



รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2566
1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากร รายงานการอบรมและพัฒนาตนเอง และการดำเนินโครงการในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก)

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

โครงสร้างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ ทุกหลักสูตรได้รับการเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2543 ดำเนินงานมาเป็นระยะเวลารวม 20 ปี ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาด้านวิชาการเกษตรเขตภาคเหนือตอนบน เปิดสอนใน 3 หลักสูตร คือ พืชศาสตร์ การประมง และอุตสาหกรรมเกษตร ปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ เปิดสอนจำนวนทั้งหมด 12 หลักสูตร โดยทุกหลักสูตรมุ่งเน้นให้นักศึกษา/ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จริง ปัจจุบันคณะจัดให้มีการเรียนการสอน 12 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ การประมง ความปลอดภัยทางอาหาร สัตวศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร และสาขาเทคโนโลยีการเกษตร และระดับปริญญาโทจำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเกษตร เทคโนโลยีชีวภาพ สัตวศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การประมง และวิทยาศาสตร์การอาหารและการจัดการความปลอดภัยทางอาหาร ทั้งนี้ได้มีการเปิดหลักสูตรแบบควบสองปริญญาและหลักสูตรคู่ขนานกับหลักสูตรอื่นอีก 3 หลักสูตร รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้นด้านการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยหลักสูตรปริญญาตรีมุ่งเน้นให้นักศึกษา/ผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้จริงและมีทักษะผู้ประกอบการ และหลักสูตรปริญญาโทมุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับการค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตร เพื่อนำไปประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการ อีกทั้งมีการเปิดหลักสูตรสหวิทยาการเกษตรระดับดุษฎีบัณฑิตในปี 2565

ในด้านบริการคณะได้ให้ความสำคัญกับการบริการวิชาการและงานวิจัย โดยการให้บริการด้านการเกษตรครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อตอบสนองความต้องการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และเพื่อสนองต่อปณิธานและนโยบายของมหาวิทยาลัย 1 คณะ 1 โมเดล (ตำบล) คณะจึงมีโครงการบริการวิชาการทางด้านการเกษตรแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปี เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (community base) ในลักษณะที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับด้านการบริการวิชาการ เช่น โครงการพัฒนาแหล่งการผลิตสินค้าคุณภาพในจังหวัดพะเยาด้วยมาตรฐานการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของเกษตรกร การพัฒนาการเลี้ยงโคขุนดอกคำใต้ โครงการพัฒนาพันธุ์ข้าวโพดอาหารสัตว์ที่เหมาะสมกับพื้นที่ภาคเหนือตอนบน และบริการวิชาการเลี้ยงปลานิลบ้านต้า การพัฒนาการทำเกษตรกรรมยั่งยืน การเลี้ยงกระบือประณีต การเลี้ยงแพะนมแพะเนื้อ เครือข่ายอนุรักษ์นกยูงไทย เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้หลากหลายรูปแบบและสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งก่อให้เกิดรายได้กับคณะและมหาวิทยาลัย โดยมีศูนย์บริการวิชาการจำนวน 2 ศูนย์ ทำหน้าที่ให้บริการวิชาการและสร้างรายได้ คือ 1) ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร จัดตั้งขึ้นเพื่อขยายผลแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ด้วยการพัฒนาพื้นที่ศูนย์ให้เป็นสถานที่ศึกษาเรียนรู้ ทดลองวิจัย ร้านค้าจำหน่ายผลผลิต ฝึกอบรมและศึกษาดูงานของนักเรียน นิสิต/ผู้เรียน เกษตรกร รวมทั้งใช้เป็น

สถานที่ฝึกปฏิบัติงานภาคสนามของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา และ 2) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเกษตรและอาหาร ด้านการเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหาร และการให้บริการตรวจวิเคราะห์คุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารแก่ชุมชน ด้านงานวิจัยวิจัย นวัตกรรม ผู้นำวิชาการ จัดทำระบบฐานข้อมูลการวิจัยคณะตามแผนงาน Super KPI ด้านการเผยแพร่วารสารระดับนานาชาติ การก่อตั้งหน่วยความเป็นเลิศด้านการวิจัย เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยของคณาจารย์ และนิสิตในต่างประเทศ ให้สร้างผลงานทำให้คณะและมหาวิทยาลัยมีลำดับการเป็นที่ 10 ของประเทศไทย

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชนสู่สากล

(Vision) คณะฯ : สร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ (Mission) ผลิตรายการ : ผลิตรายการที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติได้จริงเน้นด้านการเกษตรครบวงจร ด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาด และเน้นทักษะด้านผู้ประกอบการ ตามอัตลักษณ์ของนิสิต “ใฝ่รู้วิชาการ ชำนาญการปฏิบัติ” โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและบัณฑิตให้มีคุณสมบัติตรงตามบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยพะเยาและคณะ และมุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะแก้ปัญหาในพื้นที่ได้จริง ทั้งในปฏิบัติการภาคสนาม การฝึกงาน และสหกิจศึกษา การสร้างความร่วมมือต่างสถาบัน และประชาสัมพันธ์หลักสูตร ซึ่งมีการทำความร่วมมือกับต่างประเทศ อาทิ ไต้หวัน จีน รวมทั้งการบูรณาการวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมและสอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ มีการจัดตั้งกองทุน **วิจัยและนวัตกรรม :** มุ่งเน้นการวิจัยที่ใช้ประโยชน์ได้จริงและเหมาะสมกับพื้นที่ให้บริการวิชาของคณะ และมีการบูรณาการกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่สำหรับสร้างองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรครบวงจรอย่างยั่งยืน สร้างความเป็นเลิศด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัย ยกกระดับห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล และฝึกทักษะและทัศนคติของบุคลากร นิสิต ให้สามารถทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของภาครัฐ สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจฐานรากให้มีรายได้ และต่อยอดผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในระดับประเทศและสากล รวมทั้งงานวิจัยที่บูรณาการได้กับการเรียนการสอน และบริการวิชาการและสร้างเครือข่าย **บริการวิชาการ :** มุ่งเน้นการให้บริการวิชาการในหลายรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและรวมทั้งการสร้างร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน การนำองค์ความรู้เชิงวิชาการผสมภูมิปัญญา อนุรักษ์วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทางการเกษตร ศูนย์บริการถ่ายทอดความรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้ศึกษาดูงาน อบรมหลักสูตรระยะสั้นสร้างรายได้ ขับเคลื่อนโดยศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร และศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร เป็นหน่วยให้บริการหลักเพื่อสืบสานปณิธานของมหาวิทยาลัยและของคณะฯ โดยโครงการบริการวิชาการเด่น อาทิ โคขุน ลันจี่ กว๊านพะเยา เกษตรอินทรีย์ ข้าว และข้าวโพด โดยแบ่งเป็นบริการวิชาการที่หารายได้ และแบบบริการ โดยจัดให้มีการให้บริการตลอดทั้งปี **ด้านบริหาร :** มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและยั่งยืนอาศัยการทำงานเป็นทีม รักองค์กร สร้างการสื่อสารธรรมาภิบาล และการบริหารองค์กรที่ดี จัดสรรพื้นที่ความสุขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียว ส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างการพัฒนาวัฒนธรรม และกลุ่ม

วิจัยด้านอาหารและการเกษตร **ด้านอื่นๆ** : การทำความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (community base) ในลักษณะที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **ค่านิยม** กระตือรือร้น มุ่งมั่น ร่วมมือ รับผิดชอบต่อชุมชน (RICE: Responsibility Intention Collaborate Enthusiastic) **สมรรถนะหลัก** ประสานงานรอบทิศ ผูกมิตรเครือข่ายอย่างยั่งยืน

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรทั้งหมด 69 คน เป็นสายวิชาการ 42 คน (บุคลากรประจำ 40 คน ผู้มีความรู้ความสามารถ 2 คน) มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 38 คน ระดับปริญญาโท 4 คน เป็นสายสนับสนุน 27 คน โดยแยกเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง 68 คน ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 1 คน การดำรงตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 5 และ 19 คน ตามลำดับ ถ้าวิเคราะห์ค่า FTES เห็นได้ว่า จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตเต็มเวลา เทียบเท่าไม่เกิน 1:20 ตามเกณฑ์ และมีจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร 5 คนต่อหลักสูตรครบตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากบางหลักสูตรจะมีอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นที่ทำหน้าที่สอน หรือควบคุมวิทยานิพนธ์ หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระร่วมเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารจัดการการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล คณะผลักดันให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์ สร้างผลงานวิชาการทั้งคุณภาพ และปริมาณ

ความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement) คณะมีงานวิจัยที่โดดเด่นในด้านการวิจัย งานสายวิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการเรียนการสอนการวิจัยและบริการวิชาการที่ตรงกับความเชี่ยวชาญและคุณวุฒิ ส่วนพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในตำแหน่งงานที่ตรงกับความเชี่ยวชาญซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงานของคณะ บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน พนักงานสายสนับสนุนบางส่วนสามารถทำวิจัยและมีการวางแผนขอตำแหน่ง ความสามารถนำไปสู่การบรรลุพันธกิจด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีบุคลากรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตามสภาวการณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสายวิชาการ ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในงาน ระบบสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลประกันอุบัติเหตุ เงินสมทบเมื่อปลดเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และงบประมาณ สำหรับสายสนับสนุนได้แก่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการทำงานบรรยากาศการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่นค่ารักษาพยาบาลประกันอุบัติเหตุการตรวจสุขภาพประจำปี

(4) **สินทรัพย์** ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร เป็นแหล่งฝึกงาน การเรียนการสอน บริการวิชาการ พื้นที่ปฏิบัติการ ห้องปฏิบัติการมาตรฐานสากล และโรงปฏิบัติการ (Shop) เพื่อใช้เป็นสถานที่ให้นักศึกษา/ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ รวมถึงการให้บริการด้านการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกร การพัฒนางานวิจัย นอกจากนี้ยังมี หุ่น simulation ไข่เป็ด ปลา หมู และโค เป็นต้น

(5) **สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ** ด้านการผลิตบัณฑิต ได้แก่ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 - 2565 เป็นต้น ด้านการวิจัย ได้แก่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาและประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จรรยาบรรณการใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ จริยธรรมการวิจัยในคน พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน พ.ศ.2554 และการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO) เป็นต้น ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนการบริการวิชาการ และโครงการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 เป็นต้น ด้านการบริหาร ได้แก่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยเรื่องทั่วไป การเงิน และการบริหารบุคคล เป็นต้น

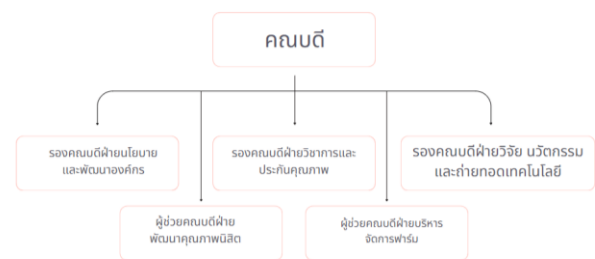
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์การ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานภายในคณะ ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 12 หลักสูตร 1 สำนักงาน และ 2 ศูนย์ โครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี 3 ฝ่าย และผู้ช่วยคณบดี 1 ฝ่าย มีการกำหนดและมอบหมายภาระหน้าที่ของรองคณบดีแต่ละฝ่าย มีคณะกรรมการประจำคณะ ทำหน้าที่วางนโยบายและแผนงาน กำกับดูแลการดำเนินงาน วางระเบียบข้อบังคับในคณะ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ คณบดี นอกจากนั้นคณะฯ ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรของคณะมีส่วนร่วมบริหารพัฒนาคณะตามความถนัดด้วยการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการกิจการนิสิต และ คณะทำงานศูนย์ดังกล่าว เป็นต้น

โครงสร้างองค์การคณะเกษตรศาสตร์



โครงสร้างบริหารคณะเกษตรศาสตร์ฯ



ภาพที่ 1 ก) โครงสร้างองค์กร ข) โครงสร้างการบริหารองค์กร

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้เรียนสำหรับระดับปริญญาตรี คือ นักเรียน/บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า และมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด กลุ่มผู้เรียนสำหรับระดับปริญญาโท คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อนำประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ นักวิจัย กลุ่มผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น คือ ประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ ส่วนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ ผู้เรียน บัณฑิต ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังต่อหลักสูตรและการบริการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 1 ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง		
	หลักสูตร	การบริการที่สนับสนุนลูกค้า	การปฏิบัติของคณะ
1. ผู้เรียน บัณฑิต ศิษย์เก่า	- มีคุณภาพได้มาตรฐาน - มีการสอนทั้งภาคบรรยายและภาคปฏิบัติ	- มีเครื่องมืออุปกรณ์ให้ฝึกปฏิบัติทั้งห้องปฏิบัติการและภาคสนาม - มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	- จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นการฝึกปฏิบัติ - ติดต่อสถานที่ให้สัตทุกคนได้ไปสหกิจศึกษาหรือฝึกทักษะวิชาชีพ - จัดงบประมาณสนับสนุนนิสิตทำโครงการหรือการศึกษาค้นคว้าอิสระและวิทยานิพนธ์

กลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง		
	หลักสูตร	การบริการที่สนับสนุนลูกค้า	การปฏิบัติของคณะ
	- ทำให้มีความรู้สามารถปฏิบัติได้จริง - จบไปมีงานทำ	- มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งด้านการเรียนและสังคม - มีอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่บัณฑิต - มีแหล่งฝึกงานที่หลากหลาย	- ทุกหลักสูตรได้รับความเห็นชอบจาก สกอ. และรับรองคุณวุฒิจากสำนักงาน ก.พ. - จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพานิสิตศึกษาดูงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน - จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการของนิสิต
2. ผู้ใช้บัณฑิต และ ตลาดแรงงาน	- หลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะทางวิชาชีพ ปฏิบัติได้ มีความรับผิดชอบ	- จัดโครงการนิเทศการฝึกงานและสหกิจศึกษาเพื่อให้อาจารย์ได้พบปะผู้ใช้บัณฑิต จะได้นำปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครงาน/ศึกษา/ฝึกอบรมของผู้ประกอบการสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ	- มีการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - มีการประชุมระดับหลักสูตรเพื่อนำข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิตมาพิจารณาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิตของคณะ - จัดสถานที่ที่คณะให้ผู้ใช้บัณฑิตมีโอกาสพบปะนิสิตและคณาจารย์
3. ผู้ปกครอง	- เป็นคนดี จบมามีงานทำ เลี้ยงตัวได้	1. มีระบบการดูแลเอาใจใส่นิสิตทั้งการเรียน การเป็นอยู่ที่ดี 2. มีระบบการสื่อสารกับผู้ปกครอง	- จัดอาจารย์ที่ปรึกษา ประจำตัวนิสิต และมีโอกาสพบกับผู้ปกครอง พร้อมแจ้งเบอร์มือถือของอาจารย์ที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต และเจ้าหน้าที่กิจการนิสิตให้แก่ผู้ปกครอง - ผู้ปกครองสามารถติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีได้ตลอดเวลาทั้งทางโทรศัพท์และการเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ
4. ชุมชน	- มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและงานวิจัยที่สามารถนำมาถ่ายทอดสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน	- มีโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่และตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน - มีโครงการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการงานวิจัยกับงานบริการวิชาการ	- จัดโครงการที่มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับงานวิจัย งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมแก่ชุมชน - จัดกิจกรรมที่ให้นิสิตมีโอกาสเรียนรู้และทำงานร่วมกับชุมชน
5. ผู้รับ บริการ	- การบริการด้านวิชาการ - การบริการตรวจวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเกษตร	- การบริการด้านวิชาการเกี่ยวกับการเกษตร กับหน่วยงาน และประชาชน - การบริการตรวจวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเกษตรกับหน่วยงาน และประชาชน เกษตรกร	- จัดโครงการที่มีการบูรณาการงานบริการวิชาการการเรียนการสอนกับงานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมแก่ชุมชน - จัดกิจกรรมที่ให้นิสิตมีโอกาสเรียนรู้และทำงานร่วมกับชุมชน
6. ผู้ให้ทุนวิจัย	- วช. สกว. มหาวิทยาลัยพะเยา หน่วยงานอื่นๆ	- สนับสนุนทุนวิจัย	- จัดโครงการที่มีการบูรณาการงานบริการวิชาการการเรียนการสอนกับงานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - การเผยแพร่ การเขียนผลงานวิชาการ

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาทิ บริษัทรับเหมาบริการ บริษัทจำหน่ายครุภัณฑ์ บริษัทขายวัตถุดิบ ปุ๋ย อาหารปลา สารเคมี Journal database อุปกรณ์ สารเคมี ในห้องปฏิบัติการ มีความเกี่ยวข้องกับระบบงานให้บริการตามข้อตกลง ส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ วัตถุดิบ ให้บริการข้อมูลวิชาการ เพื่อการเรียนการสอน และวิจัย ส่งมอบอุปกรณ์

สารเคมี มีกลไกการสื่อสารที่สำคัญประชุม พบปะ หรือ โทรศัพท์ และ โทรสาร **คู่ความร่วมมือ** ได้แก่ แหล่งฝึกงาน โรงเรียน ภาคเอกชน องค์กรของรัฐ กลุ่มเกษตรกร สมาเกษตรกร หลักสูตรที่คู่ขนานกับคณะ ชุมชน อบต วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการในพื้นที่ สนับสนุนการฝึกงานแก่นิสิต เพื่อให้ได้รับการฝึกปฏิบัติจริง ร่วมพัฒนางานวิจัย หลักสูตร กับผู้ประกอบการและให้บริการทาง วิชาการ ความร่วมมือของผู้ประกอบการทุนการศึกษาวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อตอบสนองการทำงานในวิชาชีพ

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) **ตำแหน่งในการแข่งขัน** คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา มีการบริหารจัดการที่นำ 3 ศาสตร์ คือ เกษตรศาสตร์ การประมง และอุตสาหกรรมเกษตรรวมอยู่ภายในคณะเดียวกันตามแบบอย่างคณะเกษตรศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งจะมีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการ แยกเป็นหนึ่งศาสตร์ หนึ่งคณะ ดังนั้นในการกำหนดคู่เทียบนั้น ทางคณะได้พิจารณา คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี และคณะเกษตรศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่ ใกล้เคียงกัน จึงน่าจะเป็นคณะที่สามารถเป็นต้นแบบ/คู่เทียบสำหรับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคณะทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต ด้านวิจัย และด้านการบริการวิชาการ

(2) **การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน** โดยปัจจัยที่มีผลต่อสถานะการแข่งขัน ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และ การบริการวิชาการ ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้จำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ มหาวิทยาลัยลดลง 2) สถาบันอุดมศึกษาในประเทศที่เปิดสอนทางด้านการเกษตรมีเป็นจำนวนมาก ทำให้มีการแข่งขันแย่งชิง นักเรียนเพิ่มขึ้น ขณะที่ความต้องการและความสนใจที่จะเรียนเกษตรของเด็กรุ่นใหม่ลดลง และ 3) ค่าธรรมเนียมการศึกษามีความ แตกต่างมากระหว่างสถาบัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกเข้าศึกษาต่อ

(3) **แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ** บุคลากรสายวิชาการ พิจารณาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการจะเห็นได้ว่า คณะฯ มี จำนวนน้อยกว่าทุกมหาวิทยาลัยในขณะที่มีจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนเท่ากับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคณะ ทั้งในด้านการแสวงหางบประมาณวิจัยและการตีพิมพ์ผลงาน ดังนั้นการที่คณะจะสามารถพัฒนาตนให้มีผลงานเทียบเคียง มหาวิทยาลัยอื่นได้นั้น การหาจำนวนบัณฑิตมาศึกษาต่อเพิ่มขึ้นจึงเป็นงานที่คณะต้องวางแผนการดำเนินการ

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้คณะฯ สามารถแข่งขันได้กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนด้านการเกษตร ทางคณะจึงได้ดำเนินการ กำหนดวิสัยทัศน์ (2564-2570) ดังนี้ “สร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล” ทำให้เกิด ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ คณะมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ จังหวัดพะเยา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 สถาบันการศึกษาทั้งใน ประเทศและในประชาคมอาเซียนที่มีความเป็นเลิศด้านเกษตรและอาหารปลอดภัยยังมีน้อยมาก บุคลากรของคณะมีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยและให้บริการวิชาการ มีงานวิจัยและองค์ความรู้ที่หลากหลาย และมีงานวิจัย ที่สามารถบูรณาการและใช้ถ่ายทอดได้ การให้บริการวิชาการของคณะมีความหลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน ได้อย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางยังปลายทาง มีศูนย์ฝึกอบรมในการสนับสนุนการเรียนการสอน และทำหน้าที่บริหารด้านการ

ให้บริการวิชาการแก่นิสิต บุคลากร และผู้สนใจทั่วไป ได้ตรงตามความต้องการและเป็นการบริการวิชาการแบบ non stop service และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่จากงานวิจัยมาใช้ประโยชน์สร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ได้จริง

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คณะได้เข้าร่วม Super KPIs ของมหาวิทยาลัย ในเรื่อง ให้สร้างผลงานด้านการตีพิมพ์วารสารนานาชาติ ทำให้คณะและมหาวิทยาลัยมีลำดับการเป็นที่ 10 ของประเทศไทย การบริการสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่จะเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ เช่น การจัดโปรแกรมงานบริการวิชาการของคณะ การออกไปบริการวิชาการของบุคลากรในคณะ และการจัดงานเกษตรแฟร์ที่เป็นการนำเสนอผลงานดีเด่นของคณะเกษตรมาให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้าชม ด้านการเตรียมคน การเรียนการสอน และการวิจัย นิสิตที่เข้าศึกษาในคณะมีพื้นฐานความรู้ค่อนข้างอ่อน มีผลทำให้ผลการเรียนของนิสิตในวิชาพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องฟื้นฟูสภาพก่อนจะเข้าสู่รายวิชาของสาขา เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเกษตรและอาหารปลอดภัยเพิ่มขึ้น มีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ เพิ่มขึ้น มีโอกาสสร้างการยอมรับและมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเกษตรและอาหารปลอดภัย และสร้างผู้ประกอบการ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ต่อเนื่อง มีระบบการพัฒนามาตรฐานของห้องปฏิบัติการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อลดปัญหา ได้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและบริการวิชาการเพิ่มขึ้น เพิ่มครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่เพียงพอ และทันสมัย เพิ่มบ่มซ่อมบำรุง และเพียงพอ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะมีระบบการปรับปรุงการดำเนินการภายในคณะโดยใช้หลัก PDCA มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) หลักสูตรมีการกำหนด OBE นำเกณฑ์ Aun-QA มาใช้ในการบริหารจัดการระดับหลักสูตร ในด้านการวิเคราะห์บริบทองค์กรใช้เทคนิค SWOT Analysis และ PEST Analysis

การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้บริหารคณะมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของมหาวิทยาลัยและบริบทของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ในการกำหนดค่านิยมและทิศทาง การสื่อสาร การสร้างคุณค่า และทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลในการอุทิศตนของบุคลากร รวมถึงการสร้างให้คณะฯ เกิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนของคณะฯ เป็นสำคัญ โดยเน้นการตัดสินใจและการทำงานแบบคล่องตัว และมีการปรับตัวให้อยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เน้นความสามารถกับบริบทของคณะในด้านการบริการวิชาการ การวิจัย เพื่อก่อเกิดรายได้กับคณะ สร้างบรรยากาศองค์กรบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน อาศัยการทำงานเป็นทีม รักองค์กร ผ่านการถ่ายทอดและสื่อสารไปสู่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กร ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1-1 ระบบการนำองค์กร คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : สร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล

ค่านิยม : กระตือรือร้น มุ่งมั่น ร่วมมือ รับผิดชอบต่อชุมชน (RICE: Responsibility Intention Collaborate Enthusiastic)

การนำองค์กรของคณะเกษตรศาสตร์ เริ่มจากนำข้อมูลย้อนหลังของคณะในด้านต่างๆ มาพิจารณา และรับฟังข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นและรับฟังปัญหา จากบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ในคณะเกษตรผ่านการสร้างแบบ google

form สำหรับการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัย โดยคณบดีเข้าไปมีส่วนร่วมและรับฟังการมอบทิศทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2570 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา ใน ส่วนของรองและผู้ช่วยในแต่ละฝ่ายได้เข้าร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน ทีมผู้บริหารประชุมหารือและได้จัดแบ่งงานภาระงานและความรับผิดชอบของคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ประธานหลักสูตร อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ คณบดีมองสิ่งที่ต้องขับเคลื่อนไปข้างหน้าให้องค์กรอยู่รอดทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ให้คณะเราอยู่ได้บุคลากรอยู่ได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง วางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างรายได้ บริการวิชาการ วิจัย เพื่อก่อเกิดรายได้ นำผล การดำเนินงานในปีที่ผ่านมาประเมินและปรับปรุงวางแผนการทำงานในปีต่อไป หลักการทำงานอาศัยการทำงานเป็นทีม รัก องค์กร โดยคณบดีมีเป้าหมายของทำงาน 4 ด้าน ดังนี้ **สร้างการสื่อสาร** ธรรมาภิบาล และการบริหารองค์กรที่ดี **จัดสรรพื้นที่** ความสุขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน **ส่งเสริมความเข้มแข็ง**ทางวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา และ **เสริมสร้างการพัฒนา**นวัตกรรม และกลุ่มวิจัยด้านอาหารและการเกษตร ภายใต้พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างสรรค์ งานวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการด้านการเกษตรและอาหาร

โดยทีมผู้บริหารได้นำผลจากการประชุมบุคลากรคณะ ข้อเสนอแนะจากการประชุมจัดทำแผนคณะ โดยการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายปฏิบัติการ และนิสิต/ผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของคณะ เกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติและจากแบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของนิสิต/ผู้เรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ และบุคลากรของคณะ ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน และความคาดหวังของทุกภาคส่วน ในการจัดการเรียนการสอนทั้ง degree และ non-degree ให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการ ที่จะได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ผู้นำระดับสูง ของคณะได้มีการสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับผ่านการประชุมทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับฟังปัญหาของแต่ละส่วนงาน นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์การพัฒนา สิ่งที่ต้องการ ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการ มีการติดตามผลการดำเนินงาน หรืองานที่มอบหมายไป โดยจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะด้าน ขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบ โดยคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานและให้บุคลากรมีบทบาทมากขึ้น

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ได้ใช้หลักการบริหารเพื่อความโปร่งใสตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของคณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับให้ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม โดยได้ใช้ตามแนวทางของการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อบุคคล ทั้งภายใน และนอกองค์กร ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญขององค์กรต่อสาธารณชน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรอง คณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร และได้กำหนดให้ฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยบริการ วิชาการ และงานการเงินและพัสดุ ศึกษาและรวบรวมระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น จรรยาบรรณ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดเผยแพร่และรวบรวมในเว็บไซต์ คณะ และเวียนแจ้งในอีเมลล์ ไลน์กลุ่มคณะ และหน้าเว็บไซต์ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในคณะปฏิบัติงาน เมื่อมีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติจะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อรับทราบนโยบายและ แนวทางดังกล่าวแล้วให้นำไปประชุมถ่ายทอดในระดับหลักสูตร/กลุ่มงานย่อย (นักวิทย์) ให้ผู้ปฏิบัติภายในองค์กรส่วนที่

เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะนำไปปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง ยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตร โดยผลการประชุมทุกครั้งจะมีการบันทึกรายงานประชุมเพื่อเผยแพร่และใช้ติดตาม เร่งรัดการทำงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุม

ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติเป็นแบบอย่างปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัยตามจรรยาบรรณ จัดประชุมชี้แจงกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมถึงนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและจรรยาบรรณ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงและค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯได้กำหนดทิศทางตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตามมหาวิทยาลัยและบริบทของคณะ กำหนดโครงสร้างและระบบงานภายในคณะ จัดทำการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และ ยกย่องห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล ในโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPREL) และ สำนักงานสีเขียว (Green Office)

คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานย่อยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม มีคณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดภาพความสำเร็จ ในอนาคต ประชุมคณะกรรมการบริหาร เพื่อกำหนดทิศทาง และนโยบาย จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน มาตรฐานการศึกษา มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ตามโครงสร้างสายงานบริหาร และความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะกับคนพยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคณะ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบของแต่ละงาน มอบหมายงานให้ดำเนินการ คณบดีติดตาม จัดประชุมคณะกรรมการกลุ่มย่อยต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการ เกษตรสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานในประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือน ประชุมบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะนำไปปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของคณะต่อไป

ข. การสื่อสาร

ผู้นำระดับสูงเชื่อว่าระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและได้แนวร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากรของคณะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน เพื่อให้รับทราบ ทิศทาง มาตรการในการดำเนินงาน มีการจัดทำเว็บไซต์ขายสินค้าเกษตรของคณะ รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมการดำเนินงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ออกพบปะบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นที่เป็นข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ

ผู้นำระดับสูงได้มีการประชุมร่วมกับหัวหน้างานทุกฝ่าย ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ เพื่อกำหนดช่องทางการสื่อสารและผู้รับผิดชอบการสื่อสารในประเด็นต่าง ๆ ทั้งแบบทิศทางเดียวและแบบสองทิศทาง เพื่กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงตามวัตถุประสงค์พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผลของการสื่อสารแต่ละช่องทาง เพื่อใช้ในการวางแผนทบทวนระบบการสื่อสารและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสม รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

ตารางที่ 1-1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มเป้าหมาย	เรื่องที่สื่อสาร	ช่องทางการติดต่อสื่อสาร
ภายใน •บุคลากรในคณะเภสัชฯ	•นโยบาย/ทิศทาง/มาตรการ •เป้าหมายและผลลัพธ์การทำงาน •การปรับปรุงงาน •กระตุนการทำงาน •การรับฟังความคิดเห็น	•การประชุมผู้บริหารประจำเดือน •การประชุมชี้แจงงานในการกิจ •Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น
ภายนอก •ผู้รับบริการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	•นโยบาย/มาตรการ •กิจกรรมการดำเนินงานเพื่อประชาชน •ผลการดำเนินงาน •การรับฟังความคิดเห็น	•การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website. Line facebook •การประชุมร่วมกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย •การออกพื้นที่เพื่อติดต่อทำความร่วมมือ •เส้นทางอื่น ๆ เช่น กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น

ตารางที่ 1-2 ช่องทางการสื่อสารตามกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ประเด็นหรือสาระสำคัญ
นิสิตปัจจุบัน	ปฐมนิเทศนิสิต นิสิตพบอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมพัฒนาหลักสูตร	รายปี รายภาคเรียน รายปี	ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต รองฝ่ายวิชาการฯ รองฝ่ายวิชาการฯ	- สื่อสารผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดการเรียน การสอน สวัสดิการและการดูแลนิสิต - ติดตามความก้าวหน้าผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาต่าง ๆ - แลกเปลี่ยนประเด็นความต้องการและความคาดหวังของนิสิต
นิสิตเก่า	กิจกรรมพบนิสิตเก่า/กิจกรรมสานสัมพันธ์	รายปี	ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	- แลกเปลี่ยนประเด็นความต้องการและความคาดหวังของการจัดการเรียน การสอน สวัสดิการ และการดูแลนิสิต การมีงานทำ
ผู้ใช้บัณฑิต	นิเทศนิสิตฝึกงาน/สหกิจศึกษาดูงาน	รายปี รายปี	รองฝ่ายวิชาการฯ ประธานหลักสูตร	- แลกเปลี่ยนประเด็นความต้องการและความคาดหวังของการจัดการเรียน การสอน ทักษะการประกอบอาชีพ
ผู้ปกครอง	การประชุมผู้ปกครอง	รายปี	ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	- สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางที่สำคัญของการจัดการศึกษาให้กับนิสิต
บุคลากร	การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ การประชุมบุคลากร	รายเดือน รายปี	รองฟายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองฟายนโยบายและพัฒนาองค์กร	- กำหนด และพิจารณาประเด็นด้านระบบบริหารจัดการตามพันธกิจต่างๆ โดยผู้นำระดับสูงของคณะ - สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางที่สำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ประเด็นหรือสาระสำคัญ
	การประชุม KM องค์กร	รายปี	รองฝ่ายวิชาการฯ	ขององค์กร บทบาทหน้าที่ของบุคลากร และ สวัสดิการที่สำคัญของบุคลากร เพื่อสื่อสารทิศทาง ที่สำคัญขององค์กร แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา การทำงาน - เพื่อวิเคราะห์หากระบวนการที่เหมาะสมต่อ การพัฒนาองค์กร และต่อยอดเพื่อให้เกิด นวัตกรรมองค์กร
ผู้ให้ทุนวิจัย	เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย	ตาม สถานการณ์	รองฝ่ายวิจัยฯ	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการให้ทุนวิจัยทางเกษตรและ อาหาร และสิ่งแวดล้อม
คู่ความร่วมมือ/ ผู้ส่งมอบ	เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย	ตาม สถานการณ์	รองฝ่ายนโยบายและพัฒนา องค์กร รองฝ่ายวิจัยฯ	- สื่อสารผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดการเรียน การ สอน สวัสดิการและการดูแลนิสิต
ผู้รับบริการวิชาการ	กิจกรรมบริการวิชาการ แบบสำรวจความคิดเห็น	ตาม สถานการณ์ ตาม สถานการณ์	รองฝ่ายวิจัยฯ รองฝ่ายวิจัยฯ	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการให้บริการทางเกษตรและ อาหาร - ช่องทางรับเรื่องรายงาน ข้อร้องเรียน และ ติดต่อสอบถาม - สำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ความ พึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกลุ่มต่าง ๆ
บุคคลทั่วไป	เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย	ตาม สถานการณ์	รองฝ่ายนโยบายและพัฒนา องค์กร รองฝ่ายวิจัยฯ รองฝ่ายวิชาการฯ ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพ นิสิต	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของคณะฯ ช่องทางรับเรื่องรายงาน ข้อร้องเรียน และ ติดต่อสอบถาม

ตารางที่ 1-3 ช่องทางการสื่อสารตามกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ

หัวข้อสื่อสาร	ผู้ส่งสาร	ผู้รับสาร	เวลา ความถี่	ช่องทาง
1. การสร้างความผูกพัน กับบุคลากร	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์	2 ครั้ง/ปี	- การประชุมบุคลากร - การประชุมชี้แจงงานในภารกิจ - Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่อรับความคิดเห็น เป็นต้น - การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook
2. การทบทวนและกำหนด วิสัยทัศน์ค่านิยมองค์กร	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์	2 ครั้ง/ปี	- การประชุมบุคลากร - Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่อรับความคิดเห็น เป็นต้น - การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook

หัวข้อสื่อสาร	ผู้ส่งสาร	ผู้รับสาร	เวลา ความถี่	ช่องทาง
3. ด้านธรรมาภิบาล	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์	2 ครั้ง/ปี	- การประชุมบุคลากร - การประชุมชี้แจงงานในภารกิจ
4. การสร้างคุณค่าและความเข้มแข็งให้กับชุมชน	ทีมผู้บริหาร ทีมวิจัยและ บริการวิชาการ	บุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์ ชุมชน	ตลอดปี	- การประชุมบุคลากร - การประชุมผู้บริหารประจำเดือน - Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น - การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook - การประชุมร่วมกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย - การออกพื้นที่เพื่อติดต่อทำความร่วมมือ - เส้นทางอื่น ๆ เช่น กล่องรับความคิดเห็น เป็น ต้น

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ผู้นำระดับสูงจัดทำแผนของคณะ ประชุมบุคลากรวิเคราะห์แผน กำหนดโครงการในแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะ ด้านการเรียนการสอน งานวิจัย และบริการวิชาการ ตามการวิเคราะห์ SWOT กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานและติดตามผลในการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือน ซึ่งในแต่ละโครงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อติดตามและกระตุ้นผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน ในกรณีที่การดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายทางคณะกรรมการบริหารคณะจะประชุมหารือ และแนวทางแก้ไข เพื่อปรับแผนปฏิบัติการให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้นประธานหลักสูตร/หัวหน้างานทำการสื่อสารกับบุคลากร โดยผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และได้มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลในการอุทิศตนของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมให้คณะฯ เกิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนของคณะฯ

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูง สร้างสภาพแวดล้อมและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและก่อให้เกิดการปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่คณะกำหนดตามแผนของคณะ โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการที่กำกับดูแลรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ โดยมีการรวบรวม วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน และทราบถึงแนวปฏิบัติที่จะต้องมีการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยภารกิจที่คณะมอบหมายให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยภาระงานตามโครงสร้างงาน การบริหารคณะ งานคณะกรรมการย่อยตามโครงสร้างที่แต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอดปี และงานอื่น ๆ การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่ตั้งไว้ การส่งผ่านแนวทางการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบ ทำความเข้าใจและถือปฏิบัติโดยการประชุมปฏิบัติการของบุคลากร ประชุมบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือน และการประชุมของกลุ่มงานต่าง ๆ การขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้าง

นวัตกรรมในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ มีการประชุมหลักสูตรตาม มคอ. 2-7 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตรและประชุมร่วมกันเพื่อบูรณาการศาสตร์และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ข้อคิดเห็น รวมไปถึงปัญหาต่างๆที่แต่ละหลักสูตรพบ การจัดทำรายงานผลการงานรายบุคคล เพื่อใช้เป็นสารสนเทศรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทุกภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย นำมาใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคณะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรประกอบในการทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถทำให้ภารกิจทุกอย่างของคณะฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งองค์กร

วิสัยทัศน์ : สร้างทรัพยากรบุคคลที่มีเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล



ภาพที่ 1-2 ขั้นตอนการนำองค์กรและการสื่อสาร คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับดูแลการบริหารงานภายในคณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะกรรมการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการควบคุมภายใน คณะกรรมการดูแลกิจการนิสิต คณะกรรมการวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงฯ คณะกรรมการห้องปฏิบัติการวิจัย และคณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริกานนานาชาติด้านการเกษตร โดยมีภาระรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ ความโปร่งใสของการดำเนินการและปกป้องผลประโยชน์ของนิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะกรรมการบริหารคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานหลักของคณะ กลั่นกรองและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของคณะ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน จัดประชุมชี้แจง มอบหมายภาระงาน ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การควบคุมภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานการศึกษา นิเทศ ติดตามผล พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และแผนปฏิบัติการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบการรับจ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ และรายงานผู้บริหารทราบ

ตารางที่ 1-4 การกำกับดูแลองค์กรในคณะ

ผู้นำระดับสูง	การกำกับดูแล
รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร	พันธกิจด้านการบริหาร การเงิน แผนยุทธศาสตร์ ความโปร่งใส ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน และประธานหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และระดับคณะ
รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี	พันธกิจด้านวิจัยและบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานวิเทศสัมพันธ์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	การพัฒนาคุณภาพและสวัสดิการนิสิต

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเครื่องมือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร 360 องศา ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของทุกโครงการ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในคณะ และรายงานการจัดทำรายงานผลการระงำนรายบุคคลทุกปี จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจง และกำหนดกติการ่วมกัน ประธานหลักสูตร/หัวหน้างานจะนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสายงาน ทำการประเมินผลปีละ 1 ครั้ง ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ฝ่ายสำนักงานติดตามการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และรายงานผู้บริหารทุกเดือนในการประชุมผู้บริหาร เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการมีความร่วมมือขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับหลักสูตรผู้บริหารได้ศึกษาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรในระดับปริญญาตรี โท และเอก รวมไปถึงหลักสูตร non degree หรือการปรับหลักสูตรให้ถูกต้อง ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง วางระบบการทำงาน เพื่อให้หลักสูตรที่เปิดและจัดให้มีการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนิสิต/ผู้เรียนและระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบหลัก ให้การกำกับติดตามบุคลากรทุกคนปฏิบัติตามระบบ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติตามระบบ ค้นหาวิธีการที่เป็นเลิศโดยการจัดความรู้ในองค์กรเชื่อมโยงความคาดหวังของนิสิต/ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร คณะฯแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของนิสิต/ผู้เรียน โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน และสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำผลมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทันสมัย เทียบเคียง มาตรฐานสากล

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะได้กำหนดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นนโยบายสำคัญ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการกำกับดูแล จัดอบรมให้ความรู้บันทึกพฤติกรรมนิสิต ด้านการเรียน ความประพฤติ กิจกรรม การสร้างชื่อเสียง ด้านการบริหารงานบุคคลมีการประเมิน

ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบ ศึกษากฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรวบรวมและเผยแพร่ให้บุคลากรการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน คำนึงว่า ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร นิสิต/ผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยจัดกิจกรรม เช่น ค่ายคุณธรรม ค่ายผู้นำ กาด ไก่โค้ง โครงการปลูกข้าว โครงการทอดผ้าป่าคณะ ทำบุญคณะ เกษตรสงกรานต์ การร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยผู้ประสบภัย การแบ่งปันสิ่งของให้กับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลบริการวิชาการด้านความรู้ให้กับชาวบ้าน/เกษตรกร เป็นต้น ด้านบุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์ได้สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาอาจารย์และบุคลากรตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีการ คัดเลือก อาจารย์ผู้สอนดีเด่นจนได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัย และนักวิจัยดีเด่น ให้บันทึกชี้แจงกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การวิเคราะห์ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นแบบอย่างและถือปฏิบัติ เป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการด้านบริการวิชาการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชน ความต้องการและ ประสานงานกับ ชุมชน เพื่อร่วมกันจัดทำกิจกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนชุมชนด้านการเกษตรตั้งแต่การผลิต แปรรูป จนถึง การตลาด รวมถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม จากชุมชนในพื้นที่และใกล้เคียง รวมทั้งชุมชนที่มีความต้องการให้คณะไปถ่ายทอดหรือ ให้ความรู้ คณะฯ เป็นคณะนำร่องสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้น สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ บุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน ให้ตระหนักถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม การนำขยะมูลฝอย มาใช้ประโยชน์ เช่น การทำปุ๋ยหมัก การทำ น้ำชีวภาพ การแยกขยะ การนำกลับมาใช้ใหม่ การรณรงค์ ลด เลิกใช้ ถุงพลาสติก ภาชนะโฟม ลดการใช้กระดาษ การดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับรางวัลสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของ มหาวิทยาลัย ได้รับรางวัลเหรียญทองแดงในปี 2563 กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ เป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากรและนิสิต/ ผู้เรียน ซึ่งส่งผลถึงการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน เกิดความผาสุกอย่างยั่งยืน

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะฯ กำหนดนโยบายกิจกรรมที่สำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เช่น บริการวิชาการด้านความรู้ให้กับ ชาวบ้าน/เกษตรกร การปลูกข้าว การจัดโครงการเกษตรแฟร์เปิดบ้านเมืองพะเยา โครงการกาดไก่โค้ง การร่วมจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น วันสำคัญทางศาสนา โดยให้การสนับสนุนชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ คณะกำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม ชุมชน วางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน จัดประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตามที่กำหนด เช่น การถวายเทียนเข้าพรรษา บริการวิชาการด้านความรู้ให้กับชาวบ้าน/เกษตรกร โครงการโคขุนดอก คำใต้ โครงการลิ้นจี่ การปลูกข้าว การจัดโครงการเกษตรแฟร์เปิดบ้านเมืองพะเยา โครงการกาดไก่โค้ง เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ได้ดำเนินการตามแผนภาพ 2-1



ภาพที่ 2-1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างกรอบทิศทาง แนวทางการดำเนินงานและการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายวางอนาคตของคณะให้สอดคล้องกับบริบทและสอดคล้องกับ ทิศทางและวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้ความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในด้าน ต่าง ๆ เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สภาพแวดล้อม จำนวนประชากร สังคมโลก เป็นต้น โดยกระบวนการ วางแผนจัดทำกลยุทธ์ เริ่มต้นจากการแต่งตั้งคณะทำงาน เก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ทำการ ทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา จากนั้นวิเคราะห์บริบทของคณะฯ ดูความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการ ของลูกค้า และผู้ใช้บัณฑิต ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโดยการทำ SWOT และ PEST โดย วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ ประกอบด้วยด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้าน เทคโนโลยีด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย โดยได้ทำร่วมกับทางมหาวิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำต่อ ภายในคณะ ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ของคณะและ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาคณะ นำกลยุทธ์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติ โดยการเขียนโครงการ/กิจกรรมที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และกลยุทธ์รวมถึงตัวชี้วัด จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ภายใต้ตัวชี้วัด (KPI) โครงการปฏิบัติการภายใต้แผน โดยกำหนดและจัดทำปฏิทิน ผ่านการระดมความคิดเห็นและเสนอแนะจาก บุคลากรภายในคณะ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร จากนั้นติดตามและประเมินผล ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่าง การดำเนินการ หลังการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงาน มีการนำผลการประเมินมาทบทวน/ปรับปรุง/พัฒนา

ในรอบปี ถัดไป โดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยแผนกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนสอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย และสามารถนำองค์กรไปในทิศทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนกลยุทธ์ต้องครอบคลุมบริบทของคณะในทุกๆ ด้าน ตรงความคาดหวัง/เป้าหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ 2-1 การจัดทำกลยุทธ์ตามพันธกิจ

พันธกิจ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1. การเรียนการสอน		
1.1 หลักสูตรระดับปริญญาตรี 6 หลักสูตร	1) บัณฑิตมีงานทำ 2) ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิต 3) ผู้เรียนในพื้นที่ภาคเหนือมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาคุณภาพ บัณฑิตให้ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพทักษะตามศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 3) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาคุณภาพได้ตามศักยภาพ
1.2 การจัดการศึกษาควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา จำนวน 1 คู่	1) บัณฑิตมีโอกาสได้งานทำเพิ่มขึ้น 2) บัณฑิตมีทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาคุณภาพ บัณฑิตให้ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพทักษะตามศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 3) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาคุณภาพได้ตามศักยภาพ 4) พัฒนาความรู้ และทักษะทั้ง 2 ปริญญา
1.3 หลักสูตรระดับบัณฑิต ศึกษาปริญญาโท 5 หลักสูตร (แผน ก และ ข) ปริญญาเอก - หลักสูตร (แบบ 1.1 และ 2.1)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ	1) การพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำองค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ 2) พัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเข้มแข็ง
1.4 การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีควบปริญญาโท 2 คู่	1) บัณฑิตมีโอกาสการได้งานทำเพิ่มขึ้น 2) บัณฑิตมีทักษะเฉพาะทางเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพของบัณฑิต	1) พัฒนาคุณภาพ บัณฑิตให้ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพทักษะตามศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 2) พัฒนาความรู้ และทักษะทั้ง 2 ปริญญา 3) การพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำองค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ
1.5 การจัดการศึกษาลักษณะอื่น หลักสูตรระยะสั้น 3 หลักสูตร ดังนี้	ผู้เรียนมีทักษะที่เรียนเพิ่มขึ้นสามารถนำไปพัฒนาอาชีพได้ (Re-skills, Up-skills)	1) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาคุณภาพได้ตามศักยภาพ
2. วิจัย	1) คณะได้ทุนวิจัยเพิ่มขึ้น 2) จำนวนผลงานวิจัยเผยแพร่ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	1) พัฒนาระบบและกระบวนการวิจัยที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำองค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการการทำวิจัยที่ตอบโจทย์ต่อสังคม
3. บริการวิชาการ	1) จำนวนการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น	1) พัฒนาระบบและกระบวนการบริการวิชาการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1. การเรียนการสอน		
		2) การพัฒนาทักษะด้านการบริการวิชาการ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำองค์ความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการการวิจัยที่ตอบโจทย์ต่อชุมชน

(2) นวัตกรรม

คณะฯ ได้มีการจัดทำกลยุทธ์โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกๆ ฝ่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้าน โดยใช้เป้าหมาย ความคาดหวัง รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนากลยุทธ์โดยคณะฯ ได้ใช้นวัตกรรมเชิงการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาในการบริหารจัดการการบริหารงานของคณะฯ และจัดการศึกษารอบด้าน ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ มีการพัฒนาและสร้างงานของตนเองอยู่เสมอ โดยทุกคนต้องพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง คณะฯ สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเอง จัดทำผลงานเชิงพัฒนาหรือนวัตกรรมต่างๆ มาสู่การปฏิบัติงาน เช่น มีการใช้ระบบฐานข้อมูลการจัดการผ่านระบบออนไลน์ของทางมหาวิทยาลัย การสนับสนุนการพัฒนาผลงานหรือการดำเนินงานให้พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice) การนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บริการวิชาการเพื่อนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สู่ชุมชน

โดยคณะฯ พยายามจัดทำกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรเพื่อการสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนา สนองวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของคณะฯ ซึ่งนวัตกรรมที่ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งที่เป็น Degree และ Non degree กระบวนการวิจัยและบริการวิชาการเพื่อตอบโจทย์ชุมชน/เกษตรกร ทั้งระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนิสิต/ผู้เรียนและระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและระบบพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

กระบวนการจัดทำกลยุทธ์คณะฯ ดำเนินงานประชุมระดมความคิดเพื่อวางแผนการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสภาพแวดล้อม (SWOT) การนำสมรรถนะหลักของคณะฯ เช่น ความพร้อมด้านพื้นที่การเรียนรู้ อาคารสถานที่ อาจารย์และบุคลากรที่มีความสามารถ ความมุ่งมั่นและมีความรู้ตรงตามสาขาวิชา งบประมาณการบริหารจัดการเพียงพอ บุคลากรและนิสิต/ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี การมีภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ได้นำความสอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับเปลี่ยนมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ยกย่องห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล ในโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPREL) และ สำนักงานสีเขียว (Green Office) มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบ ทำให้แผนกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าประสงค์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดและวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ เกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ โดยนำมาใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งแสดงถึงโอกาสและความเป็นไปได้ที่จะทำให้อำนาจของกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จ

การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาจทำให้คณะฯ ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในอนาคต อาจทำให้เป้าหมายการจัดการศึกษา ไม่บรรลุหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นคณะฯ มีการวิเคราะห์ผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว และนำ มาจัดทำแผนพัฒนาคณะ และมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง มีการเผยแพร่ แผนพัฒนาคุณภาพของคณะฯ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ

ตารางที่ 2-2 การกำหนดข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์

ข้อมูล	วิธีการได้ข้อมูล	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
เสี่ยงจากลูกค้า ด้านความพึงพอใจ ความต้องการและความคาดหวัง	รวบรวมข้อมูลจากเสียงของลูกค้า ด้านความพึงพอใจและความต้องการ	2 ครั้ง/ปี	ผู้บริหาร / หัวหน้าสำนักงาน / ประธานหลักสูตร
การทบทวนวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ SWOT	ประชุมสัมมนาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปี	1 ครั้ง/ปี	ผู้บริหาร / คณะกรรมการบริหารคณะ
การบริหารความเสี่ยง	ประชุมสัมมนาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปี	1 ครั้ง/ปี	ผู้บริหาร / คณะกรรมการบริหารคณะ
ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	วิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	1 ครั้ง/เดือน	ผู้บริหาร / หัวหน้าสำนักงาน / ประธานหลักสูตร/บุคลากรคณะ

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะฯ ได้นำข้อมูลการวิเคราะห์ตามตาราง 2-2 มาร่วมการกำหนด และทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน โดยมอบหมายให้รองคณบดีแต่ละฝ่าย กำหนดรายละเอียดและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องของแต่ละกระบวนการ ดังภาพที่ 2-2 คณะฯ มีการนำสมรรถนะหลักของคณะ ด้านความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความสามารถตรงสาขาวิชา อาคารสถานที่ พื้นที่ปฏิบัติการ อุปกรณ์ ห้องปฏิบัติ ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากรและนิสิต/ผู้เรียนที่มีสุขภาพกายสุขภาพจิตและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี มีภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบงานหลัก ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ และระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งระบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบบริหารจัดการ ระบบคุณธรรมจริยธรรม และระบบพัฒนาคุณภาพ กำหนดให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระบบงาน ซึ่งสอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ กลยุทธ์ ตอบสนองความต้องการของนิสิต/ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์มีการจัดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยคณะมีการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน องค์กร ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 2-2 ระบบงาน (Work system)

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะฯ มุ่งหวังที่จะพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่มุ่งเน้นพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล การบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบคุณภาพ โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ที่มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “ประสานงานรอบทิศ ผูกมิตรเครือข่ายอย่างยั่งยืน” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติ และนานาชาติ ด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน ได้แก่ การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ การเสริมสร้างและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลหรือนานาชาติ และการบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หลักดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน
2. เพื่อพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพที่ขับเคลื่อนชุมชน สังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม
3. เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความเข้มแข็ง สังคมเป็นสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน (Sustainable life quality)
4. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาสู่สากล และส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural enterprise)
5. เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

6. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กรด้วยระบบบริหารงานที่ทันสมัย (Smart University) คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

เพื่อพัฒนานิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ให้มีสรรถนะ มีศักยภาพ มีความสุข ความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ มีความสามารถที่จะดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีส่วนในการพัฒนาชุมชน คณะฯ ได้กำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามบริบทของคณะฯ ได้ครอบคลุมครบทุกด้าน ได้แก่ มาตรฐานการศึกษา ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนองนโยบายและ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ แผนกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มีความครอบคลุมทั้งด้านนิสิต/ผู้เรียน อาจารย์และบุคลากร การบริหาร จัดการและระบบคุณภาพ ซึ่งตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ตารางที่ 2-3 ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การพัฒนาหลักสูตร เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะและเป็นผู้นำติด 1 ใน 5 ด้านการเกษตร	พัฒนาหลักสูตร และจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome Based Learning) สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย พะเยา ทักษะผู้ประกอบการ และความต้องการของตลาดแรงงาน	ผลิตบัณฑิต ที่มีทักษะมุ่งเน้นให้นิสิต/ผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้จริงและมีทักษะผู้ประกอบการ และหลักสูตรปริญญาโทมุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ร่วมกับการค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตรเพื่อนำไปประกอบอาชีพ	บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และความพึงพอใจประเมินผู้ใช้บัณฑิต จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำภาคเกษตร และ mind set ผู้ประกอบการ
การพัฒนาผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม	ระบบกลไกในการบริหารจัดการที่สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ผลิตผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพ	จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของอาจารย์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความผูกพัน และมีความภาคภูมิใจในองค์กร	บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
การพัฒนาการบริการวิชาการเป็นที่ยอมรับของชุมชน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดอย่างเป็นรูปธรรม	ระบบกลไกในการบริหารจัดการที่สนับสนุนงานบริการวิชาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ผลิตผลงานการบริการวิชาการที่มีคุณภาพ เพิ่มศักยภาพของเกษตรกรและผู้ประกอบการ	ความพึงพอใจของเกษตรกร/กลุ่มผู้ประกอบการ

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ของคณะเกษตรศาสตร์ ครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะ ภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัย คณะได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์เป้าประสงค์และสมรรถนะซึ่งตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะ ในด้านต่างๆ คณะมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและในประชาคมอาเซียนที่มีความเป็นเลิศด้านเกษตรและอาหารปลอดภัยยังมีน้อยมาก บุคลากรของคณะมีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยและให้บริการวิชาการ มีงานวิจัยและองค์ความรู้ที่หลากหลาย และมีงานวิจัยที่สามารถบูรณาการและใช้ถ่ายทอดได้ การให้บริการวิชาการของคณะมีความหลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางยังปลายทาง มีศูนย์ฝึกอบรมในการสนับสนุนการเรียนการสอน และทำหน้าที่บริหารด้านการให้บริการวิชาการแก่นิสิต บุคลากร และผู้สนใจทั่วไป ได้ตรงตามความต้องการ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คณะได้เข้าร่วม Super KPIs ของมหาวิทยาลัย ในเรื่องการจัดงานเกษตรแฟร์ ด้านการเตรียมคน การเรียนการสอน และการวิจัย นิสิตที่เข้าศึกษาในคณะมีพื้นฐานความรู้ค่อนข้างอ่อน มีผลทำให้ผลการเรียนของนิสิตในวิชาพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และต้องฟื้นฟูสภาพก่อนจะเข้าสู่รายวิชาของสาขา อีกทั้งเกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเกษตรและอาหารปลอดภัยเพิ่มขึ้น มีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ เพิ่มมากขึ้น มีโอกาสสร้างการยอมรับและมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเกษตรและอาหารปลอดภัย และสร้างผู้ประกอบการ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ต่อเนื่อง มีระบบการพัฒนามาตรฐานของห้องปฏิบัติการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อลดปัญหา ได้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและบริการวิชาการเพิ่มขึ้น เพิ่มครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่เพียงพอ และทันสมัย เพิ่มงบประมาณบำรุง และเพียงพอต่อการทำงาน

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของคณะฯ มีกระบวนการวางแผนตามขั้นตอนดังนี้ วางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะ กำหนดตัวชี้วัด ถ่ายทอดแผนตามเป้าหมายจัดทำโครงการในแผน ทบทวน และพัฒนาปรับปรุง คณะได้ศึกษาวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ ตามมาตรฐานการศึกษา นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา บริบทของคณะฯ ทบทวนผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา คณะฯ มีแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี (แผนกลยุทธ์) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น หรือแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าประสงค์ โดยแผนปฏิบัติการประจำปีได้ใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มาเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาการดำเนินงาน งบประมาณที่ชัดเจน การประเมินผล และรายงานผล การดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และจัดทบทวนแผนการปฏิบัติการประจำปี เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ปัจจุบันเมื่อสิ้นสุดภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยงานแผนงานภายใต้สำนักงานคณะฯ สรุปและจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารเมื่อสิ้นสุดปี การศึกษา เพื่อติดตาม ทบทวนและสรุปผลการดำเนินงาน นำปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะจากงานโครงการ/กิจกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงในรอบการดำเนินงานปีต่อไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

การนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติในแต่ละด้านต่างๆ ที่เขียนโครงการ และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารคณะฯ ซึ่งจะระบุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและระบุระยะเวลาดำเนินการในปฏิทินปฏิบัติงานของคณะ โดยมีขั้นตอนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติดังนี้

- 1) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธี ขั้นตอน การดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม แนวปฏิบัติในการประชุมบุคลากรของคณะฯ
- 2) งานแผนงาน จัดทำเอกสารแนวปฏิบัติในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ อาทิ ด้านเตรียมคน ด้านกิจการนิสิต ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านบริหาร เป็นต้น โดยมีแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอน
- 3) ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ดำเนินโครงการ/กิจกรรมและประเมินผลเป็นระยะ คือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม
- 4) เมื่อดำเนินงานแล้วเสร็จผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม หรือผู้ได้รับมอบหมาย จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA ระบุปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้พัฒนาโครงการหรือแผนปฏิบัติการในครั้งหรือปีการศึกษาต่อไป

(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะฯ ได้นำข้อมูลสารสนเทศในปีที่ผ่านมา ประมาณการจำนวนนิสิต/ผู้เรียนในแต่ละปี การศึกษา เพื่อคำนวณงบประมาณที่จะได้รับในแต่ละปี จัดทำร่างงบประมาณประจำปี ตามประเภทงบประมาณที่ได้รับ และหาแหล่งรายได้จากด้านอื่นๆ เพื่อนำมาบริหารจัดการคณะ ประชุมชี้แจงบุคลากรถึงที่มาของแหล่งงบประมาณ จากเงินอุดหนุนรายหัวทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท งานวิจัย และบริการวิชาการ เงินทุนจากผู้บริจาคและให้ทุน และกองทุนของคณะฯ การใช้ประเภทงบประมาณตามกรอบแนวทาง ระเบียบการใช้ประเภทงบประมาณ โดยงานแผนงานคำนวณจัดสรรงบประมาณตามหมวดเงินที่ใช้บริหารคณะ การจัดสรรงบประมาณลงสู่โครงการ/กิจกรรมหรือการบริหารงานด้านต่างๆ หรือผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ จะเขียนโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยระบุกิจกรรม รายละเอียดโครงการ รายละเอียดการใช้ งบประมาณแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการและงบประมาณประจำปี การศึกษาเพื่อตรวจสอบ ลงความเห็นและพิจารณา งบประมาณแล้วจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ขออนุมัติการใช้ทรัพยากรและดำเนินโครงการ การใช้ทรัพยากรได้ คำนึงถึงความคุ้มค่า การประหยัดและตอบสนองต่อกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ เป็นหลัก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ

ตารางที่ 2-4 การวางแผนการจัดสรรทรัพยากร

ทรัพยากร	ผู้บริหาร/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
บุคคล	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและ พัฒนาองค์กร งานบริหารงานบุคคล	วิเคราะห์จัดทำแผน อัตรากำลัง แผนพัฒนา บุคลากร	จัดสรรกรอบอัตรากำลัง
งบประมาณ	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและ พัฒนาองค์กร ฝ่ายการเงิน	วิเคราะห์จัดทำแผนดำเนินการ ของการใช้จ่ายงบประมาณ	ปรับปรุงการใช้จ่ายงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ

พัสดุ ครุภัณฑ์	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและ พัฒนางองค์กร ฝ่ายพัสดุ	วิเคราะห์ จัดทำแผนจัดหา และ ซ่อมบำรุง พัฒนาพัสดุ ครุภัณฑ์	จัดสรรพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้หน่วยงาน หลักสูตรสาขาวิชา ได้ตรงตามความ ต้องการและเพียงพอ
สารสนเทศเพื่อการ บริหารงาน	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและ พัฒนางองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ ประกันคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	พัฒนาระบบสารสนเทศด้าน วิจัย การเรียนการสอน	จัดทำโปรแกรมสารสนเทศ เพื่อการบริหาร

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะฯ มีกระบวนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการตามโครงสร้างคณะฯ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน ด้านบุคลากรดังนี้

ด้านอัตรากำลัง คณะได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารของคณะ แล้วจัดทำอัตรากำลัง โดยกำหนดจำนวนบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้เพียงพอและตรงสาขาวิชาที่สอน มีการคัดสรรบุคลากรตามความสามารถและความถนัดลงสู่งานสนับสนุน และงานอื่นๆ ตามภารกิจ มีการกำหนดหน้าที่และภาระงานที่ชัดเจน มีการออกแบบปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คณะได้คำนึงถึงผลที่อาจกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง การขาดแคลนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์จำนวนบุคลากรจำแนกตามหลักสูตร และสาขาวิชาที่มีแนวโน้มขาดแคลน เสนอความจำเป็น ความต้องการอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อขออัตรารับบรรจุและแต่งตั้ง มีการเตรียมแผนอัตรากำลังโดยจัดงบประมาณสำรองส่วนหนึ่งไว้จัดจ้างอาจารย์พิเศษจากสาเหตุต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี การปฏิบัติงานในสายสนับสนุน คณะมีข้อมูลอัตรากำลังและภาระงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันระหว่างบุคลากรในสายงาน สามารถเชื่อมโยงและเรียนรู้งาน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่จะทำหน้าที่แทนบุคลากรที่จะขาดแคลนจากการลางานจากการย้าย เกษียณ โดยจัดบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกัน

ด้านการส่งเสริม สนับสนุน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการและด้านงานการสนับสนุน โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาและพัฒนาตนเองตามความถนัดความสนใจและตามภาระงานการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนและพัฒนาต่อยอดบูรณาการข้ามศาสตร์ได้ มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยมีการจัดทำโครงการส่งเสริมการทำวิจัย และบริการวิชาการ การพัฒนาอาจารย์สู่มีอาชีพ UP-PSF ลงในแผนปฏิบัติการ และมีการเชิญบุคลากรที่เชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้เป็นระยะ ยังมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ทั้งเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การขอตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ คณะได้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารบุคลากรรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากร และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 1 ครั้งโดยประธานหลักสูตร หัวหน้างาน และคณะกรรมการบริหารคณะฯ

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ กำลังเริ่มจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวิเคราะห์และประเมินองค์ตนเองพบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่มีระบบ ได้เริ่มจัดทำระบบงานวิจัย และระบบการใช้สารเคมี วัสดุ และครุภัณฑ์ขึ้น อยู่ในระหว่างการพัฒนาโปรแกรม และพัฒนาเพื่อตอบเป้าหมาย คณะฯ ได้จัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินการโครงการเป้าหมายความสำเร็จสอดคล้องตาม มาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายงานต่อมหาวิทยาลัยและจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับการนิเทศ ติดตาม การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ทั้งระดับหลักสูตร (Aun QA) และระดับคณะ ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ดังนี้

1) หลักสูตร/ศูนย์/สำนักงาน ตามโครงสร้างการบริหาร ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามปฏิทินของ มหาวิทยาลัย โดยมีการวัดประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะตามตัวชี้วัดของคณะฯ และรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม

2) การดำเนินงานทุกโครงการ/กิจกรรม มีเป้าหมายคือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาคณะฯ โดยฝ่ายดำเนินโครงการและฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ โครงการ/กิจกรรม เลือกวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมีการติดตาม วิเคราะห์ผลเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาระหว่างการดำเนินการ

3) สรุปและรายงานผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม โดยมีคณะกรรมการบริหารคณะติดตาม และสรุปวิเคราะห์ ข้อมูลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ

4) งานแผนงาน นำผลรายงานโครงการที่เป็นจุดแข็งไปใช้ในการพัฒนาและนำจุดอ่อนไปเป็นข้อมูลในการ ปรับปรุง แล้วจัดทำสารสนเทศเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อไป

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการหรือเป้าหมายความสำเร็จของโครงการกิจกรรมต่างๆ ของคณะ ได้ดำเนินการ ดังนี้

1) การคาดการณ์ผลก่อนการดำเนินการ โดยนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาใช้ในการ เตรียมการ และวางแผนการดำเนินงาน โดยผู้บริหารใช้วิธีพูดคุยและสอบถามบุคลากรถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการ แก้ไขและป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิด หรืออาจเกิดขึ้น

2) การคาดการณ์ผลขณะดำเนินการ ผู้บริหาร และฝ่ายดำเนินการ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ ดำเนินงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถคาดการณ์ความ เป็นไปได้ของผลการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างการทำงานได้อย่างทันที่

3) การคาดการณ์ผลหลังการดำเนินการ ผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงคณะดำเนินงาน ร่วมประชุมสรุปผลการ ดำเนินงาน วิเคราะห์ ข้อดี-ข้อด้อย จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค จัดทำรายงาน และร่วมกันคิดหาแนวทางป้องกัน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป

4) หลังการจัดโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้น คณะกรรมการบริหาร งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวิชาการ งานกิจการนิสิต งานแผนงานร่วมทบทุนผลการดำเนินการ เพื่อวางแผนจัดทำเป้าหมาย ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการปีถัดไป

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ มีการกำหนดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตามปฏิทินปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นหรือสถานการณ์เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เช่น การเกิดโรคอุบัติใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ โครงการที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ขณะนั้น การเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร สถานการณ์การเมืองหรือการเปลี่ยนแปลงกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายของมหาวิทยาลัยหรือต้นสังกัด ทางจังหวัด เป็นต้น หลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบสามารถเสนอบันทึกขอเปลี่ยนแปลงได้ โดยปรับเปลี่ยนบางรายการหรือบางกิจกรรมตามโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล /เปลี่ยนแปลงทั้งโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล หรือยกเลิกโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล จากนั้นผู้บริหารพิจารณาอนุมัติการขอปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกโครงการแต่ละกรณีตามความจำเป็นหรือเหตุผลที่สมควรได้ทันทีกรณีมีโครงการสำคัญเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการ มีแนวปฏิบัติคือ

1) หลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ ทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บริหารเพื่อขอจัดทำโครงการเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการได้ตามขั้นตอน

2) ด้านงบประมาณหลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ สามารถบันทึกขอใช้งบประมาณสำรองจ่าย โดยผู้บริหารเป็นผู้อนุมัติให้ดำเนินการและใช้งบประมาณ กรณีมีสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงกะทันหัน ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติ ฝ่ายบริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันประชุมวิเคราะห์เหตุการณ์ เสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการใหม่ได้โดยให้ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการเดิมน้อยที่สุด

คณะกรรมการประจำคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

1. คณะบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	ประธานกรรมการ
2. รองคณะบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร	กรรมการ
3. รองคณะบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	กรรมการ
4. รองคณะบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี	กรรมการ
5. ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมผลิตภาพทางทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการ (หลักสูตรสหวิทยาการ)	กรรมการ
6. ประธานหลักสูตร วท.ม.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง)	กรรมการ
7. ประธานหลักสูตร วท.ม.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	กรรมการ
8. ประธานหลักสูตร วท.ม.(วิทยาศาสตร์การเกษตร)	กรรมการ
9. ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหารและการจัดการความปลอดภัยทางอาหาร	กรรมการ

- | | |
|---|-----------|
| 10. ประธานหลักสูตร วท.ม.(สัตวศาสตร์) | กรรมการ |
| 11. ประธานหลักสูตร วท.บ.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง) | กรรมการ |
| 12. ประธานหลักสูตร วท.บ.(เกษตรศาสตร์) | กรรมการ |
| 13. ประธานหลักสูตร วท.บ.(ความปลอดภัยทางอาหาร) | กรรมการ |
| 14. ประธานหลักสูตร วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) | กรรมการ |
| 15. ประธานหลักสูตร วท.บ.(สัตวศาสตร์) | กรรมการ |
| 16. ประธานหลักสูตร ทล.บ.(เทคโนโลยีการเกษตร) | กรรมการ |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์ | กรรมการ |
| 18. ดร.ธนาพร บุญมี | กรรมการ |
| 19. หัวหน้าสำนักงาน | เลขานุการ |

บุคลากร

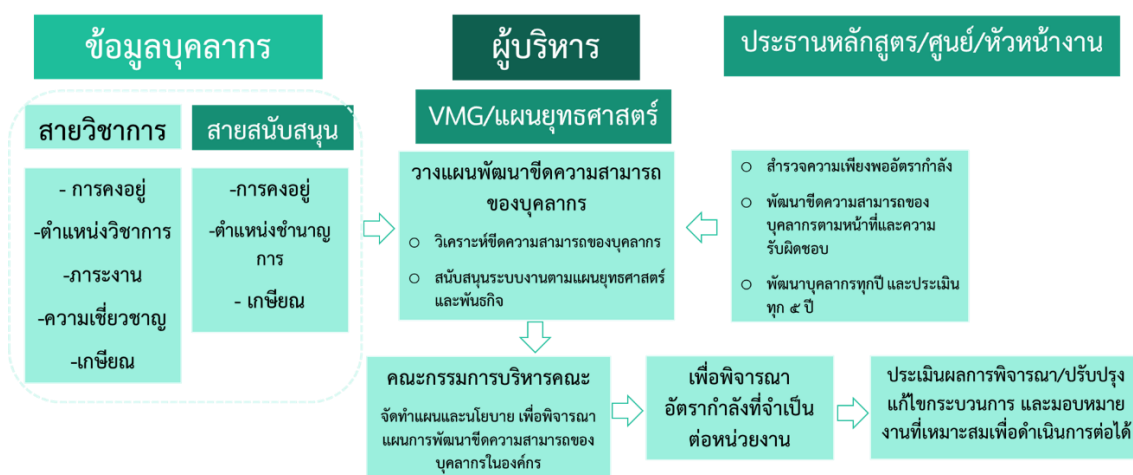
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ กำหนดแนวทางการบริหารบุคลากร โดยมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังของคณะฯ โดยวิเคราะห์อัตรากำลังในสายวิชาการ และการ คำนวณจากการจัดการเรียนการสอนและจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) และมีบุคลากรสนับสนุนเพียงพอในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คณะฯ มีนโยบายในการสรรหาคณาจารย์ โดยให้อาจารย์ มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของ สกอ. มหาวิทยาลัยพะเยา และตรงตามความต้องการของคณะฯ ได้ศึกษาประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยผู้บริหารคณะฯ ศึกษาหาข้อมูลในองค์กรเพื่อประเมินความต้องการชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร จากการประชุมบุคลากร การประชุมสรุปผลการดำเนินงานประจำปี การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ผลการประเมินชีตความสามารถของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา ผลสะท้อนกลับจากผู้ให้บริการและผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมในรอบปีที่ผ่านมา กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของแต่ละงาน/ฝ่ายกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคลที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบเวลาในการประเมินชีตความสามารถ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรโดยคณะฯ จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ภาระงาน) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงานให้บุคลากรรายบุคคล โดยคณะฯ มีกระบวนการประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลัง ดังนี้

กระบวนการวางแผนชีตความสามารถและอัตรากำลัง



ภาพที่ 5-1 กระบวนการประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลัง

(2) 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 ภูมิสำเนา ได้เข้ามาสมัครคัดเลือกอย่างทั่วถึง
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ทำหน้าที่คัดเลือกให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) ประกาศผลการคัดเลือกผ่านช่องทางต่างๆ ตามที่ได้ประกาศรับสมัครไว้

ทั้งนี้คณะฯ มีแนวทางรักษาบุคลากร ดังนี้

1. มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจของคณะฯ และรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อันพึงมีพึงได้จากการทำงาน และมอบหมายงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก 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

และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักความผูกพันฉันท์พี่น้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. สร้างความภาคภูมิใจและความรักดีต่อคณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนความคิดที่หลากหลาย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะฯ ไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดในเชิงนโยบาย 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 งานวิเทศสัมพันธ์ งานบริการและผลิตสื่อสื่อดิจิทัลและ (2) หลักสูตร รับผิดชอบด้านการเรียนการสอน กิจกรรมนิสิต วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม งานบริการวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3) ศูนย์ภายใต้การดูแลของคณะ ได้แก่ ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร และศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร รับผิดชอบการให้บริการด้านการเกษตร ศูนย์เรียนรู้ ตลอดจนหารายได้ให้คณะ

2. ด้านเทคโนโลยี คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการทำงานในการลดขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลสารสนเทศและ ส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ 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 ทั้งหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และชุมชนเครือข่าย เช่น การเป็นวิทยากร การได้รับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษ นอกจากนี้คณะฯ ได้จัดสรรทุนและจัดหาทุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพงานให้สูงขึ้น โดยการจัดสรรเงินทุนของคณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรของคณะฯ ได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของคณะฯ รวมทั้งยังจัดหาแหล่งทุนจากภายนอก เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 5-1 การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

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

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ จัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร 2) ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ 3) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต และ 4) ฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทีมงานคุณภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานคณะฯ 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 นำผลการประเมินมาพิจารณาคำตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลโดย (1) สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับนิสิต/ผู้รับบริการ การใช้ระบบสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการสื่อสารกับลูกค้า/ผู้ให้บริการได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ เช่น ทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ การสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น (2) สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามแผนกลยุทธ์ ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ การปลูกฝังแนวคิด/ทัศนคติเชิงบวก เป็นต้น

ข. บรรยายภาพการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

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 งานบริการและผลิตสื่อสโตนัทศนูปกรณ์ การดูแลและป้องกันอุบัติเหตุจากระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบให้ทำหน้าที่ตรวจสอบความไม่ปลอดภัยของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในขณะปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนงานพัฒนาระดับคุณภาพของการ

ดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ โดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

(2) 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

ตารางที่ 5-2 ความคาดหวังและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

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

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ ดำเนินการวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และระดับความผูกพันกับองค์กร ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่แท้จริงเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กร และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการคณะฯ เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน ในเรื่องความผูกพันของบุคลากร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และประเมินความผูกพันของบุคลากร ดังนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรที่ลาออก พบว่า สาเหตุของการลาออก กลับภูมิลำเนา และย้ายถิ่นฐานตามคู่สมรส ประเมินความผูกพันในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การสำรวจความผูกพัน ประเมินความผูกพันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยการพูดคุยกลุ่มย่อย นอกจากนี้ คณะฯ ยังสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับงานประจำ นำทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักและประสิทธิภาพในการทำงาน

(2) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการโดยใช้แบบประเมินความผูกพัน ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรดำเนินงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี (3.98) สำหรับการประเมินความผูกพันอย่างไม่เป็นทางการ ประเมินจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่คณะฯ จัดขึ้น โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ อาทิเช่น กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับดี การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานของคณะฯ มีแนวโน้มที่ดี อาทิ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ จำนวนโครงการและร้อยละความพึงพอใจของนิสิต/ผู้รับบริการที่น่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คณะฯ ได้นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมาสื่อสารกับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ เช่น นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการที่มีความหลากหลายของรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า/ผู้รับบริการ เป็นต้น นอกจากนี้ คณะฯ ได้สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานโดยจัดวิทยากรให้ความรู้ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ

ข. 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 ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของคณะฯ ในการให้บริการวิชาการ
- (3) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน : บุคลากรคณะฯ ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ 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

ค. 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 เมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะฯ ได้มีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยคณะฯ ได้กำหนดแผนพัฒนา

รายบุคคลขึ้น เพื่อสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการบริหารค่าตอบแทน คณะฯ ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจสูงสุดต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความเสมอภาคและยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง กระทำทุกรอบ 1 ปี โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมิน เพื่อพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามปริมาณงานและคุณภาพงานของบุคลากรในรอบการประเมินนั้นๆ โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินให้คะแนนตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ภายในคณะฯ ซึ่งได้จากการประชุมตกลงร่วมกันเป็นการเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากรทุกฝ่าย เมื่อได้ข้อสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วก็จะแจ้งให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

(2) 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 และป้องกันความเสี่ยงจากการออกจางานของบุคลากร ดังนี้

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

เพื่อนบ้าน 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 และสารเคมีของคณะฯ ที่ใช้ในการเรียนการสอน 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 และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่บุคลากรและคณะกรรมการได้ระบุไว้ 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 และจัดทำภาระงานในรอบปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องตาม KPI ของคณะฯ มีการจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานให้แก่บุคลากรเข้าใหม่ ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมและแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการปฏิบัติงานทั้งในเวลาปัจจุบันและกรณีที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุ

นอกจากนี้คณะฯ ยังมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทุกคนไว้ในระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลของบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาแนะนำได้ในบางกรณีและใช้เป็นฐานข้อมูลสร้างเครือข่ายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของคณะฯ

7. การส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน : การดำเนินงานของคณะฯ มีภารกิจหลักในการให้บริการวิชาการด้านการเกษตรแก่ผู้รับบริการหลากหลายกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระโดยไม่ขัดต่อภารกิจหลัก ตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ทันเวลา และเป็นระบบ คณะฯ จึงมีแผนงานอย่างชัดเจนกำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างครบถ้วนและทั่วถึง เช่น การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ เช่น การอบรมการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ การอบรมด้าน IT การอบรมด้านการประเมินภาระงาน การขอตำแหน่งวิชาการ และการเขียนตำรา การอบรมด้านการพัฒนาการเขียนงานวิจัย เป็นต้น และการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีกระบวนการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของคณะฯ เน้นวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรม นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ยังใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานดังนี้

1. กำหนดรูปแบบและแนวทางการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ประเมิน อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ ได้แก่ เกณฑ์การให้คะแนน การประมวลผลคะแนน และผู้ให้ข้อมูล โดยการสอบถาม-สัมภาษณ์ รวมทั้งการชี้แจงจุดอ่อน จุดแข็งของผู้รับการประเมิน กลั่นกรองผลการให้คะแนนประเมินและพิจารณาถึงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขั้น

เงินเดือน/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 เมื่อสิ้นสุรอบปี คณะฯ โดยผู้บริหารมีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาบุคลากร โดยคณะฯ กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลขึ้นเพื่อให้สามารถปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ จัดขึ้น ได้แก่ อบรม ด้านการพัฒนาตนเองสู่อาจารย์มืออาชีพ UPPSF อบรม การเขียนตำรา การขอตำแหน่งทางวิชาการ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เป็นต้น ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาพัฒนางาน และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

(4) 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 ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้ มีคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากบุคลากรทั้งสองฝ่ายงานรับผิดชอบ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษารูปแบบจากหน่วยงานอื่นตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของคณะฯ เพื่อใช้ในการออกแบบระบบ

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

ข้อมูลบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 10 คน และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน รองศาสตราจารย์ 6 คน ศาสตราจารย์ - คน มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 29 คน

รายชื่อพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) จำแนกตามสาขาวิชา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
สาขาวิชาการประมง				
1	ดร.กรทิพย์ กันนิการ์	อาจารย์	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

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
5	รศ.ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	รองศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ เกษตร)	ปฏิบัติงาน
6	รศ.ดร.ไพบุลย์ ปะนาเส	รองศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการประมง ฯ	ปฏิบัติงาน
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การ ประมง)	ปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Aquatic Environment Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์				
9	ดร.บุญร่วม คัดคำ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีการผลิต พืช)	ปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (การปรับปรุงพันธุ์พืช)	ปฏิบัติงาน
11	ผศ.ดร.ภาวิณี จันทรวิจิตร	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 เนืองเม็ก	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	ผศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Agricultural and Environmental Sciences)	ปฏิบัติงาน
18	ดร.วรภรณ์ กุศลรักษ์	อาจารย์	วท.ม. (เทคโนโลยีการ อาหาร)	ลาศึกษา ต่อ
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
21	ดร.คุณากร ชัดศรี	อาจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเนิษญณี วุฒินิธิพันธ์	อาจารย์	วท.ม. (พัฒนา ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เกษตร)	ปฏิบัติงาน
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	อาจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
25	ดร.สกุลคุณ มากคุณ	อาจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
26	ผศ.ดร.สุวลี พองอินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ				
27	ดร.ขรรค์ชัย ดันเมฆ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (จุลชีววิทยาประยุกต์)	ปฏิบัติงาน
29	ผศ.ดร.รวิสร่า รื่นไวย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
30	ดร.วนิดา แซ่จิ่ง	อาจารย์	D.Eng. (Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
31	รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	รองศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
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 บุรณวิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (การปรับปรุงพันธุ์ สัตว์)	ลาศึกษา ต่อ
35	รศ.ดร.โชค ไสร์จกุล	รองศาสตราจารย์	Dr.sc.agr.	ปฏิบัติงาน
36	ดร.พันธภรณ์ สุภักก์กาญจน์กุล	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
37	ผศ.ดร.พยุงค์กิติ อินตะวิชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีเนื้อสัตว์)	ปฏิบัติงาน
39	ผศ.ดร.วัชร แลน้อย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Agricultural Sciences Animal Science)	ปฏิบัติงาน
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ณะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศศ.ม. (ธุรกิจการเกษตร)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน

รายชื่อพนักงานสายสนับสนุน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
1	ดร.กนกอร ศรีม่วง	นักวิทยาศาสตร์	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
2	นางกรวิกา ดวงปัญญารัตน์	นักวิชาการศึกษา	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
3	นายกิตติธัช ตัญคำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วศ.บ.(วิศวกรรม คอมพิวเตอร์)	ปฏิบัติงาน
4	นายกฤตชนน โชติพรม	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. (สัตวศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
5	นายจักรพงษ์ ธุระพ้อคำ	นักวิชาการศึกษา	ศศ.บ.(พัฒนาสังคม)	ปฏิบัติงาน
6	นางสาวจันทนา จันโหมศึก	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
7	นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
8	นายชัยวัฒน์ จิตนารี	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
9	นางสาวณัฐธิดา ชัดติ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
10	ดร.ตฤณ เสรมธากุล	นักวิทยาศาสตร์	วท.ด.(ปฐพีศาสตร์และการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติ)	ปฏิบัติงาน
11	นางสาวนฤมล สุทะ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
12	นายปิยะ พันธุ์แดง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
13	นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(ธุรกิจเกษตร)	ปฏิบัติงาน
14	นายประพันธ์ สมนึก	พนักงานบริการ (ปฏิบัติงาน การเกษตร)	ปวช.(ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์)	ปฏิบัติงาน
15	นางวันวิสาข์ ดอกคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	นายศักดิ์ชัย เครือสาร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
17	นายเศกสรรค์ อุปพงศ์	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและ นวัตกรรมการประมง)	ปฏิบัติงาน
18	นายสถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
19	นางสุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
20	นางสาวสุธิตา สุขสังข์ภา	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
21	นางสุรีนาถ ครองสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
23	นายสมปอง ใจประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ.(บริหารการจัดการ ทั่วไป)	ปฏิบัติงาน
24	นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาเล็ก	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
25	นายอภิชาติ นุเสน	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
26	นายอภินันท์ เร่งเร็ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(พืชศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
27	นายอิฐสระม แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(การประมง)	ปฏิบัติงาน
28	นายอุทัย วงศ์ชาติ	คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปฏิบัติงาน
29	นายสมปอง ใจประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ศศ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน (ลูกจ้าง ชั่วคราว รายเดือน

รายงานการดำเนินโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)

ที่	รหัส	โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	SDGs ที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน									
1		โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน	100	100	5,000	5,000	30 พ.ย. 2565	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
2		โครงการสนับสนุนอาจารย์พัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	100	5,000	5,000	16 ธ.ค. 2565	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
3		โครงการพัฒนาบุคลากร ‘เพื่อเตรียมความพร้อมและเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิต’	100	100	5,000	5,000	19 ส.ค. 2566	SDG 3	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต
4		โครงการพัฒนาเครือข่ายการตีพิมพ์ผลงานวิจัย	100	100	5,000	5,000	24 พ.ย. 2565	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
5		โครงการพัฒนาโครงร่างโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากแหล่งทุนภายนอกจากนักวิจัยพี่เลี้ยง	100	100	5,000	5,000	22 พ.ย. 2565	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม

ที่	รหัส	โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	SDGs ที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
									และถ่ายทอดเทคโนโลยี
6		โครงการพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยนานาชาติ	100	100	30,000	30,000	5-8 ธ.ค. 2565	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี
7		โครงการ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพและผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร	100	100	30,000	30,000	15-17 มี.ค. 2566	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร
8		โครงการ KM พัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	100	100	30,000	30,000	15-16 มิ.ย. 2566	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร
9		โครงการ พัฒนาเครือข่าย การสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมิน ITA ประจำปี	100	100	11,000	11,000	2 ก.พ. 2566	SDG 3	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร
10		โครงการ ทบทวนแผนกลยุทธ์ ติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์	100	100	50,000	50,000	9 พ.ค. 66	SDG 3	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร

รายงานการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	แผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง					
1	ดร.กรทิพย์ กันนิการ์	2567			
2	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 13 ก.ค.55	2568		
3	ผศ.ดร.เกรียงไกร สีตะพันธุ์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 4 มี.ค.63	2568		
4	รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 9 พ.ย. 60	ดำรงตำแหน่งรศ. 2 ต.ค. 63	2567	
5	ผศ.ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22ต.ค.58	ดำรงตำแหน่งรศ. 5 เม.ย. 64	2568	
6	รศ.ดร.ไพบุลย์ ปะนาเส	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 ม.ค. 61	ดำรงตำแหน่งรศ. 29 เม.ย 63		
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 มี.ค. 61	2568		
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 19 ก.ย. 57	2568		
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์					
9	ดร.บุญร่วม คิดคำ	2567			
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นคำงาม	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 ต.ค.58	2568		
11	ดร.ภาวิณี จันทรวิจิตร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 30 เม.ย. 65			
12	รศ.ดร.มนัส ทิตยวรรณ				ผู้มีความรู้ ความสามารถ
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 4 มี.ย. 56	2568		
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 31 ม.ค. 62	2567		
15	ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 25 ม.ค. 61	2568		

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	แผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภูทอง	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 พ.ย. 61	2566		
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร					
17	ผศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 19 มี.ค.58	2567		
18	ดร.วราภรณ์ กุศลารักษ์	2567			
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 6 ม.ค. 63	2568		
20	ดร.ยุพรัตน์ โพธิเศษ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 พ.ย. 64			
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร					
21	ดร.คุณากร ชิตศิริ	2566			
22	นางสาวเนวิษญาณี วุฒินิธินันท์	ยื่นขอประเมินการ สอน 31 ม.ค. 65			
23	ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 มี.ค. 65			
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	2568			
25	ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ยื่นขอประเมินการ สอน 19 ส.ค. 65			
26	ผศ.ดร.สุวลี พองอินทร์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 9 พ.ย. 63	2568		
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ					
27	ดร.ขรรค์ชัย ดันเมฆ	2568			
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 26 ต.ค. 63	2568		
29	ดร.รวีสราร รื่นไวย	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 24 พ.ค. 66			
30	ดร.วนิดา แซ่จิ่ง	ขอประเมินการสอน 3 มี.ค. 64			
31	รศ.ดร.สุภัก มหัทธนพรรค	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 1 ก.พ.55	ดำรงตำแหน่ง รศ. 26 ต.ค. 61	2568	

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	แผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภััสสร	ดำรงตำแหน่งผศ. 23 ก.ค.61	2568		
33	ผศ.ดร.สุนา เหลืองฐิติกาญจนา	ดำรงตำแหน่งผศ. 5 มี.ค. 64	2568		
สาขาวิชาสัตวศาสตร์					
34	ผศ.กฤตภาค บุรณวิทย์	ดำรงตำแหน่งผศ. 9 ม.ค.60			ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค โสรังกุล				ผู้มีความรู้ ความสามารถ
36	ดร.พันธภรณ์ สุภักคกาญจน์กุล	ยื่นขอประเมินการ สอน 11 ม.ค. 2567			
37	ผศ.ดร.พยุศักดิ์ อินตะวิชา	ดำรงตำแหน่งผศ. 22 ก.ย. 60	ดำรงตำแหน่ง รศ. 23 ธ.ค. 65		
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 ก.ย. 64	2568		
39	ผศ.ดร.วัชร แลน้อย	ดำรงตำแหน่งผศ. 5ม.ค.59	2568		
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ณะ	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 ต.ค. 61	2568		
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 มี.ย 63	2568		

รายงานการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาตนเอง ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปี 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565-30 กันยายน 2566)

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
สาขาวิชาการประมง ผศ.ดร.กัญญาณัฐ์ สุนทรประสิทธิ์	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว ประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 มรภ.เพชรบูรณ์	2,500.00 4,510.00	1-5 ธันวาคม 65 19-22 ก.ค. 2566
ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	เข้าร่วมการประชุมวิชาการด้านการเกษตรและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	6,500.00	21-29 พ.ย. 2565
รศ.ดร.ไพบุลย์ ปะนาเส	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว	2,500.00	1-5 ธันวาคม 65
รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว	2,500.00	1-5 ธันวาคม 65
ดร.กรทิพย์ กันนิการ	ประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 มรภ.เพชรบูรณ์	4,511.50	19-22 ก.ค. 2566
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร ผศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	อบรมเรื่อง Shelf life extension by packaging technology (การยืดอายุอาหารโดยเทคโนโลยีบรรจุภัณฑ์) อบรมเรื่อง Food Defense (การป้องกันการก่อการร้าย การกลั่นแกล้ง การก่ออาชญากรรมทางอาหาร)	2,000.00 1,800.00	27 ก.ค. 66 19 ก.ค. 66

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	อบรมเรื่อง HANDS-ON Systematic Review : intermediate course	500.00	28-29 มี.ค.66
	อบรมเรื่อง ADLI และ LeTCI เพื่อการพัฒนาองค์กร	700.00	4 ก.ค. 66
	อบรมTQA for Education Sector Roadshow	7,997.35	9-12 ส.ค. 66
ผศ.ดร.ยุพรัตน์ โพธิ์เศษ	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว	2,500.00	1-5 ธันวาคม 65
	ค่าเดินทางไปสนามบิน (ประชุมArea -base)	940.00	1-2 มิ.ย. 66
	ค่าเดินทางไปประชุมถอดบทเรียน	940.00	9-11 มิ.ย.66
	อบรมหลักสูตร FSSC22000 v.6 ออนไลน์	2,500.00	15-16 ส.ค. 66
ดร.วราภรณ์ กุศลรักษ์	อบรมเรื่อง Shelf life extension by packaging technology (การยืดอายุอาหารโดยเทคโนโลยีบรรจุภัณฑ์)	2,000.00	27 ก.ค. 66
	อบรมเรื่อง Food Defense (การป้องกันการก่อการร้าย การกลั่นแกล้ง การก่ออาชญากรรมทางอาหาร)	1,800.00	19 ก.ค. 66
	อบรม GHPs Rev	1,800.00	28 ก.ย. 66
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ผศ.ดร.ภาวินี จันทรวิจิตร	รายงานความก้าวหน้า FF66	2,060.00	26-29 เม.ย. 66
ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ประชุมวิชาการด้านการเกษตรและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	6,500.00	21-29 พ.ย. 2565

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว	2,500.00	1-5 ธันวาคม 65
ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้ควบคุมการขายวัตถุอันตรายทาง การเกษตร	4,850.00	21-24 เม.ย. 66
	ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปแข่งขันกีฬาศุภคณากร	3,600.00	24 พ.ค.-4 มิ.ย. 66
ผศ.ดร.สุกัลยา ภูทอง	ค่าลงทะเบียนพะเยาวิจัย ครั้งที่ 12	2,500.00	25-27 ม.ค. 66
	เข้าร่วมประชุมวิชาการ ครั้งที่ 61 ม.เกษตรศาสตร์	2,000.00	1-3 มี.ค. 66
สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ผศ.น.สพ.สมชาติ ธนะ	เดินทางไปประชุมใหญ่สัตวแพทยสภา	5,845.00	4-6 ต.ค. 65
	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว	2,500.00	1-5 ธันวาคม 65
	เข้าร่วมกิจกรรม Area base Research	1,240.00	2-3 ก.พ. 66
ผศ.ดร.วัชร แลน้อย	ประชุมวิชาการสัตวศาสตร์	3,910.00	4-8 ก.ค. 66
ผศ.ดร.สุริย์พร แสงวงศ์	ประชุมวิชาการสัตวศาสตร์	3,910.00	4-8 ก.ค. 66

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
รศ.ดร.พยุงค์ดี อินตะวิชา	สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย ณ สปป.ลาว ประชุมวิชาการสัตวศาสตร์	2,500.00 1,600.00	1-5 ธันวาคม 65 4-7 ก.ค. 66
ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ประชุมวิชาการสัตวศาสตร์	5,130.00	5-7 ก.ค. 66
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร ดร.รณกร สร้อยนาค	อบรมการยกระดับมูลค่า "อาหารทางเลือก (Functional Food)" อบรมการเทคโนโลยีการทำแห้งในผลิตภัณฑ์อาหาร	2,100.00 1,500.00	16 ธ.ค. 65 1 ก.ย. 66
ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	การประเมินอายุการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์อาหารชั้นสูง	9,300.00	29-31 ส.ค.66
ผศ.ดร.คุณากร ชติศรี	อบรมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การจำหน่ายฯ สัมมนาอุตสาหกรรมชาและกาแฟกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	4,510.00 1,350.00	24-26 ต.ค. 65 7 ก.ค. 66
ผศ.ดร.ธนิกานต์ สันต์สวัสดิ์	ค่าอบรม GHPs Rev 2020 อบรมการยืดอายุอาหารโดยเทคโนโลยีบรรจุภัณฑ์	1,800.00 2,000.00	20 มิ.ย. 66 27 ก.ค. 66
ผศ.ดร.สุวลี พองอินทร์	การประเมินอายุการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์อาหารชั้นสูง	9,300.00	29 ส.ค.-3 ก.ย. 66

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
อาจารย์เนวิชญาณี วุฒินิธินันท์	ประชุมวิชาการอุตสาหกรรมเกษตร	4,036.00	14-18 มิ.ย. 66
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ผศ.ดร.รวิสร่า รื่นไวย	อบรมการผลิตเครื่องดื่มเพื่อยืดอายุการเก็บและการควบคุมคุณภาพ	2,000.00	8 ก.ค. 66
รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย	6,500.00	20-21 ก.ค. 66
ผศ.ดร.สุภาพร ภัสสร	อบรมการผลิตเครื่องดื่มเพื่อยืดอายุการเก็บและการควบคุมคุณภาพ	2,000.00	8 ก.ค. 66
	อบรม GHPs Rev	1,800.00	28 ก.ย. 66
ดร.ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ	อบรมPMU C Masterclass Technology Evaluation Canvas	4,600.00	4-5 ต.ค. 65
ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท์	ค่าลงทะเบียนพะเยาวิจัย	2,500.00	25-27 ม.ค. 66
	ประชุมงานเกษตรนเรศวร	4,890.00	2-9 ก.ค. 66
ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	การประชุมวิชาการวิทยาศาสตร์วิจัย	1,800.00	25-26 พ.ค. 66

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
ห้องปฏิบัติการ นางสาวกนกอร ศรีม่วง	อบรมประจำปีเครือข่ายมาตรฐานห้องปฏิบัติการ อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	1,544.00 1,246.00	9-10 พ.ย. 65 14 ก.ค. 66
นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	อบรมประจำปีเครือข่ายมาตรฐานห้องปฏิบัติการ เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายประชาสัมพันธ์ อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	1,544.00 2,300.00 1,246.00	9-10 พ.ย. 65 14-16 ธ.ค. 65 14 ก.ค. 66
นางสาวสุธิตา สุขสังข์ภา	อบรมประจำปีเครือข่ายมาตรฐานห้องปฏิบัติการ เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	1,544.00 1,000.00 1,246.00	9-10 พ.ย. 65 18-20 ธ.ค. 65 14 ก.ค. 66
นายตฤณ เสริมธากุล	อบรมประจำปีเครือข่ายมาตรฐานห้องปฏิบัติการ	1,544.00	9-10 พ.ย. 65
นายกฤตดนн โชติพรหม	อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	1,246.00	14 ก.ค. 66
นายปิยะ พันธุ์แดง	อบรมประจำปีเครือข่ายมาตรฐานห้องปฏิบัติการ อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	1,544.00 1,246.00	9-10 พ.ย. 65 14 ก.ค. 66
สำนักงานคณะกรรมการศาสตร์			

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	งบประมาณ	วันอบรม
นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านบุคลากร	2,440.00	18-19 ก.ค. 66
	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "เทคนิคการเขียนงานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยจากงานประจำ"	800.00	16 ส.ค. 66
นางกรวิกา ดวงปัญญารัตน์	นำเสนอผลงานวิจัย “พะเยาวิจัย”	2,500.00	25-27 ม.ค. 2565
นางสาวณัฐธิดา ชัดดี	เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน	1,000.00	18-20 ธ.ค. 65
นางสุรีนาถ ครองสุข	เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินและบัญชี	1,930.00	24-26 ก.พ. 66
	นำเสนอผลงานวิจัย “พะเยาวิจัย”	2,000.00	
นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน	1,000.00	18-20 ธ.ค. 65
นายกิตติธัช ตัญคำ	โครงการพัฒนาทักษะ ICT	1,999.00	24-25 ส.ค. 66