



**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ประจำปีงบประมาณ 2553 - 2557**

**ผลการดำเนินงานของคณะเกษตรศาสตร์**

**1 การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์**

คณะเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการดำเนินงานจากคณะกรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดของคณะเกษตรศาสตร์ คือ คณบดี รองคณบดีฝ่ายพัฒนางานบริหารและบุคลากร รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพและประเมินผล ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์นั้น คณะเกษตรศาสตร์ ได้สอดแทรกความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ แก่บุคลากรในช่วงการจัดประชุมสัมมนาประจำปีของคณะฯ ซึ่งการสัมมนาจะเป็นการสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบปีตามแผนกลยุทธ์ โดยผู้บริหารของคณะฯ ผู้บริหารหน่วยงาน เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน ตามพันธกิจของคณะฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามพันธกิจต่าง ๆ และนำไปประเด็นปัญหาข้อเสนอแนะมาจัดทำโครงการในการปฏิบัติงานต่อไป

**2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์**

**2.1 วิสัยทัศน์**

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นแหล่งสะสมและสร้างองค์ความรู้ด้านการเกษตรและพัฒนาชนบท ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับความรู้และเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อพัฒนาปัญญาให้เป็นประทีป นำความคิดและตอบสนองความต้องการวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างบุคลากรทางการเกษตรให้เป็นกำลังสำคัญของแผ่นดิน สำหรับพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็งอย่างสันติสุขและยั่งยืน

## 2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและจริยธรรม
- 2) ทำการวิจัย ที่แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการทางด้านเกษตรศาสตร์ โดยเฉพาะเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
- 3) บริการวิชาการต่อชุมชนและสังคมทางการเกษตร
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาทางการเกษตรและชุมชนเกษตร

## 2.3 ยุทธศาสตร์

- 1) สนับสนุนงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่นหรือเพื่อความต้องการของประเทศโดยเน้นงานวิจัยแบบบูรณาการ
- 2) สนับสนุนโดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมและบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานของท้องถิ่น
- 3) พัฒนาระบบการสอนให้รู้จริงทำจริงอย่างทันสมัยโดยนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยและบริการวิชาการเข้ามาร่วมบูรณาการการเรียนการสอน
- 4) พัฒนาหน่วยสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 5) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อแสวงหาพันธมิตรและแหล่งทุน
- 6) สนับสนุนการขยายรูปแบบธุรกิจการเกษตรเพื่อลดการพึ่งพาภาครัฐ

## 3 การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 3.1 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 3.1.1 จุดแข็ง

- 1) สถานที่ทำงาน เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความยินดีและความพร้อมที่จะให้บริการ
- 2) มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีวัสดุและครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 3) มีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรและสร้างเสริมสุขภาพที่ดี
- 4) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะสายวิชาการ
- 6) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการเกษตร เพื่อประกอบการเรียนการสอน การบริการวิชาการแก่ชุมชน การวิจัย
- 7) มีระบบการให้บริการแบบรวมศูนย์

### 3.1.2 จุดอ่อน

- 1) ระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ระบบจัดซื้อจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนยังไม่สามารถตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วเท่าที่ควร เนื่องจากภาระงานมากและมีภาระงานอื่นเพิ่มเติมเสมอ เช่น การจัดการประชุม การรับรองแขกของคณะฯ และอื่น ๆ
- 2) ระบบการส่งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเมลล์เวียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังเข้าไม่ถึงบุคลากรในคณะฯ จึงทำให้การส่งข่าวสารในบางกรณีเป็นไปอย่างล่าช้า
- 3) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ ยังมีน้อย
- 4) สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและความคิดในการปฏิบัติงานยังมีน้อย
- 5) ระบบรักษาความปลอดภัยของบุคลากรในเวลากลางคืนที่อยู่ปฏิบัติงานยังบกพร่อง เนื่องจากผู้รักษาความปลอดภัยไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่

### 3.2 วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์

- 1) ต้องการให้คณะเกษตรศาสตร์ เป็น หนึ่งในผู้นำด้านการเกษตรและเทคโนโลยี
- 2) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- 3) มีความโปร่งใสในการบริหารคน บริหารงาน และบริหารเงิน
- 4) มีบุคลากรที่มีคุณภาพในสาขาวิชาต่าง ๆ บนพื้นฐานหลักคุณธรรม จริยธรรม และการบริการที่ดี ในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ
- 5) มีแผนพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงให้คงอยู่ในคณะฯ ต่อไป
- 6) มีระบบการจัดทำข้อมูลที่รวดเร็วและประหยัดงบประมาณ
- 7) ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
- 8) ต้องการให้มีวัฒนธรรมองค์กร ที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีส่วนร่วมบนพื้นฐานการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในคณะฯ
- 9) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่เหมาะสม
- 10) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ของฝ่ายสนับสนุน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ
- 11) มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวิชาการตามสายงานอย่างต่อเนื่อง

12) จัดสวัสดิการต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ด้วยสุขภาพกายใจที่แข็งแรง

#### 4 การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สรุปประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียของคณะเกษตรศาสตร์ ดังนี้

1. การสร้างสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความเข้มแข็งทางกายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน บุคลากร และงบประมาณอย่างโปร่งใส
3. การวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับอัตราบุคลากรที่จะเกษียณอายุ
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้งานข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
5. การพัฒนาระบบการประเมินภาระงานเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม คุงาน การประชุมวิชาการ
7. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและคอมพิวเตอร์เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก
8. มีโปรแกรม ระบบการทำงานโดยใช้ IT เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คล่องตัว
9. มีระบบทางด่วนด้านงานวิจัย เพื่อรองรับการให้บริการด้านงานวิจัยที่รวดเร็ว
10. มีระบบการให้รางวัล/เชิดชูผลงานแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อุทิศตน บุคลากรดีเด่น
11. จัดการสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. มีแผนรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงให้คงอยู่ในองค์กร เช่น ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่เหมาะสม จัดทำค่าของงบประมาณรองรับการจ้างหลังเกษียณอายุ

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว สามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์ ได้ 4 ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

## 5. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ตามที่คณะเกษตรศาสตร์ ได้ทำการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์จากจุดอ่อน จุดแข็ง และความคาดหวังของผู้บริหารแล้ว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป็น 4 ประเด็น จึงนำประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยวิเคราะห์จากสิ่งที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ปัจจัยหลักที่ทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ รวมทั้งอุปสรรคต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ เป็นธรรมและโปร่งใส

#### 1. สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน / อุปสรรค / สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค

สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน	อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค
1. กลไกสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการย้ายตำแหน่งเป็นระบบ เป็นธรรม 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ 3. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน 4. มีระเบียบในการบริหารงานบุคคล	1. บุคลากรไม่สามารถตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. สร้างช่องทางให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส	1. บุคลากรมีช่องทางในการตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า 2 ช่องทาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. สิ่งที่น่าสนใจ ปัจจัยสนับสนุน / อุปสรรค / สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค

สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน	อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค
<p>1. มีแผนและงบประมาณสนับสนุนในโครงการ / กิจกรรม</p> <p>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและพิจารณาเห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>3. มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งทางกายและจิตใจให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ</p> <p>5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>1. บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรม / โครงการที่จัดไม่มากเท่าที่ควร เข้าร่วมกิจกรรมน้อย</p> <p>2. บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญของโครงการ / กิจกรรม ที่จัดเท่าที่ควร</p> <p>3. สิ่งส่งเสริมหรือกิจกรรมไม่ตรงต่อความต้องการของบุคลากร</p>	<p>1. สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม / โครงการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>2. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ</p>

2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ กำลังกาย ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. จัดสวัสดิการ กิจกรรม โครงการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	1. จำนวนกิจกรรม โครงการ ของสวัสดิการและจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/ปี

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 1. สิ่งที่น่าสนใจ ปัจจัยสนับสนุน / อุปสรรค / สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค

สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน	อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค
<p>1. มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย</p> <p>2. มีแผนงานในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลดังกล่าวได้</p>	<p>1. ภาระงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลค่อนข้างมาก ดังนั้นเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาระบบให้ข้อมูลทันสมัยใช้งานได้ จึงน้อย</p>	<p>1. สร้างระบบการทำงาน เพื่อจัดสรรเวลาของเจ้าหน้าที่พัฒนาระบบให้มีเวลามากยิ่งขึ้นในการพัฒนาฐานข้อมูลให้ทันสมัยใช้งานได้</p>

#### 2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>1. ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูล</p> <p>3. ปรับปรุงระบบการประเมินให้ทันสมัยตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1. จำนวนครั้งของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยและถูกต้อง</p> <p>2. จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้รายละเอียดในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลอย่างน้อย 1 ช่องทาง</p> <p>3. ระบบการประเมินที่ทันสมัยตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง</p>

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

### 1. สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน / อุปสรรค / สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค

สิ่งสนับสนุน ปัจจัยสนับสนุน	อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำเพื่อจัดอุปสรรค
<p>1.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ</p> <p>2. มีงบประมาณเหมาะสมเพียงพอในการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม</p> <p>3. สนับสนุนการจัด KM</p>	<p>1.บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง</p> <p>2.บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>1. กระตุ้นให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเสริมศักยภาพ</p> <p>2. ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

### 2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการที่ตั้งไว้ในแต่ละปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน</p> <p>2. ส่งเสริมให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อย่างน้อยภาคีวิชาละ 1 คน / ครั้ง/ปี</p> <p>2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคการสอน อย่างน้อยภาคีวิชาละ 1 คน / ครั้ง/ปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		<p>3. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวัดผลอย่างน้อยภาควิชาละ 1 คน / ครั้ง/ปี</p> <p>4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/ปี</p> <p>5. จำนวนโครงการ/กิจกรรม KM ที่จัดขึ้น อย่างน้อย 1 กิจกรรม/ปี</p>

รายงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตามผล
<p>มิติที่ 1</p> <p>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการที่ตั้งไว้ในแต่ละปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับภารกิจของคณะเกษตรศาสตร์</p>	<p>1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อย่างน้อยภาควิชาละ 1 คน / ครั้ง / ปี</p> <p>2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคการสอน อย่างน้อยภาควิชาละ 1 คน / ครั้ง / ปี</p>	<p>1. แผนการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. โครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ</p>	<p>สำนักงานคณบดี</p>	<p>รายงานการใช้จ่ายงบประมาณในการไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตามผล
		3. จำนวนบุคลากรสาย วิชาการที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้านการ วัตถุประสงค์ อย่างน้อยภาควิชา ละ 1 คน /ครั้ง/ ปี  4. จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้าน วิชาการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง /ปี			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	2. ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบฐานข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น	5. จำนวนครั้งของข้อมูล ที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้อง	1. การปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรให้มี ความถูกต้อง	ฝ่ายพัฒนาระบบ/งาน กจ.	แบบสำรวจความพึง พอใจในการใช้ข้อมูล จากระบบฐานข้อมูล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตามผล
	ปัจจุบันและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้				
	3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลบุคลากร	6. จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้รายละเอียดในการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูล	1. ประชาสัมพันธ์ / เผยแพร่วิธีการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ในระบบข้อมูลบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาระบบ/งาน กจ.	แบบสำรวจความพึงพอใจในการใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล
	4. ปรับปรุงระบบการประเมินให้ทันสมัยตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง	7. ระบบการประเมินที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง	1. ตั้งกรรมการพัฒนาระบบการประเมิน 2. จัดทำระบบการประเมินให้เป็นไปตามกฎหมาย		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	5. ส่งเสริมให้คณะเกษตรศาสตร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	8. จำนวนโครงการ/กิจกรรม KM ที่จัด อย่างน้อย 1 กิจกรรม /ปี	1. โครงการ/กิจกรรม KM	สำนักงานคณบดี	แบบรายงานผลการจัด KM
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	6. บุคลากรมีช่องทางในการตรวจสอบความโปร่งใส ของ	9. จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถตรวจสอบความโปร่งใส	1.แจ้งเวียน เกี่ยวกับกฎระเบียบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ	สำนักงานคณบดี	แบบสำรวจความพึงพอใจในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน / โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตามผล
	กระบวนการบริหารงานบุคคล	ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า 2 ช่องทาง	สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7. จัดสวัสดิการ / กิจกรรมโครงการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	10. จำนวนกิจกรรมโครงการสวัสดิการและจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/ปี	1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2. โครงการสุขภาพเข้มแข็ง 3. โครงการสัมมนาประจำปีของคณะฯ 4. โครงการเพิ่มค่าครองชีพเพื่อช่วยเหลือบุคลากรชั้นผู้น้อยตามภาวะเศรษฐกิจ	สำนักงานไรฟีกฯ/ สำนักงานคณบดี	แบบรายงานผลการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการ

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์ ได้มีการประเมินสถานภาพปัจจุบันของคณะฯ เป็นองค์รวมทุกด้านโดยใช้แบบประเมินสภาพปัจจุบัน จำนวน 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหาร คณะเกษตรศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรทั้งคณะฯ และชุดที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อคณะเกษตรศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรทั้งคณะฯ เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่คณะฯ ต้องดำเนินการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2552 โดยได้ประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งสิ้น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ เป็นธรรมและโปร่งใส
2. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ กำลังกาย ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
3. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

หลังจากได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้านแล้ว ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์มา กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส	1. บุคลากรมีช่องทางในการตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง	1. วิธีการแจ้งเวียนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ด้าน การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ เช่น การแจ้งเวียนของงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ ในระบบเข้า Mail ของบุคลากร และวิธีการใช้สายตรง คณบดี
2. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติงานเพื่อส่ง	1. จัดสวัสดิการ / กิจกรรม โครงการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมี	1. จำนวนกิจกรรม โครงการสวัสดิการและจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/ปี	1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 2. โครงการสุขภาพเข้มแข็ง 3. โครงการสัมมนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
เสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน		ประจำปีของคณะฯ 4. โครงการส่งเสริมสุขภาพเพื่อการปฏิบัติงาน ด้วยโยคะ 5. โครงการเพิ่มค่าครองชีพเพื่อช่วยเหลือบุคลากรชั้นผู้น้อยตามภาวะเศรษฐกิจ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้	1. จำนวนครั้งของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง	1. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง
	2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลบุคลากร	1. จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้รายละเอียดในการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลบุคลากร อย่างน้อย 1 ช่องทาง	1. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิธีการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ในระบบฐานข้อมูล
	3. ปรับปรุงระบบการประเมินให้ทันสมัยตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง	1. ระบบการประเมินที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง	1. ตั้งกรรมการพัฒนาระบบการประเมิน 2. จัดทำระบบการประเมินให้เป็นไปตามกฎหมาย
4. ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้บริหารเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่ตั้งไว้ในแต่ละปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องตาม	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อย่างน้อยภาคีวิชาละ 1 คน /ครั้ง/ปี	1. แผนการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. โครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
	ภารกิจของคณะ เกษตรศาสตร์ 2. ส่งเสริมให้คณะ เกษตรศาสตร์เป็น องค์กรแห่งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	2. จำนวนบุคลากรสาย วิชาการที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้าน เทคนิคการสอน อย่าง น้อยภาควิชาละ 1 คน / ครั้ง/ปี 3. จำนวนบุคลากรสาย วิชาการที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้านการ วัสดุ อย่าง น้อย ภาควิชาละ 1 คน /ครั้ง/ ปี 4. จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้าน วิชาการ อย่างน้อยคน ละ 1 ครั้ง/ปี 5. จำนวน โครงการ/ กิจกรรม KM ที่จัดขึ้น อย่างน้อย 1 กิจกรรม/ปี	ด้านต่าง ๆ 1. จัดโครงการ/ กิจกรรม KM

### ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ทุกระดับของหน่วยงานหรือองค์กรรับทราบและยอมรับร่วมกันในการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น มีการนำแผนกลยุทธ์เผยแพร่ให้บุคลากรในคณะเกษตรศาสตร์ทราบกันอย่างทั่วถึงใน และมีการเสนอแผนกลยุทธ์เข้าคณะกรรมการประจำคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อทราบ ตลอดจนมีการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการประจำปี เมื่อสิ้นปีการศึกษาในแต่ละปี
2. ควรมีการติดตามและทบทวนแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และข้อเท็จจริง
3. จัดให้มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
4. อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบของการเจ้าหน้าที่เท่านั้น หากแต่ทุกหน่วยงานรวมทั้งบุคลากรทุกระดับในองค์กรต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกันรับผิดชอบ

-----