แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2567
1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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

แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นี้ประกอบด้วยข้อมูลบุคลากร รายงานการอบรมและพัฒนาตนเอง และการดำเนินโครงการในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพรพรรณ์ เนื่องเม็ก)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

โครงร่างองค์กร

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

ตารางที่ 1 หลักสูตรและบริการของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจ	กลไกการส่งมอบ	ความมุ่งหวัง
ด้านการเรียนการสอน		
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (ปริญญาตรี) จำนวน 6 หลักสูตร 1. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง* 3. สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร* 4. สาขาวิชาสัตวศาสตร์ (คู่ขนาน 2 ปริญญา) 5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 6. สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร * (ตรีควบโท)	โดยการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ได้แก่ Project based, Research based, Problem based ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กำหนดให้มีการรายวิชาพื้นฐาน (General elective) และรายวิชาเฉพาะ ทั้งภาคทฤษฎีแบบ onsite และ online ผ่านโปรแกรม Team ภายใต้ระบบส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย (reg.up.ac.th) และภาคปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ และในศูนย์การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนด้วยตัวเองในรายวิชาสัมมนาและปัญหาพิเศษที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ดูแล มีการนำการฝึกงานและสหกิจศึกษา มาจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้งจำนวนรายวิชาและจำนวนหลักสูตร	เพื่อให้นิสิต/ผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้จริงและมีทักษะผู้ประกอบการ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ปริญญาโท) จำนวน 5 หลักสูตร 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเกษตร 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ 3. สาขาวิชาสัตวศาสตร์ 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง 5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหารและการจัดการความปลอดภัยทางอาหาร	โดยการจัดการเรียนการสอนแบบ Research based, Problem based ที่มุ่งเน้นการวิจัยจากพื้นที่จริง โดยมีการเรียนการสอนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และส่งเสริมทักษะการวิจัย การปฏิบัติการ การถ่ายทอด และกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับการค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตรเพื่อนำไปประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการ
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ปริญญาเอก) จำนวน 1 หลักสูตร 1. สาขาวิชานวัตกรรมผลิตภาพทางทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการ (หลักสูตรสหวิทยาการ)	โดยการส่งเสริมการดำเนินวิจัยตามความสนใจของผู้เรียน (Research based) รวมทั้งการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เชิงพาณิชย์ และกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับการค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตรเพื่อนำไปประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการ
ด้านการวิจัย		

คณะฯ มีการดำเนินงานวิจัยตามการเรียนการสอนในหลักสูตร วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ความต้องการของพื้นที่และแหล่งทุน	โดยการส่งเสริมและดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย เงื่อนไขของแหล่งทุนและความต้องการของพื้นที่ โดยการจัดทำระบบฐานข้อมูลการวิจัยคณะตามแผนงาน Super KPI ด้านการเผยแพร่วารสารระดับนานชาติ และการก่อตั้งหน่วยความเป็นเลิศด้านการวิจัย	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน สร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เชิงพาณิชย์ เพื่อส่งเสริมการเครือข่ายงานวิจัยของคณาจารย์ และนิสิตในต่างประเทศ ให้สร้างผลงาน รวมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ ทำให้มหาวิทยาลัยมีลำดับที่ 10 ของประเทศไทย
ด้านบริการวิชาการ		
คณะฯ ให้บริการด้านการเกษตรครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (Community base) ในลักษณะที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับด้านการบริการวิชาการ	โดยการส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางด้านการเกษตร การผลิตพืช-สัตว์เศรษฐกิจคุณภาพสูง เช่นลิ้นจี่ ข้าวโพด โคเนื้อ กระบือ แพะ และปลานิล แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยการให้บริการวิชาการ ใช้เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานภาคสนามและสร้างรายได้ดังนี้ 1) ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร จัดตั้งขึ้นเพื่อขยายผลแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ด้วยการพัฒนาพื้นที่ศูนย์ให้เป็นสถานที่ศึกษาเรียนรู้ ทดลองวิจัย ร้านค้าจำหน่ายผลผลิต ฝึกอบรม และศึกษาดูงานของนักเรียน นิสิต/ผู้เรียน มหาวิทยาลัยพะเยา เกษตรกร 2) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเกษตรและอาหาร ด้านการเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหาร และการให้บริการตรวจวิเคราะห์คุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารแก่ชุมชน โดยการสร้างเครือข่ายชุมชนฯ เช่นเครือข่ายอนุรักษ์นกยูงไทย เครือข่ายเกษตรกรรมอินทรีย์ และเครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเกิดเป็นชุมชนนวัตกรรม	เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย พัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ในระดับชุมชน เพื่อสร้างนวัตกร นวัตกรรมที่สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน และตอบสนองต่อปณิธานและนโยบายของมหาวิทยาลัย

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัย : คณะฯ :	มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน คณะสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่สากล อย่างยั่งยืน
ปณิธานคณะฯ :	พัฒนาการเกษตร เพื่อความเข้มแข็งสู่ชุมชน
อัตลักษณ์นิสิต :	ใฝ่รู้วิชาการ ชำนาญการปฏิบัติ
ค่านิยม :	SMART สามัคคี รวดเร็ว รับผิดชอบ รอบรู้ สู่ความยั่งยืน Sustainable (ความยั่งยืน) Mastery (รอบรู้) Agility (รวดเร็ว) Responsibility (รับผิดชอบ)Team work (สามัคคี)
สมรรถนะหลัก :	ประสานงานรอบทิศ ผูกมิตรเครือข่ายอย่างยั่งยืน
พันธกิจ (Mission)	**1) ผลิตบัณฑิต :** ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานด้านการเกษตรได้จริง รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ได้จริง

	2) วิจัยและนวัตกรรม : มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม บูรณาการกับการเรียนการสอน เครือข่ายชุมชนในพื้นที่ และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและระดับสากล
	3) บริการวิชาการ : มุ่งเน้นการให้บริการ ถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปใช้อย่างยั่งยืน สร้างศูนย์ฯที่เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และบริการตรวจวิเคราะห์ ด้านเกษตรและอาหาร เพื่อสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยและคณะฯ
	4) **ด้านบริหาร :** มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีม บุคลากรอยู่อย่างมีความสุขและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน
	5) ด้านอื่นๆ : การทำความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (Community base) ในลักษณะที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรทั้งคณะ 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 จำนวน 6 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 24 คน ตามลำดับ และมีจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คนต่อ 1 หลักสูตร ครบตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากบางหลักสูตรมีอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นที่ทำหน้าที่สอน หรือควบคุมวิทยานิพนธ์ หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระร่วมเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารจัดการการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล คณะฯ ผลักดันให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์ สร้างผลงานวิชาการทั้งคุณภาพและปริมาณ

ตารางที่ 3 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ				ช่วงอายุ			ระยะเวลาในการทำงาน			
		หน่วย	ตรี	โท	เอก	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	20-39 ปี	40-50 ปี	50 ปีขึ้นไป	<5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	>20 ปี
สายวิชาการ (ลาศึกษาต่อ 1 คน)	42	**(คน)**		4	38		6	24	12	4	31	7	0	7	29	6
		(%)					14.3	57.1	28.6	9.5	73.8	16.7	0.0	16.7	69.0	
สายสนับสนุน	27	**(คน)**	2	17	6	2				10	14	3	3	2	21	
		(%)								37.0	51.9	11.1	11.1	7.4	77.8	

ความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement)

ตารางที่ 4 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน/ความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน/ความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากร	สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่จัดให้	หน่วยงานรับผิดชอบ	
			มหาวิทยาลัย	คณะฯ
สายวิชาการ	1. ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3. ภาวะผู้นำและธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร 4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5. สิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย 6. สวัสดิการ	สวัสดิการตามระบบประกันสังคม/สวัสดิการที่พัก/ประกันอุบัติเหตุ/ประกันสุขภาพ/การตรวจสุขภาพประจำปี/เงินทุนอุดหนุนด้านการศึกษาของบุตร/การลาการลาศึกษาต่อ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ค่าชดเชย	x	x
		ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้มีตำแหน่งสายวิชาการ/ระดับมาตรฐานมืออาชีพ/ค่าตอบแทนบริหาร	x	
		การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Block grant)		x
		โครงการส่งเสริมสุขภาพ (BMI Challenge) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Happy Work Place)	x	x
		ชุดแต่งกายของคณะฯ สูท/เสื้อพื้นเมือง		x
สายสนับสนุน	1. ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. สวัสดิการ 3. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 4. ความมั่นคงในอาชีพ	สวัสดิการตามระบบประกันสังคม/สวัสดิการที่พัก/ประกันอุบัติเหตุ/ประกันสุขภาพ/การตรวจสุขภาพประจำปี/ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ค่าชดเชย	x	
		การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Block grant)	x	x
		ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้มีตำแหน่งสายสนับสนุน	x	

		โครงการส่งเสริมสุขภาพ (BMI Challenge) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน (Happy Work Place)	x	x
		ชุดแต่งกายของคณะฯ สูท/เสื้อพื้นเมือง		x

(4) สินทรัพย์

ตารางที่ 5 สินทรัพย์ที่สำคัญของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

สินทรัพย์	อุปกรณ์/ครุภัณฑ์	การใช้ประโยชน์	ตอบสนองพันธกิจ				
อาคารคณะฯ			1	2	3	4	5
สำนักงาน ชั้น 1 ห้อง AGR1101	ชุดโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน/ Inventory/Stationery	บริการติดต่อประสานงาน	x	x	x	x	
ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติ	- เครื่องมือวิเคราะห์คุณภาพดิน คุณภาพน้ำ สารเคมี - เครื่องมือวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการ เป็นต้น	ห้องปฏิบัติการมาตรฐานสากล/บริการตรวจวิเคราะห์การเกษตร	x	x	x		
ห้องปฏิบัติการพืช/อาหารสัตว์/สรีรวิทยาสัตว์/DNA/เพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ/Food/ประมง	หุ่น Simulation ไก่เป็ด ปลา หมู และโค	พื้นที่เรียน บริการวิชาการปฏิบัติการ การวิจัย	x	x	x		
ห้องประชุม	ชุดโต๊ะประชุม/ระบบภาพและเสียง/ระบบสื่อสาร/ระบบ Online meeting	พื้นที่การเรียน บริการวิชาการ การวิจัย	x	x	x		
ห้องพักอาจารย์	ชุดโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน/ Stationery	เตรียมเรียนการสอน บริการวิชาการ การวิจัย	x	x	x		x
ห้องบัณฑิตศึกษา	ชุดโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน/ Stationery	พื้นที่เรียน วิจัย บริการวิชาการ	x	x	x		
อาคารปฏิบัติการเทคโนโลยีชีวภาพและอาหาร	เครื่องผลิตอาหารและเทคโนโลยีทางอาหาร	สถานที่ให้นิสิต/ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ให้บริการด้านการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรและพัฒนางานวิจัย	x	x	x		x
ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร	- พื้นที่การเรียนรู้ด้านสัตว์ พืช ประมง สมุนไพร การแปรรูปอาหาร	สถานที่ให้นิสิต/ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ผลิตสินค้าทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์จากสัตว์และประมง ให้บริการด้านการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรและพัฒนางานวิจัย	x	x	x	x	x

	- อาคารปฏิบัติการด้านสัตว์ พืชประมง สมุนไพร การแปรรูปอาหาร						
ศูนย์วิชาการและฝึกอบรมยางพาราภาคเหนือฯ	- พื้นที่การเรียนรู้ด้านยางพารา	สถานที่ให้นิสิต/ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติผลิตยาง ให้บริการด้านการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกร และพัฒนางานวิจัย	x	x	x	x	x
ร้านกาแฟและศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของคณะฯ (Agri pavilion)	เครื่องทำกาแฟ/ ตู้แช่ /ชุดโต๊ะประชุม /โต๊ะเก้าอี้	พื้นที่ให้นิสิต/ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติทดลองจำหน่ายสินค้า จำหน่ายสินค้าผลผลิตจากฟาร์มงานวิจัยและเครือข่าย รวมถึงการให้บริการด้านอาหารและเครื่องดื่มแก่บุคคลทั่วไป	x	x	x		x
MOU ความร่วมมือผู้ประกอบการร้านบ้านสวนซ่ะป๊ะ เครือข่ายเกษตรอินทรีย์	-	พื้นที่ให้นิสิต/ผู้เรียน ได้เรียนรู้ วิจัยและฝึกปฏิบัติจากสถานประกอบการ	x	x	x	x	x
สิทธิบัตรผลงานผลิตภัณฑ์เกษตร			x	x	x	x	x

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ 6 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ด้าน	กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่สำคัญ
การเรียนการสอน	1) พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 255 3) มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 4) เกณฑ์หลักสูตรของ AUN-QA 5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	1) มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2556 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาและประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย 3 จรรยาบรรณการใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ 4) นโยบายด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ พ.ศ. 2561 5) พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 6) พระราชบัญญัติวิชาชีพการสัตวบาล พ.ศ.2565 7) การรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (ISO) 8) ประกาศมหาวิทยาลั พะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายเงินโครงการบริการวิชาการ และโครงการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พ.ศ. 2562
ด้านบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	1) พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยวินัย พ.ศ. 2564 3) มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564 5) พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 6) พระราชบัญญัติวิธีกา งบประมาณ พ.ศ. 2561

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์การ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานภายในคณะฯ ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 12 หลักสูตร 1 สำนักงาน และ 2 ศูนย์ โครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี 3 ฝ่าย และผู้ช่วยคณบดี 1 ฝ่าย มีการกำหนดและมอบหมายภาระหน้าที่ของรองคณบดีแต่ละฝ่าย มีคณะกรรมการประจำคณะฯ ทำหน้าที่วางนโยบายและแผนงาน กำกับดูแลการดำเนินงาน วางระเบียบข้อบังคับในคณะฯ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่คณบดี นอกจากนั้นคณะฯ ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรของคณะฯมีส่วนร่วมบริหารพัฒนาคณะฯตามความถนัดด้วยการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการกิจการนิสิต และ คณะทำงานศูนย์ดังกล่าว เป็นต้น

<u>ภาพที่ 1</u> ก) โครงสร้างองค์กร ข) โครงสร้างการบริหารองค์กร

การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหาร

ผู้บริหาร ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และคณะกรรมการประจำคณะฯ นำองค์กร โดยทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทำความเข้าใจกับค่านิยมร่วมกับบุคลากรของคณะฯ ผู้บริหารคณะฯมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของมหาวิทยาลัย และบริบทของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้านมุ่งสู่องค์กรทางวิชาการที่สามารถบูรณาการศาสตร์ด้านการเกษตรเป็น 1 ใน 10 ของประเทศ ภายใน พ.ศ. 2570 กำหนดค่านิยมและทิศทาง การสื่อสาร การสร้างคุณค่า และทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลในการอุทิศตนของบุคลากร รวมถึงการสร้างให้คณะฯ เกิดการมุ่งเน้นในการปฏิบัติการต่างๆ มีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนของคณะฯ เป็นสำคัญ โดยเน้นการตัดสินใจและการทำงานแบบคล่องตัว และมีการปรับตัวให้อยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เน้นความสามารถกับบริบทของคณะฯในด้านการบริการวิชาการ การวิจัย เพื่อก่อเกิดรายได้กับคณะฯ สร้างบรรยากาศองค์กรบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน อาศัยการทำงานเป็นทีม รักองค์กร ผ่านการถ่ายทอดและสื่อสารไปสู่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กร ดังแผนภาพ

<u>ภาพที่ 1-1</u> ระบบการนำองค์กร คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : คณะสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่สากล อย่างยั่งยืน

ค่านิยม : SMART สามัคคี รวดเร็ว รับผิดชอบ รอบรู้ สู่ความยั่งยืน

Sustainable (ความยั่งยืน) **Mastery (รอบรู้)** **Agility (รวดเร็ว)**
Responsibility (รับผิดชอบ) **Team work (สามัคคี)**

คณะฯ นำข้อมูลย้อนหลังของคณะฯในด้านต่างๆ มาพิจารณา และรับฟังข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นและรับฟังปัญหา จากบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ผ่านการสร้างแบบ google form สำหรับการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารของคณะฯ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี มีส่วนร่วมและรับฟังการมอบทิศทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา ในส่วนของรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ในแต่ละฝ่ายได้เข้าร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน คณบดีและกรรมการประจำคณะประชุมหารือและได้จัดแบ่งงานภาระงานความรับผิดชอบของคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ คณบดีมองสิ่งที่ต้องขับเคลื่อนไปข้างหน้าให้องค์กรอยู่รอดทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ให้คณะฯเราอยู่ได้ บุคลากรอยู่ได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง วางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างรายได้ บริการวิชาการ วิจัย เพื่อก่อเกิดรายได้ นำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาประเมินและปรับปรุงวางแผนการทำงานในปีต่อไป หลักการทำงานอาศัยการทำงานเป็นทีม รักองค์กร โดยคณบดีมีเป้าหมายของทำงาน 4 ด้าน ดังนี้ **สร้าง**การสื่อสาร ธรรมาภิบาล และการบริหารองค์กรที่ดี **จัดสรร**พื้นที่ความสุขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน **ส่งเสริม**ความเข้มแข็งทางวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา และ**เสริมสร้าง**การพัฒนานวัตกรรม และกลุ่มวิจัยด้านอาหารและการเกษตร ภายใต้พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการด้านการเกษตรและอาหาร (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.4 ข้อ 33)

โดยทีมผู้บริหารได้นำผลจากการประชุมบุคลากรคณะฯ ข้อเสนอแนะจากการประชุมจัดทำแผนคณะฯ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายปฏิบัติการ และนิสิต/ผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของคณะฯ และจากแบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของนิสิต/ผู้เรียน ผู้ปกครอง อาจารย์และบุคลากรของคณะ ศิษย์เก่าฯ ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน และความคาดหวังของทุกภาคส่วน ในการจัดการเรียนการสอนทั้ง degree และ non-degree ให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการที่จะได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารของคณะฯได้มีการสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับผ่านการประชุมทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับฟังปัญหาของแต่ละส่วนงาน นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเทียบกับตัวชี้วัดมาวิเคราะห์การพัฒนา สิ่งที่ดำเนินการ ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการ มีการติดตามผลการดำเนินงาน หรืองานที่มอบหมายไป โดยจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะด้านขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบ โดยคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานและให้บุคลากรมีบทบาทมากขึ้น

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ได้ใช้หลักการบริหารเพื่อความโปร่งใสตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับให้ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม โดยได้ใช้ตามแนวทางของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อบุคคลทั้งภายใน และนอกองค์กร ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญขององค์กรต่อสาธารณชน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร และได้กำหนดให้ฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยบริการวิชาการ และงานการเงินและพัสดุ ศึกษาและรวบรวมระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย

เช่น จรรยาบรรณ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดเผยแพร่และรวบรวมในเว็บไซด์คณะฯ และเวียนแจ้งในอีเมลล์ ไลน์กลุ่มคณะฯ และหน้าเว็บไซด์ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในคณะฯปฏิบัติงาน เมื่อมีระเบียบข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติจะนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อรับทราบนโยบายและแนวทางดังกล่าวแล้วให้นำไปประชุมถ่ายทอดในระดับหลักสูตร/กลุ่มงานย่อย (สายสนับสนุน) ให้ผู้ปฏิบัติภายในองค์กรส่วนที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะฯนำไปปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง โดยผลการประชุมทุกครั้งจะมีการบันทึกรายงานประชุมเพื่อเผยแพร่และใช้ติดตามเร่งรัดการทำงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุม (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.5 ข้อ 50 และภาพที่ 7.5-3)

ผู้บริหารคณะฯ เป็นแบบอย่างปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัยตามจรรยาบรรณ จัดประชุมชี้แจงกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมถึงนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและจรรยาบรรณ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงและค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯได้กำหนดทิศทางตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตามมหาวิทยาลัยและบริบทของคณะฯ กำหนดโครงสร้างและระบบงานภายในคณะฯ จัดทำการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) และ ยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล ในโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPReL) และ สำนักงานสีเขียว (Green Office) (

คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม จัดประชุมคณะกรรมการบริหารและบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทาง และนโยบาย จัดทำโครงสร้างการบริหารงานมาตรฐานการศึกษา มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ตามโครงสร้างสายงานบริหารและความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะกับคนพยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคณะฯ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบของแต่ละงาน มอบหมายงานให้ดำเนินการ คณบดีติดตาม จัดประชุมคณะกรรมการกลุ่มย่อยต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานในประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯทุกเดือน ประชุมบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะฯนำไปปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของคณะฯต่อไป (ตารางที่ 7-1 ประเด็น7.4 ข้อ 34-36)

ข. การสื่อสาร

ผู้บริหารเชื่อว่าระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและได้แนวร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากรของคณะฯ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน เพื่อให้รับทราบทิศทาง มาตรการในการดำเนินงาน มีการจัดทำเว็บไซด์ขายสินค้าเกษตรของคณะฯ รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมการดำเนินงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ออกพบปะบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นที่เป็นข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ

ผู้บริหารได้มีการประชุมร่วมกับหัวหน้างานทุกฝ่าย ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ เพื่อกำหนดช่องทางการสื่อสารและผู้รับผิดชอบการสื่อสารในประเด็นต่าง ๆ ทั้งแบบทิศทางเดียวและแบบสองทิศทาง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงตามวัตถุประสงค์พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผลของการสื่อสารแต่ละช่องทาง เพื่อใช้ในการวางแผนทบทวนระบบการสื่อสารและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสม รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

ตารางที่ 11 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มเป้าหมาย	เรื่องที่สื่อสาร	ช่องทางการติดต่อสื่อสาร
ภายใน •บุคลากรในคณะฯ	• นโยบาย/ทิศทาง/มาตรการ • เป้าหมายและผลลัพธ์การทำงาน • การปรับปรุงงาน • กระตุ้นการทำงาน • การรับฟังความคิดเห็น	• การประชุมผู้คณะกรรมการประจำคณะฯประจำเดือน • ประชุมบุคลากรประจำเดือน • การประชุมชี้แจงงานในภารกิจ • 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 12 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 สวัสดิการและการดูแลนิสิต การมีงานทำ
ผู้ใช้บัณฑิต	นิเทศนิสิตฝึกงาน/สหกิจศึกษาดูงาน	รายปี รายปี	รองฝ่ายวิชาการฯ ประธานหลักสูตร	- แลกเปลี่ยนประเด็นความต้องการและความคาดหวังของการจัดการเรียน การสอน ทักษะการประกอบอาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ประเด็นหรือสาระสำคัญ
ผู้ปกครอง	การประชุมผู้ปกครอง	รายปี	ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	- สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางที่สำคัญของการจัดการศึกษาให้กับนิสิต
บุคลากร	การประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ การประชุมบุคลากร การประชุม KM องค์กร	รายเดือน รายปี รายปี	รองฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองฝ่ายวิชาการฯ	- กำหนด และพิจารณาประเด็นด้านระบบบริหารจัดการตามพันธกิจต่างๆ โดยผู้นำระดับสูงของคณะฯ - สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางที่สำคัญขององค์กร บทบาทหน้าที่ของบุคลากร และสวัสดิการที่สำคัญของบุคลากร เพื่อสื่อสารทิศทางที่สำคัญขององค์กร แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาการทำงาน - เพื่อวิเคราะห์หากระบวนการที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร และต่อยอดเพื่อให้เกิดนวัตกรรมองค์กร
ผู้ให้ทุนวิจัย	เว็บไซด์ โซเชียลมิเดีย	ตามสถานการณ์	รองฝ่ายวิจัยฯ	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการให้ทุนวิจัยทางเกษตรและอาหาร และสิ่งแวดล้อม
คู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบ	เว็บไซด์ โซเชียลมิเดีย	ตามสถานการณ์	รองฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองฝ่ายวิจัยฯ	- สื่อสารผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดการเรียน การสอน สวัสดิการและการดูแลนิสิต
ผู้รับบริการวิชาการ	กิจกรรมบริการวิชาการ แบบสำรวจความคิดเห็น	ตามสถานการณ์ ตามสถานการณ์	รองฝ่ายวิจัยฯ รองฝ่ายวิจัยฯ	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการให้บริการทางเกษตรและอาหาร - ช่องทางรับเรื่องรายงาน ข้อร้องเรียน และติดต่อสอบถาม - สำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ
บุคคลทั่วไป	เว็บไซด์ โซเชียลมิเดีย	ตามสถานการณ์	รองฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองฝ่ายวิจัยฯ รองฝ่ายวิชาการฯ ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	- เพื่อสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของคณะฯ ช่องทางรับเรื่องรายงาน ข้อร้องเรียน และติดต่อสอบถาม

<u>ตารางที่ 13</u> ช่องทางการสื่อสารตามกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ

หัวข้อสื่อสาร	ผู้ส่งสาร	ผู้รับสาร	เวลา ความถี่	ช่องทาง
1. การสร้างความผูกพันกับบุคลากร	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะฯ	2 ครั้ง/ปี	• การประชุมบุคลากร • การประชุมชี้แจงงานในภารกิจ • Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น • การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook

หัวข้อสื่อสาร	ผู้ส่งสาร	ผู้รับสาร	เวลา ความถี่	ช่องทาง
2. การทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ค่านิยมองค์กร	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะฯ	2 ครั้ง/ปี	• การประชุมบุคลากร • Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น • การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook
3. ด้านธรรมาภิบาล	ทีมผู้บริหาร	บุคลากรคณะฯ	2 ครั้ง/ปี	• การประชุมบุคลากร • การประชุมชี้แจงงานในภารกิจ
4. การสร้างคุณค่าและความเข้มแข็งให้กับชุมชน	ทีมผู้บริหาร ทีมวิจัยและบริการวิชาการ	บุคลากรคณะฯ ชุมชน	ตลอดปี	• การประชุมบุคลากร • การประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ประจำเดือน • Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น • การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website line facebook • การประชุมร่วมกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย • การออกพื้นที่เพื่อติดต่อทำความร่วมมือ • เส้นทางอื่น ๆ เช่น กล่องรับความคิดเห็น เป็นต้น

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

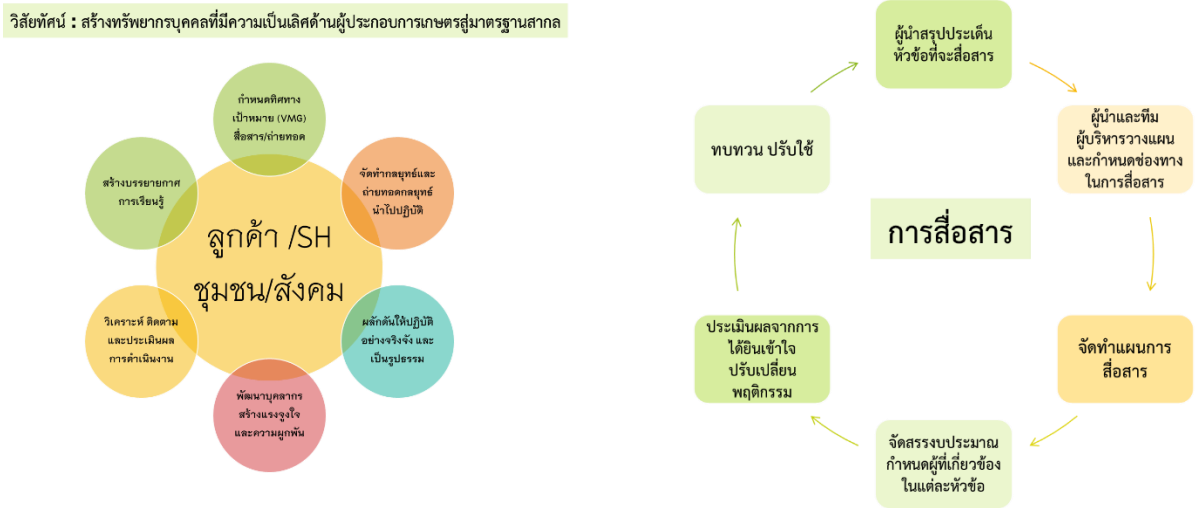
(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ผู้บริหารจัดทำแผนของคณะฯ ประชุมบุคลากรวิเคราะห์แผน กำหนดโครงการในแผน และจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะฯ ด้านการเรียนการสอน งานวิจัย และบริการวิชาการ ตามการวิเคราะห์ SWOT กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานและติดตามผลในการประชุมคณะกรรมประจำคณะฯ ทุกเดือน ซึ่งในแต่ละโครงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อติดตามและกระตุ้นผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน ในกรณีที่การดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายทางคณะกรรมการบริหารคณะฯจะประชุมหารือ และแนวทางแก้ไข เพื่อปรับแผนปฏิบัติการให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้นประธานหลักสูตร/หัวหน้างานทำการสื่อสารกับบุคลากร โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และได้มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลในการอุทิศตนของบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมให้คณะฯ เกิดการมุ่งเน้นในการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนของคณะฯ

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผู้บริหารคณะฯ สร้างสภาพแวดล้อมและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและก่อให้เกิดการปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่คณะฯกำหนดตามแผนของคณะฯ โดยการประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการที่กำกับดูแลรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ โดยมีการรวบรวม วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน และทราบถึงแนวปฏิบัติที่

จะต้องมีการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยภารกิจที่คณะฯมอบหมายให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วยภาระงานตามโครงสร้างงาน การบริหารคณะฯ งานคณะกรรมการย่อยตามโครงสร้างที่แต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอดปี และงานอื่น ๆ การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่ตั้งไว้ การส่งผ่านแนวทางการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบ ทำความเข้าใจและถือปฏิบัติโดยการประชุมปฏิบัติการของบุคลากร ประชุมบุคลากรเดือนละ 1 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯทุกเดือน และการประชุมของกลุ่มงานต่าง ๆ การขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างนวัตกรรมในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ มีการประชุมหลักสูตรตาม มคอ. 2-7 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตรและประชุมร่วมกันเพื่อบูรณาการศาสตร์และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ข้อคิดเห็น รวมไปถึงปัญหาต่างๆที่แต่ละหลักสูตรพบ การจัดทำรายงานผลภาระงานรายบุคคล เพื่อใช้เป็นสารสนเทศรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทุกภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย นำมาใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคณะฯมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นรูปธรรม องค์ประกอบในการทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถทำให้ภารกิจทุกอย่างของคณะฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งองค์กร



<u>ภาพที่ 1-2</u> ขั้นตอนการนำองค์กรและการสื่อสาร คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับดูแลการบริหารงานภายในคณะฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการประจำคณะฯกรรมการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการควบคุมภายใน คณะกรรมการดูแลกิจการนิสิต คณะกรรมการวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงฯ คณะกรรมการห้องปฏิบัติการวิจัย และคณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านการเกษตร โดยมีภาระรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ ความโปร่งใสของการดำเนินการและปกป้องผลประโยชน์ของนิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะกรรมการบริหารคณะฯ มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานหลักของคณะฯ กลั่นกรองและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของคณะฯ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน จัดประชุมชี้แจง มอบหมายภาระงาน ผู้บริหารคณะฯ

ใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การควบคุมภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานการศึกษา นิเทศ ติดตามผล พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และแผนปฏิบัติการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบการรับจ่ายเงินและการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ และรายงานผู้บริหารคณะฯทราบ

<u>ตารางที่ 14</u> การกำกับดูแลองค์กรในคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ผู้บริหารคณะฯ	การกำกับดูแล
รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร	พันธกิจด้านการบริหาร การเงิน แผนยุทธศาสตร์ ความโปร่งใส ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน และประธานหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และระดับคณะฯ
รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี	พันธกิจด้านวิจัยและบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานวิเทศสัมพันธ์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต	การพัฒนาคุณภาพและสวัสดิการนิสิต

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเครื่องมือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร 360 องศา ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของทุกโครงการ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในคณะฯ และรายงานการจัดทำรายงานผลภาระงานรายบุคคลทุกปี จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจง และกำหนดกติการ่วมกัน ประธานหลักสูตร/หัวหน้างานจะนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสายงานทำการประเมินผลปีละ 1 ครั้ง ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ฝ่ายสำนักงานติดตามการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และรายงานผู้บริหารคณะฯทุกเดือนในการประชุมผู้บริหารคณะฯ เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

คณะฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการมีความร่วมมือขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับหลักสูตรผู้บริหารคณะฯได้ศึกษาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรในระดับปริญญาตรี โท และเอก รวมไปถึงหลักสูตร non degree หรือการปรับหลักสูตรให้ถูกต้อง ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง วางระบบการทำงาน เพื่อให้หลักสูตรที่เปิดและจัดให้มีการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนิสิต/ผู้เรียนและระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบหลัก ให้การกำกับติดตามบุคลากรทุกคนปฏิบัติตามระบบ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติตามระบบ ค้นหาวิธีการที่เป็นเลิศโดยการจัดความรู้ในองค์กรเชื่อมโยงความคาดหวังของนิสิต/ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของนิสิต/ผู้เรียน

โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน และสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำผลมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทันสมัย เทียบเคียง มาตรฐานสากล

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะฯได้กำหนดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นนโยบายสำคัญ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการกำกับดูแล จัดอบรมให้ความรู้บันทึกพฤติกรรมนิสิต ด้านการเรียน ความประพฤติ กิจกรรม การสร้างชื่อเสียง ด้านการบริหารงานบุคคลมีการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบ ศึกษากฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรวบรวมและเผยแพร่ให้บุคลากรศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ค้นคว้าผู้บริหารคณะฯส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร นิสิต/ผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยจัดกิจกรรม เช่น ค่ายคุณธรรม ค่ายผู้นำ กาดโก้งโค้ง โครงการปลูกข้าว โครงการทอดผ้าป่าคณะ ทำบุญคณะ เกษตรสงกรานต์ การร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยผู้ประสบภัย การแบ่งปันสิ่งของให้กับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลบริการวิชาการด้านความรู้ให้กับชาวบ้าน/เกษตรกร เป็นต้น ด้านบุคลากรคณะฯเกษตรศาสตร์ได้สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาอาจารย์และบุคลากรตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีการคัดเลือก อาจารย์ผู้สอนดีเด่นจนได้รับรางวัลระดับมหาวิทยาลัย และนักวิจัยดีเด่น ให้บันทึกชี้แจงกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การวิเคราะห์ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นแบบอย่างและถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการด้านบริการวิชาการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชน ความต้องการและประสานงานกับ ชุมชน เพื่อร่วมกันจัดทำกิจกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนชุมชนด้านการเกษตรตั้งแต่การผลิต แปรรูป จนถึงการตลาด รวมถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม จากชุมชนในพื้นที่และใกล้เคียง รวมทั้งชุมชนที่มีความต้องการให้คณะฯไปถ่ายทอดหรือให้ความรู้ คณะฯ เป็นคณะนำร่องสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้น สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน ให้ตระหนักถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม การนำขยะมูลฝอย มาใช้ประโยชน์ เช่น การทำปุ๋ยหมัก การทำน้ำชีวภาพ การแยกขยะ การนำกลับมาใช้ใหม่ การรณรงค์ ลด เลิกใช้ ถุงพลาสติก ภาชนะโฟม ลดการใช้กระดาษ การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้ คณะฯ ได้รับรางวัลสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของมหาวิทยาลัย ได้รับรางวัลเหรียญทองแดงในปี 2563 กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ เป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน ซึ่งส่งผลถึงการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน เกิดความผาสุกอย่างยั่งยืน

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะฯ กำหนดนโยบายกิจกรรมที่สำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เช่น บริการวิชาการด้านความรู้ให้กับชาวบ้าน/เกษตรกร การปลูกข้าว โครงการกาดโก้งโค้ง กาดก้อม การร่วมจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น วันสำคัญทางศาสนา โดยให้การสนับสนุนชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ คณะฯกำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม ชุมชน วางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน จัดประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยชุมชนที่คณะฯมีความร่วมมือที่ผ่านมา เช่น เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เครือข่ายลิ้นจี่ GI พะเยา การปลูกข้าว โคเนื้อ กระบือ และประมงพื้นบ้าน ผู้

เลี้ยงปลาในเขตจังหวัดพะเยา นอกจากนี้คณะฯ ยังสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมการถวายเทียนเข้าพรรษา โครงการกาดโก้งโค้ง กาดก้อม ฯลฯ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.4 ข้อ 40)

<u>ตารางที่ 18</u> การวางแผนการจัดสรรทรัพยากร

ทรัพยากร	ผู้บริหาร/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
บุคคล	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร งานบริหารงานบุคคล	วิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร	จัดสรรกรอบอัตรากำลัง
งบประมาณ	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร ฝ่ายการเงิน	วิเคราะห์จัดทำแผนดำเนินการของการใช้จ่ายงบประมาณ	ปรับปรุงการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
พัสดุ ครุภัณฑ์	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร ฝ่ายพัสดุ	วิเคราะห์ จัดทำแผนจัดหา และ ซ่อมบำรุง พัฒนาพัสดุครุภัณฑ์	จัดสรรพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้หน่วยงานหลักสูตรสาขาวิชา ได้ตรงตามความต้องการและเพียงพอ
สารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	พัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิจัย การเรียนการสอน	จัดทำโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหาร

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะฯ มีกระบวนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการตามโครงสร้างคณะฯ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน ด้านบุคลากรดังนี้ (ตาราง 6-2)

ด้านอัตรากำลัง คณะได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารของคณะ แล้วจัดทำอัตรากำลัง โดยกำหนดจำนวนบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้เพียงพอและตรงสาขาวิชาที่สอน มีการคัดสรรบุคลากรตามความสามารถและความถนัดลงสู่งานสนับสนุน และงานอื่นๆ ตามภารกิจ มีการกำหนดหน้าที่และภาระงานที่ชัดเจน มีกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คณะได้คำนึงถึงผลที่อาจกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง การขาดแคลนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์จำนวนบุคลากรจำแนกตามหลักสูตร และสาขาวิชาที่มีแนวโน้มขาดแคลน เสนอความจำเป็นความต้องการอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อขออัตราบรรจุและแต่งตั้ง มีการเตรียมแผนอัตรากำลังโดยจัดงบประมาณสำรองส่วนหนึ่งไว้จัดจ้างอาจารย์พิเศษจากสาเหตุต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี การปฏิบัติงานในสายสนับสนุน คณะมีข้อมูลอัตรากำลังและภาระงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันระหว่างบุคลากรในสายงาน สามารถเชื่อมโยงและเรียนรู้งาน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่จะทำหน้าที่แทนบุคลากรที่จะขาดแคลนจากการลางาน จากการย้าย เกษียณ โดยจัดบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกัน

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

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ กำลังเริ่มจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวิเคราะห์และประเมินองค์กรตนเองพบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่มีระบบ ได้เริ่มจัดทำระบบงานวิจัย และระบบการใช้สารเคมี วัสดุ และครุภัณฑ์ขึ้น อยู่ในระหว่างการพัฒนาโปรแกรมและพัฒนาเพื่อตอบเป้าหมาย คณะฯ ได้จัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินการโครงการเป้าหมายความสำเร็จสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายงานต่อมหาวิทยาลัยและจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับการนิเทศติดตาม การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ทั้งระดับหลักสูตร (Aun QA) และระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) (ตาราง 6-2) ดังนี้

1) หลักสูตร/ศูนย์/สำนักงาน ตามโครงสร้างการบริหาร ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามปฏิทินของมหาวิทยาลัย โดยมีการวัดประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะตามตัวชี้วัดของคณะฯ และรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.5 ข้อ 41-47)

2) การดำเนินงานทุกโครงการ/กิจกรรม มีเป้าหมายคือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาคณะฯ โดยฝ่ายดำเนินโครงการและฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม เลือกวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมีการติดตาม วิเคราะห์ผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาระหว่างการดำเนินการ

3) สรุปและรายงานผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม โดยมีคณะกรรมการบริหารคณะติดตาม และสรุปวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ

4) งานแผนงาน นำผลรายงานโครงการที่เป็นจุดแข็งไปใช้ในการพัฒนาและนำจุดอ่อนไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แล้วจัดทำสารสนเทศเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อไป

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการหรือเป้าหมายความสำเร็จของโครงการกิจกรรมต่างๆ ของคณะได้ดำเนินการ ดังนี้

1) การคาดการณ์ผลก่อนการดำเนินการ โดยนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการดำเนินการที่ผ่านมามาใช้ในการเตรียมการ และวางแผนการดำเนินงาน โดยผู้บริหารคณะฯใช้วิธีพูดคุยและสอบถามบุคลากรถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิด หรืออาจเกิดช้า

2) การคาดการณ์ผลขณะดำเนินการ ผู้บริหารคณะฯ และฝ่ายดำเนินการ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที

3) การคาดการณ์ผลหลังการดำเนินการ ผู้บริหารคณะฯและบุคลากร รวมถึงคณะดำเนินงาน ร่วมประชุมสรุปผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ ข้อดี-ข้อด้อย จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค จัดทำรายงาน และร่วมกันคิดหาแนวทางป้องกัน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป

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

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ มีการกำหนดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตามปฏิทินปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นหรือสถานการณ์เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เช่น การเกิดโรคอุบัติใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ โครงการที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ขณะนั้น การเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร สถานการณ์การเมืองหรือการเปลี่ยนกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายของมหาวิทยาลัยหรือต้นสังกัด ทางจังหวัด เป็นต้น หลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบสามารถเสนอบันทึกขอเปลี่ยนแปลงได้ โดยปรับเปลี่ยนบางรายการหรือบางกิจกรรมตามโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล /เปลี่ยนแปลงทั้งโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล หรือยกเลิกโครงการ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผล จากนั้นผู้บริหารคณะฯ พิจารณาอนุมัติการขอปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกโครงการแต่ละกรณีตามความจำเป็นหรือเหตุผลที่สมควรได้ทันที กรณีมีโครงการสำคัญเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการ มีแนวปฏิบัติคือ

1) หลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ ทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บริหารคณะฯเพื่อขอจัดทำโครงการเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการได้ตามขั้นตอน

2) ด้านงบประมาณหลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ สามารถบันทึกขอใช้งบประมาณสำรองจ่าย โดยผู้บริหารคณะฯเป็นผู้อนุมัติให้ดำเนินการและใช้งบประมาณ กรณีมีสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้สอดรับกับสถานการณ์หรือนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงกะทันหัน ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติ ฝ่ายบริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันประชุมวิเคราะห์เหตุการณ์ เสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการใหม่ได้โดยให้ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการเดิมน้อยที่สุด

คณะกรรมการประจำคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

1. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร	กรรมการ

3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	กรรมการ
4. รองคณบดีฝ่ายวิจัย 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. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาพร บุญมี	กรรมการ
19. หัวหน้าสำนักงาน	เลขานุการ

บุคลากร

สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ กำหนดแนวทางการบริหารบุคลากร โดยมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังของคณะฯ โดยวิเคราะห์อัตรากำลังในสายวิชาการ และการคำนวณจากการจัดการเรียนการสอนและจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) และมีบุคลากรสนับสนุนเพียงพอในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 26) คณะฯ มีนโยบายในการสรรหาคณาจารย์ โดยให้อาจารย์มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของ สกอ. มหาวิทยาลัยพะเยา และตรงตามความต้องการของคณะฯ ได้ศึกษาประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยผู้บริหารคณะฯ ศึกษาหาข้อมูลในองค์กรเพื่อประเมินความต้องการขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร จากการประชุมบุคลากร การประชุมสรุปผลการดำเนินงานประจำปี การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ผลการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 28) ผลสะท้อนกลับจากผู้ใช้บริการและผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมในรอบปีที่ผ่านมา กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของแต่ละงาน/ฝ่ายกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคลที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบเวลาในการประเมินขีดความสามารถ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรโดยคณะฯจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ภาระงาน) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงานให้บุคลากรรายบุคคล โดยคณะฯ มีกระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 32) ดังนี้

<u>ภาพที่ 5-1</u> กระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง

(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 และลงประชาสัมพันธ์ในเว็บไซด์ของคณะฯ และเว็บไซด์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้สนใจ จากหลากหลายพื้นที่ ภูมิลำเนา ได้เข้ามาสมัครคัดเลือกอย่างทั่วถึง
3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ทำหน้าที่คัดเลือกให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
4) ประกาศผลการคัดเลือกผ่านช่องทางต่างๆ ตามที่ได้ประกาศรับสมัครไว้

ทั้งนี้คณะฯ มีแนวทางรักษาบุคลากร ดังนี้

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

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

3. มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารคณะฯกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักความผูกพันฉันท์พี่น้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

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

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ กำหนดนโยบายการเรียนรู้งานแต่ละงานผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามที่นำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร หัวข้อระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ เรื่องการเรียนรู้ของคณะฯ นอกจากนี้คณะมีวิธีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ดังนี้

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

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

3. ด้านบุคลากร คณะฯ มีระบบพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมุ่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบาย 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

<u>ตารางที่ 19</u> 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) ฝ่ายนโยบายและพัฒนาองค์กร 2) ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ 3) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต และ 4) ฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทีมงานคุณภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานคณะ ทำหน้าที่กำกับดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะฯ ใช้ระบบการจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ส่วนคือ การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าสำนักงาน และตัวแทนคณาจารย์ โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ และตัวชี้วัด KPIs เป็นเครื่องมือในการกำกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเขียนข้อตกลงภาระงาน เพื่อระบุภาระงานที่จะปฏิบัติตามรอบการประเมินระยะเวลา 6 เดือน กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานภาระงานในทุกรอบการประเมิน คณะฯ นำผลการประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้

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

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย โดยเน้นการจัดอาคารสถานที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัย เพราะสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม 5 ส และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อติดตามดูแลอาคารสถานที่และบริเวณต่างๆ ของคณะฯ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม และมีความปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร มีการกำหนดแผนงานเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการให้บริการอยู่เสมอ รวมถึงการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดบริเวณจุดเสี่ยง (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 30)

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย : คณะฯ ตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเข้าร่วมเป็นหน่วยงานนำร่อง“มหาวิทยาลัยสีเขียว” คณะฯ ส่งเสริมให้ บุคลากร ตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ ป้ายประกาศข่าวของคณะฯ Line, UP DMS คณะฯ มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ส่งเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือการถูกลงโทษเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คณะฯ ประสานกับมหาวิทยาลัยในการจัดเวรยาม เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยบริเวณอาคารสถานที่ของคณะฯ ทั้งในวันเวลาราชการ วันหยุดราชการ (เสาร์-อาทิตย์) วันหยุดนักขัตฤกษ์ คณะฯ ได้มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า กำกับดูแลการเข้า–ออกอาคารและการปฏิบัติงานของคนงานประจำอาคารและพื้นที่ปฏิบัติการ (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 29-30)

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกระบวนการทำงาน : คณะฯ ออกแบบงานและมีเครื่องมือการทำงานที่ปลอดภัยโดยกำหนดระดับความเสี่ยงของงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุเกิดซ้ำ มีโครงการความปลอดภัยในการทำงานในห้องปฏิบัติการและการตอบโต้กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน งานอนุรักษ์และสงวนรักษาวัตถุ งานบริการและผลิตสื่อโสตทัศนูปกรณ์ การดูแลและป้องกันอุบัติเหตุจากระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบให้ทำหน้าที่ตรวจสอบความไม่ปลอดภัยของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในขณะปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนงานพัฒนาระดับคุณภาพของการ

ดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ โดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 29)

(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

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

<u>ตารางที่ 20</u> ความคาดหวังและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

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

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

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

(2) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการโดยใช้แบบประเมินความผูกพัน (ตารางที่ 6-2) ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก (4.44) สำหรับการประเมินความผูกพันอย่างไม่เป็นทางการ ประเมินจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่คณะฯ จัดขึ้น โดยบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ อาทิเช่น กิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ภาพที่7.4-3 และตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 30) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานของคณะฯ มีแนวโน้มที่ดี อาทิ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ จำนวนโครงการและร้อยละความพึงพอใจของนิสิต/ผู้รับบริการที่น่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คณะฯ ได้นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมาสื่อสารกับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เช่น นำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการที่มีความหลากหลายของรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า/ผู้รับบริการ เป็นต้น นอกจากนี้คณะฯ 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 ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของคณะฯ ในการให้บริการวิชาการ

(3) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน : บุคลากรคณะฯได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ และคณะฯ เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด บุคลากรจึงทำงานด้วยใจรัก และถือว่างานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทาย ในขณะเดียวกันระบบการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานก็ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นๆ เพิ่มเติมอย่างรอบด้าน และได้เพิ่มพูนทักษะความชำนาญจนสามารถทำงานแทนบุคลากรอื่นในยามจำเป็นได้ นอกจากนี้ตำแหน่งงานที่ทำยังมีความมั่นคงสูง 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 การประมวลผลคะแนนและผู้ให้ข้อมูล โดยการสอบถาม-สัมภาษณ์ รวมทั้งการชี้แจงจุดอ่อน จุดแข็งของผู้รับการประเมิน กลั่นกรองผลการให้คะแนนประเมินและพิจารณาลงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/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 และป้องกันความเสี่ยงจากการออกจากงานของบุคลากร ดังนี้

1) มุ่งเน้น “สร้างกำลังคน” โดยการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรปัจจุบัน เช่น กำหนดให้บุคลากรและประธานหลักสูตรเข้ารับการอบรม สัมมนา ในประเด็นที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับหน้าที่งานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลไว้ในการแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านกำลังคน 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 และสารเคมีของคณะที่ใช้ในการเรียนการสอน ฐานข้อมูลการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานของคณะฯ ให้มีความแพร่หลายมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของรายงานวิจัยบทความวิจัย บทความวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานของบุคลากรในคณะฯ

3) สร้างระบบเครือข่ายออนไลน์ในเว็บไซต์ของคณะฯ เพื่อขยายฐานความรู้โดยการเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย

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

4. การมุ่งเน้นลูกค้า : คณะฯ เน้นการให้บริการการเรียนการสอน วิจัย 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 พิจารณาความต้องการของบุคลากรจากรอบการประเมินตามความจำเป็นเร่งด่วนและความเป็นไปได้ของการตอบสนองความต้องการนั้น เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม/

สัมมนาอย่างทั่วถึง และมีการรายงานผลการเข้าร่วมให้ผู้บริหารและ/หรือที่ประชุมได้รับทราบ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ii. การดำเนินงานในระยะยาว จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรฯ ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยกำหนดรูปแบบวิธีการเครื่องมือกรอบเวลาค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบรวมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งในด้านความพึงพอใจสิ่งที่ได้เรียนรู้พฤติกรรมและผลงาน

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

นอกจากนี้คณะฯ ยังมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทุกคนไว้ในระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลของบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาแนะนำได้ในบางกรณีและใช้เป็นฐานข้อมูลสร้างเครือข่ายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของคณะฯ

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

(3) ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา

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

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

เงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง และ 2) ผู้รับการประเมิน ได้แก่ บุคลากรทุกคนของคณะฯ ซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการและเป้าหมายในการประเมิน รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม 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 เมื่อสิ้นสุดรอบปี คณะฯ โดยผู้บริหารมีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาบุคลากร โดยคณะฯ กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลขึ้นเพื่อให้สามารถปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ จัดขึ้น ได้แก่ อบรม ด้านการพัฒนาตนสู่อาจารย์มืออาชีพ UPPSF อบรมการเขียนตำรา การขอตำแหน่งทางวิชาการ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เป็นต้น ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาพัฒนางาน และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั้งองค์กร โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเน้นวิธีการที่ชัดเจนและโปร่งใสตลอดจนมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อนำมาร่วมกันจัดกลุ่มงาน และจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเติบโตของหัวหน้ากลุ่มมอบหมายให้มีรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม และมีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานน้อย

3. กำหนดเป้าหมายการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มงานให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่องทุกปี โดย คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเป็นคณะกรรมการและการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการศึกษาสำรวจวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อออกแบบข้อเสนอความก้าวหน้าและหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใสเป็นธรรม

4. กำหนดเป็นนโยบายของคณะฯ ในการเพิ่มความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในแง่ที่ทำให้บุคลากรในคณะฯ มีความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้มีคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากบุคลากรทั้งสองฝ่ายงานรับผิดชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษารูปแบบจากหน่วยงานอื่นตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของคณะฯ เพื่อใช้ในการออกแบบระบบ

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

ข้อมูลบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 10 คน และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน รองศาสตราจารย์ 6 คน ศาสตราจารย์ - คน มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 29 คน

<u>ตารางที่ 21</u> รายชื่อพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) จำแนกตามสาขาวิชา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	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

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
5	รศ.ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	รองศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน
6	รศ.ดร.ไพบูลย์ ปะนาเส	รองศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการประมงฯ	ปฏิบัติงาน
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Aquatic Environment Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์				
9	ดร.บุญร่วม คิดค้า	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีการผลิตพืช)	ปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สินค้างาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (การปรับปรุงพันธุ์พืช)	ปฏิบัติงาน
11	ผศ.ดร.ภาวินี จันทร์วิจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (พืชสวน)	ปฏิบัติงาน
12	รศ.ดร.มนัส ทิตย์วรรณ	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Post management)	ปฏิบัติงาน
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Postharvest Horticulture)	ปฏิบัติงาน
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ์ เนื่องเม็ก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
15	ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภู่ทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Horticulture)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร				
17	ผศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Agricultural and Environmental Sciences)	ปฏิบัติงาน
18	ดร.วราภรณ์ กุศลารักษ์	อาจารย์	วท.ม. (เทคโนโลยีการอาหาร)	ลาศึกษาต่อ
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
21	ดร.คุณากร ขัติศรี	อาจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเนวิชญานิ์ วุฒินิธิศานันท์	อาจารย์	วท.ม. (พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	อาจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
25	ดร.สกุลคุณ มากคุณ	อาจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
26	ผศ.ดร.สุวลี ฟองอินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ				
27	ดร.ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พุฒินันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (จุลชีววิทยาประยุกต์)	ปฏิบัติงาน
29	ผศ.ดร.รวิสรา รื่นไวย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
30	ดร.วนิดา แซ่จึง	อาจารย์	D.Eng. (Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
31	รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	รองศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภัสสร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Biochemistry and Molecular Pharmacology)	ปฏิบัติงาน
33	ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D(Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาสัตวศาสตร์				
34	ผศ.กฤตภาค บูรณวิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (การปรับปรุงพันธุ์สัตว์)	ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค โสรัจกุล	รองศาสตราจารย์	Dr.sc.agr.	ปฏิบัติงาน
36	ดร.พันธภรณ์ สุภัคกาญจน์กุล	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
37	ผศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีเนื้อสัตว์)	ปฏิบัติงาน
39	ผศ.ดร.วัชระ แลน้อย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Agricultural Sciences Animal Science)	ปฏิบัติงาน
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ธนะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศศ.ม. (ธุรกิจการเกษตร)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน

รายชื่อพนักงานสายสนับสนุน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุดทางวิชาการ	สถานะ
1	ดร.กนกอร ศรีม่วง	นักวิทยาศาสตร์	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
2	นางกรวิกา ดวงปัญญารัตน์	นักวิชาการศึกษา	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
3	นายกิตติธัช ตุ้ยคำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วศ.บ.(วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	ปฏิบัติงาน
4	นายกฤตนน โชติพรม	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. (สัตวศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
5	นายจักร์พงศ์ ธุระพ่อค้า	นักวิชาการศึกษา	ศศ.บ.(พัฒนาสังคม)	ปฏิบัติงาน
6	นางสาวจันทนา จันโจมศึก	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
7	นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
8	นายชัยวัฒน์ จิตนารี	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
9	นางสาวณัฐธดา ขัตธิ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
10	ดร.ตฤณ เสรเมธากุล	นักวิทยาศาสตร์	วท.ด.(ปฐพีศาสตร์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ)	ปฏิบัติงาน
11	นางสาวนฤมล สุทะ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
12	นายปิยะ พันธ์แดง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
13	นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(ธุรกิจเกษตร)	ปฏิบัติงาน
14	นายประพันธ์ สมนึก	พนักงานบริการ (ปฏิบัติงานการเกษตร)	ปวช.(ช่างไฟฟ้าอิเล็คทรอนิกส์)	ปฏิบัติงาน
15	นางวันวิสาข์ ดอกคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	นายศักดิ์ชัย เครือสาร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
17	นายเศกสรรค์ อุปพงศ์	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง)	ปฏิบัติงาน
18	นายสถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
19	นางสุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
20	นางสาวสุธิศา สุขสังข์ภา	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
21	นางสุรีนาถ ครองสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
23	นายสมปอง ใจประเสริฐ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	บธ.บ.(บริหารการจัดการทั่วไป)	ปฏิบัติงาน
24	นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาลึก	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
25	นายอภิชาต นุเสน	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
26	นายอภินันท์ เร่งเร็ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(พืชศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
27	นายอิฐสะราม แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(การประมง)	ปฏิบัติงาน
28	นายอุทัย วงศ์ขัติ	คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปฏิบัติงาน

โครงการหรือกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPeX)	มีนาคม 2567	10,000	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์
2	โครงการสนับสนุนอาจารย์พัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร (AUN QA, FTES)	พฤษภาคม 2567	10,000	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์
3	โครงการ Paper Camp ครั้งที่ 2	ตุลาคม 2566	20,000	รศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา
4	โครงการพัฒนาการเขียนตำรา หนังสือ	ตุลาคม 2566	20,000	รศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา
5	โครงการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพและผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร	กรกฎาคม 2567	30,000	ดร.บุญร่วม คิดค้า
6	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์องค์กร	เมษายน 2567	30,000	ดร.บุญร่วม คิดค้า

IDP15248215244

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. เกรียงไกร สีตะพันธุ์	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) AUNQA 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) OBE 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) จริยธรรมมนุษย์	ประกอบการสอน และวิจัย เพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยให้สูงๆ ขึ้น

IDP15199144021

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. ไผ่แดง ขวัญใจ	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเขียนบทความวิจัย	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) มีความสามารถในการเขียนบทความวิจัย	ทักษะการเขียนบทความวิจัย

IDP1860815559

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	ดร. กรทิพย์ กันนิการ์	**ตำแหน่ง**	อาจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM หลักสูตร QA03 The concept of Outcome-based Education (OBE) 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM หลักสูตร QA04 AUN QA Overview (Version 4.0)	นำไปใช้ในการพัฒนา ทบทวน และปรับปรุงการดำเนินงานของหลักสูตร
2	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำต้นฉบับ	สามารถส่งต้นฉบับการตีพิมพ์ได้

IDP14939105726

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การอบรมพัฒนาด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะอาจารย์	มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ UP-PSF	นำไปใช้ในการเรียนการสอนนิสิตในหลักสูตร
2	การประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร Aun QA	มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) โครงการอบรม Aun QA Implementation และ Gap Analysis	นำไปพัฒนาการจัดทำหลักสูตรเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง
3	การประกันคุณภาพระดับคณะ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) โครงการอบรมเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) และการประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน	เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มีความรู้และเข้าใจในการทำงานเป็นระบบ

IDP173891315

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ดร. คุณากร ขัติศรี	**ตำแหน่ง**	อาจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเรียนรู้เกี่ยวกับการแปรรูปอาหารและองค์ประกอบทางเคมีของอาหาร	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) สมัครอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ในหัวข้อใหม่ๆ	นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดเป็นตำราและให้ความรู้นิสิตในห้องเรียน

IDP1100813823

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	รศ. ว่าที่ ร.ต.ดร. ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	**ตำแหน่ง**	รองศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเขียนบทความทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) มีการเขียนอย่างสม่ำเสมอ	สามารถเขียนบทความทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ เพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ

IDP1689815032

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	รศ.ดร. ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	**ตำแหน่ง**	รองศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย (manuscript) เพื่อตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus (Q1-Q4)	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำต้นฉบับ	สามารถส่งต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้ต่อไป
2	อบรมพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA04 AUN QA Overview (Version 4.0) 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA03 The concept of Outcome-based Education (OBE)	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

IDP11118131640

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. ธนาพร บุญมี	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	งานวิจัยและเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมเลี้ยงสัตว์	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) งานสัตวศาสตร์แห่งชาติ	ได้องค์ความรู้และอัพเดทงานวิจัยใหม่ๆ

IDP18048151251

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ดร. วราภรณ์ กุศลารักษ์	**ตำแหน่ง**	อาจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	อบรมพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA03 The concept of Outcome-based Education (OBE) 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA04 AUN QA Overview (Version 4.0)	เพื่อจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ค้นหาข้อมูลเพื่อเตรียมเขียนต้นฉบับบทความวิจัย	เพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสาร
3	แนวทางในการเลือกวารสารเพื่อตีพิมพ์บทความวิจัย	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) เข้าร่วมกิจกรรม AB Publication Camp ครั้งที่ 3	เลือกวารสารให้เหมาะกับบทความวิชาการเพื่อการตีพิมพ์บทความวิจัย

IDP1009815104

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประมง
ชื่อ – นามสกุล	ผศ. ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	จัดทำต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) สำหรับตีพิมพ์วารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ข้อมูลทางวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้	Submit ต้นฉบับงานวิจัย (Manuscript) ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus
2	อบรมพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM– The concept of Outcome– based Education การอบรมจัดโดยสถาบันนวัตกรรมและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM– AUN QA Overview (V.4) การอบรมจัดโดยสถาบันนวัตกรรมและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

IDP11108161619

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ดร. สกุลคุณ มากคุณ	**ตำแหน่ง**	อาจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ศึกษาข้อมูลจากคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการ	สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้

IDP903416845

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
ชื่อ – นามสกุล	รศ.ดร. สุภัค มหัทธนพรรค	**ตำแหน่ง**	รองศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การพัฒนาเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) การพัฒนาเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่	สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ

IDP1087815559

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. สุภาพร ภัสสร	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) KM qa03 the concept of OBE 2.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) KM qa04 AUN QA overview	นำไปพัฒนา ทบทวน และปรับปรุงการดำเนินหลักสูตร
2	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล scopus	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำต้นฉบับ	สามารถจัดส่งต้นฉบับการตีพิมพ์ได้
3	การพัฒนาการจัดทำต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมโครงการพัฒนาการเขียนตำรา/หนังสือ และ Paper Camp โดยศาสตราจารย์ ดร.อลงกลด แทนออมทอง และรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม ณ ห้องประชุม #Meeting 1 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา	สามารถจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ได้

IDP2768151248

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	อบรมพัฒนาตนเอง	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA03 The concept of Outcome-based Education (OBE) 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) KM-QA04 AUN QA Overview (Version 4.0)	ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน
2	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	บทความวิจัยสำหรับตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

IDP14849152742

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.นสพ. สมชาติ ธนะ	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการและหัวหน้างาน รุ่นที่ 1	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.พี่เลี้ยง (Mentoring) ให้คำปรึกษา	เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาหัวหน้างาน ผู้อำนวยการ ในการทำกิจกรรมเข้าชุมชน และสร้างการรับรู้พันธกิจของ ม.พะเยา

IDP1362812123

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นางสาว เปรมดา ทิพย์เดโช	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	ด้านคุณภาพน้ำเพื่อการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	การคิดวิเคราะห์	1.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) จะทำการออกแบบการทดลองเพื่อจัดระบบนิเวศน์ของแหล่งน้ำโดยใช้ตู้ปลาจำลอง ซึ่งภายในตู้ปลาจำทำระบบนิเวศน์ที่หลากหลาย เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของสัตว์น้ำ 2.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ทำการเก็บข้อมูลปัจจัยที่จำเป็นต่อคุณภาพน้ำในทุกวัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลง รวมถึงสังเกตการมีชีวิตและเจริญเติบโต สัตว์น้ำในระบบนิเวศน์แหล่งน้ำจำลอง 2.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ทำการปรึกษาอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพน้ำ ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศโลก และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศน์ทางน้ำโดยตรง ซึ่งจะส่งผลต่อแหล่งอาหารทางด้านการประมงในอนาคต หากเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้น จะสามารถหาวิธีการในการเตรียมการรับมือกับอุณหภูมิน้ำที่เพิ่มขึ้น และจัดการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หากผู้ทำงานเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ได้ลึกซึ่งขึ้น จะสามารถช่วยในการเรียน ด้านปฏิบัติการของนิสิต ด้านคุณภาพน้ำได้ดียิ่งขึ้นด้วย

IDP9745134647

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาย เศกสรรค์ อุปพงศ์	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเขียนวารสาร	มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ปรึกษาอาจารย์	ตีพิมพ์วารสาร
2	การประเมินค่างาน	การคิดวิเคราะห์	1.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ปรึกษาอาจารย์	พัฒนาด้านตำแหน่ง

IDP246821349

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	ดร. กนกอร ศรีม่วง	**ตำแหน่ง**	นักวิจัย
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	มาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ	มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) ฝึกอบรม องคีประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด	มีความรู้เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี
2	องค์ประกอบที่ 1 “เรื่อง การบริหารระบบการจัดการความปลอดภัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) การบริหารระบบการจัดการความปลอดภัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มีความรู้ความเข้าใจ
3	ระบบการจัดการสารเคมี	การคิดวิเคราะห์	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เรียนรู้ระบบการจัดการสารเคมี	เพื่อจัดการสารเคมีภายในคณะและห้องปฏิบัติการ
4	ระบบการจัดการของเสีย	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) ระบบการจัดการของเสีย การจัดจำแนก การกำจัด การลดปริมาณการใช้งาน	มีความรู้ความเข้าใจ

IDP13568143449

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาย กฤตนน โชติพรม	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	เรียนรู้การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	การสืบเสาะหาข้อมูล	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) ศึกษาขบวนการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	นำความรู้ที่ได้ไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ

IDP9458104721

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาย กิตติธัช ตุ้ยคำ	**ตำแหน่ง**	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	Power BI	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน –ตำแหน่งประเภททั่วไป	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) Power BI 2.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) Power BI	ประยุกต์ใช้งานกับคณะ

IDP528145518

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาง จุฑามาศ ทินกรวงศ์	**ตำแหน่ง**	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) การตีพิมพ์บทความวิจัย	เพื่อใช้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ
2	อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน	ภาวะผู้นำ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) ฝึกอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานภายในสำนักงาน

IDP13608131139

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นางสาว นฤมล สุทะ	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การทำคู่มือปฏิบัติงาน	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมอบรมโครงการ Paper camp ที่ทางคณะจัดขึ้น	เข้าใจแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

IDP10888145713

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาง วันวิสาข์ ดอกคำ	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การทำคู่มือปฏิบัติงาน	การสืบเสาะหาข้อมูล	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) 1.ศึกษาข้อมูลงานจากคู่มือปฏิบัติงานอื่น ๆ 2.เก็บรวบรวมข้อมูลในการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ	1. คู่มือปฏิบัติงาน 1 เล่ม 2.สามารถนำคู่มือปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
2	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) โครงการอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างของเนื้อสัตว์ และสัตว์น้ำ	นำมาใช้พัฒนาตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

IDP10128131842

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาย ศักดิ์ชัย เครือสาร	**ตำแหน่ง**	นักวิทยาศาสตร์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	ทักษะการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	การสืบเสาะหาข้อมูล	1.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ศึกษา กำหนด แนวทางปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2.การสอนงาน (Coaching) เรียนรู้การเขียน หรือทำคู่มือจากผู้รู้	สามารถเป็นแนวทางในการทำคู่มือการปฏิบัติงาน

IDP8778111913

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นางสาว สุธิศา สุขสังข์ภา	**ตำแหน่ง**	นักวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	Esprel มาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการกับแม่ข่ายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกปี 2.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) อบรมออนไลน์ 2.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เนื่องจากมีการปฏิบัติการจากนิสิตนักศึกษาในการทำปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการใช้สารเคมี อุปกรณ์ ที่เสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายในชีวิตและทรัพย์สิน จึงต้องนำมารตรฐานการใช้ห้องปฏิบัติการอย่างปลอดภัยมาเพื่อให้นิสิตตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อการทำงาน	จะทำให้นิสิตตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

IDP19318142917

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นาง สุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	**ตำแหน่ง**	นักวิชาการสัตวบาล
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	ศึกษาการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน	การสืบเสาะหาข้อมูล	1.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ศึกษากระบวนทำงานตามมาตรฐานของตำแหน่ง 2.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ขอคำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการเขียน	ได้นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางาน

IDP12788163147

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	สำนักงานคณะ
ชื่อ – นามสกุล	นางสาว หนึ่งฤทัย ปัญญาลึก	**ตำแหน่ง**	นักวิชาการพัสดุ
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	เขียนคู่มือ เพื่อดำเนินการประเมินตำแหน่งที่สูงขึ้น	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ศึกษาและเรียนรู้กับขั้นตอนการเขียนคู่มือ เพื่อพัฒนาเป็นเล่มคู่มือที่สมบูรณ์ เพื่อดำเนินการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	การนำคู่มือไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

IDP75410103528

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงและความอยู่รอดของมนุษยชาติ
ชื่อ – นามสกุล	นาย สถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	**ตำแหน่ง**	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	พัฒนางานทางด้านระเบียบพัสดุ	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน –ตำแหน่งประเภททั่วไป	1.การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) ฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง โดยรับคำแนะนำเชิงปฏิบัติใน ลักษณะตัวต่อตัวที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ เพื่อเน้นประสิทธิภาพการ ทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	มีความเข้าใจด้านพัสดุและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

IDP15261011612

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. วาสนา พิทักษ์พล	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวรสารวิชาการระดับนานาชาติ	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการที่คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดอบรมหรือสัมนา	มี Manuscript พร้อมส่งเพื่อตีพิมพ์ในวรสารระดับนานาชาติ

IDP15279165413

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. ภาวินี จันทร์วิจิตร	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การปลูกพืชด้วยระบบ Smart Agriculture	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) นำระบบ Smart Agriculture มาใช้ปลูกพืชผัก	สามารถปลูกพืชได้อย่างเป็นระบบ และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

IDP152210111814

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. ไวพจน์ กันจู	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเขียนบทความวิชาการ	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) เตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ 1 เรื่อง	มี manuscripts 1 เรื่อง

IDP1105918321

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. ยุพารัตน์ โพธิเศษ	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	AUN GAP Analysis และ Assessor Training	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) AUN GAP Analysis 2.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (Assessor Training)	ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (ระดับหลักสูตร)
2	การตีพิมพ์ใน Scopus (Scopus / TCI)	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมโครงการ Area-based Research Publication Camp	การส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ใน Scopus (Scopus / TCI)
3	ระบบมาตรฐานสำหรับการจัดการความปลอดภัยทางอาหาร	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมอบรมหัวข้อ "Overview of Food Safety Management"	การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาตรวจประเมินโรงงาน ภาคเรียนที่ 1/2567

IDP7421091335

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
ชื่อ – นามสกุล	ดร. ขรรค์ชัย ตั้นเมฆ	**ตำแหน่ง**	อาจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) การพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง	ทราบแนวคิด และ วิธีปฏิบัติในการวิจัยให้ได้ผลสัมฤทธิ์เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ
2	การสร้างเครือข่ายวิจัยในระดับนานาชาติเพื่อทำวิจัยในประเด็น	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) การพบผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องระดับนานาชาติเพื่อสร้างเครือข่ายการวิจัย	ได้พบผู้เชี่ยวชาญ และ เกิดการสร้างเครือข่ายวิจัยในระดับนานาชาติเพื่อทำวิจัยในประเด็นที่สนใจร่วมกันอย่างน้อย 1 เรื่อง

IDP146310133033

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. พนิตนาฏ อู่พุฒินันท์	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การใช้งานโปรแกรม EndNote	คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) การใช้งานโปรแกรม EndNote 20 เบื้องต้น	เพื่อนำมาใช้ในการจัดการข้อมูลบรรณานุกรมสำหรับจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์

IDP151410131323

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การใช้งานโปรแกรม EndNote	คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เข้าร่วมอบรมการใช้งานโปรแกรม EndNote 20 เบื้องต้น	เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการรายการอ้างอิงและข้อมูลบรรณานุกรม สำหรับจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ได้

IDP14651013019

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. สุวลี ฟองอินทร์	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การเข้าร่วมอบรมหลักสูตร Outcome Based Education และ AUN QA Overview	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) เข้าร่วมเรียนออนไลน์ในหัวข้อ Outcome Based Education และ AUN QA Overview	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปวางแผนและพัฒนาการออกแบบหลักสูตรสำหรับผู้เรียนหรือนิสิตได้
2	การขอทุนวิจัย	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.อื่นๆ (Other) การขอทุนวิจัยเกี่ยวกับทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนในรายวิชาการแปรรูปอาหาร 1 และการแปรรูปอาหาร 2 ได้

IDP145010125940

แผนพัฒนารายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สังกัด	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	**หลักสูตร/งาน**	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	ผศ.ดร. สุริย์พร แสงวงศ์	**ตำแหน่ง**	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ	2567		

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	วิธีการการพัฒนา	ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติงาน/ผลลัพท์ที่คาดว่าจะได้รับ
1	การทำเอกสารคำสอนรายวิชา "การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการผลิตสัตว์"	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) รวบรวมข้อมูลและบูรณาการงานวิจัยของตนเอง	1. เอกสารคำสอน 1 เล่ม 2. ใช้สอนในรายวิชาการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการผลิตสัตว์
2	การเขียนบทความวิจัย	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) เขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสาร	บทความวิจัย 1 ฉบับ

แผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

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.ไพบูลย์ 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 คิดค้า	2567			
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สินค้างาม	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 ต.ค.58	2568		
11	ดร.ภาวินี จันทร์วิจิตร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 30 เม.ย. 65			
12	รศ.ดร.มนัส ทิตย์วรรณ				ผู้มีความรู้ความสามารถ
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 4 มิ.ย. 56	2568		
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ์ 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 ภู่ทอง	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.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 พ.ย. 64			
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร					
21	ดร.คุณากร ขัติศรี	2566			
22	นางสาวเนวิชญานี้ วุฒินิธิศานันท์	ยื่นขอประเมินการสอน 31 ม.ค. 65			
23	ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 มี.ค. 65			
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	2568			
25	ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ยื่นขอประเมินการสอน 19 ส.ค. 65			
26	ผศ.ดร.สุวลี ฟองอินทร์	ดำรงตำแหน่งผศ. 9 พ.ย. 63	2568		
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ					
27	ดร.ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ	2568			
28	ผศ.ดร.พนิตนาฎ อู่พุฒินันท์	ดำรงตำแหน่งผศ. 26 ต.ค. 63	2568		
29	ดร.รวิสรา รื่นไวย์	ดำรงตำแหน่งผศ. 24 พ.ค. 66			
30	ดร.วนิดา แซ่จึง	ขอประเมินการสอน 3 มี.ค. 64			
31	รศ.ดร.สุภัค มหัทธนพรรค	ดำรงตำแหน่งผศ. 1 ก.พ.55	ดำรงตำแหน่งรศ. 26 ต.ค. 61	2568	

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	แผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภัสสร	ดำรงตำแหน่งผศ. 23 ก.ค.61	2568		
33	ผศ.ดร.สุมนา เหลืองฐิติกาญจนา	ดำรงตำแหน่งผศ. 5 มี.ค. 64	2568		
สาขาวิชาสัตวศาสตร์					
34	ผศ.กฤตภาค บูรณวิทย์	ดำรงตำแหน่งผศ. 9 ม.ค.60			ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค โสรัจกุล				ผู้มีความรู้ความสามารถ
36	ดร.พันธภรณ์ สุภัคกาญจน์กุล	ยื่นขอประเมินการสอน 11 ม.ค. 2567			
37	ผศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินต๊ะวิชา	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.วัชระ แลน้อย	ดำรงตำแหน่งผศ. 5ม.ค.59	2568		
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ธนะ	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 ต.ค. 61	2568		
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 มิ.ย 63	2568		