แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2569
1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนประเมินผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ

จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณดังกล่าว พบว่า ในภาพรวมหน่วยงานและส่วนงานต่าง ๆ ภายใต้คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ โดยส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนการเสริมสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

คำนำ	**หน้า**
1. บทนำ	4
2. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	21
3. แนวทางการติดตามและประเมินผล แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	63

ส่วนที่ 1
บทนำ

1.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	" ดำรงชีวิต ด้วยปัญญา ประเสริฐที่สุด " “A Life of Wisdom is the Most Wondrous of All”
ปณิธาน	พัฒนาการเกษตร เพื่อความเข้มแข็งสู่ชุมชน
วิสัยทัศน์	คณะสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่สากล อย่างยั่งยืน
พันธกิจ	1) ผลิตบัณฑิต : ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานด้านการเกษตรได้จริง รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ได้จริง 2) วิจัยและนวัตกรรม : มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม บูรณาการกับการเรียนการสอน เครือข่ายชุมชนในพื้นที่ และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและระดับสากล 3) บริการวิชาการ : มุ่งเน้นการให้บริการ ถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปใช้อย่างยั่งยืน สร้างศูนย์ฯที่เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และบริการตรวจวิเคราะห์ ด้านเกษตรและอาหาร เพื่อสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยและคณะฯ 4) ด้านบริหาร : มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีม บุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน
อัตลักษณ์บัณฑิต	ใฝ่รู้วิชาการ ชำนาญการปฏิบัติ
ค่านิยมองค์กร	SMART Sustainable (ความยั่งยืน) Mastery (รอบรู้) Agility (รวดเร็ว) Responsibility (รับผิดชอบ) Teamwork (สามัคคี)
สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)	CC1 การบูรณาการศาสตร์ในการให้บริการแก่ชุมชนด้วยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของบุคลากร CC2 การจัดการศึกษาที่รองรับกลุ่มคนทุกช่วงวัยและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

1.2 บุคลากร (Workforce Profile)

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรสายวิชาการ 41 คน (ชาย 17 คน และหญิง 23 คน) โดยเป็นอาจารย์ประจำ 38 คน และผู้มีความรู้ความสามารถ 2 คน ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 1 คน บุคลากรในภาพรวมมีผู้ปฏิบัติงานจริง 68 คน บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 7 คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 27 คน จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ครบทุกหลักสูตร โดยในบางหลักสูตรมีอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นที่ทำหน้าที่สอน ควบคุมวิทยานิพนธ์ หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระร่วมเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารจัดการการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล คณะฯ จึงผลักดันให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์ สร้างผลงานวิชาการทั้งคุณภาพและปริมาณ

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัย มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะ ที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนากรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

รายชื่อพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) จำแนกตามสาขาวิชา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
สาขาวิชาการประมง				
1	ผศ.ดร.กรทิพย์ กันนิการ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	ปฏิบัติงาน
2	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
3	ผศ.ดร.เกรียงไกร สีตะพันธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	ปฏิบัติงาน
4	รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	รองศาสตราจารย์	วท.ด.(ความหลากหลายทางชีวภาพและชีววิทยาชาติพันธุ์	ปฏิบัติงาน
5	รศ.ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	รองศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน
6	รศ.ดร.ไพบูลย์ ปะนาเส	รองศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการประมง ฯ	ปฏิบัติงาน
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Aquatic Environment Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์				
9	ดร.บุญร่วม คิดค้า	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีการผลิตพืช)	ปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สินค้างาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (การปรับปรุงพันธุ์พืช)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
11	ผศ.ดร.ภาวินี จันทร์วิจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (พืชสวน)	ปฏิบัติงาน
12	รศ.ดร.มนัส ทิตย์วรรณ	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Post management)	ปฏิบัติงาน
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Postharvest Horticulture)	ปฏิบัติงาน
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ์ เนื่องเม็ก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
15	ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภู่ทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Horticulture)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร				
17	รศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Agricultural and Environmental Sciences)	ปฏิบัติงาน
18	ผศ.ดร.วราภรณ์ กุศลารักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Food Science and Biofunction)	ปฏิบัติงาน
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				
21	ดร.คุณากร ขัติศรี	อาจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเนวิชญานิ์ วุฒินิธิศานันท์	อาจารย์	วท.ม. (พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	อาจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
25	ผศ.ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
26	ผศ.ดร.สุวลี ฟองอินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร				
27	ดร.ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พุฒินันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (จุลชีววิทยาประยุกต์)	ปฏิบัติงาน
29	ผศ.ดร.รวิสรา รื่นไวย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
30	ดร.วนิดา แซ่จึง	อาจารย์	D.Eng. (Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
31	รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	รองศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภัสสร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Biochemistry and Molecular Pharmacology)	ปฏิบัติงาน
33	ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D(Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาสัตวศาสตร์				
34	ผศ.กฤตภาค บูรณวิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (การปรับปรุงพันธุ์สัตว์)	ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค โสรัจกุล	รองศาสตราจารย์	Dr.sc.agr.	ปฏิบัติงาน
36	ผศ.ดร.พันธภรณ์ สุภัคกาญจน์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
37	รศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา	รองศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีเนื้อสัตว์)	ปฏิบัติงาน
39	ผศ.ดร.วุฒิภัทร ธนเมธานนท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Agricultural Sciences Animal Science)	ปฏิบัติงาน
40	ผศ.น.สพ.ดร.สมชาติ ธนะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Philosophy Regional Environmental Creation/Agricultural and Environmental Engineering	ปฏิบัติงาน
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรสายสนับสนุน 31 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 26 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 4 คน

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

รายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
1	ดร.กนกอร ศรีม่วง	นักวิจัย ชำนาญการ	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
2	นางกรวิกา ดวงปัญญารัตน์	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
3	นายกิตติธัช ตุ้ยคำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วศ.บ.(วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	ปฏิบัติงาน
4	นายกฤตนน โชติพรม	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. (สัตวศาสตร์)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
5	นางสาวจันทนา จันโจมศึก	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
6	นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
7	นายชัยวัฒน์ จิตนารี	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
8	นางสาวณัฐธดา ขัตธิ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
9	นางสาวนฤมล สุทะ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
10	นายนพเก้า พันธ์แดง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
11	นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(ธุรกิจเกษตร)	ปฏิบัติงาน
12	นายประพันธ์ สมนึก	พนักงานบริการ (ปฏิบัติงานการเกษตร)	ปวช.(ช่างไฟฟ้าอิเล็คทรอนิกส์)	ปฏิบัติงาน
13	นางวันวิสาข์ ดอกคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
14	นายศักดิ์ชัย เครือสาร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
15	นายเศกสรรค์ อุปพงศ์	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง)	ปฏิบัติงาน
16	นายสถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
17	นางสุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
18	นางสาวสุธิศา สุขสังข์ภา	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
19	นางสาวสหัทยา สุขใหญ่	นักวิชาการศึกษา	วท.ม.(วิทยาศาสตร์การเกษตร)	ปฏิบัติงาน
20	นางสุรีนาถ ครองสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
21	นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาลึก	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
23	นายอภิชาต นุเสน	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
24	นายอภินันท์ เร่งเร็ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(พืชศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
25	นายอิฐสะราม แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(การประมง)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
26	นายอุทัย วงศ์ขัติ	คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปฏิบัติงาน

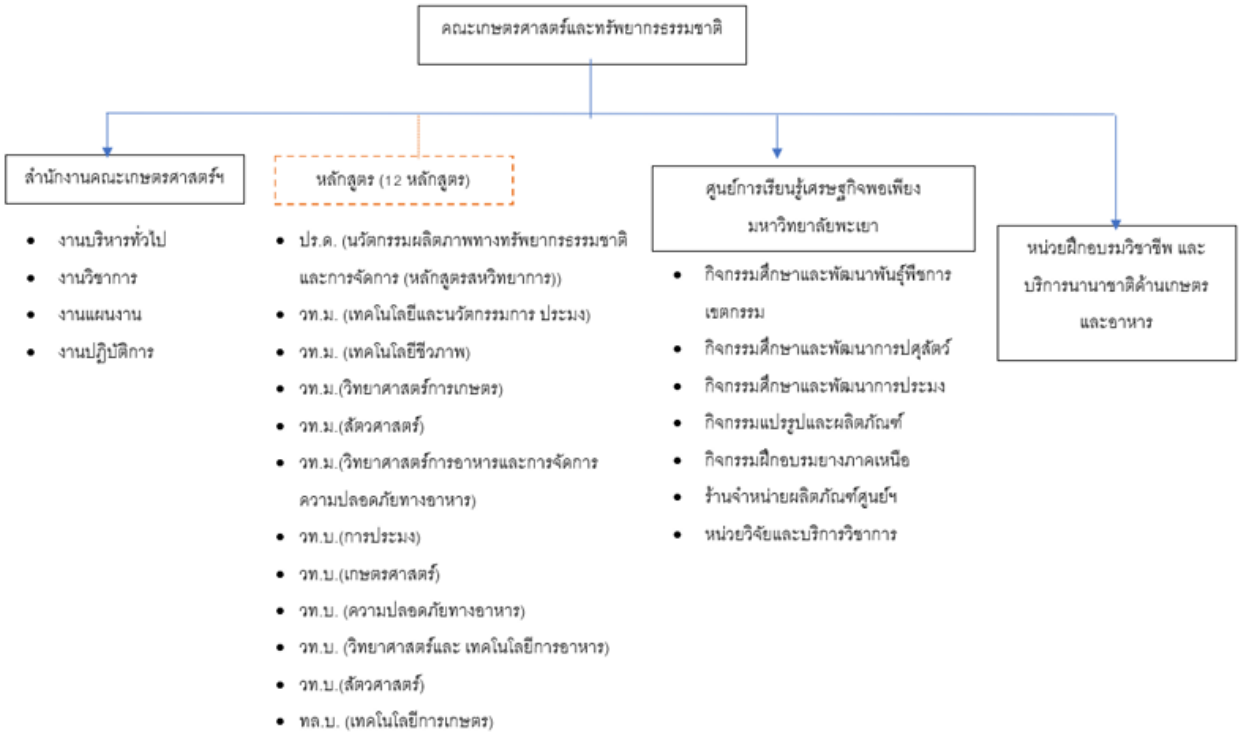
1.3 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

โครงสร้างคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานเพื่อการบริหารงานภายในออกเป็น 1 สำนักงาน 12 หลักสูตร และ 2 หน่วยงานภายใน คือ

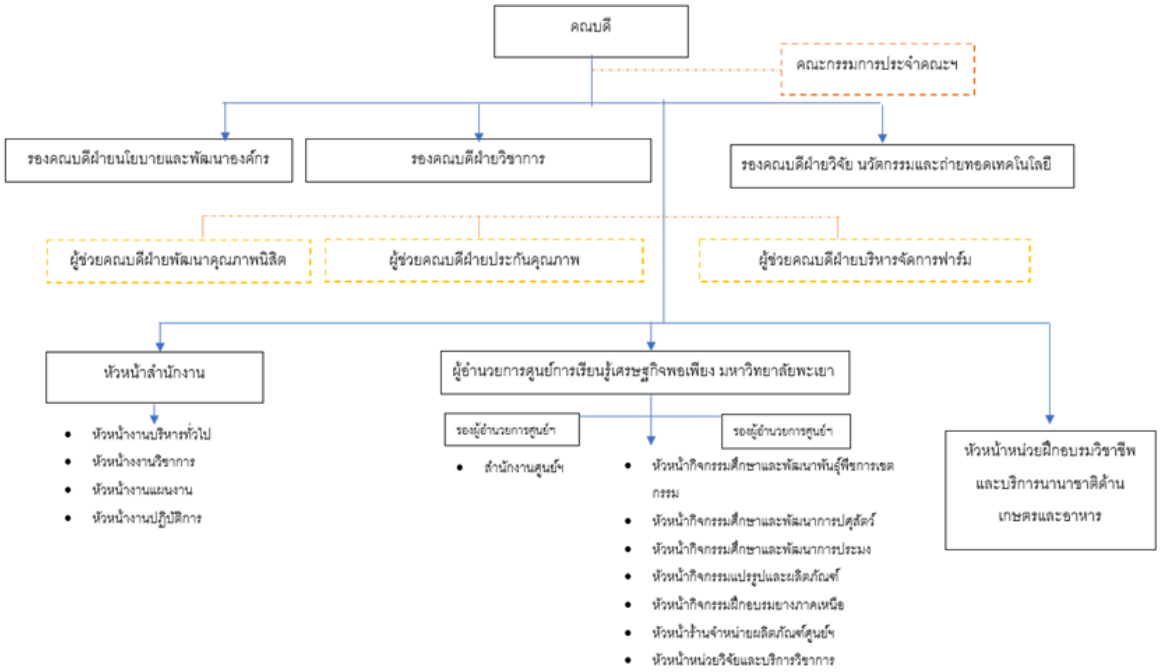
1. สำนักงานเลขานุการคณะ
2. หลักสูตร ได้แก่
    1) วท.บ.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง)
    2) วท.บ.(เกษตรศาสตร์)
    3) วท.บ.(ความปลอดภัยทางอาหาร)
    4) วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)
    5) วท.บ.(สัตวศาสตร์)
    6) ทล.บ.(เทคโนโลยีการเกษตร)
    7) วท.ม.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมประมง)
    8) วท.ม.(เทคโนโลยีชีวภาพ)
    9) วท.ม.(วิทยาศาสตร์การเกษตร)
    10) วท.ม.((วิทยาศาสตร์การอาหารและการจัดการความปลอดภัยทางอาหาร)
    11) วท.ม.(สัตวศาสตร์)
    12) ปร.ด.(นวัตกรรมผลิตภาพทางทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการ)

3. หน่วยงานภายใน ได้แก่
    1) ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
    2) หน่วยฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร

แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหารงาน



1.4 บุคลากรใหม่

คณะฯ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยพิจารณาจากภารกิจ พันธกิจแผนกลยุทธ์และปริมาณงานโดยรวมของคณะฯ ตลอดจนพิจารณาแผนงานหรือโครงการต่อเนื่องบางโครงการที่กำหนดไว้ในอนาคต ประกอบกับการพิจารณาโครงสร้างตำแหน่งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. กำหนด Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่างๆ

3. ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตาม Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการโดยยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย และคำนึงถึงคุณธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยการสรรหาบุคลากรสามารถดำเนินการโดยสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือการรับโอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ออกเป็นประกาศของทางราชการ โดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจนรวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานราชการ
2) ประชาสัมพันธ์การรับสมัครในช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่งประกาศไปยังมหาวิทยาลัย และลงประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของคณะฯ และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้สนใจ จากหลากหลายพื้นที่ ภูมิลำเนา ได้เข้ามาสมัครคัดเลือกอย่างทั่วถึง
3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ทำหน้าที่คัดเลือกให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
4) ประกาศผลการคัดเลือกผ่านช่องทางต่างๆ ตามที่ได้ประกาศรับสมัครไว้

ทั้งนี้คณะฯ มีแนวทางรักษาบุคลากร ดังนี้

1. มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจของคณะฯ และรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อันพึงมีพึงได้จากการทำงาน และมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งาน และมีความยืดหยุ่นของการทำงาน บุคลากรมีอิสระในเชิงความคิดและสามารถตัดสินใจงานได้เอง โดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสมอีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ จากผู้รับบริการไปปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path) ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยศึกษาโครงสร้างของคณะฯ และตำแหน่งงาน วิเคราะห์งานและวิเคราะห์ความสามารถในงาน จัดกลุ่มงานจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่งงานและได้กระจายความรู้ต่างๆ เหล่านี้ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดบรรยายพิเศษและให้เข้าร่วมการอบรมเพิ่มเติม

3. มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารคณะฯกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักความผูกพันฉันท์พี่น้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. สร้างความภาคภูมิใจและความภักดีต่อคณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนความคิดที่หลากหลาย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะฯ แปรไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดในเชิงนโยบาย ซึ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของคณะฯ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง เช่น จัดโครงการติดตาม ทบทวนแผนปฏิบัติงาน โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของคณะฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ กำหนดนโยบายการเรียนรู้งานแต่ละงานผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามที่นำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร หัวข้อระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ เรื่องการเรียนรู้ของคณะฯ นอกจากนี้คณะมีวิธีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง คณะฯ มีการแบ่งโครงสร้างแบบทางการ แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานกำกับดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงานของคณะฯ โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) สำนักงาน รับผิดชอบงานงานบริหารทั่วไป งานการเงินและพัสดุ งานวิจัย บริการวิชาการ และนวัตกรรม งานบริการการศึกษา งานนโยบายและแผน งานประกันคุณภาพ งานประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ งานบริการและผลิตสื่อโสตทัศนูปกรณ์และ (2) หลักสูตร รับผิดชอบด้านการเรียนการสอน กิจกรรมนิสิต วิจัยและพัฒนานวัตกรรม งานบริการวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3) ศูนย์ภายใต้การดูแลของคณะ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร รับผิดชอบการให้บริการด้านการเกษตร ศูนย์เรียนรู้ ตลอดจนหารายได้ให้คณะ

2. ด้านเทคโนโลยี คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการทำงานในการลดขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลสารสนเทศและ ส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อ

ให้ผลการดำเนินงานสนองตอบต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ทันเวลา และเป็นระบบ

3. ด้านบุคลากร คณะฯ มีระบบพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมุ่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจนโยบาย และแผนงานอันเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานของคณะฯ มีการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา ตามสายงานที่รับผิดชอบ และมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองในแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก 6 เดือนตามรอบการประเมิน และมีการ มอบหมายภาระงานหลัก 1 งาน งานพิเศษอื่นๆ อย่างน้อย 2-3 งาน ตามความสามารถ/ความถนัด ได้แก่ แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ รวมถึงการประสานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งหน่วยงานภายในหน่วยงานภายนอก และชุมชนเครือข่าย เช่น การเป็นวิทยากร การได้รับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษ นอกจากนี้คณะฯ ได้จัดสรรทุนและจัดหาทุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพงานให้สูงขึ้น โดยการจัดสรรเงินทุนของคณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรของคณะฯ ได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของคณะฯ รวมทั้งยังจัดหาแหล่งทุนจากภายนอก เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ

การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเปลี่ยนแปลง	มาตรการ
บุคลากรลาออก	- การสรรหาบุคลากรทดแทนตามแผนอัตรากำลังบุคลากร - การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน - การเชิญบุคคลภายนอกองค์กร มาร่วมดำเนินการทดแทนในตำแหน่งที่ยังขาด - การกำหนดกรอบภาระงานหมุนเวียนทดแทนงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
บุคลากรเกษียณอายุ	- วางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อรองรับทดแทนผู้เกษียณอายุ - มีระบบการพิจารณา ต่ออายุการปฏิบัติงานในรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ - การแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ หรือที่ปรึกษาคณะ
การเตรียมความพร้อมขึ้นตำแหน่งบริหาร	การสนับสนุนฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

1.5 การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ จัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายกิจการนิสิต และ 4) ฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี 5) ฝ่ายประกันคุณภาพ 6) ฝ่ายบริหารจัดการฟาร์ม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทีมงานคุณภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานคณะ ทำหน้าที่กำกับดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะฯ ใช้ระบบการจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ส่วนคือ การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าสำนักงาน และตัวแทนคณาจารย์ โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ และตัวชี้วัด KPIs เป็นเครื่องมือในการกำกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเขียนข้อตกลงภาระงาน เพื่อระบุภาระงานที่จะปฏิบัติตามรอบการประเมินระยะเวลา 6 เดือน กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานภาระงานในทุกรอบการประเมิน คณะฯ นำผลการประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้คณะฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลโดย (1) สนับสนุนให้บุคลากรมีจิต

บริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับนิสิต/ผู้รับบริการ การใช้ระบบสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการสื่อสารกับลูกค้า/ผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ เช่น ทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ การสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น (2) สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามแผนกลยุทธ์ ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ การปลูกฝังแนวคิด/ทัศนคติเชิงบวก เป็นต้น

1.6 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย โดยเน้นการจัดอาคารสถานที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัย เพราะสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม 5 ส และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อติดตามดูแลอาคารสถานที่และบริเวณต่างๆ ของคณะฯ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม และมีความปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร มีการกำหนดแผนงานเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการให้บริการอยู่เสมอ รวมถึงการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดบริเวณจุดเสี่ยง

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย : คณะฯ ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเข้าร่วมเป็นหน่วยงานนำร่อง“มหาวิทยาลัยสีเขียว” คณะฯ ส่งเสริมให้ บุคลากร ตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ ป้ายประกาศข่าวของคณะฯ Line, UP DMS คณะฯ มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ส่งเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือการถูกลงโทษเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คณะฯ ประสานกับมหาวิทยาลัยในการจัดเวรยาม เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยบริเวณอาคารสถานที่ของคณะฯ ทั้งในวันเวลาราชการ วันหยุดราชการ (เสาร์-อาทิตย์) วันหยุดนักขัตฤกษ์ คณะฯ ได้มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า กำกับดูแลการเข้า–ออกอาคารและการปฏิบัติงานของคนงานประจำอาคารและพื้นที่ปฏิบัติการ

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกระบวนการทำงาน : คณะฯ ออกแบบงานและมีเครื่องมือการทำงานที่ปลอดภัยโดยกำหนดระดับความเสี่ยงของงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุเกิดซ้ำ มีโครงการความปลอดภัยในการทำงานในห้องปฏิบัติการและการตอบโต้กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน งานอนุรักษ์และสงวนรักษาวัตถุ งานบริการและผลิตสื่อโสตทัศนูปกรณ์ การดูแลและป้องกันอุบัติเหตุจากระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบให้ทำหน้าที่ตรวจสอบความไม่ปลอดภัยของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในขณะปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนงานพัฒนาระดับคุณภาพของการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ โดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

1.7 นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ มุ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยกำหนดนโยบายการบริการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งพิจารณาจากความหลากหลายของบุคลากร เพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรได้ครบถ้วนและเหมาะสมคือ (1) จัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับสำนักงาน เช่น พื้นที่ปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์เครื่องสแกน

เอกสารโทรศัพท์โทรสารตู้เก็บเอกสารโต๊ะ-เก้าอี้ การถ่ายเอกสาร ฯลฯ จัดเตรียมไว้ให้เพียงพอตามจำนวนของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (2) จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรเช่นประกันสังคม สิทธิการประกันตนการตรวจสุขภาพประจำปีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรการจัดฝึกอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การแจกเครื่องแต่งกายในวาระต่างๆ เช่น เสื้อกีฬา เป็นต้น (3) บุคลากรร่วมกันออกแบบปรับปรุงสำนักงาน ห้องปฏิบัติงาน และพื้นที่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งขอบเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน

ความคาดหวังและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความคาดหวัง	สิทธิประโยชน์
บุคลากรสายวิชาการ	- ตำแหน่งทางวิชาการ - ค่าตอบแทนที่เหมาะสม - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	- ระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ มีการจัดโครงการส่งเสริมการทำวิจัยและการเขียนตำรา - เงินตำแหน่งบริหาร - ทุนนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ - ทุนการศึกษาต่อและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ - มีการทำประกันสุขภาพ ให้กับบุคลากร
บุคลากรสายสนับสนุน	- ตำแหน่งที่สูงขึ้น (หัวหน้างาน) - การพัฒนาตามสายงาน - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	-โครงการเพื่อสนับสนุน ให้มีคุณสมบัติของหัวหน้างาน - ทุนการฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานประจำ - สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร - มีการทำประกันสุขภาพ กับบุคลากร

1.8 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และระดับความผูกพันกับองค์กร ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่แท้จริงเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กร และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการคณะ เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน ในเรื่องความผูกพันของบุคลากร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และประเมินความผูกพันของบุคลากร ดังนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรที่ลาออก พบว่า สาเหตุของการลาออก กลับภูมิลำเนา และย้ายถิ่นฐานตามคู่สมรส ประเมินความผูกพันในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การสำรวจความผูกพัน ประเมินความผูกพันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยการพูดคุยกลุ่มย่อย นอกจากนี้ คณะฯ ยังสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับงานประจำ นำทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักและประสบการณ์ในการทำงาน (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 31)

การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการโดยใช้แบบประเมินความผูกพัน (ตารางที่ 6-2) ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก (4.44) สำหรับการประเมินความผูกพันอย่างไม่เป็นทางการ ประเมินจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่คณะฯ จัดขึ้น โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ให้

ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ อาทิเช่น กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานของคณะฯ มีแนวโน้มที่ดี อาทิ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ จำนวนโครงการและร้อยละความพึงพอใจของนิสิต/ผู้รับบริการที่น่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คณะฯ ได้นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมาสื่อสารกับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เช่น นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการที่มีความหลากหลายของรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า/ผู้รับบริการ เป็นต้น นอกจากนี้คณะฯ ได้สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานโดยจัดวิทยากรให้ความรู้ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ

1.9 วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรคือ “กระตือรือร้น มุ่งมั่น ร่วมมือ รับผิดชอบต่อชุมชน” โดยมีจุดเน้นสำคัญคือการทำงานแบบมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร และมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพและจิตวิญญาณของคณะฯ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีลักษณะเด่น 5 ประการคือ

(1) ความสามัคคี : บุคลากรคณะฯ มีความผูกพันใกล้ชิดเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถึงแม้บางครั้งมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่รู้จักให้อภัย

(2) ความคิดสร้างสรรค์ : บุคลากรคณะฯ มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้านสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์/บริการที่หลากหลาย ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของคณะฯ ในการให้บริการวิชาการ

(3) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน : บุคลากรคณะฯได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ และคณะฯ เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด บุคลากรจึงทำงานด้วยใจรัก และถือว่างานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทาย ในขณะเดียวกันระบบการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานก็ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นๆ เพิ่มเติมอย่างรอบด้าน และได้เพิ่มพูนทักษะความชำนาญจนสามารถทำงานแทนบุคลากรอื่นในยามจำเป็นได้ นอกจากนี้ตำแหน่งงานที่ทำยังมีความมั่นคงสูง เพราะเป็นงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่จึงเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่

(4) การมีจิตบริการแก่ลูกค้า : บุคลากรคณะฯ มีความใกล้ชิดคุ้นเคยและเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างลุ่มลึก สามารถนำมาปรับใช้ในการให้บริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าด้วยการยึดถือลูกค้าเป็นศูนย์กลางและมุ่งเน้นการมีจิตบริการ เห็นได้จากการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ได้รับความชื่นชม ด้วยเหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งก็คือบุคลากรของคณะฯ มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์

(5) การคำนึงถึงผลที่มีต่อสังคม : บุคลากรคณะฯ ได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดจากบุคลากรรุ่นเก่าให้ยึดถือปณิธาน “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind)” เป็นหลักในการทำงาน เป้าหมายในการทำงานของบุคลากรจึงมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคม ทั้งการศึกษาวิจัย การให้บริการวิชาการ

1.10 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรออกเป็น 2 ส่วนคือ การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) ซึ่งใช้วิธีการประเมิน 360 องศา และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง โดยดำเนินการในรูปแบบและแนวทางการประเมินแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน

1. ผู้ประเมิน อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ ได้แก่ เกณฑ์การให้คะแนน การประมวลผลคะแนน และผู้ให้ข้อมูล โดยการสอบถาม-สัมภาษณ์ รวมทั้งการชี้แจงจุดอ่อน จุดแข็งของผู้รับการประเมิน กลั่นกรองผลการให้คะแนนประเมินและพิจารณาลงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง

2. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ บุคลากรทุกคนของคณะฯ ซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์วิธีการและเป้าหมายในการประเมิน รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

คณะฯ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร เมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะฯ ได้มีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยคณะฯ ได้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลขึ้นเพื่อสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการบริหารค่าตอบแทน คณะฯ ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจสูงสุดต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความเสมอภาคและยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง กระทำทุกรอบ 1 ปี โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมิน เพื่อพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามปริมาณงานและคุณภาพงานของบุคลากรในรอบการประเมินนั้นๆ โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินให้คะแนนตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ภายในคณะฯ ซึ่งได้จากการประชุมตกลงร่วมกันเป็นการเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากรทุกฝ่าย เมื่อได้ข้อสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วก็จะแจ้งให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

1.11 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ และข้อมูลจากภาระงานรายบุคคลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา นอกจากนี้คณะฯ ได้ใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการพิจารณาเพื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับบุคลากรและผู้นำของคณะฯ

1. คณะฯ มีสมรรถนะหลักคือ “ประสานงานรอบทิศ ผูกมิตรเครือข่ายอย่างยั่งยืน” และถือเป็นความท้าทายเชิง กลยุทธ์ โดยภารกิจหลักของการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการ รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คณะฯ ได้ใช้แนวทางของระบบ Succession planning มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้า และป้องกันความเสี่ยงจากการออกจากงานของบุคลากร ดังนี้

1) มุ่งเน้น “สร้างกำลังคน” โดยการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรปัจจุบัน เช่น กำหนดให้บุคลากรและประธานหลักสูตรเข้ารับการอบรม สัมมนา ในประเด็นที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับหน้าที่งาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลไว้ในการแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านกำลังคน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน และมีการสรุปผลการพัฒนาตนเองและ

พัฒนางานของบุคลากรเมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมิน เพื่อเน้นความสามารถในการจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร

3) มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีอยู่ โดยเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดโครงการเสริมสร้างกำลังใจและวัฒนธรรมองค์กร โครงการกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ทำบุญคณะ และโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน
4) มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานในคณะฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของสังคมในประเทศ สังคมเพื่อนบ้านและสังคมโลก ทั้งนี้คณะฯ ได้ใช้วิธีคัดเลือกอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของคณะฯ
5) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและเอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานอย่างสม่ำเสมอ

2. การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และนวัตกรรม : คณะฯ ได้ดำเนินการดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการ จัดการเรียนการสอน การบริการด้านวิชาการและการวิจัย โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ยกระดับความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง ได้แก่ การจัดสรรทุนให้บุคลากรได้ผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจ และพันธกิจของคณะฯ ทั้งการวิจัยรายบุคคล และการวิจัยเป็นทีม มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลิตผลงานด้านบริการวิชาการให้แก่สังคม
2) กำหนดแผนงานปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสารเคมีของคณะที่ใช้ในการเรียนการสอน ฐานข้อมูลการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานของคณะฯ ให้มีความแพร่หลายมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของรายงานวิจัยบทความวิจัย บทความวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานของบุคลากรในคณะฯ
3) สร้างระบบเครือข่ายออนไลน์ในเว็บไซต์ของคณะฯ เพื่อขยายฐานความรู้โดยการเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย

3. จริยธรรมและวิธีปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม : บุคลากรทุกคนได้ช่วยกันกำหนดรายละเอียดต่างๆ ขึ้น ด้วย “กระตือรือร้น มุ่งมั่น ร่วมมือ รับผิดชอบต่อชุมชน (RICE: Responsibility Intention Collaborate Enthusiastic)” ทั้งนี้คณะฯ ได้ยึดถือหลักคิดดังกล่าวมาปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์แก่สังคมอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินงานของคณะฯ

4. การมุ่งเน้นลูกค้า : คณะฯ เน้นการให้บริการการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีการดำเนินงานแบบระบบทีมและทีมข้ามสายงาน เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้คณะฯ ได้วางแผนงานทั้งเชิงรับและเชิงรุก โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนกลยุทธ์ เพื่อรักษากลุ่มผู้เรียนเก่าเอาไว้ ขณะเดียวกันก็มีการขยายฐานลูกค้าใหม่ให้มากขึ้น และมอบหมายให้มีบุคลากรรับผิดชอบจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายสัมพันธ์ กำหนดแผนงานปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการนำผลประเมินจากโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

5. ความต้องการด้านการเรียนรู้และการพัฒนา : คณะฯ พิจารณาการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรอบการประเมินทุก 1 ปี โดยมอบหมายให้ประธานหลักสูตร/หัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดูแลด้านการประเมินผล ได้นำผลการประเมินจากคณะกรรมการมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่บุคลากรและคณะกรรมการได้ระบุไว้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้แก่บุคลากร ดังนี้

i. การดำเนินงานในระยะสั้น พิจารณาความต้องการของบุคลากรจากรอบการประเมินตามความจำเป็นเร่งด่วน และความเป็นไปได้ของการตอบสนองความต้องการนั้น เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึง

และมีการรายงานผลการเข้าร่วมให้ผู้บริหารและ/หรือที่ประชุมได้รับทราบ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ii. การดำเนินงานในระยะยาว จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรฯ ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยกำหนดรูปแบบวิธีการเครื่องมือกรอบเวลาค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบรวมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งในด้านความพึงพอใจสิ่งที่ได้เรียนรู้พฤติกรรมและผลงาน

6. การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ : คณะฯ ได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำ Job Description เก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำภาระงานทุกรอบปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องตาม KPI ของคณะฯ มีการจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานให้แก่บุคลากรเข้าใหม่ ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมและแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการปฏิบัติงานทั้งในเวลาปัจจุบันและกรณีที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุ

นอกจากนี้คณะฯ ยังมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทุกคนไว้ในระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลของบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาแนะนำได้ในบางกรณีและใช้เป็นฐานข้อมูลสร้างเครือข่ายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของคณะฯ

7. การส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน : การดำเนินงานของคณะฯ มีภารกิจหลักในการให้บริการวิชาการด้านการเกษตรแก่ผู้รับบริการหลากหลายกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานสนองตอบต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระโดยไม่ขัดต่อภารกิจหลัก ตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ทันเวลา และเป็นระบบ คณะฯ จึงมีแผนงานอย่างชัดเจนกำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างครบถ้วนและทั่วถึง เช่นการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เช่น การอบรมการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ การอบรมด้าน IT การอบรมด้านการประเมินภาระงาน การขอตำแหน่งวิชาการ และการเขียนตำรา การอบรมด้านการพัฒนาการเขียนงานวิจัย เป็นต้น และการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

(3) ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะ ฯ มีกระบวนการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของคณะฯ เน้นวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรม นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนางานพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้ยังใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานดังนี้

1. กำหนดรูปแบบและแนวทางการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ประเมิน อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ ได้แก่ เกณฑ์การให้คะแนน การประมวลผลคะแนน และผู้ให้ข้อมูล โดยการสอบถาม-สัมภาษณ์ รวมทั้งการชี้แจงจุดอ่อน จุดแข็งของผู้รับการประเมิน กลั่นกรองผลการให้คะแนนประเมินและพิจารณาลงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และ 2) ผู้รับการประเมิน ได้แก่ บุคลากรทุกคนของคณะฯ ซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการและเป้าหมายในการประเมิน รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

2. กำหนดวิธีการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 80% ประกอบด้วยผลงานประจำตามกรอบตำแหน่งงาน หรือผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานเชิงพัฒนา ได้แก่ ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) 20% ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรองตามสายงานของบุคลากร โดยทำการประเมินแบบ 360 องศา

3. กำหนดระดับคะแนนการประเมิน โดยยึดตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มาจากการประมวลผลค่าคะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น = 90-100 ,ดีมาก = 80-89, ดี = 70-79 ,พอใช้ = 60-69 และปรับปรุง = น้อยกว่า 60

4. กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร เมื่อสิ้นสุดรอบปี คณะฯ โดยผู้บริหารมีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาบุคลากร โดยคณะฯ กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลขึ้นเพื่อให้สามารถปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ จัดขึ้น ได้แก่ อบรม ด้านการพัฒนาตนสู่อาจารย์มืออาชีพ UPPSF อบรมการเขียนตำรา การขอตำแหน่งทางวิชาการ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เป็นต้น ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาพัฒนางาน และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

1.12 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั้งองค์กร โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเน้นวิธีการที่ชัดเจนและโปร่งใส ตลอดจนมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่มีอยู่จริงในปัจจุบันเพื่อนำมาร่วมกันจัดกลุ่มงาน และจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเติบโตของหัวหน้ากลุ่ม มอบหมายให้มีรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม และมีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานน้อย

3. กำหนดเป้าหมายการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มงานให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่องทุกปี โดย คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเป็นคณะกรรมการและการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการศึกษาสำรวจวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อออกแบบข้อเสนอความก้าวหน้าและหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใสเป็นธรรม

4. กำหนดเป็นนโยบายของคณะฯ ในการเพิ่มความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในแง่ที่ทำให้บุคลากรในคณะฯ มีความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้มีคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากบุคลากรทั้งสองฝ่ายงานรับผิดชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษารูปแบบจากหน่วยงานอื่นตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของคณะฯ เพื่อใช้ในการออกแบบระบบ

ทั้งนี้ขั้นตอนของตำแหน่งและภาระหน้าที่การงานพร้อมทั้งคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการแต่งตั้งของมหาวิทยาลัย โดยมีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการกำหนดตำแหน่งสำคัญ และมีการประเมินศักยภาพบุคคลและความต้องการได้รับการพัฒนา โดยใช้หลัก Competency Base อีกทั้งยังมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ได้แก่ การพัฒนารายบุคคล การติดตามตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลวิธีดำเนินการดังกล่าว คณะฯ ยังสามารถกำหนดตัวบุคคลที่เหมาะสมในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญขององค์กรได้ต่อไป

ส่วนที่ 2
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้สอดรับกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการดำเนินงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และข้อมูลบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ 5การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2570 รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ 2 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

ประเด็นที่ 1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ู้รับผิดชอบ
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส	1.เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม และป้องกันปัญหาการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2.เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการให้บริการและสามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการจากหน่วยงานภายนอกได้อย่างโปร่งใส	1.ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริต 2 .ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA)	100	บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ	1.ผู้บริหารประชุมมอบนโยบายแก่บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2.พัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้มีการจัดการและเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบระเบียบและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 3.เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ู้รับผิดชอบ
					มหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA)			
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา								
2.1. การวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง	1.เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทตามภารกิจ 2.เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของคณะ 3. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังแล ะสมรรถนะตามความเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง	100	บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ	1. ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง 2. ดำเนินการใช้แผนอัตรากำลัง เพราะรองรับภารกิจของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร
2.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	1.เพื่อสร้างกระบวนการสรรหาที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ	ร้อยละของอัตรากำลังที่ได้รับการบรรจุตามแผนกรอบอัตรากำลังใหม่ได้ตรงกับความต้องการ	100	บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด	1.ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างและกำหนดคุณสมบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	้รับผิดชอบ
	2 .เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ ตรงตามความต้องการ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก				2.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งที่ว่าง 3.ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นพนักงานทุกครั้งเมื่อมีการสรรหา 4.การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบหลักเกณฑ์			
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนา	ร้อยละของผลประเมินการประปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปีในระดับ 85 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	100	บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	้รับผิดชอบ
	จุดเด่นแก้ไข จุดบกพร่อง 3 .เพื่อดำเนินการตาม ที่มหาวิทยาลัย กำหนด 4.เพื่อให้มีการ พิจารณาความดี ความชอบตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอ ภาคและสามารถ ตรวจสอบได้				พิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมิน เกิดความเป็นธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด 2.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นไปตาม ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานผ่าน คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้น			
4. การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ								
4.1 การสร้างเสริม สุขภาพ และความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและลด ความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีสุขภาพดีไม่ เจ็บป่วย	100	บุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์ฯ	1.การจัดทำประกัน สุขภาพรายบุคคล 2.การตรวจสุขภาพ ประจำปี 3.การได้รับการฉีด วัคซีนตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ขออนุมัติเป็น รายบุคคล	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดี ฝ่ายนโยบาย และพัฒนา องค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4.2 การเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรและการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันองค์กร	บุคลากรมีความสุข	100	บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ	1.จัดกิจกรรมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ -กิจกรรมการออกกำลังกาย - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน 2.การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3.โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร
5. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน								
5.1 การย้าย โอน หน่วยงานย่อยระดับงาน หรือบุคลากร	1. เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2 .เพื่อดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัย	การดำเนินงานตามขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบ	100	บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ	ดำเนินตามขั้นตอนระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย และนำเข้าที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ู้รับผิดชอบ
	กำหนดได้อย่างเหมาะสม 3.เพื่อให้บริหารงานเป็นไปตามรายงานและสามารถตรวจสอบได้							

ประเด็นที่ 2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อยกระดับการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่

2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online

2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

3. โครงการในแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับกิจการนิสิตที่เน้นผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21, โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF), โครงการพัฒนางานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ, กิจกรรมส่งเสริมนักวิจัยพัฒนาโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก , โครงการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ และโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPEx)

4. โครงการในแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ความก้าวหน้าทางสายงานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น กับการใช้ AI เพื่อการใช้ในการทำงาน), โครงการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ และโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPEx)

แผนพัฒนารายบุคคลสายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2569-2572

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
1	ดร. กรทิพย์ กันนิการ์	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งต้นฉบับการตีพิมพ์ได้
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งต้นฉบับการตีพิมพ์ได้
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus	2572	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์ได้
2	ดร. ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ	การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทราบแนวคิด และ วิธีปฏิบัติในการวิจัยให้ได้ผลสัมฤทธิ์เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ
		การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทราบแนวคิด และ วิธีปฏิบัติในการวิจัยให้ได้ผลสัมฤทธิ์เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ
		การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทราบแนวคิด และ วิธีปฏิบัติในการวิจัยให้ได้ผลสัมฤทธิ์เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทราบแนวคิด และ วิธีปฏิบัติในการวิจัยให้ได้ผลสัมฤทธิ์เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ
3	ดร. คุณากร ขัติศรี	รับนิสิตปริญญาโท	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อพัฒนาหลักสูตรและได้ผลงานเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในสายงาน
		ผลักดันให้นิสิตปริญญาโทตีพิมพ์ผลงานวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับสายงานที่ทำ
		ตีพิมพ์ผลงานวิชาการ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำมาใช้กับสายงานที่ทำ
4	ดร. บุญร่วม คิดค้า	การเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารในระดับนานาชาติ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การพัฒนาผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น
		การเพิ่มจำนวนโครงการวิจัยจากแหล่งทุนต่างๆ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การได้รับทุนวิจัยเพิ่มขึ้น
		การประเมินระดับอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ผลการประเมินระดับอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF 2
		Smart farming and IOT	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การเปิดรายวิชา หรือ การปรับปรุงเนื้อหาการสอนด้าน Smart farming and IOT ในหลักสูตร วท.บ.เกษตรศาสตร์ การเปิดหลักสูตรฝึกอบรมด้าน Smart farming and IOT ในบุคลทั่วไป
5	ดร. พันธภรณ์ สุภัคกาญจน์กุล	เอกสารตีพิมพ์ทางวิชาการ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	เอกสารตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ
		เอกสารตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	เอกสารตีพิมพ์ทางวิชาการ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		ประชุมสัตวศาสตร์แห่งชาติ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาการเรียนการสอนให้มีเนื้อหาทันสมัย
		ประชุมสัตวศาสตร์แห่งชาติ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาการเรียนการสอนให้มีเนื้อหาทันสมัย
6	ดร. รณกร สร้อยนาค	การพัฒนาสมรรถนะการเป็นนักวิจัยอาหารเพื่อผู้สูงอายุ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การพัฒนาอาหารเพื่อผู้สูงอายุซึ่งมีความต้องการในอนาคต มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
		พัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมอาหาร	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมอาหาร
		การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการแปรรูปอาหารแบบใหม่	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการแปรรูปอาหารแบบใหม่ ที่ช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร
7	ดร. วนิดา อภิธนาพงศ์	ทักษะทางด้าน IT การใช้ IOT ในงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน	2569	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	นำความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปใช้สอนในรายวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ Entrepreneurship	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในรายวิชา และช่วยแนะนำให้นิสิตสร้างธุรกิจส่วนตัว และการ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
					สร้างธุรกิจในหน่วยงานของเราเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตัวเองได้
		การพัฒนาเทคนิคด้านการวิจัยเฉพาะทางที่ใช้เทคนิคขั้นสูง	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	การทำเทคนิคที่ได้มาใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัย
		การตีพิมพ์บทความวิชาการที่มี Impact factor	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ขอตำแหน่งทางวิชาการ
8	นางสาว เนวิชญานิ์ วุฒินิธิศานันท์	ผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
		ผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
		ผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
9	ผศ. กฤตภาค บูรณวิทย์	Applied Animal Science (Animal Breeding)	2569	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก	นำองค์ความรู้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ไปสอดแทรกในการสอนรายวิชาการวางแผนการทดลอง และการปรับปรุงพันธุ์สัตว์
		Applied Animal Science (Animal Breeding)	2569	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก	นำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ หรือการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
		Applied Animal Science (Animal Breeding)	2570	เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ หรือการฝึกอบรมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	นำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ หรือการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		Animal Breeding	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำตำรา หรือเอกสารคำสอนไปใช้ในการเรียนการสอน
		Animal Breeding	2572	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยไปสอดแทรกในการเรียนการสอน และนำเอกสารไปใช้ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
10	ผศ. ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ส่งต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป
		อบรมพัฒนาตนเอง	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	จัดการเรียนการสอนรายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ
		พัฒนาหนังสือ/ ตำรา	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ความก้าวหน้าหนังสือ/ ตำรา อย่างน้อย 1 บท
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	จัดการเรียนการสอนรายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ
		เตรียมต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ส่งต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		ตำแหน่งทางวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์
		เรื่อง อบรมพัฒนาตนเอง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	จัดการเรียนการสอนรายวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		ต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ส่งต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป
11	ผศ.ดร. กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	การอบรมพัฒนาด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะอาจารย์	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำไปใช้ในการเรียนการสอนนิสิตในหลักสูตร
		การขอตำแหน่งทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้มาจัดทำเอกสารประกอบการสอน/ตำรา/หนังสือ และ การบทความวิจัย
		การขอตำแหน่งทางวิชาการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้มาจัดทำเอกสารประกอบการสอน/ตำรา/หนังสือ และ การบทความวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
		การขอตำแหน่งทางวิชาการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้มาจัดทำเอกสารประกอบการสอน/ตำรา/หนังสือ และ การบทความวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
12	ผศ.ดร. เกรียงไกร สีตะพันธุ์	อบรมหาความรู้	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้ในการเรียนการสอนหรือทำวิจัย

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		อบรมหาความรู้	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้ในการเรียนการสอนหรือทำวิจัย
		อบรมหาความรู้	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้ในการเรียนการสอนหรือทำวิจัย
		ฝึกอบรมหาความรู้	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้ในการเรียนการสอนหรือทำวิจัย
13	ผศ.ดร. ตระกูล พรหมจักร	การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	2569	การเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	สามารถส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
		การเขียนหนังสือ/ตำรา	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเขียนหนังสือ/ตำราทางวิชาการได้
		การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	2570	การเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	สามารถส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
		เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำไปใช้ในการยื่นกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
		การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ
14	ผศ.ดร. ธนาพร บุญมี	เทคโนโลยีการเลี้ยงสัตว์	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	องค์ความรู้เรื่อง Animal production
		พัฒนา manuscript	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนา manuscript เพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		Advance Animal production	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้องค์ความรู้เพื่อไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
		การพัฒนา prototype จากงานวิจัยสู่การผลิตเชิงพาณิชน์	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1 prototype
15	ผศ.ดร. บุญฤทธิ์ สินค้างาม	การปรับปรุงพันธุ์พืช	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้พัฒนาแผนงานการปรับปรุงพันธุ์พืชเพื่อการใช้งานได้จริงในระดับประเทศ
		การปรับปรุงพันธุ์พืชเชิงการค้า	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้พัฒนาแผนงานการปรับปรุงพันธุ์พืชเพื่อการใช้งานได้จริงในระดับประเทศ
		การปรับปรุงพันธุ์พืชเชิงการค้า	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้พัฒนาแผนงานการปรับปรุงพันธุ์พืชเพื่อการใช้งานได้จริงในระดับประเทศ
16	ผศ.ดร. ไผ่แดง ขวัญใจ	การเขียนตำราเพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถเขียนตำราในการวิชาที่ใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
		การฝึกอบนรมเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถพิ่มความก้าวหน้าในสายงานได้
		ทักษะทางด้านสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทักษะทางด้านสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารถ่ายทอดให้กับนิสิต
		ทักษะการจัดการเรียนการสอนทางด้านสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การจัดการเรียนการสอนทางด้านสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารที่มีประสิทธิภาพ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
17	ผศ.ดร. พนิตนาฎ อู่พุฒินันท์	ความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำไปใช้เป็นมาตรการในการทำงานกับเชื้อโรคในด้านการเรียนการสอนและงานวิจัย
		โปรแกรม ChatGPT	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำโปรแกรม ChatGPT มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและงานวิจัยได้
		การเขียนบทความวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำไปประยุกต์ใช้ในการตีพิมพ์บทความทางวิชาการระดับนานาชาติ
		การใช้งานโปรแกรม EndNote	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อนำมาใช้ในการจัดการข้อมูลบรรณานุกรมสำหรับจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์
18	ผศ.ดร. ภาวินี จันทร์วิจิตร	กลยุทธ์การทำการตลาด	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้แนวทางทำการตลาดเพิ่มขึ้น
		การพัฒนาความรู้ด้านการผลิตแบบทันสมัย	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้เทคโนโลยีมาช่วยในการประกยัดแรงงานและเวลา
		การผ่านฮาจารย์วิชาชีพ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถพัฒนาการเรียนการสอนขิงนิสิตได้ดีขึ้น
		การขอตำแหน่งทางวิชาการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
19	ผศ.ดร. ยุพารัตน์ โพธิเศษ	การตีพิมพ์ใน Scopus (Scopus / TCI)	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ได้ submit manuscript ในวารสารฐาน Scopus/TCI
		2. AUN Assessor Training	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA ระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2569

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		1. AUN Assessor Training	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA ระดับมหาวิทยาลัย 2570
		1. AUN Assessor Training	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA ระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2571
		1. AUN Assessor Training	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เป็นผู้ตรวจประเมิน AUN QA ระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2572
20	ผศ.ดร. รวิสรา รื่นไวย์	การนำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ หรือนำเสนอในงานประชุมวิชาการนานาชาติ
		หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การเตรียมเอกสารคำสอน, มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์
		การออกแบบการจัดการเรียนรู้	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้
		การออกแบบการจัดการเรียนรู้	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้
21	ผศ.ดร. วราภรณ์ กุศลารักษ์	อบรมพัฒนาตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
22	ผศ.ดร. วาสนา พิทักษ์พล	การเขียนวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ Manuscript เพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ
		พัฒนาเอกสารคำสอน หรือ ตำรา เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้เอกสารคำสอนหรือตำราเพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
		การเขียนตำรา หรือเอกสารคำสอบเพื่อขอตำแหน่งผลงานวิชาการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถยื่นขอตำแหน่งผลงานวิชาการที่สูงขึ้น
23	ผศ.ดร. ไวพจน์ กันจู	เขียนททความวิจัย	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	มี menuscrip 1 เรื่อง
		เขียนบทความวิจัย	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีบทความวิจัยตีพิมพ์ 1 เรื่อง
		บทความวิชัย	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีบทความวิจัยตีพิมพ์ 1 เรื่อง
		การเขียนบทความวิจัย	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ส่งบทความตีพิมพ์
		ขอตำแหน่ง รศ.	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทำวิจัย
24	ผศ.ดร. สกุลคุณ มากคุณ	ฉลากโภชนาการรูปแบบใหม่	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำข้อมูลใหม่เกี่ยวกับฉลากโภชนาการไปใช้ในการเรียนการสอน
		การแปรรูปอาหารด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการเรียนการสอนและงานวิจัย

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		กฎหมายและมาตรฐานอาหารฉบับปัจจุบัน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการเรียนการสอนและงานวิจัย
25	ผศ.ดร. สุกัลยา ภู่ทอง	อบรมพัฒนาตนเอง	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		การเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีร่างบทความหรือ manuscript สำหรับการส่งตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
		จัดทำร่างบทความหรือ manuscript สำหรับการส่งตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีร่างบทความหรือ manuscript สำหรับการส่งตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		การเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีร่างบทความหรือ manuscript เพื่อการส่งตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ
		การเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีผลงานการวิจัยที่สามารถตีพิมพ์ได้
26	ผศ.ดร. สุภาพร ภัสสร	เรื่องการพัฒนาการจัดทำต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติวิธีการพัฒนา	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ หรือนำเสนอในงานประชุมวิชาการนานาชาติ
		การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์
		การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (UP-Professional Standard Framework: UP-PSF)	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถเตรียมเอกสารเพื่อประเมินสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (UP-Professional Standard Framework: UP-PSF)
27	ผศ.ดร. สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	อบรมพัฒนาตนเอง	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสาร	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์ได้
28	ผศ.ดร. สุรีย์พร แสงวงศ์	ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
		เขียนบทความวิจัยระดับนานาชาติ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	บทความวิจัยระดับนานาชาติ 1 ฉบับ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		การเขียนบทความวิจัยระดับนานาชาติ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	บทความวิจัยระดับนานาชาติ 2 ฉบับ
		การเขียนหนังสือ/ตำรา	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาหนังสือ/ตำรา 1 เล่ม
29	ผศ.ดร. สุวลี ฟองอินทร์	การพัฒนาการเขียนข้อเสนอโครงการทุนวิจัย	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำมาปรับใช้ในการเรียนการสอน
		การขอตำแหน่งทางวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
		องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน
		องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาพัฒนาการเรียนการสอน
30	ผศ.นสพ.ดร. สมชาติ ธนะ	การนำเสนอ/ตีพิมพ์งานวิจัยระดับนานาชาติ	2568	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
		การเขียนหนังสือ/ตำรา	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	หนังสือ/ตำรา
		เรียนรู้หลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
		การบริหารงานในระดับอุดมศึกษา	2571	ความก้าวหน้าด้านบริหาร	ระดับการบริหารที่สูงขึ้น
31	รศ. ว่าที่ ร.ต.ดร. ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	การเขียนบทความทางวิชาการ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเผยแพร่บทความทางวิชาการได้อย่างน้อย 3 บทความ
		การเขียนบทความทางวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถตีพิมพ์บทความในระดับนานาชาติอย่างน้อย 3 บทความ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
		การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ)	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ
		การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ)	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำความรู้ เทคนิคต่างๆที่ได้ปรับใช้ในการตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ
32	รศ.ดร. ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	อบรมพัฒนาตนเอง	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้ต่อไป
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้ต่อไป
		อบรมพัฒนาตนเอง	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		อบรมพัฒนาตนเอง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถส่งต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้ต่อไป
		อบรมพัฒนาตนเอง	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
		จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถส่งต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้ต่อไป

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
33	รศ.ดร. พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา	การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีทักษะและความเข้าใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการกับผู้เชี่ยวชาญ
		การพัฒนางานวิจัยและงานสอนสู่การเขียนหนังสือ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ทักษะและความรู้สำหรับการเขียนหนังสือ
		การเขียนผลงานงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ทักษะและวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการ
		การเขียนโครงการระดับนานาชาติ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทักษะและวิธีการจัดการ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นผู้บริหารระดับสูง
		การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย สู่การสร้างรายได้ของมหาวิทยาลัย	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	วิธีการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายที่จะนำมาใช้ในการกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นผู้บริหารระดับสูง
34	รศ.ดร. ไพบูลย์ ปะนาเส	ผู้บริหารหน่วยความเป็นเลิศด้านการวิจัย	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยเพิ่มขึ้น
		อบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยให้ได้รับทุนนอกงบประมาณ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ได้พัฒนาการเขียนโครงการวิจัยให้ได้ทุนเพื่อทำวิจัยในระดับสูงๆขึ้นไป
		อบรมการเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารหน่วยงานระดับต่างๆ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถนำเทคนิค/วิธีการไปปรับใช้เมื่อได้รับโอกาสให้บริหารหน่วยงานตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไป
		เข้า Paper camp	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ผลงานวิชาการ และนำไปขอตำแหน่งวิชาการได้

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพธ์
35	รศ.ดร. สุภัค มหัทธนพรรค	การพัฒนาตำราและเผยแพร่	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถพัฒนาตำราและเผยแพร่
		การพัฒนาการวิจัยและเผยแพร่ เพื่อขอตำแหน่งวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถการพัฒนาการวิจัยและเผยแพร่เพื่อเตรียมเอกสารประกอบการขอตำแหน่งวิชาการ
		เตรียมความพร้อมเพื่อยื่นขอตำแหน่งวิชาการ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งวิชาการ
36	รศ.ดร. หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีผลงานวิจัยสำหรับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ
		ความรู้ด้านความปลอดภัยทางอาหาร	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการเรียนการสอน
		การออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้

แผนพัฒนารายบุคคลสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2569-2572

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
1	ดร. กนกอร ศรีม่วง	มาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (ESPReL)	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การพัฒนาห้องปฏิบัติการ อื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานห้องปฏิบัติการวิจัย
		มาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (ESPReL)	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัย
		การพัฒนาหัวข้องานวิจัย	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อหาทุนวิจัยเพิ่มเติม
		การพัฒนาคุณภาพการทำงานของห้องปฏิบัติการหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีการทำงานและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย
2	นาง กรวิกา ดวงปัญญารัตน์	การฝึกอบรมการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์เพื่อพัฒนางานประะจำ สู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
		การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาประยุกต์ปรับใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการของตนเอง และหน่วยงาน.
		ประเมินค่างานเพื่อขอกรอบตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญทักษะ และประสบการณ์สูงในงานที่ปฏิบัติตามลักษณะงานของตำแหน่งปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
					ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง
		ยื่นเสนอขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญทักษะ และประสบการณ์สูงในงานที่ปฏิบัติตามลักษณะงานของตำแหน่ง ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง
		อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการคิดวิเคราะห์	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อถ่ายทอดเทคนิคในการทำผลงานเชิงวิเคราะห์ที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพ
3	นาง จุฑามาศ ทินกรวงศ์	การอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	2569	ความก้าวหน้าด้านบริหาร	สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานในสำนักงาน
		การพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ด้านกฎหมาย มาใช้ในการปฏิบัติงานในคณะ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		อบรมพัฒนาทักษะศักยภาพผู้บริหาร	2571	ความก้าวหน้าด้านบริหาร	นำมาใช้ในการบริหารงานภายในสำนักงาน
4	นาง วันวิสาข์ ดอกคำ	การแปรรูปเนื้อสัตว์ และสัตว์น้ำโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำมาใช้พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และนำไปประยุกต์ใช้กันการเรียนการสอน
		การแปรรูปเนื้อสัตว์ และสัตว์น้ำโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง และเขียนของานวิจัย เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน 2. นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
		การเขียนผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อให้ได้ตีพิมพ์ผลงานและยื่นขอความก้าวหน้าในสายงานได้
5	นาง สุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	ศึกษาการประเมินค่างานในตำแหน่งด้านวิชาการ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเขียนประเมินค่างานในตำแหน่งด้านวิชาการได้
		ขอตำแหน่งทางด้านวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเขียนคู่มือการขอตำแหน่งทางด้านวิชาการ
		ขอตำแหน่งทางด้านวิชาการ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ยื่นขอตำแหน่งทางด้านวิชาการ
		ขอตำแหน่งด้านวิชาการ	2572	ความก้าวหน้าในสายงาน	เขียนงานวิชาการ
6	นาง สุรีนาถ ครองสุข	อบรมพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกาเป็นหัวหน้างานที่ดี
		ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		อบรมเกี่ยวกับการทำงานวิจัยจากงานประจำ ในหัวข้อการวิจัยเชิงนวัตกรรม การพัฒนา และนำระบบสารสนเทศมาใช้	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ความเข้าใจ และทำงานวิจัยในหัวข้อการทำงานวิจัยจากงานประจำ ในหัวข้อการวิจัยเชิงนวัตกรรม การพัฒนา และนำระบบสารสนเทศมาใช้
		ความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนางานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ควาามเข้าใจในเรื่องการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ
7	นางสาว จันทนา จันโจมศึก	ความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับเชื้อจุลินทรีย์ก่อโรค รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยตามหลักการด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ (biosafety) และการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ (biosecurity)
		ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการทดสอบอาหารทางจุลชีววิทยา	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การทำความสะอาดและฆ่าเชื้อในห้องปฏิบัตการทางอาหารด้านจุลชีววิทยา เพื่อที่จะสามารถปกป้องตนเอง รวมทั้งผู้ร่วมงานและสิ่งแวดล้อมไม่ให้ได้รับอันตราย

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		การเก็บรักษาเชื้อจุลินทรย์อ้างอิง และการใช้ในงานทดสอบทางจุลชีววิทยาอาหาร	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกวิธีการเก็บรักษาจุลินทรีย์อ้างอิง และการตรวจสอบคุณสมบัติของจุลินทรีย์ระหว่างการเก็บรักษาได้ และนำไปใช้งานได้
		การทำความสะอาดและฆ่าเชื้อสำหรับห้องปฏิบัติการทดสอบอาหารทางจุลชีววิทยา	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีความรู้เกี่ยวกับอันตรายของเชื้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของห้องปฏิบัติการ เข้าใจหลักการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ เพื่อที่จะสามารถปกป้องตนเอง รวมทั้งผู้ร่วมงานและสิ่งแวดล้อมไม่ให้ได้รับอันตราย
8	นางสาว ณัฐธดา ขัตธิ	พัฒนางานทางด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ผู้ใช้บริการสามารถเข้าใจตั้นตอนการให้บริการวิจัยและบริการวิชาการ
		การพัฒนงานประจำให้ดีขึ้น	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
		พัฒนาต่อยอดระบบฐานข้อมูลงานวิจัยและบริการวิชาการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	บุคลากรภายในคณะและต่างคณะ หรือต่างมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลงานวิจัยและบริการวิชาการของทางคณะฯ ได้
9	นางสาว นฤมล สุทะ	ประเมินค่างาน	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	เพิ่มความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของตนเอง ให้มากขึ้น
		พัฒนาการเขียนงานวิจัย	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาพัฒนาการเขียนงานวิจัยของตนเองให้มีระดับที่ดีขึ้น

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		หลักเกณฑ์การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการ
		เข้าร่วมอบรมการเขียนงานวิจัยและการสืบค้นงานวิจัย	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาพัฒนาการทำงานวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด
10	นางสาว เปรมดา ทิพย์เดโช	การศึกษาพรรณไม้น้ำกับปัจจัยด้านอุณหภูมิของแหล่งน้ำ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้ มาปรับใช้ในการดูแลปฏิบัติการ วิชาคุณภาพน้ำเพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ สามารถตีพิมพ์งานวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยี ไปยังเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในอนาคต
		คุณภาพน้ำเพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ อุณหภูมิของน้ำที่สูงขึ้นกับความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดโรคในสัตว์น้ำ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทราบความสัมพันธ์ของอุณหภูมิกับ ของเสียที่เกิดขึ้นในแหล่งน้ำ ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของเชื้อโรคที่อาจจะสร้างความเสียหายให้กับสัตว์น้ำ เมื่อเข้าใจในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะได้ทำการศึกษาต่อไปยังการจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันปัญหาและลดความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
		การจัดการน้ำเพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ในการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิที่สูงขึ้น	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำความรู้ที่ได้มาใช้การดูแลปฏิบัติการด้านคุณภาพน้ำเพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถบริการวิชาการแก่ผู้ที่สนใจได้ในอนาคต

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		การสกัดสารจากพืชทดแทนสารเคมีที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ใช้ในการประยุกต์ใช้แทนสารเคมีในห้องปฏิบัติการ ลดต้นทุนสารเคมี
11	นางสาว สุธิศา สุขสังข์ภา	การตรวจประเมินห้องปฏิบัติการ Peer Evaluation	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาปรับปรุงเพื่อให้ได้มาตรฐานต่อไป
		ปรับปรุงและพัฒนางาน ESPREL ให้ได้ครบทุกองค์ประกอบ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
		ปรับปรุงและพัฒนางาน ESPREL ให้ได้ครบทุกองค์ประกอบ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
		การนำเสนอผลงาน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ผลงานทางวิชาการได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
12	นางสาว เสาวนีย์ จอมสว่าง	การ Upskill เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการทำงาน และเพิ่มความชำนาญในสายงานได้
		การ Upskill เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงาน
		การ Upskill ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการทำงาน
		เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานได้

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
13	นางสาว หนึ่งฤทัย ปัญญาลึก	ศึกษาองค์ความรู้และขั้นตอนการทำงาน ที่มีการปรับวิธีการใช้ รวมถึงกระบวนการทำงาน ที่ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียน	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ศึกษาองค์ความรู้และขั้นตอนการทำงาน ที่มีการปรับวิธีการใช้ รวมถึงกระบวนการทำงาน ที่ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียน
		การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเข้าใจเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้ปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเข้าใจเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้ปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน
		การพัฒนาด้านวิจัย เกี่ยวกับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การพัฒนาด้านวิจัย เกี่ยวกับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ
14	นาย กฤตนน โชติพรม	เขียนคู่มือปฏิบัติงาน	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถเขียนคู่มือปฏิบัติงานได้
		ขอตำแหน่งทางวิชาการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้
		ขอตำแหน่งทางวิชาการ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	ยื่นตำแหน่งทางวิชาการ
		ขอตำแหน่งทางวิชาการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
15	นาย กิตติธัช ตุ้ยคำ	พัฒนาเว็บไซต์ตามมาตรฐานสากล	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาเว็บไซต์ให้ตรงตามมาตรฐานสากล
		พัฒนาเว็บไซต์ภาษาอังกฤษ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาเว็บไซต์ภาษาอังกฤษคณะเกษตรศาสตร์ฯ
		พัฒนาเว็บไซต์ภาษาอังกฤษ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาเว็บไซต์ภาษาอังกฤษ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		การจัดทำระบบเก็บข้อมูลบน Cloud และการทำสื่อประชาสัมพันธ์	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	จัดเก็บข้อมูลคณะเกษตรศาสตร์ และการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
16	นาย ชัยวัฒน์ จิตนารี	พืชเศรษฐกิจของประเทศ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ทำ
		ทักษะในการขยายพันธุ์พืชเศรษฐกิจ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน
		เทคนิคการขยายพันธุ์พืชทางเศรษฐกิจ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	นำมาใช้กับหน่วยงานที่ทำงานอยู่
		ทักษะในการปรับปรุงพันธุ์พืชเศรษฐกิจ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานที่ทำอยู่
17	นาย นพเก้า พันธ์แดง	การจัดทำและแนวทางการเขียนขอประเมินค่างาน และการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งชำนาญการ	2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	ทำงานวิจัยวิเคราะห์/สังเคราะห์สำหรับเตรียมงานขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษและจัดเตรียมผลงานสำหรับแนบส่งขอตำแหน่งชำนาญการ
		การจัดทำและแนวทางการเขียนขอประเมินค่างาน และการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	จัดทำงานวิเคราะห์สังเคราะห์สำหรับเตรียมยื่นขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
		การจัดทำและแนวทางการเขียนขอประเมินค่างาน และการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	จัดทำงานวิจัยและเตรียมเอกสารสำหรับขอยื่นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		จัดเตรียมและรวบรวมงานสำหรับการขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	จัดเตรียมและรวบรวมเอกสารหรืองานสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
18	นาย ประพันธ์ สมนึก	การเลี้ยงและเพาะขยายพันธุ์สัตว์น้ำและ การผลิตอาหารธรรมชาติสำหรับใช้เลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อลดต้นทุน	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพิ่มทักษะในการทำงาน
		การเลี้ยงและเพาะขยายพันธุ์สัตว์น้ำและ การผลิตอาหารธรรมชาติสำหรับใช้เลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อลดต้นทุน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน
		การเลี้ยงและเพาะขยายพันธุ์สัตว์น้ำและ การผลิตอาหารธรรมชาติสำหรับใช้เลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อลดต้นทุน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพิ่มความรู้และทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
		การเลี้ยงและเพาะขยายพันธุ์สัตว์น้ำและ การผลิตอาหารธรรมชาติสำหรับใช้เลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อลดต้นทุน	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เพิ่มความรู้และทักษะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
19	นาย ศักดิ์ชัย เครือสาร	ศึกษาการประมินค่างานและการปรับการทำงานให้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง
		ทำวิจัยR2R และนำเสนอผลงาน	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	ปฏิบัติงานได้ตามคุณสมบัติตำแหน่งชำนาญการ
		ยื่นขอประเมินค่างาน	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบตำแหน่งชำนาญการได้
		ยื่นขอตำแหน่ง ชำนาญการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ปฏิบัติงานได้ตามความชำนาญการ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
20	นาย เศกสรรค์ อุปพงศ์	ฝึกอบรมด้านประมง	2569	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาด้านสายงานประจำ
		ฝึกอบรมงานด้านห้องปฏิบัติการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาความรู้เพิ่มเติมงานด้านห้องปฏิบัติการ
		ฝึกอบรมงานด้านประมง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	พัฒนาความรู้เพิ่มเติมด้านงานประมง
21	นาย สถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	สร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถปฏิบัติงานได้ในหลายตำแหน่งเพื่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย
		จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	มีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้เป็นคู่มือสำหรับศึกษาการปฏิบัติงาน
		เขียนผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ	2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	มีผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
		ผลงานวิจัย R2R	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำผลงานวิจัย R2R ไปใช้พัฒนางานประจำ
22	นาย อภิชาติ นุเสน	เขียนคู่มือการวิเคราะห์ดินและพืชและทำงานวิจัย	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	สามารถเขียนคู่มือและทำวิจัยได้
		การยื่นขอตำแหน่งปฏิบัติการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้ขอยื่นขอตำแหน่งปฏิบัติการ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		การยื่นขอตำแหน่งปฏิบัติการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ยื่นขอตำแหน่งได้สำเร็จ
23	นาย อภินันท์ เร่งเร็ว	ไปศึกษาหาความรู้ การเขียน คู่มือ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้กรอบตำแหน่ง
		ยื่นขอตำแหน่งปฏิบัติการ	2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	สามารถได้คู่มือ มาปฏิบัติงานได้จริง
		เปิดกรอบการขอตำแหน่ง	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ยื่นการขอตำแหน่งสำเร็จ
		ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ได้รับคู่มือการเตรียมเลป กีฏวิทยาทางการเกษตร
24	นาย อิฐสะราม แสนสุภา	ศึกษาขั้นตอนการขอตำแหน่งงาน	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ประเมินค่างาน
		การตีพิมพ์เอกสารทางวิชาการ	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เข้าใจระเบียบขั้นตอนการตีพิมพ์เอกสารมากขึ้น
		การเพาะขยายพันธุและการเลี้ยงสัตว์น้ำ ที่เหมาะสมกับเกษตรกรสมัยใหม่	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาลงมือปฏิบัติได้จริงและถ่ายทอดให้เกษตรกร
		การเพาะขยายพันธุและการเลี้ยงสัตว์น้ำ ที่เหมาะสมกับเกษตรกรสมัยใหม่	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ลงมือปฏิบัติได้และถ่ายทอดให้แก่เกษตรกรและผู้ที่สนใจ
		การตีพิมพ์เอกสสารทางวิชาการ	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เตรียมเอกสารส่งตีพิมพ์เอการทางวิชาการ

ที่	ชื่อสกุล	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ปีที่จะพัฒนา	สมรรถนะที่พัฒนา	ผลลัพท์
		ศึกษาขั้นตอนการขอตำแหน่งงาน	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เตรียมยื่นเอกสารการขอตำแหน่งงาน
		ศึกษาขั้นตอนการขอตำแหน่งงาน	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ยื่นเอกสาร
		การตีพิมพ์เอกสารทางวิชาการ	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ส่งเอกสารตีพิมพ์
		การเพาะขยายพันธุและการเลี้ยงสัตว์น้ำ ที่เหมาะสมกับเกษตรกรสมัยใหม่	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ลงมือปฏิบัติได้ผลแลถ่ายองค์ความรู้ให้กับเกษตรกรและผู้ที่สนใจ
		การเพาะขยายพันธุและการเลี้ยงสัตว์น้ำ ที่เหมาะสมกับเกษตรกรสมัยใหม่	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	เขียนคู่มือปฏิบัติงาน
25	นาย อุทัย วงค์ขัติย์	การขยายพันธุ์พืช	2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้งานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
		เทคนิคการขยายพันธุ์พืช	2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานที่ทำอยู่
		กฎหมายทางการเกษตร	2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
		วัตถุอันตรายทางด้านการเกษตร	2572	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	นำมาใช้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

โครงการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย)	โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	ผลการดำเนินงาน 68 (ถ้ามี)	ค่าเป้าหมาย 69	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์	โครงการประจำของหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	เพื่อพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ Community Change Agent ตอบสนองต่อโลกการทำงานในอนาคต โดยอาศัยหลักสูตรและการจัดการศึกษาที่เน้นการสร้างสมรรถนะ (Compe-tence-based Education)	หลักสูตรและการจัดการศึกษาดำเนินการด้วยหลักการการจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Educa-tion; OBE) เต็มรูปแบบ	1. โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับกิจการนิสิตที่เน้นผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21	ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการและมีความคิดเป็นผู้ประกอบการ		80	60,000	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตในทุกมิติ	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ระดับที่ 2 ขึ้นไป	2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) ระดับที่ 2 ขึ้นไป	0	10	40,000	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย)	โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	ผลการดำเนินงาน 68 (ถ้ามี)	ค่าเป้าหมาย 69	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์	โครงการประจำของหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ
การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน	ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Area-Based University) ที่มีคุณลักษณะและเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) จากการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากรและนิสิตได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Re-search) ที่ได้รับการพัฒนาสู่ระดับนานาชาติภายใต้ความร่วมมือภาคธุรกิจและชุมชน	1. โครงการพัฒนางานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนผลงานทางวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ (Q1-Q4)	45	45	50,000	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
				จำนวนผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Re-search) ที่ได้รับการพัฒนาสู่ระดับนานาชาติภายใต้ความร่วมมือภาคธุรกิจและชุมชน		1 ชุมชน					
				ร้อยละของรายได้เข้าคณะที่มาจากงานวิจัยของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น		10					

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย)	โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	ผลการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์	โครงการประจำของหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ
					68 (ถ้ามี)	69					
	ส่งเสริม Deep Tech Startup	จำนวนผลงาน Deep Tech Startup ที่ได้รับการสนับสนุนสู่เชิงพาณิชย์ (Future For-ward AI) (นับสะสม)	2. กิจกรรมส่งเสริมนักวิจัยพัฒนาโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถพัฒนาในเกิดผลงานในเชิง Deep Tech Startup	จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับ หรือจำนวนผลงานด้าน Deep Tech Startup ของคณะ ซึ่งคาดว่าจะบรรลุผลในปีงบประมาณ 2572			-	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน และจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี	บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามสมรรถนะที่กำหนด บุคลากรที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับ 85 ขึ้นไป	1. โครงการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามสมรรถนะที่กำหนด		70	150,000	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร
				บุคลากรที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับ 85 ขึ้นไป		เพิ่มขึ้นร้อยละ 5					
				บุคคลากรที่มีสมรรถนะด้าน Digital ที่ระดับ 2 ขึ้นไป		ร้อยละ 15					

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ของคณะ/หน่วยงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย)	โครงการ	ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโครงการ (Outcome)	ผลการดำเนินงาน 68 (ถ้ามี)	ค่าเป้าหมาย 69	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์	โครงการประจำของหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ
	ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะและหน่วยงานพัฒนาคุณภาพองค์กร ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	ระดับคะแนนการประเมินตนเองของคณะฯ ตามเกณฑ์ EdPEx	2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPEx)	ระดับคะแนนการประเมินตนเองของคณะฯตามเกณฑ์ EdPEx	185	≥ 200	15,000	ต.ค. 2568-ก.ย. 2569	✓		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ

ส่วนที่ 3

แนวทางการติดตามและประเมินผล แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางการไปสู่การปฏิบัติโครง/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล

3. รายงานผลการดำเนินงานฯ ประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผล ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

4. การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)

6. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

7. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป