

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 126 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มี.ค.66) แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 63 คน สายสนับสนุน จำนวน 63 คน โดยแบ่งตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังตารางที่ 1-3 โดยในปีงบประมาณ 2565 มีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี
สนง.คณะ	-	-	-	1	11	19	3
สำนักวิชาฯ	58	4	-	-	4	19	1
ศูนย์	-	-	-	-	1	4	1
รวม	58	4	-	1	16	42	5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น ปี 2565 (วันที่คณะฯ ทราบเรื่อง)	ข้อมูลจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ ปัจจุบัน
ศาสตราจารย์	1 (ศ.ดร.พรชัย ราชตะนะพันธ์)	2
ศาสตราจารย์ปฏิบัติ	1 (ศ.ปฏิบัติ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธ์)	1
รองศาสตราจารย์	4 (รศ.ดร.สุทธิรา สุทธสุภา) (รศ.ดร.กิตติศักดิ์ จันทนสกุลวงศ์) (รศ.ดร.ธรรณพ เหล่ากุลดิลก) (รศ.ดร.ทองศักดิ์ ไชยาโส)	13
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 (ผศ.ดร.จุไรรัตน์ เม้ากำเนิด) (ผศ.ดร.สุพัฒน์ พงษ์ไทย) (ผศ.ดร.สุภาเวท มานียม)	29
อาจารย์	-	17

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ปี 2565	ข้อมูลจำแนกตามตำแหน่งที่สูงขึ้น
ชำนาญงานพิเศษ	-	1
ชำนาญการ	-	5
ชำนาญการพิเศษ	-	1
ปฏิบัติการ	-	57

ตารางที่ 4 แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปีงบประมาณ 2565

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2565	ผลการ ดำเนินงาน 2565
1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์	1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม	100	56.67
	1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	70	70.97
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning (ระดับ 4 ขึ้นไป)	80	50
	1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	5	31.82
	1.5 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนและการสอบออนไลน์ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	100	45.45
	1.6 ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100
	1.7 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100
	1.8 ร้อยละของหัวหน้างานได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100
3. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถตามต้องการ	2.1 ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่	>85%	92.10
	2.2 ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด (5 ปี)	>80%	100

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน 2565
4. ดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร	4	4.05
	3.2 อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน ≥ 95 คะแนน)	<5%	0
	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	3	3
	4.2 จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีต่อปี	2	5
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลและโรคระบาดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			

ข้อมูล ณ วันที่ 14 มี.ค.66

ปัญหา และอุปสรรค

1. ระดับสมรรถนะของบุคลากร ในการพัฒนาขีดความสามารถให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ยังไม่บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีการปรับวิธีวัดระดับสมรรถนะให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น