



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะกรรมการศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2568
1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ 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. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	22

บทที่ 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	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผลิตบัณฑิต : ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานด้านการเกษตรได้จริง รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ได้จริง 2) วิจัยและนวัตกรรม : มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม บูรณาการกับการเรียน การสอน เครือข่ายชุมชนในพื้นที่ และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและระดับสากล 3) บริการวิชาการ : มุ่งเน้นการให้บริการ ถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการผสมภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปใช้ อย่างยั่งยืน สร้างศูนย์ฯที่เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และบริการตรวจวิเคราะห์ ด้าน เกษตรและอาหาร เพื่อสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยและคณะฯ 4) ด้านบริหาร : มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีม บุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้ง ภาครัฐและเอกชน
อัตลักษณ์ บัณฑิต	ใฝ่รู้วิชาการ ชำนาญการปฏิบัติ
ค่านิยมองค์กร	SMART Sustainable (ความยั่งยืน) Mastery (รอบรู้) Agility (รวดเร็ว) Responsibility (รับผิดชอบ) Teamwork (สามัคคี)
สมรรถนะหลัก ขององค์กร (Core Competency)	CC1 การบูรณาการศาสตร์ในการให้บริการแก่ชุมชนด้วยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของ บุคลากร 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	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
สาขาวิชาการประมง				
1	ผศ.ดร.กรทิพย์ กัณนิการ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	ปฏิบัติงาน
2	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
3	ผศ.ดร.เกรียงไกร สีตะพันธ์	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.ไพบุลย์ ปะนาเส	รองศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการประมงฯ)	ปฏิบัติงาน
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Aquatic Environment Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์				

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสถูสุด ทางวิชาการ	สถานะ
9	ดร.บุญร่วม คัดคำ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีการผลิต พืช)	ปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (การปรับปรุงพันธุ์พืช)	ปฏิบัติงาน
11	ผศ.ดร.ภาวินี จันทร์วิจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (พืชสวน)	ปฏิบัติงาน
12	รศ.ดร.มนัส ทิตยวรรณ	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Post management)	ปฏิบัติงาน
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Postharvest Horticulture)	ปฏิบัติงาน
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
15	ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ เกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภูทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Horticulture)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร				
17	รศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Agricultural and Environmental Sciences)	ปฏิบัติงาน
18	ผศ.ดร.วราภรณ์ กุศลรักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Food Science and Biofunction)	ปฏิบัติงาน
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				
21	ดร.คุณากร ชัดศรี	อาจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวณวิษุณี วุฒินิธิศานนท์	อาจารย์	วท.ม. (พัฒนา ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เกษตร)	ปฏิบัติงาน
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
24	ดร.ธณกร สร้อยนาค	อาจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
25	ผศ.ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
26	ผศ.ดร.สุลาลี พองอินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร				
27	ดร.ชรรค์ชัย ตันเมฆ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (จุลชีววิทยาประยุกต์)	ปฏิบัติงาน
29	ผศ.ดร.รวิสราร รินไวย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
30	ดร.วนิดา แซ่จิ่ง	อาจารย์	D.Eng. (Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
31	รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	รองศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภััสสร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Biochemistry and Molecular Pharmacology)	ปฏิบัติงาน
33	ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D(Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาสัตวศาสตร์				
34	ผศ.กฤตภาค บุรณวิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (การปรับปรุงพันธุ์ สัตว์)	ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค ไสรัจกุล	รองศาสตราจารย์	Dr.sc.agr.	ปฏิบัติงาน
36	ผศ.ดร.พันธภรณ์ สุภักก์กาญจน์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
37	รศ.ดร.พยุงค์ศักดิ์ อินตะวิชา	รองศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีเนื้อสัตว์)	ปฏิบัติงาน
39	ผศ.ดร.วุฒิกัทร 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

ลำดับ ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
1	ดร.กนกอร ศรีม่วง	นักวิจัย ชำนาญการ	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
2	นางกรวิกา ดวงปัญญารัตน์	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	กศ.ม.(บริหารการศึกษ)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
3	นายกิตติรัช ตัญคำ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	วศ.บ.(วิศวกรรม คอมพิวเตอร์)	ปฏิบัติงาน
4	นายกฤษณ โขติพรหม	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. (สัตวศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
5	นางสาวจันทนา จันโจอมศึก	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
6	นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
7	นายชัยวัฒน์ จิตนารี	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
8	นางสาวณัฐธิดา ชัดิ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
9	นางสาวนฤมล สุทะ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
10	นายนพเก้า พันธุ์แดง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
11	นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(ธุรกิจเกษตร)	ปฏิบัติงาน
12	นายประพันธ์ สมนึก	พนักงานบริการ (ปฏิบัติงาน การเกษตร)	ปวช.(ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์)	ปฏิบัติงาน
13	นางวันวิสาข์ ดอกคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
14	นายศักดิ์ชัย เครือสาร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
15	นายเศกสรรค์ อุปพงษ์	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและ นวัตกรรมการประมง)	ปฏิบัติงาน
16	นายสถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	บธ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
17	นางสุพรรณิการ์ พรหมสุรียา	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
18	นางสาวสุธิตา สุขสังข์ภา	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
19	นางสาวสัททยา สุขใหญ่	นักวิชาการศึกษา	วท.ม.(วิทยาศาสตร์ การเกษตร)	ปฏิบัติงาน
20	นางสุรีนาถ ครองสุข	นักวิชาการเงินและ บัญชี ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
21	นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาเล็ก	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน

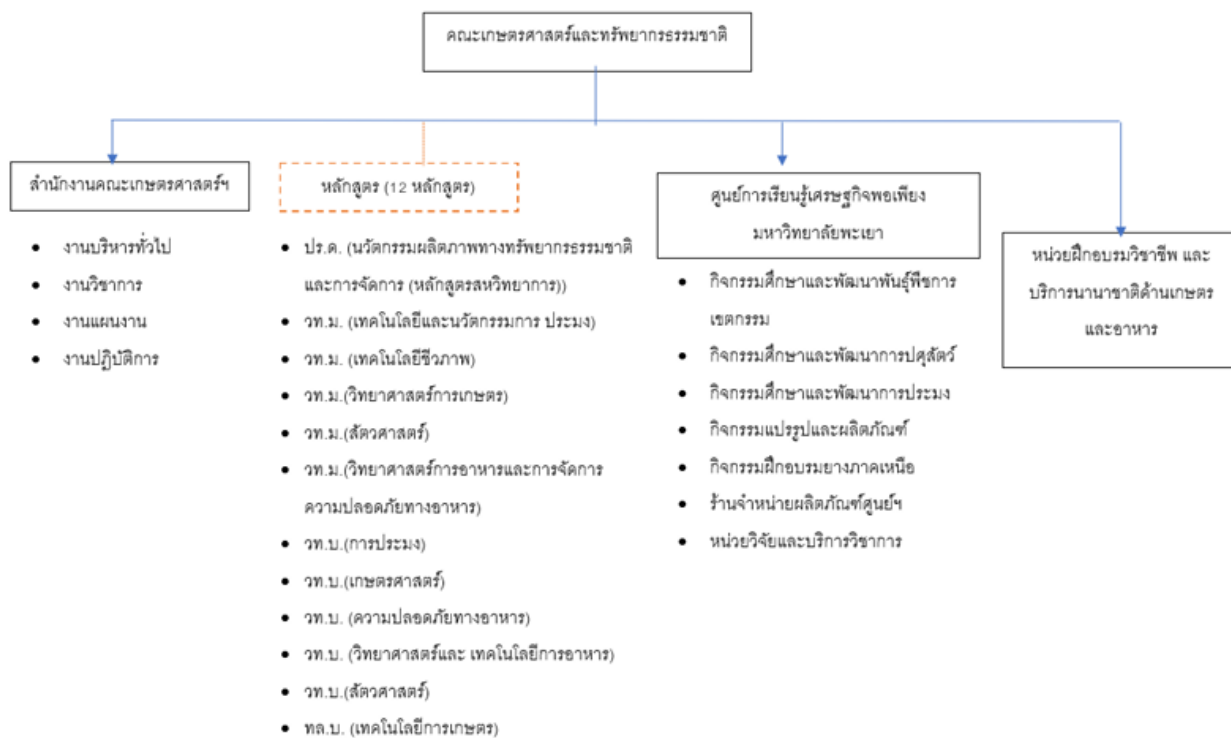
ลำดับ ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
23	นายอภิชาติ นุเสน	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
24	นายอภิรักษ์ เร่งเร็ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(พืชศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
25	นายอิฐสระราม แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(การประมง)	ปฏิบัติงาน
26	นายอุทัย วงศ์ชาติ	คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปฏิบัติงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

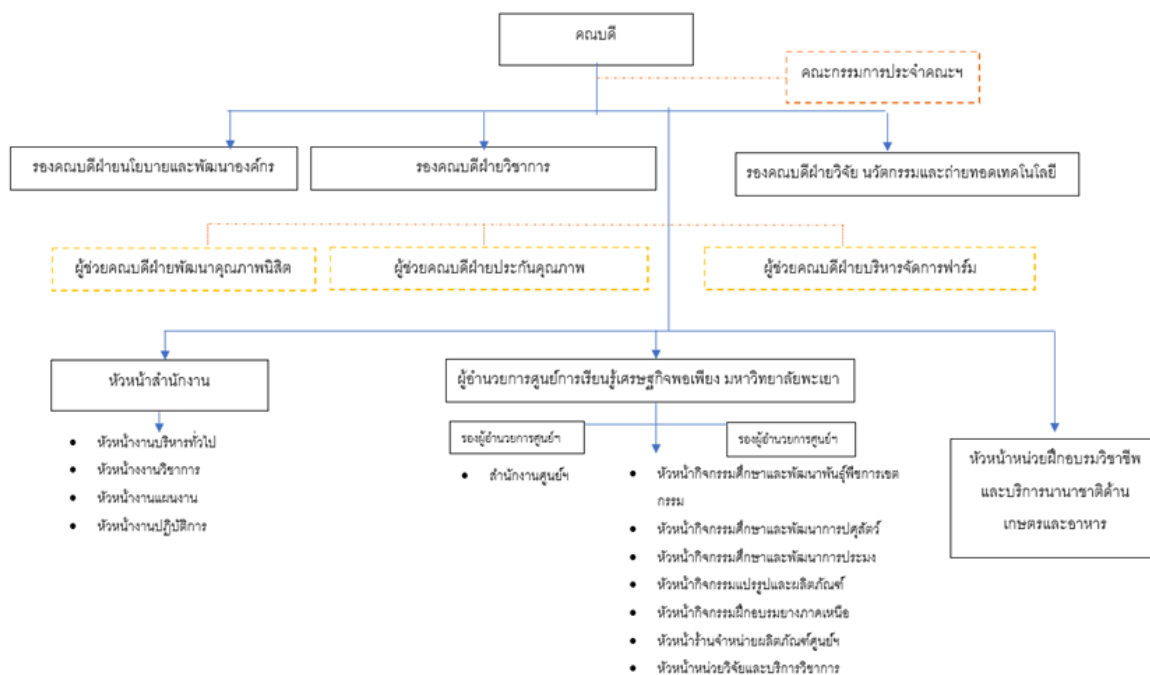
โครงสร้างคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานเพื่อการบริหารงาน ภายใน ออกเป็น 1 สำนักงาน 12 หลักสูตร และ 2 หน่วยงานภายใน คือ

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.(นวัตกรรมผลิตภาพทางทรัพยากรธรรมชาติและจัดการ)
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 และสมรรถนะหลักที่ต้องการ โดยยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย และคำนึงถึงคุณธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยการสรรหาบุคลากรสามารถดำเนินการโดยสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือการรับโอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

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

ทั้งนี้คณะฯ มีแนวทางรักษาบุคลากร ดังนี้

1. มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจของคณะฯ และรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อันพึงมีพึงได้จากการทำงาน และมอบหมายงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งาน และมีความยืดหยุ่นของการทำงาน บุคลากรมีอิสระในเชิงความคิดและสามารถตัดสินใจงานได้เอง โดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ จากผู้รับบริการไปปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

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

3. มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารคณะฯ กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักความผูกพันฉันท์พี่น้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. สร้างความภาคภูมิใจและความรักดีต่อคณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนความคิดที่หลากหลาย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะฯ แปรไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดในเชิงนโยบาย ซึ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของคณะฯ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง เช่น จัดโครงการติดตาม ทบทวนแผนปฏิบัติงาน โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของคณะฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ กำหนดนโยบายการเรียนรู้งานแต่ละงานผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามที่นำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร หัวข้อระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ เรื่องการเรียนรู้ของคณะฯ นอกจากนี้คณะฯ มีวิธีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ 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 งานพิเศษสัมพันธ์ งานบริการและผลิตสื่อทัศนูปกรณ์และ (2) หลักสูตร รับผิดชอบด้านการเรียนการสอน กิจกรรมนิสิต วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม งานบริการวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3) ศูนย์ภายใต้การดูแลของคณะ ได้แก่ ศูนย์การ

เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร รับผิดชอบการให้บริการด้านการเกษตร ศูนย์เรียนรู้ ตลอดจนหารายได้ให้คณะ

2. ด้านเทคโนโลยี คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการทำงานในการลดขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลสารสนเทศและ ส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ทันเวลา และเป็นระบบ

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

การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเปลี่ยนแปลง	มาตรการ
บุคลากรลาออก	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาบุคลากรทดแทนตามแผนอัตรากำลังบุคลากร - การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน - การเชิญบุคคลภายนอกองค์กร มาร่วมดำเนินการทดแทนในตำแหน่งที่ยังขาด - การกำหนดกรอบภาระงานหมุนเวียนทดแทนงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
บุคลากรเกษียณอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อรองรับทดแทนผู้เกษียณอายุ - มีระบบการพิจารณา ต่ออายุการปฏิบัติงานในรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ - การแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ หรือที่ปรึกษาคณะ
การเตรียมความพร้อมขึ้นตำแหน่งบริหาร	การสนับสนุนฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

1.5 การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ จัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายกิจการนิสิต และ 4) ฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี 5) ฝ่ายประกันคุณภาพ 6) ฝ่ายบริหารจัดการฟาร์ม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทีมงานคุณภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์

และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานคณะฯ ทำหน้าที่กำกับดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะฯ ใช้ระบบการจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ส่วนคือ การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าสำนักงาน และตัวแทนคณาจารย์ โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ และตัวชี้วัด KPIs เป็นเครื่องมือในการกำกับกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเขียนข้อตกลงภาระงาน เพื่อระบุภาระงานที่จะปฏิบัติตามรอบการประเมินระยะเวลา 6 เดือน กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานภาระงานในทุกกรอบการประเมิน คณะฯ นำผลการประเมินมาพิจารณาตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้คณะฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลโดย (1) สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับนิสิต/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 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ ป้ายประกาศข่าวของคณะฯ Line, UP DMS คณะฯ มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ส่งเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือการถูกลงโทษเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คณะฯ ประสานกับมหาวิทยาลัยในการจัดเวรยาม เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยบริเวณอาคารสถานที่ของคณะฯ ทั้งในวันเวลาราชการ วันหยุดราชการ (เสาร์-อาทิตย์) วันหยุดนักขัตฤกษ์ คณะฯ ได้มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า กำกับดูแลการเข้า-ออกอาคารและการปฏิบัติงานของคณาจารย์ประจำอาคารและพื้นที่ปฏิบัติการ

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

1.7 นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ มุ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยกำหนดนโยบายการบริการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งพิจารณาจากความหลากหลายของบุคลากร เพื่อให้สนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ครบถ้วนและเหมาะสมคือ (1) จัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับสำนักงาน เช่น พื้นที่ปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เครื่องสแกนเอกสารโทรศัพท์โทรสารตู้เก็บเอกสารโต๊ะ-เก้าอี้ การถ่ายเอกสาร ฯลฯ จัดเตรียมไว้ให้เพียงพอตามจำนวนของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (2) จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรเช่นประกันสังคม สิทธิการประกันตนการตรวจสุขภาพประจำปีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรการจัดฝึกอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การแจกเครื่องแต่งกายในวาระต่างๆ เช่น เสื้อกีฬา เป็นต้น (3) บุคลากรร่วมกันออกแบบปรับปรุงสำนักงาน ห้องปฏิบัติงาน และพื้นที่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งขอบเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน

ความคาดหวังและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความคาดหวัง	สิทธิประโยชน์
บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งทางวิชาการ - ค่าตอบแทนที่เหมาะสม - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ มีการจัดโครงการส่งเสริมการทำวิจัยและการเขียนตำรา - เงินตำแหน่งบริหาร - ทุนนำเสนองานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ - ทุนการศึกษาต่อและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ - มีการทำประกันสุขภาพ ให้กับบุคลากร
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งที่สูงขึ้น (หัวหน้างาน) - การพัฒนาตามสายงาน - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการเพื่อสนับสนุน ให้มีคุณสมบัติของหัวหน้างาน - ทุนการฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ - สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร - มีการทำประกันสุขภาพ กับบุคลากร

1.8 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

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

การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการโดยใช้แบบประเมินความผูกพัน (ตารางที่ 6-2) ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านงานในมารับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก (4.44) สำหรับการประเมินความผูกพันอย่างไม่เป็นทางการ ประเมินจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่คณะฯ จัดขึ้น โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม/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 นอกจากนี้ตำแหน่งงานที่ทำงานยังมีความมั่นคงสูง เพราะเป็นงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่จึงเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่
- (4) การมีจิตบริการแก่ลูกค้า : บุคลากรคณะฯ มีความใกล้ชิดคุ้นเคยและเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างลุ่มลึก สามารถนำมาปรับใช้ในการให้บริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าด้วยการยึดถือลูกค้าเป็นศูนย์กลางและมุ่งเน้นการมีจิตบริการ เห็นได้จากการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ได้รับความชื่นชมด้วยเหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งก็คือบุคลากรของคณะฯ 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 กลั่นกรองผลการให้คะแนน ประเมินและพิจารณาลงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง

2. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ บุคลากรทุกคนของคณะฯ ซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการและเป้าหมายในการประเมิน รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

คณะฯ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร เมื่อสิ้นสุตรอบปีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะฯ ได้มีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยคณะฯ ได้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลขึ้น เพื่อสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการบริหารค่าตอบแทน คณะฯ ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจสูงสุดต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความเสมอภาคและยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง กระทำทุกกรอบ 1 ปี โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมิน เพื่อพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามปริมาณงานและคุณภาพงานของบุคลากรในรอบการประเมินนั้นๆ โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินให้คะแนนตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ภายในคณะฯ ซึ่งได้จากการประชุมตกลงร่วมกันเป็นการเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

ของบุคลากรทุกฝ่าย เมื่อได้ข้อสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วก็จะแจ้งให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

1.11 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ และข้อมูลจากภาระงานรายบุคคลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา นอกจากนี้คณะฯ ได้ใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการพิจารณาเพื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับบุคลากรและผู้นำของคณะฯ

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

- 1) มุ่งเน้น “สร้างกำลังคน” โดยการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรปัจจุบัน เช่น กำหนดให้บุคลากรและประธานหลักสูตรเข้ารับการอบรม สัมมนา ในประเด็นที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับหน้าที่งานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
 - 2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านกำลังคน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน และมีการสรุปผลการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของบุคลากรเมื่อสิ้นสุรอบปีการประเมิน เพื่อเน้นความสามารถในการจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร
 - 3) มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีอยู่ โดยเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดโครงการเสริมสร้างกำลังใจและวัฒนธรรมองค์กร โครงการกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ ทำบุญคณะ และโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4) มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานในคณะฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของสังคมในประเทศ สังคมเพื่อนบ้าน และสังคมโลก 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)” ทั้งนี้ คณะฯ ได้ยึดถือหลักคิดดังกล่าวมาปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์แก่สังคมอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินงานของคณะฯ

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

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

- i. การดำเนินงานในระยะสั้น พิจารณาความต้องการของบุคลากรจากรอบการประเมินตามความจำเป็นเร่งด่วน และความเป็นไปได้ของการตอบสนองความต้องการนั้น เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึง และมีการรายงานผลการเข้าร่วมให้ผู้บริหารและ/หรือที่ประชุมได้รับทราบ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ii. การดำเนินงานในระยะยาว จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรฯ ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยกำหนดรูปแบบวิธีการเครื่องมือรอบเวลาค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบรวมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งในด้านความพึงพอใจสิ่งที่ได้เรียนรู้พฤติกรรมและผลงาน

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

นอกจากนี้คณะฯ ยังมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทุกคนไว้ในระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลของบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาแนะนำได้ในบางกรณีและใช้เป็นฐานข้อมูลสร้างเครือข่ายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของคณะฯ

7. การส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน : การดำเนินงานของคณะฯ มีภารกิจหลักในการให้บริการวิชาการด้านการเกษตรแก่ผู้รับบริการหลากหลายกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระโดยไม่ขัดต่อภารกิจหลัก ตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนำพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ทันเวลา และเป็น

ระบบ คณะฯ จึงมีแผนงานอย่างชัดเจนกำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างครบถ้วนและทั่วถึง เช่น การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ เช่น การอบรมการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ การอบรมด้าน IT การอบรมด้านการประเมินภาระงาน การขอตำแหน่งวิชาการ และการเขียนตำรา การอบรมด้านการพัฒนาการเขียนงานวิจัย เป็นต้น และการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะ ฯ มีกระบวนการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของคณะฯ เน้นวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรม นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนางาน พัฒนาดตนเองของบุคลากร 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 รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

2. กำหนดวิธีการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 80% ประกอบด้วยผลงานประจำตามกรอบตำแหน่งงาน หรือผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานเชิงพัฒนา ได้แก่ ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ 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 และ ปรับปรุง = น้อยกว่า 60

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

1.12 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั้งองค์กร โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเน้นวิธีการที่ชัดเจนและโปร่งใส ตลอดจนมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อนำมาร่วมกันจัดกลุ่มงาน และจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเติบโตของหัวหน้ากลุ่ม มอบหมายให้มีรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม และมีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานน้อย

3. กำหนดเป้าหมายการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มงานให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่องทุกปี โดย คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเป็นคณะกรรมการและการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการศึกษาสำรวจวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อออกแบบข้อเสนอความก้าวหน้าและหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใสเป็นธรรม

4. กำหนดเป็นนโยบายของคณะฯ ในการเพิ่มความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในแง่ที่ทำให้บุคลากรในคณะฯ มีความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้มีคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากบุคลากรทั้งสองฝ่ายงานรับผิดชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษารูปแบบจากหน่วยงานอื่นตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของคณะฯ เพื่อใช้ในการออกแบบระบบ

ทั้งนี้ขั้นตอนของตำแหน่งและภาระหน้าที่การงานพร้อมทั้งคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการแต่งตั้งของมหาวิทยาลัย โดยมีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการกำหนดตำแหน่งสำคัญ และมีการประเมินศักยภาพบุคคลและความต้องการได้รับการพัฒนา โดยใช้หลัก Competency Base อีกทั้งยังมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ได้แก่ การพัฒนารายบุคคล การติดตามตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลวิธีดำเนินการดังกล่าว คณะฯ ยังสามารถกำหนดตัวบุคคลที่เหมาะสมในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญขององค์กรได้ต่อไป

บทที่ 2 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และข้อมูลบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิดกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดทำรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2570 รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องต่อภารกิจของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

1.1 ผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
			ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1.1 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเพื่อจ้างและบรรจุประจำปีงบประมาณ 2568 ในตำแหน่ง ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2568
	1.2 การต่อสัญญาจ้างของผู้มีความรู้ความสามารถ รายปี จำนวน 2 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		1.2 ขออนุมัติจ้าง ไปยังมหาวิทยาลัย (ต่อสัญญาจ้าง)	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2568
2. ด้านการบำรุงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	2.1 การจัดทำคู่มือและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		- แจกเวียนคู่มือและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกคนทราบ	1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568
	2.2 จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	✓		กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	กรกฎาคม-กันยายน 2568

					และบุคลากร พึงพอใจ ในผลการประเมิน	
	2.3 การพิจารณาความดีความชอบ ตาม ผลการ ปฏิบัติหน้าที่ประจำปี เพื่อยกย่อง แก่ บุคลากรดีเด่น ด้าน การปฏิบัติงาน ในการประชุม บุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓		แบบสำรวจการสรรหา บุคลากรดีเด่น ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน แล คุณประโยชน์ ต่อ สาธารณชน และมอบ ใบประกาศ เกียรติบัตร เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจใน การทำงาน	กรกฎาคม-กันยายน 2568
	2.4 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร และสภาพแวดล้อม การทำงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓		มีโครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ในที่ ทำงานทุก ๓ เดือน	1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568
	2.5 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ความ รับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน ไม่ เลือกปฏิบัติ	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓		ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมให้บุคลากรทุก คนทราบและถือปฏิบัติ อย่าง เคร่งครัด - ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร	1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ โครงการเพื่อการพัฒนางานวิจัย ความก้าวหน้าทางการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเป็นไปตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ UP-PSF
2. โครงการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ความก้าวหน้าทางสายงานเพื่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) กับการใช้ AI เพื่อการใช้ในการทำงาน

ภาพรวมจากโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร สายวิชาการให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา และการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรสายสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ ได้รับการติดอันดับนักวิทยาศาสตร์ Top 30 H-Index Rankings ปี 2026

UNIVERSITY OF PHAYAO
TOP30
SCIENTISTS H-INDEX RANKINGS
2026
Congratulations!

Assoc. Prof. Dr. Chatmongkon Suwannapoom
School of Agriculture and Natural Resources

 UNIVERSITY	 686 THAILAND	 362,590 WORLD
---	--	---

รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล ได้รับการจัดอันดับ Scientists H-Index Rankings ประจำปี 2026
อันดับ 18 ในมหาวิทยาลัยพะเยา
อันดับ 1,913 ในประเทศไทย
อันดับ 699,619 ของโลก

UNIVERSITY OF PHAYAO
TOP30
SCIENTISTS H-INDEX RANKINGS
2026
Congratulations!
Assoc.Prof.Dr.Hataitip Nimitkeatkai
School of Agriculture and Natural Resources

18 UNIVERSITY
1,913 THAILAND
699,619 WORLD

The graphic includes a smartphone showing a woman in a dark blazer and white shirt, with the University of Phayao logo and 'SMART Agriculture' text on the screen. The background is light blue with a world map pattern. At the bottom right, there are yellow upward-pointing arrows.

อาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2568



UNIVERSITY OF PHAYAO



SMART^{UP} agriculture

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดี

พศ.ดร.สุกุลคุณ มากคุณ

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ดำรงตำแหน่ง **ผู้ช่วยศาสตราจารย์**

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (1809)

ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2567



UNIVERSITY OF PHAYAO



SMART^{UP} agriculture

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดี

รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ดำรงตำแหน่ง **รองศาสตราจารย์**

สาขาวิชาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว (5125)

ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566

UNIVERSITY OF PHAYAO



SMART^{UPA}
agriculture

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ กุศลารักษ์

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ดำรงตำแหน่ง **ผู้ช่วยศาสตราจารย์**

สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ (9156) อนุสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ (915601)

ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566



SMART^{UPA}
agriculture

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดีกับ

ดร.กรทิพย์ คันทินาร์

ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์**

สาขาวิชาชีววิทยาประมง (5503)

ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2568



agri.up.ac.th



054.466.666 Ext.3156



agriupnews




คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดีกับ

ดร.พันธภรณ์ สุภักคกาญจน์กุล

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

“ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ”

สาขาวิชาสัตวศาสตร์ (5114)
ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2567



คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ | www.agri.up.ac.th




คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอแสดงความยินดีกับ

รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ

เนื่องในโอกาสที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่ง

“ ศาสตราจารย์ ”

สาขาวิชาชีววิทยาประมง (5503)

ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 25 มกราคม 2568
และมหาวิทยาลัยจะนำเสนอต่อกระทรวงฯ และนายกรัฐมนตรี
เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป



คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ | www.agri.up.ac.th

อาจารย์ที่ได้รับรางวัลนักวิจัยดีเด่น




คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
 School of Agriculture and Natural Resources

ขอแสดงความยินดี

รศ.ดร.พยุศักดิ์ อินตะวิษา

เข้ารับโล่รางวัลในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรปีการศึกษา 2566
นักวิจัยดีเด่นด้านการสร้างประโยชน์แก่ชุมชน ปี 2566

โครงการ : การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับยกระดับกลไกการจัดการห่วงโซ่
คุณค่าใหม่ของการผลิตและการตลาดสัตว์เคี้ยวเอื้องร่วมกับเครื่องอำนวยความสะดวกชุมชน




คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
 School of Agriculture and Natural Resources

ขอแสดงความยินดี

ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิ์เศษ

เข้ารับรางวัลในงานประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 14
นักวิจัยด้านการสร้างประโยชน์แก่ชุมชน ปี 2566

โครงการ : การขยายผลวิจัยเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการแปรรูปผลิตภัณฑ์
ของเครื่องย่อยเกษตรกรในสมาพันธ์เกษตรกรมัยยั้งจังหวัดพะเยา

โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประปีงบประมาณ 2568

ที่	ชื่อโครงการ	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ร้อยละ ของ งบประมาณ ที่ใช้ไป	ช่วง ระยะเวลา การดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
684101001	โครงการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับกิจกรรมนิสิตที่เน้นผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21	100	20,000	20,000	100	30-พ.ย.-67 08-ก.พ.-68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 สามารถบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับกิจกรรมนิสิต เพื่อเน้นผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
684101001	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสนับสนุนอาจารย์พัฒนาด้าน UP-PSF	100	10,000	10,000	100	25 ส.ค. 68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 สามารถพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่อาจารย์มืออาชีพ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
684101001	โครงการเทคนิคการเขียนหนังสือและตำรา	100	30,000	30,000	100	01-เม.ย. - 68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 สามารถออกแบบและสร้างตำราเรียนได้	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
684104001	โครงการพัฒนางานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	100	30,000	30,000	100	9 ม.ค. 68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 สามารถพัฒนาผลงานวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย

684101003	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPEX)	100	10,000	10,000	100	15 ก.ย. 68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 สามารถพัฒนาผลงานวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	รองคณบดี ฝ่ายนโยบาย และพัฒนา องค์กร
684101003	โครงการสนับสนุนอาจารย์พัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร (Aun QA, FTES)	100	5,000	5,000	100	31-ต.ค.-67	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 ได้รับพัฒนาทักษะที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย	รองคณบดี ฝ่ายนโยบาย และพัฒนา องค์กร
684101003	โครงการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ เกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	100	30,000	30,000	100	4-5 ก.ย. 68	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 มีความรู้ ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง	รองคณบดี ฝ่ายนโยบาย และพัฒนา องค์กร

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดการพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่อบรม	งบประมาณ
สาขาวิชาการประมง			
ผศ.ดร.กรทิพย์ กันนิการ์	อบรมด้านความปลอดภัยทางชีวภาพและการรักษาความปลอดภัยทางชีวภาพ BSL-2 (รุ่นที่ 15)	16-ส.ค.-68	7,500.00
ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	อบรมหลักสูตร AI Marketing for SME	28 ก.พ.-3มี.ค. 68	8,110.00
	เข้าร่วมงานนวัตกรรมเกษตรอัจฉริยะพลิกโฉมการเกษตรไทยสู่ความยั่งยืน	25-28 กย 68	5,000.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่อบรม	งบประมาณ
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร รศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	เข้าร่วมอบรมนาโนเวชสำอางจากสารสกัดธรรมชาติ หลักการแปรรูปอาหารเพื่อยืดอายุการเก็บ	8 เม.ย. 68	486.75
		15 กค 68	2,200.00
ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	อบรมเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อขออนุญาตนำเข้าและส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารประเทศไทย	9 พ.ค. 68	2,500.00
ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โปธิเศษ	อบรมด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ อ.หน้อย อบรมหลักสูตร Food Fraud การประเมินความเสี่ยงและแผนการป้องกัน	27-29 พ.ย. 67	5,300.00
		9 กค 68	2,000.00
ผศ.ดร.วราภรณ์ กุศลรักษ์	อบรมเทคนิคการยืดอายุการเก็บรักษา การกำหนดอายุผลิตภัณฑ์อาหาร อบรมหลักสูตรสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพในอาหารเพื่อสุขภาพ	20-21 มี.ค. 68	12,800.00
		14-ส.ค.-68	1,500.00
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์			
ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ เข้าร่วมงาน Startup x Innovation Thailand Expo 2025 และเข้าร่วมกิจกรรม "เทคนิคการ เข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านการเงินของอุทยานวิทยาศาสตร์	31 มี.ค.-2 เม.ย. 68	600.00
		3-10 ก.ค. 68	7,500.00
ผศ.ดร.สุกัลยา ภู่อทอง	นำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการ พะเยาวิจัย นำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	22-24 ม.ค. 68	2,500.00
		4-6 มี.ค. 68	4,504.00
ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	อบรมการควบคุมวัตถุอันตราย	12-15 ก.ย. 68	7,500.00
สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ผศ.ดร.พันธภรณ์ สุภักดาญจน์กุล	ประชุมเครือข่ายภาคีสัตวศาสตร์แห่งประเทศไทยครั้งที่ 17 และประชุมวิชาการสัตวศาสตร์ แห่งชาติครั้งที่ 13 (NASCoT2025)	21-26 กค 68	9,935.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่อบรม	งบประมาณ
ผศ.น.สพ.ดร.สมชาติ ชนะ	ประชุมเชิงปฏิบัติการ Organic for All ประเทศไทยหัวใจอินทรีย์	16-18 ส.ค.68	7,550.00
ผศ.ดร.วุฒิมัทธ วัฒนเมธานนท์	ประชุมเครือข่ายภาคีสัตวศาสตร์แห่งประเทศไทยครั้งที่ 17 และประชุมวิชาการสัตวศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 13 (NASCoT2025)	21-26 กค 68	9,935.00
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร ดร.รณกร สร้อยนาค	อบรม Factory Scale up Cosmetic and Food Supplement อ.เกี๋ยง	22-28 ต.ค. 67	5,298.96
ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	อบรมการออกแบบโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ	28-29 พ.ย. 67	3,000.00
	อบรมการประเมินและการเพิ่มอายุการเก็บของผลิตภัณฑ์อาหาร	26-27 พ.ย. 67	4,900.00
ผศ.ดร.สกุลคุณ มากคุณ	โครงการอบรมหลักสูตรข้อมูลฉลากโภชนาการและความเข้าใจตามประกาศฯ นวัตกรรมการแปรรูปอาหาร หลักการแปรรูปอาหารเพื่อยืดอายุการเก็บรักษา สารออกฤทธิ์ทางชีวภาพในอาหารเพื่อสุขภาพและเทคนิคการวิเคราะห์เบื้องต้น	22 ม.ค. 68	749.00
		8 กค 68	1,500.00
		15 กค 68	2,200.00
		14 สค 68	1,500.00
ดร.คุณากร ชัดศิรี	นำเสนอผลงานวิชาการ นเรศวรวิจัย	17 กค 68	6,226.48
ผศ.ดร.สุวสี พองอินทร์	อบรมการประเมินและการเพิ่มอายุการเก็บของผลิตภัณฑ์อาหาร	26-27 พ.ย. 67	7,500.00
อ.เนวิชญาณี วุฒินิศจานนท์	สัมมนาเทคโนโลยีการวิเคราะห์เนื้อ	17-ส.ค.-68	8,210.00
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร ผศ.ดร.รวีสราร รื่นไวย์	อบรมเรื่องผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของแบคทีเรียกรดแลคติก (ออนไลน์)	17 ธ.ค. 67	500.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่อบรม	งบประมาณ
ดร.วนิดา อภิธนาพงศ์	อบรมเรื่องผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของแบคทีเรียกรดแอซิติก (ออนไลน์)	17 ธ.ค. 67	500.00
รศ.ดร.สุภัค มัทธนพรรค	ประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารจัดการงานวิจัย	3 กย 68	4,318.84
ผศ.ดร.สุภาพร ภััสสร	เข้าร่วมอบรมนาโนเวชสำอางจากสารสกัดธรรมชาติ	8 เม.ย. 68	863.25
	การอบรมด้านความปลอดภัยทางชีวภาพ BSL2	16-17 สค 68	6,576.00
ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พุดินันท์	อบรมเรื่องผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของแบคทีเรียกรดแอซิติก (ออนไลน์)	17 ธ.ค. 67	500.00
	อบรมหลักสูตรการใช้งานตู้ชีวนิรภัยและความรู้พื้นฐานการตรวจรับรองตู้ชีวนิรภัย	24-25 เม.ย. 68	12,000.00
ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	อบรมการเพาะเลี้ยงและการใช้ประโยชน์จากไข่น้ำ	20-22 มี.ค. 68	6,490.00
ห้องปฏิบัติการ			
นางสาวกนกอร ศรีม่วง	นำเสนอผลงานวิชาการพะเยาวิจัย	22-24 ม.ค. 2568	2,500.00
	เข้าร่วมอบรมความปลอดภัยทางชีวภาพ	1-3 ส.ค. 68	5,572.00
นายกฤตนน โขติพรหม	นำเสนอผลงานวิชาการพะเยาวิจัย	22-24 ม.ค. 2568	2,500.00
นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	ประชุมวิชาการสาหร่ายและแพลงค์ตอนแห่งชาติ	1-2 พ.ค. 68	4,800.00
	ประชุมสัมมนาขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสัตว์น้ำยุคใหม่	28 มีค 68	1,200.00
นางสาวจันทนา จันใจมศักดิ์	นำเสนอผลงานวิชาการพะเยาวิจัย	22-24 ม.ค. 68	2,500.00
นางวันวิสาข์ ดอกคำ	เข้าร่วมอบรมความปลอดภัยทางชีวภาพ	1-3 ส.ค. 68	5,572.00
นายณพเก้า พันธุ์แดง	นำเสนอผลงานวิชาการพะเยาวิจัย	22-24 ม.ค. 68	2,500.00
นางสาวสุธิศา สุขสังข์ภา	เข้าร่วมอบรมความปลอดภัยทางชีวภาพ	1-3 ส.ค. 68	5,572.00
สำนักงานคณะเกษตรศาสตร์			
นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายธุรกิจ	22-24 ธค 67	6,490.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่อบรม	งบประมาณ
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล	8-10 มิ.ย. 68 24-25 กค 68	1,870.00 2,200.00
นางสาวณัฐดา ชัดดี	เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักวิจัยและติดตามผลการดำเนินงาน	19-21 มี.ค. 68	2,100.00
นางสุรีนาถ ครองสุข	โครงการพัฒนาเครือข่ายบุคลากรด้านการเงิน	17-19 ก.ค. 68	3,240.00
นางสาวสัทธา สุขใหญ่	เข้าร่วมโครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM เครือข่ายกิจการนิสิตประจำคณะ)	1-2 ส.ค. 68	1,600.00
นายกิตติธัช ต้อยคำ	สัมมนาพลิกโฉมงาน IT	7-8 ส.ค. 68	1,700.00