



แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณากร
คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

งานนโยบายและแผน คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย
ปรับปรุงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

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) โดยได้น้อมนำหลัก “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 โครงการพลิกโฉมระบบ การอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยเป้าหมายที่จะการสร้างและพัฒนาคนที่มี ทักษะและทัศนคติ ตอบโจทย์ความต้องการในศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศตาม แนวทาง 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 ทำให้เกิดผลกระทบมหาดศาลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ 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 รวมถึงเป็นพี่เลี้ยงของสถาบันอุดมศึกษาอื่นในพื้นที่ กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (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 ทางเพื่อให้งานที่เชื่อมโยงและแนบแน่น และสร้างบัณฑิตให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่ที่เน้นเทคโนโลยี (technology-based startup) และพัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) ให้สามารถยกระดับการสร้างเทคโนโลยีได้เองในประเทศ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตาม ประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ เปิดรับนักศึกษาครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยการรับโอนนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์

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.ต้นหยงลิ้ม อ.ระแงง จ.นครราชสีมา สนับสนุนในการดำเนินงานตามพันธกิจ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ พลาคัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ ในขณะนั้น มีนโยบายให้คณะเกษตรศาสตร์ย้ายจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา มายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนา โดยมหาวิทยาลัยได้ขอใช้พื้นที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์บ้านโง่ตาง (โคกมะเขือ) บ้านทุ่งกง หมู่ที่ ๘ ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑๓๖ ไร่ ซึ่งอยู่ติดกับพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เขตโคกเคือ จากกรรมที่ดิน เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่งานฟาร์ม เพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ ได้วางวิสัยทัศน์ที่เป็น “ผู้นำด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร เพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยเป้าหมายของวิสัยทัศน์คือ เป็นคณะเกษตรศาสตร์ชั้นนำอันดับ ๑ ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยปรัชญาที่จะ “มุ่งมั่นผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งวิชาการ ทักษะ และเทคโนโลยี มุ่งมั่นศึกษาวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” 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 มหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ 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 มหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เพื่อสนองตอบทิศทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้คณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยนครราชสีมาฯ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาภาคการเกษตรของพื้นที่ภาคใต้ชายแดนต่อไป

ปรัชญา

“มุ่งมั่นผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งวิชาการ ทักษะ และเทคโนโลยี มุ่งมั่นศึกษาวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่สู่การคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

วิสัยทัศน์

“ผู้นำด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร เพื่อการพัฒนาภาคการเกษตรของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

พันธกิจ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๑ มาตรา ๖ ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ “เป็นสถาบันทางวิชาการที่ให้ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษาและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญาเพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีดุลยภาพ มีส่วนร่วมกับสังคมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การกีฬา สืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยยึดหลักความรู้คู่คุณธรรม และหลักในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ตลอดจนการขยายโอกาสทางการศึกษาศาสนาใน ระดับอุดมศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๖ ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

(๑) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้

(๒) จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการที่บูรณาการการศึกษา กับ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับกลุ่มประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาสู่สากล

(๓) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้ง ระดับต่ำกว่า ปริญญาและระดับปริญญา

(๔) สร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ นั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาประเทศและภูมิภาคใกล้เคียง โดยเน้นการวิจัย การประยุกต์และบูรณาการภูมิปัญญา ทั้งถิ่น เข้ากับเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งมีสันติสุขและยั่งยืน

(๕) ส่งเสริมประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง

(๖) ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิตและบริการชุมชนสังคมและประเทศตลอดจนการขึ้นทางเลือกที่ดีแก่ชุมชนและสังคม

(๗) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

(๘) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา การวิจัย และการบริการกับสถาบันและหน่วยงานอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๙) จัดการศึกษาโดยเน้นประชาชนในภูมิภาคที่ตั้งของมหาวิทยาลัยและประเทศใกล้เคียงเป็นสำคัญ

(๑๐) ร่วมพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการ และเสริมสร้างองค์ความรู้ของชุมชนให้เข้มแข็ง เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ของปวงชน

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	<p>๕. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>๖. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยภายในและภายนอกประเทศ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการให้บริการวิชาการและวิชาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
<p>๑. ถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรมสู่ภาคการเกษตร เพื่อเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี และเป็นผู้ประกอบการในภาคการเกษตรที่ขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม</p>	<p>๑. เกิดการรวมกลุ่มของภาคการเกษตรในการทำเกษตรแบบ Smart Farming</p> <p>๒. เกิด Smart Farmer ต้นแบบในพื้นที่</p> <p>๓. เกิดความร่วมมือกับส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกรหรือภาคอุตสาหกรรม ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพและภาคการเกษตร ทั้งในระดับ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ</p> <p>๔. รายได้จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
<p>๑. สืบสาน ต่อยอด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมของสามจังหวัดชายแดนภาคได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>๑. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร ถูกบูรณาการกับการดำเนินงานทุกพันธกิจ (บุคลากร ชุมชน ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต มีการสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรการประกอบอาชีพ)</p> <p>๒. เกิดแหล่งเรียนรู้ชุมชน ด้านการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยี	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. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการ ๙. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะ (Professional Standard Framework) ๑๐. องค์กรแห่งความสุข (ดัชนีชี้วัดความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น)
๖. องค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพย์สิน	๑๑. รายได้จากการบริหารทรัพย์สิน (ล้านบาท/ปี)

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป เนื่องจากการแสวงหาแหล่งเงินทุน 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)

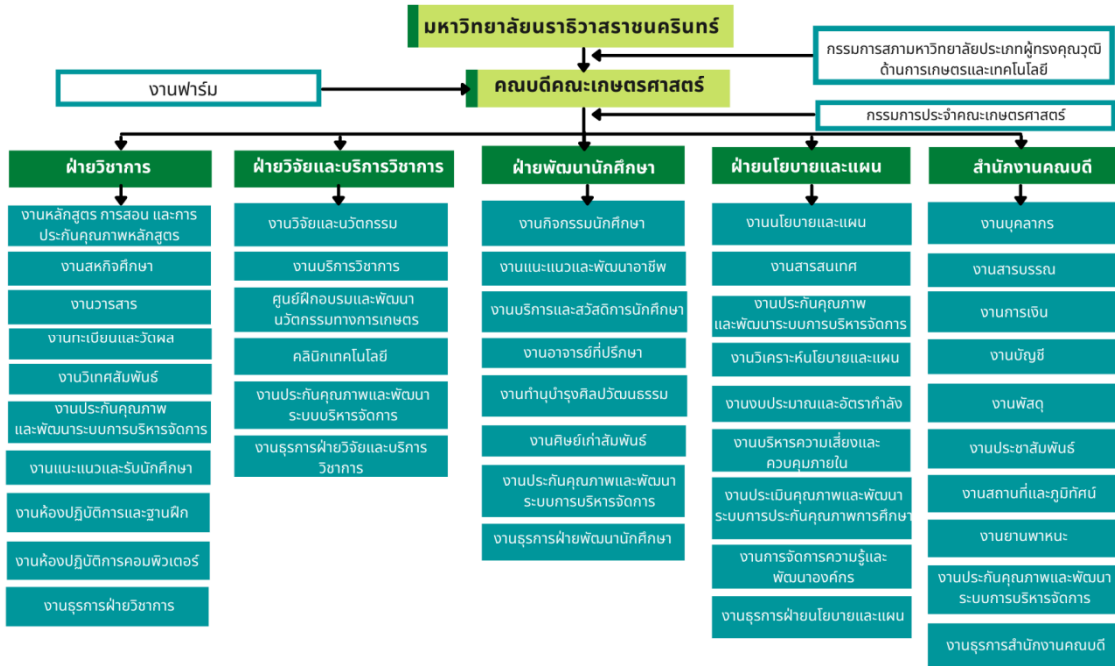
ฯลฯ

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

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย

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

โครงสร้างองค์กร



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสอนและวิจัย

จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัย จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันปฏิบัติงาน	วันเกษียณ	วุฒิสูงสุด	สาขาจบ	ปีที่จบ
๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี 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	อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิษณุพิพัฒน์กุล	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๔	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๕๖
๔	อาจารย์ ดร.ชารีนา สือแม	อาจารย์	๑ พ.ค. ๕๐	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๕๘
๕	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนตรี รุจิระศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑ ส.ค. ๓๐	๓๐ ก.ย. ๖๔	ปริญญาโท	วท.ม. พืชไร่	๒๕๓๐
๖	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา แก้วฉาย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑๐ ก.ย. ๒๗	๓๐ ก.ย. ๖๔	ปริญญาโท	วท.ม. พืชสวน	๒๕๕๖
๗	อาจารย์ ดร.ราฮีม วาแมดีซา	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๒	ปริญญาเอก	Ph.D. Biotechnology in Plant Pathology	๒๕๕๙
๘	อาจารย์นุรชานีซา เจดาโอ๊ะ	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๕	ปริญญาตรี	วท.บ. เทคโนโลยีการผลิตพืช	๒๕๔๖
๙	อาจารย์จักรพงศ์ จิระแพทย์	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาโท	วท.ม. พืชศาสตร์	๒๕๔๕
๑๐	อาจารย์ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	อาจารย์	๑ ธ.ค. ๔๙	๓๐ ก.ย. ๘๐	ปริญญาเอก	ปร.ด. การศึกษาเกษตร	๒๕๖๕
๑๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖ ก.ย. ๕๔	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาโท	วท.ม. โภชนศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารสัตว์	๒๕๕๑
๑๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริภาณี วงศ์กระจ่าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖ ก.ย. ๕๔	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. การจัดการทรัพยากรดิน	๒๕๕๔
๑๓	อาจารย์วัฒนา เต็มดี	อาจารย์	๑ ก.ย. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	๒๕๕๓
๑๔	อาจารย์ชินีกาญจน์ อ่องหวาง	อาจารย์	๑๗ ต.ค. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาโท	วท.ม. พัฒนาการเกษตร	๒๕๕๔
๑๕	อาจารย์ ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	อาจารย์	๑๒ มี.ค. ๕๙	๓๐ ก.ย. ๙๐	ปริญญาเอก	ปร.ด. ปรับปรุงพันธุ์พืช	๒๕๕๙
๑๖	อาจารย์ ดร.ภัทราวดี ศรีมีเทียน	อาจารย์	๓ ต.ค. ๕๙	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาเอก	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพการเกษตร	๒๕๕๙
๑๗	อาจารย์ ดร.ธนเสฏฐ์ ทองใสเกลี้ยง	อาจารย์	๓ ก.ค. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๗๙	ปริญญาโท	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพการเกษตร	๒๕๔๗

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันปฏิบัติงาน	วันเกษียณ	วุฒิสูงสุด	สาขาจบ	ปีที่จบ
๑๘	อาจารย์ ดร.นิพัรีชา เจ๊ะเลาะ	อาจารย์	๒๒ ส.ค. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาโท	ปร.ด. วิทยาศาสตร์การเกษตร วิทยาศาสตร์ การประมง	๒๕๕๕
๑๙	อาจารย์อัมภรณ์พรรณ พลาศัย	อาจารย์	๑ พ.ย. ๖๐	๓๐ ก.ย. ๘๓	ปริญญาโท	วท.ม. ชีววิทยาทางทะเล	
๒๐	อาจารย์เปลื้อง บุญแก้ว	อาจารย์	๑ ก.ย. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๗๖	ปริญญาเอก	วท.ม. โภชนาศาสตร์เทคโนโลยีอาหารสัตว์	๒๕๖๔
๒๑	อาจารย์นิรันดร หนักแดง	อาจารย์	๑๒ พ.ค. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๘๖	ปริญญาเอก	วท.ม. โภชนาศาสตร์เทคโนโลยีอาหารสัตว์	
๒๒	อาจารย์ ดร.กนก เขาวภาชี	อาจารย์	๑๒ พ.ค. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๘๗	ปริญญาเอก	ปร.ด. สัตวศาสตร์	๒๕๖๒
๒๓	อ.น.สพ.เอลฮัม แวฮามะ	อาจารย์	๒๔ ก.ย. ๖๑	๓ ก.ย. ๘๔	ปริญญาตรี	สพ.บ.สัตวแพทยศาสตร์บัณฑิต	
๒๔	อาจารย์ ดร.สุไลมาน เจ๊ะอาบู	อาจารย์	๓ ธ.ค. ๖๑	๓๐ ก.ย. ๒๙	ปริญญาเอก	ปร.ด.พืชไร่	
๒๕	อาจารย์ดาวฟีก หะยีหมัด	อาจารย์	๑๒ ธ.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๘๘	ปริญญาโท	วิทยาศาสตร์ทางทะเล	
๒๖	อาจารย์ ดร.โรสลาวาตี โต๊ะแอ	อาจารย์	๑ ก.ค. ๖๓	๓๐-ก.ย.-๘๒	ปริญญาเอก	ปร.ด.เทคโนโลยีชีวภาพ	๒๕๖๓

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. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากนักน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานภาพได้หลายวิธีการ 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 พร้อมทั้งจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 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. ภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากภาระงานสอนของคณาจารย์มีมากเกินไป</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนงานโดยมีนโยบายให้ทุกส่วนงานได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคณาจารย์ที่มีอยู่ ให้สามารถผลักดันพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและการบริการวิชาการให้เข้มแข็งต่อไป</p> <p>๒. หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกระดับประเทศ</p>	<p>๑. ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ กำลังคน ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพของหน่วยงานได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่</p>

<p>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>สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรต่อคนสูงมาก</p> <p>๓. ระบบและกลไกด้านการประกันคุณภาพ การศึกษามีการปรับเปลี่ยน การจัดลำดับและการแข่งขันตลอดเวลา ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้บางตัว</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
๒.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	
กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรโครงการงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	X	X	X	X	X	- บรรลุตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ คณะเกษตรศาสตร์ 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					- บรรลุตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ คณะเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
๒. กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร่วมกับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	X	X	X	X	X	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙