

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนในด้านการเกษตร เปิดรับนักศึกษาครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยในช่วงแรกนั้นจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากร ด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ แปลงฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ณ บ้านป่าไผ่ ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๔๙ ถึง ปีการศึกษา ๒๕๕๒ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๔ ปี ต่อมาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ พลาคัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในขณะนั้น มีนโยบายให้ย้ายคณะเกษตรศาสตร์มายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการพัฒนา โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้ขอใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณที่เลี้ยงสัตว์บาโงตารัง(โคกเขือ) บ้านทุ่งกง หมู่ที่ ๘ ตำบล โคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑๕๖ ไร่ ซึ่งอยู่ติดกับพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เขตโคกเขือ จากกรมที่ดิน เพื่อรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและฟาร์มคณะเกษตรศาสตร์ แต่พื้นที่ดังกล่าวมีราษฎรในพื้นที่ได้เข้ามาจับจองเป็นพื้นที่ทำกิน มหาวิทยาลัยฯ จึงได้เข้าทำการเจรจาและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอใช้พื้นที่กับราษฎรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนหลายรอบ จนทำให้ราษฎรบางส่วนยินดียกพื้นที่ให้กับทางมหาวิทยาลัยฯ แต่ยังมีราษฎรบางส่วนที่ยังประสงค์จะเข้าทำกินในพื้นที่จึงได้ทำหนังสือถึงผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงวินิจฉัยให้จัดสรรพื้นที่ให้กับราษฎรสามารถเข้าทำกินจำนวน ๒๐ ไร่ และยกพื้นที่ให้มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เข้าบริหารจัดการ จำนวน ๑๓๖-๐๖-๖๒ ไร่ หลังจากที่ดินคณะเกษตรศาสตร์ได้รับนโยบายให้ย้ายมายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่ เขตโคกเขือ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ในขณะนั้นได้เข้าทำการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ แต่ด้วยสภาพพื้นที่ในขณะนั้น เป็นพื้นที่ป่าพรุเสม็ดที่มีต้นเสม็ดขึ้นเต็มพื้นที่ การเข้าปรับพื้นที่จึงต้องใช้เวลา ทำให้เกิดความไม่พร้อมของสถานที่ที่รองรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาทางคณะฯ จึงเห็นพ้องกันว่ายังไม่พร้อมที่จะย้ายที่ตั้งมายังพื้นที่ดังกล่าวได้ จึงได้กลับไปใช้พื้นที่ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส จัดการเรียนการสอนเช่นเดิมก่อนเป็นระยะเวลา ๑ ปี หลังจากนั้นใน พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะเกษตรศาสตร์จึงย้ายสำนักงานมายังพื้นที่ศูนย์ราชการใหม่เขตโคกเขือ โดยในระยะแรกได้ใช้อาคารปฏิบัติการคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้น ๓ เป็นที่ตั้งสำนักงานชั่วคราว และในปีเดียวกัน มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดสรรงบประมาณให้กับคณะเกษตรศาสตร์เข้าปรับพื้นที่และตัดถนน และพื้นที่ส่วนหนึ่งของฟาร์มได้ทำการยกครองเพื่อปลูกปาล์มน้ำมัน จากนั้นเป็นต้นมาฟาร์มคณะเกษตรศาสตร์จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสำนักงานชั่วคราวและจัดการเรียนการสอน อยู่ที่ชั้น ๓ อาคารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เขต โคกเขือ 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 (2560-2564)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
1.1 บัณฑิตมีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม มีมาตรฐานในระดับสากล	1.1.1 จำนวนรางวัลที่นักศึกษา/บัณฑิตได้รับในระดับชาติ และนานาชาติ อย่างน้อย 12 ชิ้น
1.2 นักศึกษาสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ	1.2.1 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพในการสอบครั้งแรก
1.3 นักศึกษาสอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	1.3.1 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษก่อนสำเร็จการศึกษา เท่ากับ 100
1.4 บัณฑิตมีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา	1.4.1 ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปี อย่างน้อย 95 1.4.2 ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำตรงตามสาขาภายใน 1 ปี อย่างน้อย 70
1.5 บัณฑิตมีคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่จรรยาบรรณวิชาชีพ	1.5.1 ร้อยละของบัณฑิตที่มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับดีขึ้นไปจากการสำรวจผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละ 100

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลงานทางวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรม ที่มีคุณภาพ มุ่งสู่ *Thailand*

4.0

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
2.1 ผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	<p>2.1.1 จำนวนผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ</p> <p>2.1.2 จำนวนผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 14 ชิ้น</p>
2.2 งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสามจังหวัดชายแดนใต้	<p>2.2.1 จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอก หรือผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างน้อย 11 ผลงาน</p> <p>2.2.2 จำนวนหน่วยงานภายนอก หรือผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่ได้รับประโยชน์จากผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม อย่างน้อย 19 หน่วยงาน</p>
2.3 งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม ที่ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	2.3.1 จำนวนผลงานของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อย 2 ผลงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการ วิชาชีพ ที่มีมาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ในสามจังหวัดชายแดนใต้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
-------------	-------------------

<p>3.1 การบริการวิชาการ วิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคม</p>	<p>3.1.1 ร้อยละของจำนวนผู้รับบริการวิชาการ วิชาชีพ ที่พึงพอใจในระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80</p> <p>3.1.2 ร้อยละของจำนวน โครงการบริการวิชาการ วิชาชีพที่ผ่านเกณฑ์ความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 90</p>
<p>3.2 เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการ วิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนใต้</p>	<p>3.2.1 มีจำนวนศูนย์เฉพาะทางเพื่อให้บริการวิชาการ วิชาชีพ อย่างน้อย 1 ศูนย์</p> <p>3.2.2 จำนวนครั้งของผู้รับบริการวิชาการ วิชาชีพจากศูนย์เฉพาะทาง</p> <p>3.2.3 จำนวนหน่วยงานที่เข้ารับบริการวิชาการ วิชาชีพจากศูนย์</p> <p>3.2.4 จำนวนผู้เข้ารับบริการวิชาการจากศูนย์ อย่างน้อย 550 คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 อนุรักษ์ ส่งเสริม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
<p>4.1 กิจกรรมการอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ของสังคมพหุวัฒนธรรม</p>	<p>4.1.1 จำนวนกิจกรรม การอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างน้อย 34 กิจกรรม</p> <p>4.1.2 ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ การอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างน้อย 4 โครงการต่อปี อย่างน้อยร้อยละ 90 (โครงการพระราชทานปริญญาบัตร โครงการวันสถาปนา โครงการรอมฎอน/หล่อเทียน โครงการวันไหว้ครู/รำลึกพระคุณครู)</p> <p>4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมของสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างน้อย 4 โครงการต่อปี อย่างน้อยร้อยละ 90 (โครงการพระราชทานปริญญาบัตร โครงการวันสถาปนา โครงการรอมฎอน/หล่อเทียน โครงการวันสำคัญทางชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์)</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
4.2 บัณฑิตสามารถดำรงชีวิต ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข	4.2.1 ร้อยละของบัณฑิตที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข อย่างน้อยร้อยละ 90
	4.2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สู่องค์กรชั้นนำ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
5.1 องค์กรที่บริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>5.1.1 จำนวนระบบสารสนเทศ ที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างน้อย 5 ระบบ (การเงิน งานวิจัย นักศึกษา บุคลากร งานประกัน)</p> <p>5.1.2 ร้อยละของจำนวนผู้ใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีระดับความพึงพอใจ ระดับดีขึ้นไป</p>
5.2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>5.2.1 จำนวนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อย 4 เรื่อง</p> <p>5.2.2 จำนวนเครือข่ายในมหาวิทยาลัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
5.3 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	5.3.1 ร้อยละของคะแนนที่มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการ อย่างน้อยร้อยละ 80 5.3.2 ร้อยละของคะแนนที่มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ อย่างน้อยร้อยละ 80
5.4 บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามภาระงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	5.4.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามวิชาชีพร้อยละ 100 5.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก อย่างน้อยร้อยละ 18 5.4.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อยร้อยละ 14 5.4.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้น

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบด้านเงินลงทุนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่ใช่แนวทางที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ตลอดไป เนื่องจากการแสวงหาแหล่งเงินทุนสามารถหาได้ไม่ยากรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งที่สามารถสร้างเลียนแบบหรือดัดแปลง ปรับปรุง แก้ไขให้ทันสมัยได้ตลอดเวลาเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการ **“สร้างคน”** เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดที่สามารถสร้างและพัฒนา ศักยภาพของคน รวมทั้ง **สร้าง ความรักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนได้** องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนา **“ความรู้ความสามารถ”** บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปอย่างมีระบบกลไกที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่าง

รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนากลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน ในขณะเดียวกันคณะฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างดุลยภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรด้วย ดังนั้น การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ จึงได้แบ่งหัวข้อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนออกเป็น ๓ ด้านหลัก คือ

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการ
๒. การพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ในส่วนของการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะฯ ใช้รูปแบบการดำเนินงานในหลายลักษณะ เช่น

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

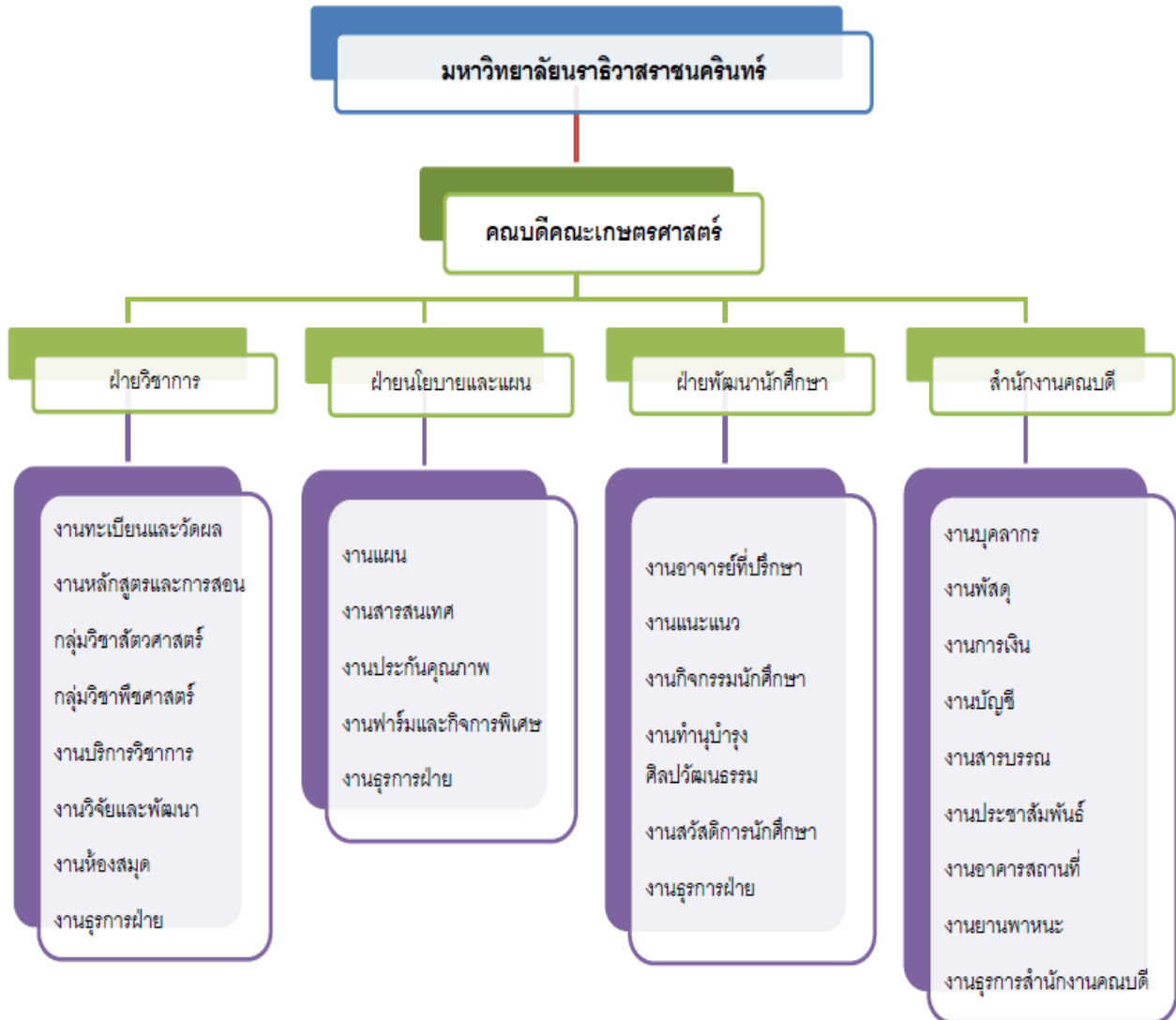
ฯลฯ

อย่างไรก็ตามคณะฯ ตระหนักดีว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะฯ จะต้องมีการปรับกระบวนการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญให้กับคณะฯ ว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของคณะฯ หรือไม่ประการใด ซึ่งประเด็นการประเมินฯ ดังกล่าวเป็นเรื่องที่คณะฯ จะพิจารณาดำเนินการพัฒนาเพื่อให้เห็นผลเป็นรูปธรรมมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๑. เพื่อให้กระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จขององค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างดุลยภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๔. เพื่อให้กระบวนการติดตามประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

โครงสร้างองค์กร



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

๒.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา						
๑	นางสาวปราณี ทองเกิด	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	ปริญญาตรี	สังคมศาสตร์	๑ เม.ย. ๕๒	
๒	นางสาวประกายวรรณ วิเชียรรัตน์	บุคลากร	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	๖ ก.ย. ๕๕	
๓	นางสาวอรุณี ศรีชัย	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ	๒ ก.ค. ๕๖	
๔	นางสาวดวงฤทัย ชายสวัสดิ์	เจ้าหน้าที่งานสารสนเทศ	ปริญญาโท	วิทยาการคอมพิวเตอร์	๑๘ มิ.ย. ๕๘	
๕	นายสรรฤทธิ์ จู้ยกหลี่	พนักงานขับรถยนต์	ม.๖	-	๗ ม.ค. ๕๒	
๖	นายวรการณ ขวัญแก้ว	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปวส.	ไม่ตกไม้ประดับ	๑๖ มิ.ย. ๕๗	
๗	นายอาชีวาน อินนะ	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑๖ มิ.ย. ๕๗	
๘	นายชนะ เพ็ชรพันธ์	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ม.๓	-	๑๙ พ.ย. ๕๗	
๙	นายนี้สรุติณ การเดชกุล	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑๙ พ.ย. ๕๗	
ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน						
๑๐	นางสาวธีรภานต์ ผิวแก้ว	จนท.งานทะเบียนและวัดผล	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	๑ ม.ค. ๕๖	
๑๑	นางสาวอริตา จันทราช	จนท.งานกิจกรรมนักศึกษา	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๑ มิ.ย. ๕๗	
๑๒	นางสาวอังคณา ราชสุวรรณ	จนท.พัสดุ	ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ(การจัดการ)	๑ ต.ค. ๕๗	
๑๓	นางจินตนา ทองน้อย	จนท. งานบุคลากร	ปวส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑ ต.ค. ๕๗	
๑๔	นางสาวพิมพ์รัตน์ หาญสกุลวัฒน์	จนท.นโยบายและแผน	ปริญญาโท	เทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการสินค้าสิ่งทอ	๑๘ มี.ค. ๕๙	
๑๕	นางสาวสุรัตนา เทพแข	จนท.บัญชี	ปริญญาตรี	การบัญชี	๓ ต.ค. ๕๙	
๑๖	นายวัชระ เจียมสวัสดิ์	จนท.งานหลักสูตร	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๗ ก.ค. ๖๐	
๑๗	นางสาวเกสร เขียวคง	แม่บ้าน	ป.๖	-	๑ ต.ค. ๕๙	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาจบ	วันปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑๘	นายเอนก ศรีเกรียง	จนท.งานฟาร์ม	ม.๖	-	๒๘ พ.ค. ๕๘	
๑๙	นายชูการ์นอ มุซอ	จนท.งานฟาร์ม	ม.๖	-	๑ ต.ค. ๕๗	
๒๐	นายอับดุลรอฮิม มามะ	จนท.งานฟาร์ม	ม.๓	-	๑ ต.ค. ๕๗	
๒๑	นายฮุมาัยเด็น หะยีมุซอ	จนท.งานฟาร์ม	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑ ต.ค. ๕๗	
๒๒	นายชะกะรียา จำปาแก้ว	จนท.งานฟาร์ม	ม.๓	-	๑๕ ส.ค. ๖๐	
๒๓	นายมุฮัมมัดอารีเพ็ญ มัยเซ่ง	จนท.งานฟาร์ม	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑๔ ก.พ. ๖๐	
๒๔	นายฮาฟีซี ตุโรง	จนท.งานฟาร์ม	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑ เม.ย ๖๐	
๒๕	นางบรรจง แก้วเต็ม	จนท.งานฟาร์ม	ม.๓	-	๑ ต.ค. ๕๗	
๒๖	นายชานนท์ อนันตเสนา	จนท.งานฟาร์ม	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีภูมิทัศน์ฯ	๑๑ พ.ค. ๖๐	
๒๗	นายสมควร หวันหวัง	จนท.งานฟาร์ม	ป.๓	-	๔ พ.ย. ๕๙	
๒๘	นายถ้วนรอปา ตูแวอูมา	จนท.งานฟาร์ม	ปริญญาตรี	เกษตรศาสตร์	๑ ต.ค. ๕๗	
๒๙	นายมะรุสตี สาเร๊ะ	จนท.งานฟาร์ม	ม.๓	-	๑ ต.ค. ๕๗	
๓๐	นายยูโซ๊ะ หะสีแม	จนท.งานฟาร์ม	ป.๖	-	๑ ต.ค. ๕๗	

๒.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่จะเกษียณอายุราชการ (ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๗๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	วันที่ปฏิบัติงาน	วันที่เกษียณอายุ	หมายเหตุ (ว/ด/ป เกิด)
๑	นางสาวประกายวรรณ วิเชียรรัตน์	บุคลากร	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	๖ ก.ย. ๕๕	๓๐ ก.ย. ๖๘	๒๘ ก.ค. ๐๘
๒	นายชนะ เพ็ชรพันธ์	คนงาน	ม.๓	-	๑๙ พ.ย. ๕๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๘ พ.ค. ๐๗
๓	นายสรรฤทธิ์ จู้ยกल्ली	พนักงาน ขับรถยนต์	ม.๖	-	๗ ม.ค. ๕๒	๓๐ ก.ย. ๗๓	๕ มี.ค. ๑๓

๒.๓ ข้อมูลสรุปวุฒิการศึกษา

สถานะการทำงาน	วุฒิการศึกษา					รวม
	ต่ำกว่า ม.๓ - ม.๓	ต่ำกว่า ม.๖ - ม.๖ หรือต่ำกว่า ปวช. - ปวช.	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๕	๑	๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๗	๒	๑	๑๐	๑	๒๑
รวม	๘	๓	๒	๑๕	๒	๓๐

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

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 และการดำเนินการต่างๆ 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 และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่างๆ 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 ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผน กลยุทธ์ คณะเกษตรศาสตร์และจัดทำปฏิทินการทำงาน

๒.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน กลยุทธ์ ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

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 และเสนอแผน กลยุทธ์ ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๒.๘ จัดทำแผนงาน / โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๔. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เมื่อครบปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไว้ดังนี้

๑. การศึกษาค้นคว้าและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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 และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ 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 และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

- ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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 และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า 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

ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการใช้มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ เป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้เกิดผลที่สะท้อนได้อย่างสมดุลทั้ง ๕ มิติ และใช้เป็นเกณฑ์การประเมินตนเอง (Self Assessment)

๒. การประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของ ส่วนราชการ มีการเรียนรู้และพัฒนา นำไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพมีนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ใหม่ ๆ มีการทำงานให้ดีขึ้น ไม่เป็น “องค์กรน้ำเน่า” ที่ไม่ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน

ส่วนที่ ๔ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ คน แบ่งตามสถานะการปฏิบัติงานออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) พนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน ๘ คน และ ๒) ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน ๒๑ คน โดยปฏิบัติงานกระจายอยู่ในสำนักงานคณะฯ และภาคสนามในฟาร์ม โดยมีหัวหน้างานแต่ละงานเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานเบื้องต้นของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละราย มี วิชาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้กำกับดูแลในชั้นถัดมาและมีคณบดีคณะเกษตรศาสตร์เป็นผู้กำกับดูแลสูงสุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าจะมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนอยู่จำนวนหนึ่ง แต่ก็พบว่ายังมีไม่ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันถึงแม้จะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ ด้วยภาระงานที่มีมากทำให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนด และด้วยข้อจำกัดด้าน งบประมาณที่ใช้สำหรับเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษา ด้งาน

ดังนั้น ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ ได้มีการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะ ส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสนับสนุน

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของบุคลากรสายสนับสนุน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรสายสนับสนุนที่ช่วยงานด้านวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการทั่วไป มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง</p> <p>๒. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสมัครสมานสามัคคีกันดีมาก มีการทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของคณะฯ เป็นอย่างดี</p> <p>๓. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการดำเนินงาน จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคนให้มีความเข้มแข็ง</p>	<p>๑. บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ยังขาดการวางระบบการพัฒนาสายงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง</p> <p>๒. คณะฯ มีการจัดระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร รวมทั้งทรัพยากรสนับสนุนยังไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๓. ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน บางส่วน ยังเคยชินกับการรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตนเอง</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. คณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและได้นำเครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>๒. มียุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ตัวชี้วัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลสายสนับสนุนได้</p>	<p>๑. ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ กำลังคน ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพของหน่วยงานได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรต่อคนสูงมาก</p> <p>๓. ระบบและกลไกด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีการปรับเปลี่ยน การจัดลำดับและการแข่งขันตลอดเวลา ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้บางตัว</p>

แผนความต้องการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๑	นางสาวปราณี ทองเกิด	หลักการบริหารสำนักงาน
๒	นางสาวประกายวรรณ วิเชียรรัตน์	ระเบียบงานบุคลากร และระเบียบงานสารบรรณ
๓	นางสาวอรุณี ศรีชัย	ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน
๔	นางสาวดวงฤทัย ขาวสวัสดิ์	การเขียนโปรแกรมภาษา ASP.NET
๕	นายสรรฤทธิ์ จู้ยกหลี่	การดูแลรักษายานพาหนะ
๖	นายวรการณ ขวัญแก้ว	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๗	นายอาชีวาน อินนะ	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๘	นายชนะ เพ็ชรพันธ์	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๙	นายณัฐดิณ การเดชกุล	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐	นางสาวธีรกานต์ ผิวแก้ว	เทคนิคการเขียนโครงการ
๑๑	นางสาวพิมพ์รัตน์ หาญสกุลวัฒน์	เทคนิคการเขียนโครงการ การวัดและการประเมินผลโครงการ
๑๒	นางสาวอริตา จันทราช	การถ่ายภาพเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการเขียนหนังสือราชการ
๑๓	นางสาวอังคณา ราชสุวรรณ	ระเบียบพัสดุ และการเขียนหนังสือราชการ
๑๔	นางสาวจินตนา คงสุวรรณ	การเขียนหนังสือราชการ และระเบียบงานบุคลากร
๑๕	นายสาวสุรัตนา เทพแข	ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และการเขียนหนังสือราชการ
๑๖	นายวัชระ เจียมสวัสดิ์	การจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานหลักสูตร
๑๗	นางสาวเกสร เขียวคง	เศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๑๘	นายเอนก ศรีเกรียง	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๑๙	นายชูการ์นอ มุขอ	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๐	นายอัปดุลรอฮิม มามะ	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๑	นายฮุหมัดเดน หะยีมุขอ	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๒	นายชะกะรียา จำปาแก้ว	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๓	นายมุฮัมมัดอารีเฟ็ญ มัยเซ่ง	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๔	นายฮาฟิซึ ตูโรง	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๕	นางบรรจง แก้วเต็ม	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๖	นายชานนท์ อนันตเสนา	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๗	นายสมควร หวันหวัง	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๘	นายต่วนรอปา ตูแวมมา	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๒๙	นายมะรุสดี สาเร๊ะ	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง
๓๐	นายยูโซ๊ะ หะสีแม	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ และเศรษฐกิจพอเพียง

แผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนของคณะเกษตรศาสตร์

จำแนกตามฝ่ายงานดังนี้

ฝ่ายงาน	ความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน				
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ฝ่ายวิชาการ					
งานทะเบียนและวัดผล	๑	-	-	-	-
งานหลักสูตรและการสอน	๑	-	-	-	-
กลุ่มวิชาสัตวศาสตร์	-	-	๑	-	-
กลุ่มวิชาพืชศาสตร์	-	-	๑	-	-
งานบริการวิชาการ	-	-	-	-	-
งานวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-
งานห้องสมุด	-	-	-	-	-
งานธุรการฝ่าย	-	-	-	-	-
ฝ่ายนโยบายและแผน					
งานแผน	๑	-	-	-	-
งานสารสนเทศ	๑	-	-	-	-
งานประกันคุณภาพ	-	-	-	-	๑
งานฟาร์มและกิจการพิเศษ	๓	-	-	๑	๑
งานธุรการฝ่าย	-	-	-	-	-
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา					
งานอาจารย์ที่ปรึกษา	-	-	-	-	-
งานแนะแนว	-	-	-	-	-
งานกิจกรรมนักศึกษา	๑	-	-	-	-
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-
งานสวัสดิการนักศึกษา	-	-	-	-	-
งานธุรการฝ่าย	๑	-	-	-	-
สำนักงานคณบดี					
งานบุคลากร	๑	-	-	-	-
งานพัสดุ	๑	-	-	-	-
งานการเงิน	๑	-	-	-	-
งานบัญชี	๑	-	-	-	-
งานสารบรรณ	๑	-	-	-	-
งานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	๑
งานอาคารและสถานที่	๒	-	-	-	-
งานยานพาหนะ	๑	-	-	-	-
งานธุรการสำนักงานคณบดี	-	-	-	-	-

ส่วนที่ ๕ รายละเอียด แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาลและระบบสารสนเทศที่มี
ประสิทธิภาพ สู่องค์กรชั้นนำ

โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ					เป้าหมาย/ดัชนี
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๑. โครงการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			×	×	×	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ
๒. โครงการจัดการความรู้ (KM)		×	×	×	×	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ
๓. โครงการติดตามตรวจสอบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	×	×	×	×	×	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ
๔. โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	×	×	×	×	×	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการ
๕. โครงการพัฒนาคุณวุฒิวิชาการ	×	×	×	×	×	- บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน
๖. โครงการสร้างขวัญและกำลังใจ	×	×	×	×	×	- บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน
๙. โครงการของหน่วยงานภายในและภายนอกที่ตรงกับความต้องการของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน						

ภาคผนวก

แผนความต้องการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายวิชาการ

สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี บุญภิรมย์	- ข้อมูลระบบและกลไกพัฒนาอาจารย์ในทุกๆด้าน
๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทอง แก้วฉาย	-
๓	อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ พิชญพิพัฒน์กุล	-
๔	อาจารย์ ดร.ซารินา สือแม	-
๕	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนทนา รุจิระศักดิ์	-
๖	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา แก้วฉาย	- การเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานต่างประเทศในสาขาที่เรียนและใช้งาน
๗	อาจารย์กนกวรรณ สุขขจรวงษ์	-
๘	อาจารย์ ดร.ราฮีม่า วาแมดีซา	-
๙	อาจารย์ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย	- การสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านที่เชี่ยวชาญ - การส่งเสริมให้มีการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นประวัติบุคลากรในการรับสวัสดิการที่พึงได้รับทั้งในส่วนข้าราชการและพนักงานมหาลัย - ควรมีการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ กพ.๗ และการจัดเก็บรวบรวม กพ.๗
๑๐	อาจารย์จักรพงษ์ จิระแพทย์	-
๑๑	อาจารย์นุรชานีซา เจดดาโอะ	-
๑๒	อาจารย์อัจฉรา นิยมเดชา	-
๑๓	อาจารย์ศิราณี วงศ์กระจ่าง	-
๑๔	อาจารย์วัฒนา เต็มดี	-
๑๕	อาจารย์ชินีภาญจน์ อ้อหว่าง	-

แผนความต้องการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ของบุคลากรสายวิชาการ

สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง
๑๖.	อาจารย์นุลาอัฟฟา สาและ	-
๑๗.	อาจารย์ ดร.นราธิษณ์ หมวกรอง	-
๑๘.	อาจารย์ภัทราวดี ศรีมีเทียน	- การเตรียมตัวเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการเตรียมสอน
๑๙.	อาจารย์ธนเสฏฐ์ ทองใสเกลี้ยง	- ต้องการให้คณะสนับสนุนอาจารย์ต่อระดับปริญญาเอก(Post-Dueturae) - ต้องการให้คณะสนับสนุนอาจารย์ทำวิจัยต่างประเทศหรืออบรมเทคโนโลยีใหม่ๆที่ต่างประเทศ - ต้องการให้คณะสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการที่ต่างประเทศ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์
๒๐.	อาจารย์นิพัรีชา เจ๊ะเลาะ	-