสาวชินิกาญจน์ อ็องหว่าง	อาจารย์	ปริญญาโท	พัฒนาการเกษตร	๒๐ ต.ค. ๕๙	
๑๔	นายนุลอัฟฟา สาละ	อาจารย์	ปริญญาโท	เกษตรศาสตร์	๒ มี.ค. ๕๘	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑๕	ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	อาจารย์	ปริญญาเอก	การปรับปรุงพันธุ์พืช	๑๒ มี.ค. ๕๙	
๑๖	ดร.ภัทราวดี ศรีมีเทียน	อาจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	๓ ต.ค. ๕๙	
๑๗	นางสาวณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	อาจารย์	ปริญญาโท	หลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา	๑ ธ.ค. ๕๙	
๑๘	นายจักรพงศ์ จิระแพทย์	อาจารย์	ปริญญาโท	พืชศาสตร์	๑ ธ.ค. ๕๙	
๑๙	อาจารย์ธนเสฏฐ์ ทองใสเกลี้ยง	อาจารย์	ปริญญาโท	ชีววิทยาของเซลล์และโมเลกุล	๓ ก.ค. ๖๐	
๒๐	อาจารย์นิพัรีชา เจ๊ะเลาะ	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์การเกษตร	๒๒ ส.ค. ๖๐	
๒๑	อาจารย์อัมภรณ์พรรณ พลาคัย	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์ทางทะเล	๑ พ.ย. ๖๐	
๒๒	นายกนก ชาวภาชี	อาจารย์	ปริญญาโท	ปรับปรุงพันธุ์สัตว์	๑๒ พ.ค. ๕๒	
๒๓	นายนิรันดร หนักแดง	อาจารย์	ปริญญาโท	โภชนศาสตร์และเทคโนโลยี อาหารสัตว์	๑๒ พ.ค. ๕๒	
๒๔	นายเปลื้อง บุญแก้ว	อาจารย์	ปริญญาโท	สัตวศาสตร์	๑ ก.ย. ๕๒	ลาศึกษาต่อ (๑๕ ก.ค. ๕๘ - ๑๔ ก.ค. ๖๑)

## ๒.๒ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย สาขาวิชาพืชศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑	นายทวี บุญภิรมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	Crop Science (Agronomy)	๑๙ พ.ค. ๒๙	
๒	นายเจษฎา แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชสวน	๑๐ ก.ย. ๒๙	
๓	นางมนทนา รุจิระศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชไร่	๑๐ ส.ค. ๓๐	
๔	ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช	๑๑ ต.ค. ๓๖	
๕	นางสาวนุรชานีชา เจงดาโอะ	อาจารย์	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์การเกษตร (พืชศาสตร์)	๑ พ.ค. ๔๙	
๖	นางสาวศิริภาณี วงศ์กระจ่าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	การจัดการทรัพยากรดิน	๖ ก.ย. ๕๔	
๗	นางสาวชินิกาญจน์ อ่องหว่าง	อาจารย์	ปริญญาโท	พัฒนาการเกษตร	๒๐ ต.ค. ๕๗	
๘	นายอนุลอัฎฐา สอและ	อาจารย์	ปริญญาโท	เกษตรศาสตร์	๒ มี.ค. ๕๘	
๙	ดร.ราฮีมา วาแมตีซา	อาจารย์	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	๑ พ.ค. ๕๙	
๑๐	นายจักรพงศ์ จิระแพทย์	อาจารย์	ปริญญาโท	พืชศาสตร์	๑ พ.ค. ๕๙	
๑๑	ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	อาจารย์	ปริญญาเอก	การปรับปรุงพันธุ์พืช	๑๒ มี.ค. ๕๙	
๑๒	ดร.ภัทรารัตน์ ศรีมีเทียน	อาจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	๓ ต.ค. ๕๙	
๑๓	อาจารย์ธนเสฏฐ์ ทองใสเกลี้ยง	อาจารย์	ปริญญาโท	ชีววิทยาของเซลล์และโมเลกุล	๓ ก.ค. ๖๐	
๑๔	อาจารย์นิพัทธ์ชา เจ๊ะเลาะ	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์การเกษตร	๒๒ ส.ค. ๖๐	
๑๕	อาจารย์อัมภรณ์พรรณ พลาคัย	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์ทางทะเล	๑ พ.ย. ๖๐	

## ๒.๓ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย สาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑	ดร.จักรพันธ์ ชาสมบัติ	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	๑ ต.ค. ๔๙	
๒	ดร.ชาวีณา ลือแม่	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	๑ พ.ค. ๕๐	
๓	นางกนกวรรณ สุขขจรวงษ์	อาจารย์	ปริญญาโท	ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง	๑ มี.ค. ๔๘	
๔	นางสาวอัจฉรา นิยมเดชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์	๖ ก.ย. ๕๔	
๕	นายวัฒนา เต็มดี	อาจารย์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	๑ ก.ย. ๕๗	
๖	นางสาวณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	อาจารย์	ปริญญาโท	หลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา	๑ ต.ค. ๔๙	
๗	นายกนก เขาวภาชี	อาจารย์	ปริญญาโท	ปรับปรุงพันธุ์สัตว์	๑๒ พ.ค. ๕๒	
๘	นายนิรันดร หนักแดง	อาจารย์	ปริญญาโท	โภชนศาสตร์และเทคโนโลยี อาหารสัตว์	๑๒ พ.ค. ๕๒	
๙	นายเปลื้อง บุญแก้ว	อาจารย์	ปริญญาโท	สัตวศาสตร์	๑ ก.ย. ๕๒	ลาศึกษาต่อ (๑๕ ก.ค. ๕๘ - ๑๔ ก.ค. ๖๑)

๒.๔ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย **ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	สังกัดสาขาวิชา	วันที่จบการศึกษา
๑	ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช	พืชศาสตร์	๒๖ พ.ค. ๕๓
๒	ดร.จักรพันธ์ ชาสมบัติ	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	สัตวศาสตร์	๓ ก.ค. ๕๓
๓	ดร.ชาวีนา ลือแม	อาจารย์	ปริญญาเอก	สัตวศาสตร์	สัตวศาสตร์	๑๖ มิ.ย. ๕๘
๔	ดร.ราฮีม่า วาแมดีซา	อาจารย์	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	พืชศาสตร์	๒๓/ ก.ค. ๕๙
๕	ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	อาจารย์	ปริญญาเอก	การปรับปรุงพันธุ์พืช	พืชศาสตร์	๑๖ ก.พ. ๕๙
๖	ดร.ภัทราวดี ศรีมีเทียน	อาจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	พืชศาสตร์	๑๕ ส.ค. ๕๙

๒.๕ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย **ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	สังกัดสาขาวิชา	วันที่ดำรงตำแหน่ง
๑	นายทวี บุญภิรมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	Crop Science (Agronomy)	พืชศาสตร์	๑๓/ ต.ค. ๕๒
๒	นายเจษฎา แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชสวน	พืชศาสตร์	๑๓/ ต.ค. ๕๒
๓	นางมนทนา รุจิระศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชไร่	พืชศาสตร์	๖ ก.ย. ๓๖
๔	ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช	พืชศาสตร์	๒๔ ต.ค. ๕๘
๕	นางสาวอัจฉรา นิยมเดชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์	พืชศาสตร์	๒ ก.พ. ๖๐
๖	นางสาวศิริภาณี วงศ์กระจ่าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	การจัดการทรัพยากรดิน	สัตวศาสตร์	๒ ก.พ. ๖๐

๒.๖ จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย **ที่จะเกษียณอายุราชการ** (ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	วันที่เกษียณอายุ	หมายเหตุ (ว/ด/ป เกิด)
๑	นายเจษฎา แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชสวน	๑๐ ก.ย. ๒๗	๓๐ ก.ย. ๖๔	๖ ก.พ. ๐๔
๒	นางมนทนา รุจิระศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	พืชไร่	๑๐ ส.ค. ๓๐	๓๐ ก.ย. ๖๔	๗ ส.ค. ๐๔
๓	นายทวี บุญภิรมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	Crop Science (Agronomy)	๑๙ พ.ค. ๒๙	๓๐ ก.ย. ๖๕	๓ มี.ค. ๐๕
๔	ดร.สายทอง แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีชีวภาพทาง โรคพืช	๑๑ ต.ค. ๓๖	๓๐ ก.ย. ๖๙	๘ ส.ค. ๐๙

๒.๓/ ข้อมูลบุคคลภายนอกที่รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกตามโครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิที่กำลังศึกษา	สาขาวิชา	ทุน	วันที่เข้าศึกษา	วันที่ครบกำหนด	ขยายเวลาการศึกษาต่อ	สถานภาพและความก้าวหน้า
๑	น.ส.โรสลาวาตี โต๊ะแอ	ปร.ด.	เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร ม.เกษตรศาสตร์	๔ ปี	๑ มิ.ย. ๕๕	๓๑ พ.ค. ๕๘	ขยายเวลาถึง ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๐	เข้าศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ตั้งแต่ภาคปลายปีการศึกษา ๒๕๕๔ และไม่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงหมดสภาพนิสิตตามข้อบังคับฯ แต่เนื่องจากข้อบังคับฯ พ.ศ. ๒๕๕๐ เปิดโอกาสให้นิสิตที่หมดสภาพนิสิต เข้าศึกษาใหม่กรณีพิเศษได้ ๑ ปี จึงได้รับการอนุมัติให้เข้าศึกษาใหม่กรณีพิเศษ จึงยังคงมีสถานภาพเป็นนิสิตปัจจุบัน (ภาคปลาย ปีการศึกษา ๒๕๖๐)

## ๒.๘ ข้อมูลสรุปวุฒิการศึกษา

สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
พืชศาสตร์	๑	๑๐	๔	๑๕
สัตวศาสตร์	-	๗	๒	๙
รวม	๑	๑๗	๖	๒๔

## ๒.๙ ข้อมูลสรุปการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สาขาวิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	
พืชศาสตร์	-	-	๕	๑๐	๑๕
สัตวศาสตร์	-	-	๑	๘	๙
รวม	-	-	๖	๑๘	๒๔

### ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ และได้พัฒนาวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ 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 นโยบายมาตรการแผนงานโครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐาน

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

ในปี ๒๕๕๔ ได้มีการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการปรับจากระบบซีเป็นระบบแท่ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตามประกาศก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ และตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นมาตรฐานกลาง ๑๑ ระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไป 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 การพัฒนาสมรรถนะและการประเมินผลการปฏิบัติตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้กระบวนการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากนักน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานการณ์ได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดทั้ง ๕ มิติ หรือการศึกษา

จากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา

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

๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ

๒.๒ ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะเกษตรศาสตร์และจัดทำปฏิทินการทำงาน

๒.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

๒.๔ ดำเนินการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์ตามข้อ ๑ มาประกอบการดำเนินการด้วย) และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย 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 และเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมายวิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

๔. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถทำได้เป็นระยะๆ 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 ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลต่างๆ 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 สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

- นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ และจังหวัด

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

- ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

- ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

- ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ(Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability)** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

### **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 มีบุคลากรสายสอนและวิจัยที่มีคุณวุฒิปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ทำให้สามารถจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้ แต่ไม่เพียงพอและไม่รองรับต่อการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโทที่คาดการณ์ว่าจะมีขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ อีกทั้งบุคลากรสายสอนและวิจัยโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในการสอนหรือการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน ดังนั้น คณะเกษตรศาสตร์จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสอนและวิจัยศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก เพื่อให้บรรลุพันธกิจในการผลิตบัณฑิตด้านการเกษตรที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำทางการพัฒนาการเกษตรของท้องถิ่น พันธกิจการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้านเกษตรศาสตร์และให้บริการวิชาการด้านการเกษตร แก่ประชาชน ชุมชน ตามแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสอนและวิจัย

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากรสายสอนและวิจัยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ปรากฏเป็นดังนี้

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสอนและวิจัย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. คณาจารย์มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูงในด้านการสอน	๑. คณาจารย์ประจำไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
๒. คณาจารย์มีศักยภาพสูงในการทำวิจัย มีการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยจำนวนมาก มีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้งานได้จริงหลายด้าน	๒. คณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังมีไม่เพียงพอ
๓. คณาจารย์มีศักยภาพสูงในการบริการวิชาการสู่ชุมชนและสังคม	๓. คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อย
๔. คณาจารย์มีความมุ่งมั่นที่พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อการจัดการศึกษา การวิจัยการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น	๔. คณาจารย์ขาดการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดช่องว่างขององค์ความรู้
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคนให้มีความเข้มแข็ง	๕. คณาจารย์ยังไม่มีผลงานที่ได้รับการจัดสิทธิบัตร
	๖. ภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากภาระงานสอนของคณาจารย์มีมากเกินไป

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนงานโดยมีนโยบายให้ทุกส่วนงานได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคณาจารย์ที่มีอยู่ ให้สามารถผลักดันพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการให้เข้มแข็งต่อไป</p> <p>๒. หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกในระดับประเทศ และระดับนานาชาติมีเครือข่ายการทำงานที่เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยฯ และคณะฯ เป็นอย่างดี ทั้งในด้านการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ</p> <p>๓. มียุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลสายสอนและวิจัยได้</p>	<p>๑. ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ กำลังคน ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพของหน่วยงานได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรต่อคนสูงมาก</p> <p>๓. ระบบและกลไกด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีการปรับเปลี่ยน การจัดลำดับและการแข่งขันตลอดเวลา ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้บางตัว</p>

แผนความต้องการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายสอนและวิจัย

จำแนกตามสาขาวิชาดังนี้

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๑. สาขาวิชาพืชศาสตร์	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี บุญภิรมย์	เศรษฐกิจพอเพียง
	๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา แก้วฉาย	การจัดสวนและภูมิทัศน์ ไม้ดอกไม้ประดับ
	๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนทนา รุจิระศักดิ์	เทคโนโลยีการผลิตข้าว
	๔. อาจารย์ ดร.สายทอง แก้วฉาย	โรคพืช การควบคุมโรคพืชด้วยชีววิธี ความหลากหลายของเชื้อรา Molecular
	๕. อาจารย์นุรชานีซา เจดาโอะ	Bioinformatic / DNA marker for Plant Breeding
	๖. อาจารย์ศิริราณี วงศ์กระจำ	การปรับปรุงดิน การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๗. อาจารย์ชินีกาญจน์ อ่องหวาง	การพัฒนาการเกษตร การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๘. อาจารย์นุลอัฟฟา สาและ	เทคโนโลยีการผลิตพืชผัก การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๙. ดร.ราฮีม่า วาแมดีซา	
	๑๐. อาจารย์จักรพงษ์ จิระแพทย์	
	๑๑. ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๒. สาขาวิชาสัตวศาสตร์	๑. อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชาสมบัติ	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์เคี้ยวเอื้อง การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๒. อาจารย์ ดร.ซารีน่า สือแม	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์เคี้ยวเอื้อง การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๓. อาจารย์กนกวรรณ สุขขจรวงษ์	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์น้ำ การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๔. อาจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	เทคโนโลยีการผลิตสัตว์ปีก เทคโนโลยีการผลิตอาหารสัตว์ การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๕. อาจารย์วัฒนา เต็มดี	เทคโนโลยีอาหารและบรรจุภัณฑ์ การเขียนผลงานทางวิชาการ
	๖. อาจารย์ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	
	๗. อาจารย์กนก เชาวภาณี	
	๘. อาจารย์นิรันดร หนักแดง	
	๙. อาจารย์เปลื้อง บุญแก้ว	ลาศึกษาต่อ

## แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสอนและวิจัย

จำแนกตามสาขาวิชาดังนี้

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษาปัจจุบัน	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ				
			๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๑. สาขาวิชาพืชศาสตร์	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี บุญภิรมย์	M.S. Crop Science (Agronomy)	ผศ.	ผศ.	ผศ.	รศ.	รศ.
	๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา แก้วฉาย	วท.ม.(พืชสวน)	ผศ.	ผศ.	ผศ.	รศ.	รศ.
	๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนทนา รุจิระศักดิ์	วท.ม.(พืชไร่)	ผศ.	ผศ.	ผศ.	รศ.	รศ.
	๔. อาจารย์ ดร.สายทอง แก้วฉาย	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพทางโรคพืช)	ผศ.	ผศ.	ผศ.	ผศ.	รศ.
	๕. อาจารย์นุรชานีชา เจดาโอ๊ะ	วท.บ. วิทยาศาสตร์การเกษตร (พืชศาสตร์)	-	-	-	ผศ.	ผศ.
	๖. อาจารย์ศิริราณี วงศ์กระจ่าง	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรดิน)	-	-	ผศ.	ผศ.	ผศ.
	๗. อาจารย์ชินิกาญจน์ อ่องหวาง	วท.ม.(พัฒนาการเกษตร)	-	-	-	-	ผศ.
	๘. อาจารย์นุลอัฟฟา สากล	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)	-	-	-	-	ผศ.
	๙. ดร.ราชีมา วาแม่ดีชา		ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	-	-	ผศ.
	๑๐. อาจารย์จักรพงศ์ จิระแพทย์	วท.ม.(พืชศาสตร์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	-	-

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษาปัจจุบัน	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
			๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
๒. สาขาวิชาสัตวศาสตร์								
	๒. อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชาสมบัติ	ปร.ด.(สัตวศาสตร์)	-	-	-	ผศ.	ผศ.	
	๓. อาจารย์ ดร.ซารินา ลือแม่	ปร.ด.(สัตวศาสตร์)	-	-	-	ผศ.	ผศ.	
	๔. อาจารย์กนกวรรณ สุขขจรวงษ์	ศศ.ม. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง)	-	-	-	ผศ.	ผศ.	
	๕. อาจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	วท.ม. (โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์)	-	-	ผศ.	ผศ.	ผศ.	
	๖. อาจารย์วัฒนา เต็มดี	วท.ม. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร)	-	-	-	-	ผศ.	
	๗. อาจารย์ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	คอ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	-	-	-	
	๘. อาจารย์กนก เชาวภาณี	วท.ม.(ปรับปรุงพันธุ์สัตว์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	-	-	
	๙. อาจารย์นิรันดร หน้าแดง	วท.ม. (โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ผศ.	
	๑๐. อาจารย์เปลื้อง บุญแก้ว	วท.ม.(สัตวศาสตร์)	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	

แผนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายสอนและวิจัย

จำแนกตามสาขาวิชาดังนี้

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษาปัจจุบัน	การลาศึกษาต่อ				
			๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๑. สาขาวิชาพืชศาสตร์	๑. อาจารย์ราฮีม วาแมตีซา	วท.ม.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	สำเร็จการศึกษา	-	-
	๒. อาจารย์จักรพงศ์ จิระแพทย์	วท.ม.(พืชศาสตร์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	สำเร็จการศึกษา	-
	๓. อาจารย์ศิริราณี วงศ์กระจ่าง	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรดิน)	-	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
	๔. อาจารย์ชินีกาญจน์ อ่องหว่าง	วท.ม.(พัฒนาการเกษตร)	-	-	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
	๕. อาจารย์นุลอัฟฟา สาละ	วท.ม.(เกษตรศาสตร์)	-	-	-	-	ลาศึกษาต่อ

สาขาวิชา	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษาปัจจุบัน	การลาศึกษาต่อ				
			๒๕๕๗/	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๒. สาขาวิชาสัตวศาสตร์	๑. อาจารย์ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	คอ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	สำเร็จ การศึกษา	-	-
	๒. อาจารย์กนก เขาวภาษี	วท.ม.(ปรับปรุงพันธุ์สัตว์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	สำเร็จ การศึกษา	-
	๓. อาจารย์นรินทร์ หนักแดง	วท.ม. (โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์)	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	สำเร็จ การศึกษา
	๔. อาจารย์เปลื้อง บุญแก้ว	วท.ม.(สัตวศาสตร์)	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
	๕. อาจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	วท.ม. (โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์)	-	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
	๖. อาจารย์กนกวรรณ สุขขจรวงษ์	ศศ.ม. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง)	-	-	-	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
	๗. อาจารย์วัฒนา เต็มดี	วท.ม. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร)	-	-	-	-	ลาศึกษาต่อ

## แผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสอนและวิจัยของคณะเกษตรศาสตร์

ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสอนและวิจัยของคณะเกษตรศาสตร์ เป็นดังนี้

สาขา/วิชาเอก	คุณวุฒิ	ปีการศึกษา				
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
พัฒนากาเกษตร	ปริญญาโท/เอก	๑				
พืชสวน	ปริญญาโท/เอก	๑				
กีฏวิทยา	ปริญญาโท/เอก		๑			
โภชนศาสตร์สัตว์	ปริญญาโท/เอก		๑			
สัตวแพทย์	ปริญญาโท/เอก			๑		
สัตววิทยาของสัตว์	ปริญญาโท/เอก				๑	
เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว	ปริญญาโท/เอก					๑

## ส่วนที่ ๕ รายละเอียด แผนงาน/โครงการ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๕๘	๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านวิชาการ และการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	x	x	x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาผลงานทางวิชาการ งานสร้างสรรค์และงานวิจัยที่สอดคล้อง  
กับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๕๘	๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
๑. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการในการเขียนบทความ วิจัยและบทความวิชาการ	x	x	x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเขียน บทความวิจัยและบทความวิชาการ
๒. โครงการผลิตตำราและ ผลงานทางวิชาการ (ผศ. ,รศ.)	x	x	x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ
๓. โครงการอบรม พัฒนา นักวิจัยและสิ่งประดิษฐ์			x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่ดำเนิน โครงการวิจัย
๔. โครงการสนับสนุนการจัดตั้ง กลุ่มวิจัย นักสิ่งประดิษฐ์ที่เป็น เลิศเฉพาะทาง			x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วม โครงการ
๕. โครงการจัดตั้งกองทุน สนับสนุนการทำวิจัย			x	x	x	- จำนวนเงิน/แหล่งทุนวิจัยที่คณะฯ ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย
๖. โครงการสนับสนุนรางวัล การนำเสนอผลงานวิจัยในการ ตีพิมพ์ผลงานระดับชาติและ นานาชาติ			x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่ได้นำเสนอ ผลงานวิจัยในการตีพิมพ์ผลงาน ระดับชาติและนานาชาติ
๗. โครงการฝึกอบรมเทคนิค การบูรณาการในการจัดการ			x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วม โครงการ

เรียนการสอนบริการชุมชนในท้องถิ่น						
๘. โครงการจัดการความรู้จากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน			x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาโครงสร้างและการบริหารจัดการ**

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๕๘	๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
๑. โครงการพัฒนาคุณวุฒิของบุคลากร	x	x	x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	x	x	x	x	x	- จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๓. โครงการจัดทำ KPI รายบุคคล และ IDP (วัดผลสัมฤทธิ์รายบุคคล)	x	x	x	x	x	- อาจารย์ประจำทุกคน
๔. โครงการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากร	x	x	x	x	x	- อาจารย์ประจำทุกคนรวมถึงผู้ที่ลาศึกษาต่อ
๕. โครงการสุขภาพกาย สบายใจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	x	x	x	x	x	- อาจารย์ประจำทุกคนรวมถึงผู้ที่ลาศึกษาต่อ

## ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์  
ที่ ๒๗๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ทบทวน และกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร  
และแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน  
คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ  
สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำ ทบทวน และกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร  
สายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ดังนี้

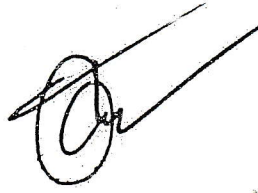
๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิชญพิพัฒน์กุล ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร.กนก เชาวภาชี กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซารินา สือแม กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ราฮีม่า วาแมตีซา กรรมการ
๕. อาจารย์นิรันดร หนักแดง กรรมการ
๖. นางสาวปราณี ทองเกิด กรรมการ
๗. นางสาวดวงฤทัย ชายสวัสดิ์ กรรมการ
๘. นางสาวพิมพ์รัตน์ หาญสกุลวัฒน์ กรรมการ
๙. นางสาวธีรกานต์ ผิวแก้ว กรรมการ
๑๐. นางสาวประกายวรรณ วิเชียรรัตน์ กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางจินตนา ทองน้อย กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน  
และสอดคล้องกับนโยบายของคณะ และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
๒. พิจารณาจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุนหรือโครงการ  
ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก
๓. พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. จัดให้มีระบบสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการ  
ปฏิบัติงาน และสามารถจัดการองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาเผยแพร่หรือสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศได้
๕. พัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์  
ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาเผยแพร่หรือสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศได้
๖. ดำเนินการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย และ  
สายสนับสนุนตลอดจนรายงานสรุปผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข  
พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized circular mark followed by a long horizontal stroke.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิชญพิพัฒน์กุล)

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์