



แผนทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. 2565-2569)

คณะอุตสาหกรรมเกษตร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



แผนทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก และนำมาวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินการในแต่ละพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ โดยได้กำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนี้

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีสมรรถนะสูง มีทักษะเฉพาะกลุ่มตามที่กำหนด และทำงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ของแผนทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix)

1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถตามที่องค์กรต้องการ
4. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. แผนความต้องการด้านอัตรากำลัง

แผนความต้องการด้านอัตรากำลังของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในระยะปี พ.ศ. 2565-2569 แสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายวิชาการในระยะปี พ.ศ. 2565-2569

สาขาวิชา	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนที่ควรมี เกณฑ์ ส.น. งบประมาณ (1:10)	อัตรา เกษียณ	อัตราที่ ควรมี เพิ่ม	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม				
					2565	2566	2567	2568	2569
1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	14	22	-	8	2	2	2	2	-
2. เทคโนโลยีชีวภาพ	10	11	2	1	3	-	-	-	-
3. วิศวกรรมอาหาร	9	11	2	2	1	1	-	2	-
4. เทคโนโลยีการ พัฒนาผลิตภัณฑ์	12	14	5	2	1	1	4	1	-
5. เทคโนโลยีการ บรรจุ	8	11	-	3	-	1	-	-	2
6. เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ทางทะเล	4	4	-	-	-	-	-	-	-
รวม	57	72	9	16	7	5	6	5	2

ตารางที่ 2 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายสนับสนุนในระยะปี พ.ศ. 2565-2569

บุคลากรสายสนับสนุน	อัตราเกษียณ (2565-2570)	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม				
		2565	2566	2567	2568	2569
1. สำนักงานคณะฯ	4	1 (นักวิชาการ คอมพิวเตอร์)	1 (ประชา สัมพันธ์)	1* (ทดแทนงาน บริการ การศึกษา)	-	3* (ทดแทน พนง. งานบริหารทั่วไป ,ทดแทน พนง. งานบริหาร งานวิจัย)
2. สำนักวิชาฯ	2	3 (*ทดแทน ผปสง. PKT, ผปสง.หลัก สุนทรนาชาติ ,นักวิทยา ศาสตร์)	1 (นักวิทยา ศาสตร์)	-	1* (ทดแทน ผปสง. BIOT)	-
3. ศูนย์บริการธุรกิจ	-	-	1 (โรงงาน ต้นแบบ และ AICEP)	-	-	-
รวม	6	4	3	1	1	3

2. แผนทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565-2569

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการกับแผนด้านบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
SO1. ขับเคลื่อนอุตสาหกรรม เกษตรด้วยการสร้างคน (Influencer) แผนปฏิบัติการ 1.3 พัฒนาทักษะ influencer ของบุคลากร	A2. ผลการประเมิน ทักษะ influencer ของบุคลากร A3. ร้อยละผลงานที่ ได้รับรางวัล	3.0	3.25	3.5	3.75	4.0	1. พัฒนาบุคลากรให้มี ทักษะรองรับการ ดำเนินการตามแผนกล ยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) 1.1 พัฒนาทักษะ influencer ของบุคลากร 1.2 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของ อาจารย์ 1.3 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผล การเรียนการสอนแบบ active learning และการสอน online การผลิตสื่อทันสมัยเป็นต้น 1.4 ทักษะจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมือ อาชีพ 1.5 การอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน 1.6 พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของ ผู้บริหารและหัวหน้างาน	- คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร บุคคล - หัวหน้าสำนัก วิชาฯ - คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร บุคคล - รongฯ แผน - งานนโยบาย และแผนฯ - คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร บุคคล
SO2 สนับสนุนการศึกษาตลอด ชีวิต สำหรับบุคลากรด้าน อุตสาหกรรมเกษตร แผนปฏิบัติการ 2.3 พัฒนา อาจารย์ด้านทักษะการสอนและ ประเมินผลการเรียนการสอนแบบ active learning และการสอน online การผลิตสื่อทันสมัย เป็น ต้น	A6. ร้อยละของ อาจารย์ที่มีทักษะการ สอนและประเมินผล ตามที่กำหนด	80	80	80	80	80	2.พัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรให้มีทักษะ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต		
SO3. ขับเคลื่อนอุตสาหกรรม เกษตรสู่ระดับโลกด้วยงานวิจัย/ นวัตกรรมเฉพาะทางที่เป็นเลิศและ ขยายสู่เชิงพาณิชย์ (Research Innovation to commercial) แผนปฏิบัติการ 3.5 พัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยและบริการ วิชาการของอาจารย์	A11. จำนวนผลงาน ทางวิชาการตีพิมพ์ใน ฐาน ข้อมูล scopus A12. citation ต่อ อาจารย์ A13. ระดับความพึง พอใจของผู้รับบริการ	80	82	84	86	88			
		5	5	5	5	5			
		4	4	4	4	4			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
SO4. องค์กรมีเครือข่ายคุณค่า (value network) ที่ช่วยในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเกษตร แผนปฏิบัติการ 4.5 การอบรมการจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมืออาชีพ	A17. ระดับของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้หลังอบรม	4	4	4	4	4	3. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถตามที่ต้องการ	2. การสรรหาบุคลากร 2.1 กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงานหรือรางวัล หรือเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติและเก่ง 2.3 ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร 2.4 ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแบบ competency based อย่างแท้จริง โปร่งใส และเป็นธรรม และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง	
SO5. องค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นที่รู้จัก ของหน่วยงาน/บุคคลภายนอก แผนปฏิบัติการ 5.6 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนแบบ active learning และการสอน online การผลิตสื่อทันสมัย เป็นต้น 5.7 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์ 5.8 ทักษะจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมืออาชีพ 5.9 การอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน	A6. ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนและประเมินผลตามที่กำหนด A11. จำนวนผลงานทางวิชาการตีพิมพ์ในฐาน ข้อมูล scopus A12. citation ต่ออาจารย์ A13. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ A17. ระดับของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้หลังอบรม A23. ร้อยละบุคลากรที่มีทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน	80	80	80	80	80			
		80	82	84	86	88			
		5	5	5	5	5			
		4	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4			
		80	85	90	95	100			

วัดอุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนด้านบุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569			
							3.2 สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุข กับการทำงาน และเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3.3 ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารในองค์กร		
							5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และโรคระบาดเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4. ปลุกฝังค่านิยมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดในบุคลากร	

2.2 แผนทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565-2569

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนบริหารและพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568	2569	
1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์	1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม	100	100	100	100	100	- คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - หน่วย ทรัพยากรบุคคล
		1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	70	73	75	76	77 78 79	
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1.1 พัฒนาทักษะ influencer ของบุคลากร 1.2 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์ 1.3 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนแบบ active learning และการสอน online การผลิตสื่อทันสมัยเป็นต้น 1.4 ทักษะจัดการความสัมพันธ์และบริการที่เป็นมืออาชีพ 1.5 การอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน 1.6 พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน	1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning (ระดับ 4 ขึ้นไป)	80	100	100	100	100	
		1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	5	10	15	20	25	
		1.5 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนและการสอบออนไลน์ (ระดับ 4 ขึ้นไป)			100	100	100	
		1.6 ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	100	100	
		1.7 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	100	100	
		1.8 ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	100	100	

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568	2569	
3. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถที่องค์กรต้องการ	<p>2. การสรรหาบุคลากร</p> <p>2.1 กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>2.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงานหรือรางวัลหรือเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติดีและเก่ง</p> <p>2.3 ทบทวนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร</p> <p>2.4 ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแบบ competency based อย่างแท้จริง โปร่งใส และเป็นธรรม และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง</p>	<p>2.1 ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่</p> <p>2.2 ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด (5 ปี)</p>	>85%	>85%	>85%	>85%	>85%	- คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - หน่วยทรัพยากรบุคคล
4. อารงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	<p>3 อารงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p> <p>3.1 ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรม/พัฒนา - ระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์ - การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้รางวัล - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การก้าวหน้าในอาชีพการงาน - การสร้างความผูกพัน <p>3.2 สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม</p> <p>3.3 ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารในองค์กร</p>	<p>3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร</p> <p>3.2 อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน ≥ 95 คะแนน)</p>	4	4	4	4	4	- คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2565	2566	2567	2568	2567	
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และโรคระบาดเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4. ปลุกฝังค่านิยมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดในบุคลากร	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	3	4	5	5	5	กรรมการการจัดการความรู้
		4.2 จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีต่อปี	2	3	3	4	4	