



รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2567
1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ 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 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นี้ประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากร รายงานการอบรมและพัฒนาตนเอง และการดำเนินโครงการในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพรพรรณ เนืองเม็ก)
คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

โครงสร้างองค์กร

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 ภายใต้อะบบส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย (reg.up.ac.th) และภาคปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ และในศูนย์การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนด้วยตัวเองในรายวิชาสัมมนา และปัญหาพิเศษที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ดูแล มีการนำ การฝึกงานและสหกิจศึกษา มาจัดการเรียนการสอนให้ ครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้งจำนวนรายวิชาและ จำนวนหลักสูตร	เพื่อให้บัณฑิต/ผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้จริงและมี ทักษะผู้ประกอบการ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามมาตรฐาน คุณวุฒิระดับปริญญาตรี
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ปริญญาโท) จำนวน 5 หลักสูตร 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การเกษตร 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ 3. สาขาวิชาสัตวศาสตร์ 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง 5. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหารและการจัดการ ความปลอดภัยทางอาหาร	โดยการจัดการเรียนการสอนแบบ Research based, Problem based ที่มุ่งเน้นการวิจัยจากพื้นที่จริง โดยมีการ เรียนการสอนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และส่งเสริม ทักษะการวิจัย การปฏิบัติการ การถ่ายทอด และกำหนดให้มี การเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับการ ค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตรเพื่อนำไป ประกอบอาชีพเป็น อาจารย์ นักวิจัย และ นักวิชาการ
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ปริญญาเอก) จำนวน 1 หลักสูตร 1. สาขาวิชานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทาง ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการ (หลักสูตรสห วิทยาการ)	โดยการส่งเสริมการดำเนินวิจัยตามความสนใจของผู้เรียน (Research based) รวมทั้งการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาภูมิ ปัญญา นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เชิงพาณิชย์ และ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับการ ค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทางด้านเกษตรเพื่อนำไป ประกอบอาชีพเป็น อาจารย์ นักวิจัย และ นักวิชาการ
ด้านการวิจัย		
คณะฯ มีการดำเนินงานวิจัยตามการเรียนการสอน ในหลักสูตร วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ความต้องการของพื้นที่และแหล่งทุน	โดยการส่งเสริมและดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย เงื่อนไขของแหล่งทุนและความต้องการของพื้นที่ โดยการ จัดทำระบบฐานข้อมูลการวิจัยคณะตามแผนงาน Super KPI ด้านการเผยแพร่วารสารระดับนานาชาติ และการก่อตั้งหน่วย ความเป็นเลิศด้านการวิจัย	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเข้มแข็งให้ ชุมชน สร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เชิง พาณิชย์ เพื่อส่งเสริมการเครือข่ายงานวิจัยของ คณาจารย์ และนิสิตในต่างประเทศ ให้สร้าง ผลงาน รวมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ ทำให้มหาวิทยาลัยมีลำดับที่ 10 ของประเทศไทย
ด้านบริการวิชาการ		

<p>คณะฯ ให้บริการด้านการเกษตรครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (Community base) ในลักษณะที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับด้านการบริการวิชาการ</p>	<p>โดยการส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางด้านการเกษตร การผลิตพืช-สัตว์เศรษฐกิจคุณภาพสูง เช่น ลิ้นจี่ ข้าวโพด โคน้ำอ กระบือ แพะ และปลานิล แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยการให้บริการวิชาการ ใช้เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานภาคสนามและสร้างรายได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงการเกษตร จัดตั้งขึ้นเพื่อขยายผลแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ด้วยการพัฒนาพื้นที่ศูนย์ให้เป็นสถานที่ศึกษาเรียนรู้ ทดลองวิจัย ร้านค้าจำหน่ายผลผลิต ฝึกอบรม และศึกษาดูงานของนักเรียน นิสิต/ผู้เรียน มหาวิทยาลัยพะเยา เกษตรกร 2) ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพและบริการนานาชาติด้านเกษตรและอาหาร ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเกษตรและอาหาร ด้านการเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหาร และการให้บริการตรวจวิเคราะห์คุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารแก่ชุมชน โดยการสร้างเครือข่ายชุมชนฯ เช่น เครือข่ายอนุรักษ์ถิ่นกุงไทย เครือข่ายเกษตรกรรมอินทรีย์ และเครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเกิดเป็นชุมชนนวัตกรรม 	<p>เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย พัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ในระดับชุมชน เพื่อสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมที่สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน และตอบสนองต่อปณิธานและนโยบายของมหาวิทยาลัย</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

<p>วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัย :</p> <p>คณะฯ :</p>	<p>มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน</p> <p>คณะสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่สากล อย่างยั่งยืน</p>
<p>ปณิธานคณะฯ :</p>	<p>พัฒนาการเกษตร เพื่อความเข้มแข็งสู่ชุมชน</p>
<p>อัตลักษณ์นิสิต :</p>	<p>ใฝ่รู้วิชาการ ชำนาญการปฏิบัติ</p>
<p>ค่านิยม :</p>	<p>SMART สามัคคี รวดเร็ว รับผิดชอบ รอบรู้ สู่ความยั่งยืน</p> <p>Sustainable (ความยั่งยืน) Mastery (รอบรู้) Agility (รวดเร็ว) Responsibility (รับผิดชอบต่อ) Team work (สามัคคี)</p>
<p>สมรรถนะหลัก :</p>	<p>ประสานงานรอบทิศ ผูกมิตรเครือข่ายอย่างยั่งยืน</p>
<p>พันธกิจ (Mission)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผลิตบัณฑิต : ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานด้านการเกษตรได้จริง รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ได้จริง 2) วิจัยและนวัตกรรม : มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม บูรณาการกับการเรียนการสอน เครือข่ายชุมชนในพื้นที่ และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและระดับสากล 3) บริการวิชาการ : มุ่งเน้นการให้บริการ ถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น 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 มีบุคลากรทั้งหมด 67 คน เป็นสายวิชาการ 40 คน (บุคลากรประจำ 38 คน ผู้มีความรู้ความสามารถ 2 คน) มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 38 คน ระดับปริญญาโท 2 คน เป็นสายสนับสนุน 27 คน โดยแยกเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง 66 คน ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 1 คน การดำรงตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน ตามลำดับ และมีจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คนต่อ 1 หลักสูตรครบตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากบางหลักสูตรมีอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นที่ทำหน้าที่สอน หรือควบคุมวิทยานิพนธ์ หรือ การศึกษาค้นคว้าอิสระร่วมเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารจัดการการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล คณะฯ ผลักดันให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์ สร้างผลงานวิชาการทั้งคุณภาพและปริมาณ

ตารางที่ 3 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี	โท	เอก	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
สายวิชาการ (ลาศึกษาต่อ 1 คน)	40			2	38	-	8	25	7
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี	โท	เอก	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
สายสนับสนุน	27	2	14	9	2	4	-	-	-

ความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement)

ตารางที่ 4 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน/ความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน/ความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากร	สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่จัดให้	หน่วยงานรับผิดชอบ	
			มหาวิทยาลัย	คณะฯ
สายวิชาการ	1. ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3. ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5. สิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย 6. สวัสดิการ	สวัสดิการตามระบบประกันสังคม/สวัสดิการที่หัก/ประกันอุบัติเหตุ/ประกันสุขภาพ/การตรวจสุขภาพประจำปี/เงินทุนอุดหนุนด้านการศึกษาของบุตร/การลาการศึกษาต่อ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ค่าชดเชย	x	x
		ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้มีตำแหน่งสายวิชาการ/ระดับมาตรฐานมีอาชีพ/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	สวัสดิการตามระบบ ประกันสังคม/สวัสดิการที่หัก/ 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

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

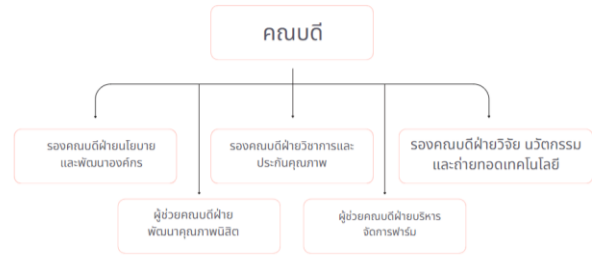
(1) โครงสร้างองค์การ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งส่วนงานภายในคณะฯ ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 12 หลักสูตร 1 สำนักงาน และ 2 ศูนย์ โครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี 3 ฝ่าย และผู้ช่วยคณบดี 3 ฝ่าย มีการกำหนดและมอบหมายภาระหน้าที่ของรองคณบดีแต่ละฝ่าย มีคณะกรรมการประจำคณะฯ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

โครงสร้างองค์กรคณะเกษตรศาสตร์ฯ

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ



โครงสร้างบริหารคณะเกษตรศาสตร์ฯ



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 เกิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ มีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนของคณะฯ เป็นสำคัญ โดยเน้นการตัดสินใจและการทำงานแบบคล่องตัว และมีการปรับตัวให้อยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เน้นความสามารถกับบริบทของคณะฯ ในด้านการบริการวิชาการ การวิจัย เพื่อก่อให้เกิดรายได้กับคณะฯ สร้างบรรยากาศองค์กรบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน อาศัยการทำงานเป็นทีม รักองค์กร ผ่านการถ่ายทอดและสื่อสารไปสู่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กร ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1-1 ระบบการนำองค์กร คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : คณะสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่สากล อย่างยั่งยืน

ค่านิยม : SMART สามัคคี รวดเร็ว รับผิดชอบ รอบรู้ สู้อย่างยั่งยืน

Sustainable (ความยั่งยืน)

Mastery (รอบรู้)

Agility (รวดเร็ว)

Responsibility (รับผิดชอบต่อ)

Team work (สามัคคี)

คณะฯ นำข้อมูลย้อนหลังของคณะฯในด้านต่างๆ มาพิจารณา และรับฟังข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นและรับฟังปัญหา จากบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ผ่านการสร้างแบบ google form สำหรับการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารของคณะฯ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี มีส่วนร่วมและรับฟังการมอบทิศทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย 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 **สร้างการสื่อสาร** ธรรมภิบาล และการบริหารองค์กรที่ดี **จัดสรรพื้นที่ความสุขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน** **ส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ** และประกันคุณภาพการศึกษา และ**เสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรม** และกลุ่มวิจัยด้านอาหารและการเกษตร ภายใต้พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการด้านการเกษตรและอาหาร (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.4 ข้อ 33)

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

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ได้ใช้หลักการบริหารเพื่อความโปร่งใสตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับให้ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม โดยได้ใช้ตามแนวทางของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อบุคคลทั้งภายใน และนอกองค์กร ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญขององค์กรต่อสาธารณชน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร และได้กำหนดให้ฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยบริการวิชาการ และงานการเงินและพัสดุ ศึกษาและรวบรวมระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น จรรยาบรรณ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดเผยแพร่และรวบรวมในเว็บไซต์

คณะฯ และเวียนแจ้งในอีเมลล์ ไลน์กลุ่มคณะฯ และหน้าเว็บไซต์ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในคณะฯ ปฏิบัติงาน เมื่อมีระเบียบข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติจะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อรับทราบนโยบายและแนวทางดังกล่าวแล้วให้นำไปประชุมถ่ายทอดในระดับหลักสูตร/กลุ่มงานย่อย (สายสนับสนุน) ให้ผู้ปฏิบัติภายในองค์กรส่วนที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะฯ นำไปปฏิบัติงาน 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

คณะฯ ได้กำหนดทิศทางตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตามมหาวิทยาลัยและบริบทของคณะฯ กำหนดโครงสร้างและระบบงานภายในคณะฯ จัดทำการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อกำหนดโครงการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานสากล ในโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPREL) และ สำนักงานสีเขียว (Green Office) (

คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยม จัดประชุมคณะกรรมการบริหารและบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทาง และนโยบาย จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน มาตรฐานการศึกษา มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ตามโครงสร้างสายงานบริหารและความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะกับคนพยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคณะฯ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบของแต่ละงาน มอบหมายงานให้ดำเนินการ คณบดีติดตาม จัดประชุม คณะกรรมการกลุ่มย่อยต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนิสิต/ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นเลิศด้านผู้ประกอบการเกษตรสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานในประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ทุกเดือน ประชุมบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ผ่านการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ บุคลากรในคณะฯ นำไปปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการกำหนดทิศทางดำเนินงานตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของคณะฯ ต่อไป (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.4 ข้อ 34-36)

ข. การสื่อสาร

ผู้บริหารเชื่อว่าระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและได้แนวร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากรของคณะฯ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน เพื่อให้รับทราบ ทิศทาง มาตรการในการดำเนินงาน มีการจัดทำเว็บไซต์ขายสินค้าเกษตรของคณะฯ รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมการดำเนินงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ออกพบปะบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นที่เป็นข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ

ผู้บริหารได้มีการประชุมร่วมกับหัวหน้างานทุกฝ่าย ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ เพื่อกำหนดช่องทางการสื่อสาร และผู้รับผิดชอบการสื่อสารในประเด็นต่าง ๆ ทั้งแบบทิศทางเดียวและแบบสองทิศทาง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงตามวัตถุประสงค์พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผลของการสื่อสารแต่ละช่องทาง เพื่อใช้ในการวางแผน ทบทวนระบบการสื่อสารและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสม รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

แผนด้านบุคลากร

คณะฯ มีกระบวนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการตามโครงสร้างคณะฯ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน ด้านบุคลากรดังนี้ (ตาราง 6-2)

ด้านอัตรากำลัง คณะฯ ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารของคณะฯ แล้วจัดทำอัตรากำลัง โดยกำหนดจำนวนบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้เพียงพอและตรงสาขาวิชาที่สอน มีการคัดสรรบุคลากรตามความสามารถและความถนัดลงสู่งานสนับสนุน และงานอื่นๆ ตามภารกิจ มีการกำหนดหน้าที่และภาระงานที่ชัดเจน มีการออกแบบปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คณะฯ ได้คำนึงถึงผลที่อาจกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง การขาดแคลนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์จำนวนบุคลากรจำแนกตามหลักสูตร และสาขาวิชาที่มีแนวโน้มขาดแคลน เสนอความจำเป็น ความต้องการอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อขออัตรารับรองและแต่งตั้ง มีการเตรียมแผนอัตรากำลังโดยจัดงบประมาณสำรองส่วนหนึ่งไว้จัดจ้างอาจารย์พิเศษจากสาเหตุต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี การปฏิบัติงานในสายสนับสนุน คณะฯ มีข้อมูลอัตรากำลังและภาระงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันระหว่างบุคลากรในสายงาน สามารถเชื่อมโยงและเรียนรู้งาน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่จะทำหน้าที่แทนบุคลากรที่จะขาดแคลนจากการลางานจากการย้าย เกษียณ โดยจัดบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกัน

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

ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ กำลังเริ่มจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวิเคราะห์และประเมินองค์การตนเองพบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่มีระบบ 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 โดยฝ่ายดำเนินโครงการและฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม เลือกรูปแบบการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายมีการติดตาม วิเคราะห์ผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการระหว่างดำเนินการ

3) สรุปและรายงานผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม โดยมีคณะกรรมการบริหารคณะติดตาม และสรุปวิเคราะห์ ข้อมูลความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ

4) งานแผนงาน นำผลรายงานโครงการที่เป็นจุดแข็งไปใช้ในการพัฒนาและนำจุดอ่อนไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แล้วจัดทำสารสนเทศเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อไป

การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการหรือเป้าหมายความสำเร็จของโครงการกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้

1) การคาดการณ์ผลก่อนการดำเนินการ โดยนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาใช้ในการเตรียมการ และวางแผนการดำเนินงาน โดยผู้บริหารคณะฯ ใช้วิธีพูดคุยและสอบถามบุคลากรถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิด หรืออาจเกิดซ้ำ

2) การคาดการณ์ผลขณะดำเนินการ ผู้บริหารคณะฯ และฝ่ายดำเนินการ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที

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

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

การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

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

1) หลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ ทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บริหารคณะฯ เพื่อขอจัดทำโครงการเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการได้ตามขั้นตอน

2) ด้านงบประมาณหลักสูตร หน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบ สามารถบันทึกขอใช้งบประมาณสำรองจ่าย โดยผู้บริหารคณะฯ เป็นผู้อนุมัติให้ดำเนินการและใช้งบประมาณ กรณีมีสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงกะทันหัน ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติ ฝ่ายบริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันประชุมวิเคราะห์เหตุการณ์ เสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นและระดมความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการใหม่ได้โดยให้ส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการเดิมน้อยที่สุด

คณะกรรมการประจำคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

1. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางค์กร	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. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ กำหนดแนวทางการบริหารบุคลากร โดยมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังของคณะฯ โดยวิเคราะห์อัตรากำลังในสายวิชาการ และการคำนวณจากการจัดการเรียนการสอนและจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) และมีบุคลากรสนับสนุนเพียงพอในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 26) คณะฯ มีนโยบายในการสรรหากณาจารย์ โดยให้อาจารย์มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของ สกอ. มหาวิทยาลัยพะเยา และตรงตามความต้องการของคณะฯ ได้ศึกษาประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยผู้บริหารคณะฯ ศึกษาหาข้อมูลในองค์กรเพื่อประเมินความต้องการชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร จากการประชุมบุคลากร การประชุมสรุปผลการดำเนินงานประจำปี การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ผลการประเมินชีตความสามารถของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 28) ผลสะท้อนกลับจากผู้ใช้บริการและผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมในรอบปีที่ผ่านมา กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของแต่ละงาน/ฝ่ายกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคลที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบเวลาในการประเมินชีตความสามารถ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรโดยคณะฯ จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ภาระงาน) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงานให้บุคลากรรายบุคคล โดยคณะฯ มีกระบวนการประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลัง (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 32) ดังนี้



ภาพที่ 5-1 กระบวนการประเมินชีตความสามารถและอัตรากำลัง

(2) บุคลากรใหม่

คณะฯ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยพิจารณาจากภารกิจ พันธกิจแผนกลยุทธ์และปริมาณงานโดยรวมของคณะฯ ตลอดจนพิจารณาแผนงานหรือโครงการต่อเนื่องบางโครงการที่กำหนดไว้ในอนาคต ประกอบกับการพิจารณาโครงสร้างตำแหน่งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. กำหนด Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่างๆ

3. ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตาม Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการ โดยยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย และคำนึงถึงคุณธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยการสรรหาบุคลากรสามารถดำเนินการโดยสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือการรับโอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

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

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

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

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

4. สร้างความภาคภูมิใจและความรักดีต่อคณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนความคิดเห็นที่หลากหลาย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะฯ แปรไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดในเชิงนโยบาย ซึ่งเน้นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของคณะฯ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง เช่น จัดโครงการติดตาม ทบทวนแผนปฏิบัติงาน

โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของคณะฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดีมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ กำหนดนโยบายการเรียนรู้งานแต่ละงานผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามที่นำเสนอไว้ในโครงร่างองค์กร หัวข้อระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน เรื่องการเรียนรู้ของคณะฯ นอกจากนี้คณะฯ มีวิธีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ดังนี้

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

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

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

การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเปลี่ยนแปลง	มาตรการ
บุคลากรลาออก	- การสรรหาบุคลากรทดแทนตามแผนอัตรากำลังบุคลากร - การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน

	- การเชิญบุคคลภายนอกองค์กร มาร่วมดำเนินการทดแทนในตำแหน่งที่ยังขาด - การกำหนดกรอบภาระงานหมุนเวียนทดแทนงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
บุคลากรเกษียณอายุ	- วางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อรองรับทดแทนผู้เกษียณอายุ - มีระบบการพิจารณา ต่ออายุการปฏิบัติงานในรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ - การแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ หรือที่ปรึกษาคณะ
การเตรียมความพร้อมขึ้นตำแหน่งบริหาร	การสนับสนุนฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ จัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต และ 4) ฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี 5) ฝ่ายประกันคุณภาพ 6) ฝ่ายบริหารจัดการฟาร์ม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทีมงานคุณภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และคณะกรรมการดำเนินงานคณะฯ ทำหน้าที่กำกับดูแล และให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะฯ ใช้ระบบการจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ส่วนคือ การประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าสำนักงาน และตัวแทนคณาจารย์ โดยใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ และตัวชี้วัด KPIs เป็นเครื่องมือในการกำกับกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเขียนข้อตกลงภาระงาน เพื่อระบุภาระงานที่จะปฏิบัติตามรอบการประเมินระยะเวลา 6 เดือน กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานภาระงานในทุกรอบการประเมิน คณะฯ นำผลการประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้คณะฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลโดย (1) สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับนิสิต/ผู้รับบริการ การใช้ระบบสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการสื่อสารกับลูกค้า/ผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ เช่น ทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ การสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น (2) สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามแผนกลยุทธ์ ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ การศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ การปลูกฝังแนวคิด/ทัศนคติเชิงบวก เป็นต้น

บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย โดยเน้นการจัดอาคารสถานที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัย เพราะสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม ปลอดภัย จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ : คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม 5 ส และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อติดตามดูแลอาคารสถานที่และบริเวณต่างๆ ของคณะฯ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม และมีความปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร มีการกำหนดแผนงานเพื่อปรับปรุง

อาคารสถานที่ให้สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการให้บริการอยู่เสมอ รวมถึงการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดบริเวณจุดเสี่ยง (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 30)

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

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกระบวนการทำงาน : คณะฯ ออกแบบงานและมีเครื่องมือการทำงานที่ปลอดภัยโดยกำหนดระดับความเสี่ยงของงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุเกิดขึ้น มีโครงการความปลอดภัยในการทำงานในห้องปฏิบัติการและการตอบโต้กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน งานอนุรักษ์และสงวนรักษาวัตถุ งานบริการและผลิตสื่อทัศนูปกรณ์ การดูแลและป้องกันอุบัติเหตุจากระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบให้ทำหน้าที่ตรวจสอบความไม่ปลอดภัยของอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในขณะปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนงานพัฒนาระดับคุณภาพของการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ โดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร (ตารางที่ 7-1 ประเด็น 7.3 ข้อ 29)

นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

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

ความคาดหวังและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความคาดหวัง	สิทธิประโยชน์
บุคลากรสายวิชาการ	- ตำแหน่งทางวิชาการ - ค่าตอบแทนที่เหมาะสม - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	- ระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ มีการจัดโครงการส่งเสริมการทำวิจัยและการเขียนตำรา - เงินตำแหน่งบริหาร - ทุนนำเสนองานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

		- ทุนการศึกษาต่อและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ - มีการทำประกันสุขภาพ ให้กับบุคลากร
บุคลากรสายสนับสนุน	- ตำแหน่งที่สูงขึ้น (หัวหน้างาน) - การพัฒนาตามสายงาน - สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	- โครงการเพื่อสนับสนุน ให้มีคุณสมบัติของหัวหน้างาน - ทุนการฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ - สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร - มีการทำประกันสุขภาพ กับบุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

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

การประเมินความผูกพัน

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

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

วัฒนธรรมองค์กร

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

- (1) ความสามัคคี : บุคลากรคณะฯ มีความผูกพันใกล้ชิดเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้บางครั้งมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่รู้จักให้อภัย
- (2) ความคิดสร้างสรรค์ : บุคลากรคณะฯ มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้านสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์/บริการที่หลากหลาย ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของคณะฯ ในการให้บริการวิชาการ
- (3) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน : บุคลากรคณะฯ ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ และคณะฯ เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด บุคลากรจึงทำงานด้วยใจรัก และถือว่างานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทาย ในขณะที่เดียวกันระบบการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานก็ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นๆ เพิ่มเติมอย่างรอบด้าน และได้เพิ่มพูนทักษะความชำนาญจนสามารถทำงานแทนบุคลากรอื่นในยามจำเป็นได้ นอกจากนี้ตำแหน่งงานที่ทำงานยังมีความมั่นคงสูง เพราะเป็นงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่จึงเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่
- (4) การมีจิตบริการแก่ลูกค้า : บุคลากรคณะฯ มีความใกล้ชิดคุ้นเคยและเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างลุ่มลึก สามารถนำมาปรับใช้ในการให้บริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าด้วยการยึดถือลูกค้าเป็นศูนย์กลางและมุ่งเน้นการมีจิตบริการ เห็นได้จากการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ได้รับความชื่นชมด้วยเหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งก็คือบุคลากรของคณะฯ มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์
- (5) การคำนึงถึงผลที่มีต่อสังคม : บุคลากรคณะฯ ได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดจากบุคลากรรุ่นเก่าให้ยึดถือปณิธาน “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind)” เป็นหลักในการทำงาน เป้าหมายในการทำงานของบุคลากรจึงมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคม ทั้งการศึกษาวิจัย การให้บริการวิชาการ

การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

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

1. ผู้ประเมิน อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ ได้แก่ เกณฑ์การให้คะแนน การประมวลผลคะแนน และผู้ให้ข้อมูล โดยการสอบถาม-สัมภาษณ์ รวมทั้งการชี้แจงจุดอ่อน จุดแข็งของผู้รับการประเมิน กลั่นกรองผลการให้คะแนน ประเมินและพิจารณาลงความเห็นพร้อมทั้งส่งการรายงานผลให้ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้รับทราบและพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง

2. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ บุคลากรทุกคนของคณะฯ ซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการและเป้าหมายในการประเมิน รวมทั้งมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก่อนถึงรอบการประเมินภายหลังทราบผลการประเมินจะได้รับคำอธิบายชี้แจงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

คณะฯ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร เมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะฯ ได้มีการทบทวนสรุปประเด็นปัญหา และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยคณะฯ ได้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลขึ้น เพื่อสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการบริหารค่าตอบแทน คณะฯ ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจสูงสุดต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความเสมอภาคและยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง กระทำในรอบ 1 ปี โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมิน เพื่อพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามปริมาณงานและคุณภาพงานของบุคลากรในรอบการประเมินนั้นๆ โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินให้คะแนนตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ภายในคณะฯ ซึ่งได้จากการประชุมตกลงร่วมกันเป็นการเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากรทุกฝ่าย เมื่อได้ข้อสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วก็จะแจ้งให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้

การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ และข้อมูลจากภาระงานรายบุคคลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา นอกจากนี้คณะฯ ได้ใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการพิจารณาเพื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับบุคลากรและผู้นำของคณะฯ

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

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

5) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและเอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานอย่างสม่ำเสมอ

2. การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และนวัตกรรม : คณะฯ ได้ดำเนินการดังนี้

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

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

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

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

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

6. การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ : คณะฯ ได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำ Job Description เก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำภาระงานในรอบปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องตาม KPI ของ

คณะฯ มีการจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานให้แก่บุคลากรเข้าใหม่ ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมและแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการปฏิบัติงานทั้งในเวลาปัจจุบันและกรณีที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุ

นอกจากนี้คณะฯ ยังมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทุกคนไว้ในระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลของบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาแนะนำได้ในบางกรณีและใช้เป็นฐานข้อมูลสร้างเครือข่ายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของคณะฯ

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

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

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

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

2. กำหนดวิธีการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 80% ประกอบด้วยผลงานประจำตามกรอบตำแหน่งงาน หรือผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานเชิงพัฒนา ได้แก่ ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) 20% ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรองตามสายงานของบุคลากร โดยทำการประเมินแบบ 360 องศา

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

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

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั้งองค์กร โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยยึดหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเน้นวิธีการที่ชัดเจนและโปร่งใส ตลอดจนมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อนำมาร่วมกันจัดกลุ่มงาน และจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเติบโตของหัวหน้ากลุ่ม มอบหมายให้มีรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม และมีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานน้อย

3. กำหนดเป้าหมายการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มงานให้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่องทุกปี โดย คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเป็นคณะกรรมการและการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการศึกษาสำรวจวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อออกแบบข้อเสนอความก้าวหน้าและหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใสเป็นธรรม

4. กำหนดเป็นนโยบายของคณะฯ ในการเพิ่มความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในแง่ที่ทำให้บุคลากรในคณะฯ มีความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้มีคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากบุคลากรทั้งสองฝ่ายงานรับผิดชอบ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการศึกษารูปแบบจากหน่วยงานอื่นตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของคณะฯ เพื่อใช้ในการออกแบบระบบ

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

ข้อมูลบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ปฏิบัติงานจริง 40 คน ลาศึกษาต่อ 1 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 7 คน และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน รองศาสตราจารย์ 8 คน ศาสตราจารย์ - คน มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 27 คน

ตารางที่ 21 รายชื่อพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) จำแนกตามสาขาวิชา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อนามสกุล	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 สีตะพันธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	ปฏิบัติงาน
4	รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	รองศาสตราจารย์	วท.ด.(ความหลากหลายทางชีวภาพและชีววิทยาชาติพันธุ์)	ปฏิบัติงาน
5	รศ.ดร.ดุจฤดี ปานพรหมมินทร์	รองศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน
6	รศ.ดร.ไพบุลย์ ปะนาเส	รองศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการประมงฯ)	ปฏิบัติงาน
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ตันเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (วิทยาศาสตร์การประมง)	ปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Aquatic Environment Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์				
9	ดร.บุญร่วม คิตคำ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีการผลิตพืช)	ปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ สิ้นค่างาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (การปรับปรุงพันธุ์พืช)	ปฏิบัติงาน
11	ผศ.ดร.ภาวินี จันทร์วิจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (พืชสวน)	ปฏิบัติงาน
12	รศ.ดร.มนัส ทิตยวรรณ	รองศาสตราจารย์	Ph.D. (Post management)	ปฏิบัติงาน
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Postharvest Horticulture)	ปฏิบัติงาน
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
15	ผศ.ดร.ไวยพจน์ กันจุก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภูทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Horticulture)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร				
17	ผศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Agricultural and Environmental Sciences)	ปฏิบัติงาน
18	ผศ.ดร.วราภรณ์ กุศลารักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Food Science and Biofunction)	ปฏิบัติงาน
19	ผศ.ดร.ตระกูล พรหมจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.(เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร				
21	ดร.คุณากร ชัดศรี	อาจารย์	ปร.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเนวิชนันท์ วุฒินิธิศานนท์	อาจารย์	วท.ม. (พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
24	ดร.รณกร สร้อยนาค	อาจารย์	วท.ด.(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน
25	ผศ.ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
26	ผศ.ดร.สุวลี พองอินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D. (Food Science)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร				
27	ดร.ขรรค์ชัย ตันเมฆ	อาจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (จุลชีววิทยาประยุกต์)	ปฏิบัติงาน
29	ผศ.ดร.รวีสราร รื่นไวย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
30	ดร.วนิดา แซ่จิ่ง	อาจารย์	D.Eng. (Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
31	รศ.ดร.สุภักดิ์ มหัทธนพรรค	รองศาสตราจารย์	วท.ด. (ชีววิทยา)	ปฏิบัติงาน
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภัสสร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Biochemistry and Molecular Pharmacology)	ปฏิบัติงาน
33	ผศ.ดร.สุนมา เหลืองรัฐติกาญจนา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D(Biotechnology)	ปฏิบัติงาน
สาขาวิชาสัตวศาสตร์				
34	ผศ.กฤตภาค บุรณวิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. (การปรับปรุงพันธุ์สัตว์)	ลาศึกษาต่อ
35	รศ.ดร.โชค ไสรังกุล	รองศาสตราจารย์	Dr.sc.agr.	ปฏิบัติงาน
36	ผศ.ดร.พันธภรณ์ สุภักคกาญจน์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด. (เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
37	รศ.ดร.พยุงค์ศักดิ์ อินตะวิชา	รองศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ด.(เทคโนโลยีเนื้อสัตว์)	ปฏิบัติงาน
39	ผศ.ดร.วิษระ แล่น้อย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Agricultural Sciences Animal Science)	ปฏิบัติงาน
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ณะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Doctor of Philosophy Regional Environmental Creation/Agricultural and Environmental Engineering	ปฏิบัติงาน
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	Ph.D.(Animal Science)	ปฏิบัติงาน

รายชื่อพนักงานสายสนับสนุน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
1	ดร.กนกอร ศรีม่วง	นักวิจัย ชำนาญการ	ปร.ด.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
2	นางกรวิภา ดวงปัญญารัตน์	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
3	นายกิตติธัช ต้อยคำ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	วศ.บ.(วิศวกรรม คอมพิวเตอร์)	ปฏิบัติงาน
4	นายกฤตนน โขติพรหม	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. (สัตวศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
5	นายจักรพงษ์ ฐระพ้อคำ	นักวิชาการศึกษา	ศศ.บ.(พัฒนาสังคม)	ปฏิบัติงาน
6	นางสาวจันทนา จันใจมศึก	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีทางอาหาร)	ปฏิบัติงาน
7	นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
8	นายชัยวัฒน์ จิตนารี	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
9	นางสาวณัฐธิดา ชัดิ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	ปฏิบัติงาน
10	ดร.ตฤณ เสรมธากุล	นักวิทยาศาสตร์	วท.ด.(ปฐพีศาสตร์และการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติ)	ปฏิบัติงาน
11	นางสาวนฤมล สุทะ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	ปฏิบัติงาน
12	นายนพเก้า พันธุ์แดง	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	ปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิสูงสุด ทางวิชาการ	สถานะ
13	นางสาวเปรมดา ทิพย์เดโช	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(ธุรกิจเกษตร)	ปฏิบัติงาน
14	นายประพันธ์ สมนึก	พนักงานบริการ (ปฏิบัติงาน การเกษตร)	ปวช.(ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์)	ปฏิบัติงาน
15	นางวันวิสาข์ ดอกคำ	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	ปฏิบัติงาน
16	นายศักดิ์ชัย เครือสาร	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
17	นายเศกสรรค์ อุปพงษ์	นักวิทยาศาสตร์	วท.ม.(เทคโนโลยีและ นวัตกรรมการประมง)	ปฏิบัติงาน
18	นายสถิตย์พงษ์ ศรีพรหม	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	บธ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
19	นางสุพรรณิการ์ พรหมสุริยา	นักวิชาการสัตวบาล	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
20	นางสาวสุธิตา สุขสังข์ภา	นักวิชาการเกษตร	วท.ม.(การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม)	ปฏิบัติงาน
21	นางสุรีนาถ ครองสุข	นักวิชาการเงินและ บัญชี ชำนาญการ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
22	นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	นักวิชาการศึกษา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
23	นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาเล็ก	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	ปฏิบัติงาน
24	นายอภิชาติ นุเสน	นักวิชาการเกษตร	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
25	นายอภิวัฒน์ เร่งเร็ว	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(พืชศาสตร์)	ปฏิบัติงาน
26	นายอิฐสระราม แสนสุภา	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ.(การประมง)	ปฏิบัติงาน
27	นายอุทัย วงศ์ชาติ	คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	ปฏิบัติงาน

รายงานการดำเนินโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ที่	รหัส	โครงการ	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	SDGs ที่ เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน									
1	674101001	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (EdPeX)	100	100	10,000	10,000	15, 19, 26 ส.ค. และ 2, 9 ก.ย. 2567	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
2	674101001	โครงการสนับสนุนอาจารย์พัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร (Aun QA, FTES)	100	100	10,000	9,200	19 เม.ย. 2567	SDG 3	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน									
3	674104001	โครงการ Paper Camp ครั้งที่ 2	100	100	20,000	20,000	17-18 ต.ค. 2566	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
4	674104001	โครงการ พัฒนาการเขียนตำราหนังสือ	100	100	20,000	20,000	17-18 ต.ค. 2566	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล									
5	674101003	โครงการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพและผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร	100	100	30,000	27,650.00	20-21 ส.ค. 2567	SDG 3 4	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและพัฒนางานองค์กร

รายงานการพัฒนารายบุคคล คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ประจำปีงบประมาณ 2567

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่	งบประมาณ
สาขาวิชาการประมง			
อ.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	ค่าเดินทางไปประชุมภาคีเครือข่าย	9-10 ต.ค. 66	6,700.00
อ.กรทิพย์ กันนิการ์	เข้าร่วมงานประชุม สานพลัง สานงานวิจัย พลิกโฉมเศรษฐกิจและสังคมไทย ศึกษาดูงานสาขาประมง	27-28 มี.ค. 67 23-25 มี.ย. 67	5,733.50 20,400.00
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร			
อ.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	โครงการแนะแนวสัญญา อบรมISO9001:2015 and Amendment สัมมนา Promoting The Harmonisation and food	15 พ.ย. 2566 19 ก.ค. 67 20 มี.ย. 67	300.00 500.00 1,050.00
อ.ตระกูล พรหมจักร	สัมมนา Promoting The Harmonisation and food อบรมเรื่อง FSSC 22000 Version 6 ผ่านระบบออนไลน์	20 มี.ย. 67 17-18 ก.ย. 67	1,050.00 3,430.00
อ.ยุพารัตน์ โพธิเศษ	แนะแนวสัญญา น่านิสิตศึกษาดูงาน อบรมหัวข้อเทคโนโลยีการทำแห้งในผลิตภัณฑ์อาหาร อบรมนวัตกรรมการแปรรูปออนไลน์	15-17 พ.ย. 66 7 มี.ย. 67 29 ส.ค. 67 10 ก.ย. 67	1,970.00 3,800.00 1,700.00 1,800.00
อ.วารารณ์ กุศลารักษ์	อบรมหลักสูตร การควบคุมจุลินทรีย์ก่อโรคในอาหาร อบรมคณาจารย์นิเทศ CWIE	24 เม.ย. 67 11-13 ก.ย. 67	2,400.00 10,297.00
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์			
อ.บุญร่วม คัดคำ	อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัล	11-12 พ.ค. 67	1,500.00
อ.วาสนา พิทักษ์พล	เข้าร่วมการประชุม “3rd ATBI Conference and 3rd National Incubatee Summit”	7-16 ก.ย. 67	12,500.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่	งบประมาณ
อ.วิพรพรรณ เนืองเม็ก	ประชุมวิชาการนวัตกรรมการเกษตร ม.สงขลา	13-16 ส.ค. 67	1,500.00
อ.ไวพจน์ กันจู	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการรักษาความสัมพันธ์จีโนม	4-8 ก.พ. 67	7,500.00
สาขาวิชาสัตวศาสตร์ อ.พันธภรณ์ สุภักคกาญจน์กุล	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในจีโนมเพื่อพัฒนาเครื่องหมายโมเลกุล" เข้าร่วมประชุมเครือข่ายสัตวศาสตร์แห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ศึกษาดูงานสัตวศาสตร์	5-10 พ.ย. 66 15 ธ.ค 66 30 ก.ค.-3 ส.ค. 67	7,797.50 1,250.00 23,452.00
อ.พยุงค์ดี อินตะวิชา	เข้าร่วมประชุมเครือข่ายสัตวศาสตร์แห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง	15 ธ.ค 66 2-5 พ.ค. 67	1,250.00 6,250.00
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร อ.รณกร สร้อยนาค	อบรมโครงการนักรุกกิจรุ่นใหม่ อบรมถ่ายทอดความรู้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเบตตี่คูเมน เข้าร่วมจัดแสดงงานวันนักประดิษฐ์ และแถลงความร่วมมือและเปิดตัวแพลตฟอร์มการจัดการชนะเลิศอาหาร	27 พ.ย.-2 ธ.ค.66 27 ธค 66 2-6 ก.พ. 67	3,300.00 1,610.00 7,000.00
อ.ไผ่แดง ขวัญใจ	อบรมหลักสูตร Active & Intelligence Packaging หลักสูตร FSSC 22000 Version 6 Requirements	25-27 ก.ค. 2567 17-18 ก.ย. 2567	5,600.00 2,600.00
อ.คุณากร ชัดศิรี	เข้าร่วมอบรมกระบวนการปรุงชาอู่หลง เข้าร่วมอบรมเครือข่ายวิจัยกาแฟ	23 ม.ค. 67 15-16 มี.ค. 67	1,340.00 1,340.00
อ.สุวลี พองอินทร์	ประชุมการใช้เทคนิคเนียร์อินฟราเรดฯ อบรมหลักสูตรฉลากและการโฆษณาอาหารอย่างไรให้ถูกกฎหมาย	6-8 ส.ค. 67 28 ก.ย. 67	4,100.00 3,638.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่	งบประมาณ
อ.เนวิชญาณี วุฒินิธิศานันท์	เข้าร่วมประชุมวิชาการอุตสาหกรรมเกษตร	12-16 มิ.ย. 67	10,187.00
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร อ.รวิสร่า รื่นไวย์	เข้าร่วมอบรมความปลอดภัยทางชีวภาพ ศึกษาดูงานสาขาเทคโนโลยีการเกษตร	27 ก.พ.-1 มี.ค. 67 20-23 พ.ค. 67	6,785.00 3,730.00
อ.วนิดา อภินาพงศ์	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในจีโนมเพื่อพัฒนาเครื่องหมายโมเลกุล"	5-10 พ.ย. 66	6,297.50
อ.สุภัค มหัทธนพรรค	ประชุมหารือการขยายผลโครงการคัดเลือกและขยายพันธุ์ไม้ทนแล้ง	9-10 มิ.ย. 67	,810.00
อ.สุภาพร ภัสสร	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความหลากหลายของกลุ่มประชากร แบบที่เรียย อ.กบ เข้าร่วมจัดแสดงงานวันนักประดิษฐ์ และแถลงความร่วมมือและเปิดตัวแพลตฟอร์มการจัดการชนะเลิศอาหาร ศึกษาดูงานสาขาเทคโนโลยีการเกษตร	8-10 พ.ย. 66 2-6 ก.พ. 67 20-23 พ.ค. 67	2,100.00 7,000.00 3,730.00
อ.พนิตนาฏ อู่พัฒน์นันท์	เข้าร่วมงานประชุมวิชาการ 14th ACLAB Thailand	28 พ.ค. - 1 มิ.ย. 67	7,500.00
ห้องปฏิบัติการ นางสาวกนกอร ศรีม่วง	ประชุมวิชาการพะเยาวิจัย ครั้งที่ 13	24-26 ม.ค. 2567	2,500.00
นายกฤตนน โขติพรม	ศึกษาดูงานสาขาสัตวศาสตร์	30 ก.ค.-3 ส.ค. 67	1,874.00
นางสุพรรณนิการ์ พรหมสุริยา	ศึกษาดูงานสาขาสัตวศาสตร์	30 ก.ค.-3 ส.ค. 67	1,874.00
สำนักงานคณะเกษตรศาสตร์ นางจุฑามาศ ทินกรวงศ์	เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเครือข่ายงานธุรการ	21-22 พ.ค. 67	4,000.00
นางสาวณัฐธดา ชัดดี	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น	29 ต.ค.-1 พ.ย. 66	6,820.00
นางสุรีนาถ ครองสุข	อบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ	19-20 ม.ค. 67	8,800.00

ชื่อ-สกุล	รายละเอียด	วันที่	งบประมาณ
นางสาวหนึ่งฤทัย ปัญญาสิทธิ์	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น	29 ต.ค.-1 พ.ย. 66	6,820.00
นางสาวเสาวนีย์ จอมสว่าง	อบรมการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานออนไลน์	25 มี.ค. 67	1,000.00
นายกิตติธัช ตัญคำ	กิจกรรม PR Network	7-9 ธค 66	1,248.76
	อบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8-9 ส.ค. 67	1,900.00

ความก้าวหน้าการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประมง					
1	ดร.กรทิพย์ กัณนิการ์	ยื่นขอตำแหน่ง ผศ. ม.ค. 2567			
2	ผศ.ดร.กัญญาณัฐ สุนทรประสิทธิ์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 13 ก.ค.55			
3	ผศ.ดร.เกรียงไกร สีตะพันธุ์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 4 มี.ค.63			
4	รศ.ดร.ฉัตรมงคล สุวรรณภูมิ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 9 พ.ย. 60	ดำรงตำแหน่ง รศ. 2 ต.ค. 63		
5	รศ.ดร.ดุจดี ปานพรหมมินทร์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22ต.ค.58	ดำรงตำแหน่ง รศ. 5 เม.ย. 64		
6	รศ.ดร.ไพบูลย์ ปะนาเส	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 ม.ค. 61	ดำรงตำแหน่ง รศ. 29 เม.ย 63		
7	ผศ.ศิริลักษณ์ ต้นเจริญ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 มี.ค. 61			
8	ผศ.ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 19 ก.ย. 57			
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์					
9	ดร.บุญร่วม คิดคำ	ยื่นขอตำแหน่ง ผศ. ม.ค.2567			
10	ผศ.ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค่างาม	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 ต.ค.58			
11	ผศ.ดร.ภาวินี จันทรวิจิตร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 30 เม.ย. 65			
12	รศ.ดร.มนัส ทิตยวรรณ				ผู้มีความรู้ ความสามารถ
13	ผศ.ดร.วาสนา พิทักษ์พล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 4 มี.ย. 56			
14	ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 31 ม.ค. 62	ยื่นขอตำแหน่ง รศ. ม.ค. 2567		
15	ผศ.ดร.ไวพจน์ กันจู	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 25 ม.ค. 61			
16	ผศ.ดร.สุกัลยา ภู่ทอง	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 22 พ.ย. 61	ยื่นขอตำแหน่ง รศ. ก.ย. 2566		
สาขาวิชาความปลอดภัยทางอาหาร					

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
17	รศ.ดร.หทัยทิพย์ นิมิตรเกียรติไกล	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 19 มี.ค.58	ดำรงตำแหน่ง รศ. 8 พ.ย. 66		
18	ผศ.ดร.วราภรณ์ กุศลารักษ์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 8 พ.ย. 66			
19	ผศ.ดร.ตระกุล พรหมจักร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 6 ม.ค. 63			
20	ผศ.ดร.ยุพรัตน์ โปธิเศษ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 พ.ย. 64			
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร					
21	ดร.คุณากร ชัดศรี				
22	นางสาวเนวิชญาณี วุฒินิธินันท์				
23	ผศ.ดร.ไผ่แดง ขวัญใจ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 11 มี.ค. 65			
24	ดร.รณกร สร้อยนาค				
25	ผศ.ดร.สกุลคุณ มากคุณ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 28 มี.ค. 67			
26	ผศ.ดร.สุวลี ฟองอินทร์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 9 พ.ย. 63			
สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร					
27	ดร.ขรรค์ชัย ดั้นเมฆ				
28	ผศ.ดร.พนิตนาฏ อู่พุดินันท์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 26 ต.ค. 63			
29	ผศ.ดร.รวีสรา รื่นไวย	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 24 พ.ค. 66			
30	ดร.วนิดา อภินาพงศ์	ขอประเมินการสอน ก.ย. 66			
31	รศ.ดร.สุภักดิ์ มหัทธนพรรค	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 1 ก.พ.55	ดำรงตำแหน่ง รศ. 26 ต.ค. 61		
32	ผศ.ดร.สุภาพร ภััสสร	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 23 ก.ค.61			
33	ผศ.ดร.สุนณา เหลืองจิตติกาญจนา	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 5 มี.ค. 64			
สาขาวิชาสัตวศาสตร์					
34	ผศ.กฤตภาค บุรณวิทย์	ดำรงตำแหน่ง ผศ. 9 ม.ค.60			ลาศึกษาต่อ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ			หมายเหตุ
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
35	รศ.ดร.โชค โสรังกุล				ผู้มีความรู้ ความสามารถ
36	ผศ.ดร.พันธภรณ์ สุภักคกาญจน์กุล	ดำรงตำแหน่งผศ. 28 มี.ค. 67			
37	รศ.ดร.พยุงศักดิ์ อินตะวิษา	ดำรงตำแหน่งผศ. 22 ก.ย. 60	ดำรงตำแหน่ง รศ. 23 ธ.ค. 65		
38	ผศ.ดร.ธนาพร บุญมี	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 ก.ย. 64			
39	ผศ.ดร.วัชรระ แลน้อย	ดำรงตำแหน่งผศ. 5ม.ค.59			
40	ผศ.น.สพ.สมชาติ ธนะ	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 ต.ค. 61			
41	ผศ.ดร.สุรีย์พร แสงวงศ์	ดำรงตำแหน่งผศ. 30 มี.ย 63			