

## หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

### 1) หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้แสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยสามารถดูรายละเอียดได้ทางระบบสารสนเทศของคณะ

<https://www.agro.cmu.ac.th/th/page?id=38&t=%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B0>

ซึ่งประกอบด้วย

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร  
: <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVReO-YW05aO>
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร  
: <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/>
- การย้าย การโอนหรือการเลื่อน  
: <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/type-2>  
: <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/increase/>
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน  
: <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/pa/>

## 2) กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### หลักสูตรและบริการ

#### 1. ด้านการจัดการศึกษา

ปัจจุบันคณะอุตสาหกรรมเกษตรเปิดสอนทั้งหมด 16 หลักสูตร แบ่งเป็น

#### หลักสูตรระดับปริญญาตรี 8 หลักสูตร ได้แก่

- (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (Food Science and Technology, FST)
- (2) สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพทางอุตสาหกรรมเกษตร (Agro-Industrial Biotechnology, BIOT)
- (3) สาขาวิชาวิศวกรรมกระบวนการอาหาร (Food Process Engineering, FE)
- (4) สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Development Technology, PDT)
- (5) สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ (Packaging Technology, PKT)
- (6) สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเล (Marine Product Technology, MPT)
- (7) สาขาวิชานวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรและการเป็นผู้ประกอบการ (Agro Industrial Innovation and Entrepreneurship, AIE)
- (8) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรนานาชาติ (Food Science and Technology, FST)

#### หลักสูตรระดับปริญญาโท 4 หลักสูตร ได้แก่

- (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
- (2) สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ
- (3) สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและอุตสาหกรรมชีวภาพ
- (4) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรนานาชาติ

#### หลักสูตรระดับปริญญาเอก 4 หลักสูตร ได้แก่

- (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
- (2) สาขาวิชาการพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร
- (3) สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและอุตสาหกรรมชีวภาพ
- (4) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรนานาชาติ

#### 2. ด้านการวิจัย และบริการวิชาการ

คณะฯ ผลิตผลงานวิจัยโดยได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการถ่ายทอดองค์ความรู้/เทคโนโลยีที่ได้จากการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเน้นการทำวิจัยเป็นกลุ่มวิจัย (คลัสเตอร์วิจัย) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เช่น กลุ่มวิจัยผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงจากข้าวและพืชไทย กลุ่มสารสกัดออกฤทธิ์ทางชีวภาพ กลุ่มกระบวนการชีวภาพ (BRC) กลุ่มวัสดุร่วมเชิงชีวภาพและเทคโนโลยีการบรรจุ และศูนย์วิจัยอุตสาหกรรมเกษตร บีซีจี (สังกัด ศบว) มีผลงานโดดเด่นเกี่ยวกับพืชเศรษฐกิจในภาคเหนือที่ภาคเอกชนขอซื้อสิทธิ์เพื่อผลิตเชิงพาณิชย์ ได้แก่ กระบวนการผลิตลำไยสกัดเข้มข้น (ภายใต้แบรนด์ P80)

fructo-oligosaccharides (FOS) จากลำไย และผลิตภัณฑ์น้ำข้าวสาลี งานวิจัยอาหารเพื่อสุขภาพ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารผู้สูงอายุที่มีภาวะเคี้ยวกลืนลำบาก ผลิตภัณฑ์โปรตีนสกัดจากรำข้าว และผลิตภัณฑ์เมียง (ใบชาหมัก) การใช้ประโยชน์จากฟางข้าวในการผลิต carboxymethyl cellulose (CMC) งานวิจัยร่วมภาคเอกชน เช่น ใส้กรอกลดโซเดียม กราโนลาร์บาร์ผสมผงจิ้งหรีด ผลิตภัณฑ์จากโปรตีนพืช การวิจัยร่วมกับหน่วยงานในประเทศ เช่น การยืดอายุผักโดยการลดอุณหภูมิแบบสุญญากาศ และการใช้ประโยชน์จากกัญชงร่วมกับมูลนิธิโครงการหลวง งานวิจัยร่วมกับต่างประเทศ เช่น ร่วมกับ KFRI สาธารณรัฐเกาหลี, Biomass energy center Guangzhou ประเทศจีน Yamagata University ประเทศญี่ปุ่น Deakin University และ Royal Melbourne Institute of Technology ประเทศออสเตรเลีย และ Louisiana State University สหรัฐอเมริกา

จากการมีองค์ความรู้ที่โดดเด่นทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับของสถาบันการศึกษาต่างประเทศจนนำไปสู่ความร่วมมือทางวิชาการที่สำคัญ เช่น การเป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการสอนสาขาวิชา FST ระดับปริญญาตรีให้กับมหาวิทยาลัยสุพานวง สปป.ลาว การสอนด้านการประเมินและการทดสอบทางประสาทสัมผัสให้กับ Nong Lam University ประเทศเวียดนามและการเปิดหลักสูตร Double Degree ร่วมกับ Kagawa University ประเทศญี่ปุ่น และ Deakin University ประเทศออสเตรเลีย

### **สมรรถนะหลักขององค์กร**

CC1 มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญครอบคลุมทุกศาสตร์ทางด้านอุตสาหกรรมเกษตร

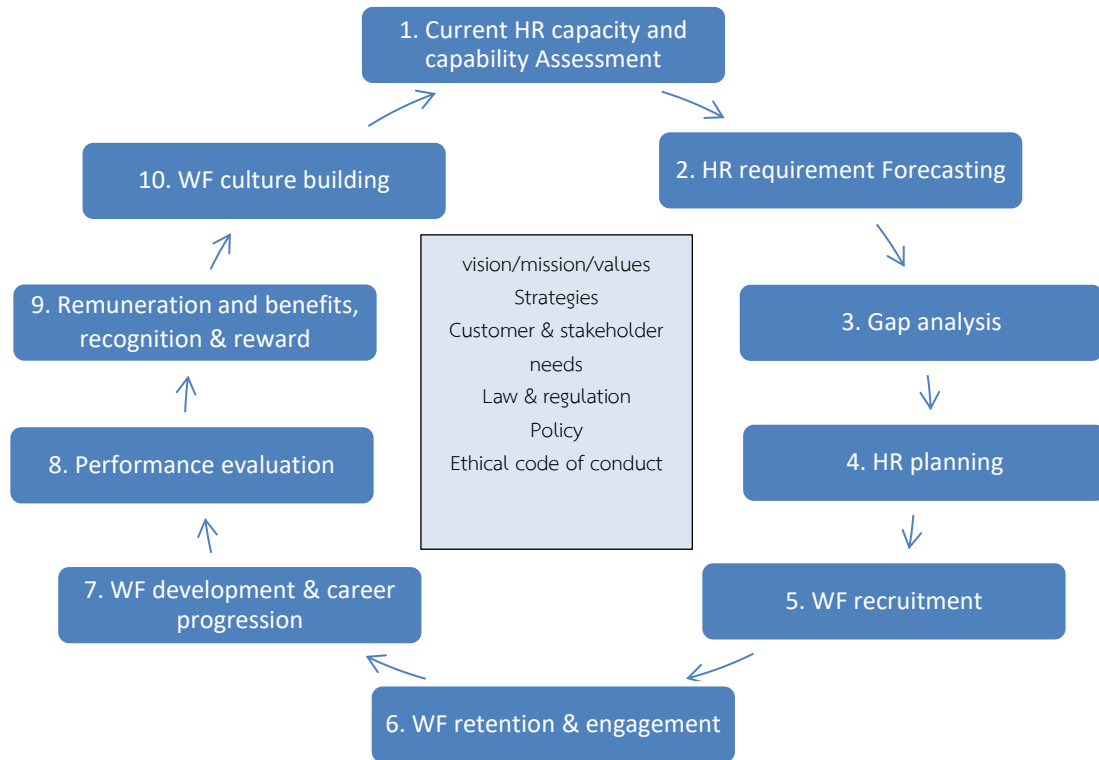
CC2 การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาร่วมกับภาคเอกชนที่ผลงานนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

CC3 ความเชี่ยวชาญการวิจัยทางอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นเอกลักษณ์เชิงพื้นที่ ด้านการสกัดสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพ การพัฒนานวัตกรรมอาหารเพื่อสุขภาพ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้จากอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ

CC4 ความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรที่ตอบโจทย์เชิงพาณิชย์

ในการบริหารหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจ เพื่อส่งมอบคุณค่าหรือบริการที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรูปที่ 1 ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่



### รูปที่ 1 กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปัญหาในปัจจุบัน (Current HR capacity and capability Assessment)

งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน แยกตามสายบุคลากร สาขาวิชา/หน่วยงาน และตามความเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารทรัพยากรในปัจจุบัน

2. การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (HR requirement Forecasting)

งานนโยบายและแผนฯ วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนการรับนักศึกษา FTES ภาระงานในอนาคตทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งการเกษียณอายุของบุคลากรในระยะเวลา 5 ปี เพื่อคำนวณอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลักใหม่ที่ต้องมีในแต่ละกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถให้สอดคล้องกัน
- 2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ เพื่อกำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

- 3) การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน ประเภทของบุคลากร กระบวนการทำงาน workflow model และระบบงาน เพื่อเป็นการกำหนดสายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นการสนับสนุนให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเข้าใจในภาระงานที่รับผิดชอบและแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้เป็นระบบงานใหม่ที่มีความชัดเจนในเรื่อง Share function ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีสามารถทำงานแทนกันได้
- 4) ความคาดหวังต่อบุคลากรแห่งอนาคตและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 3. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis)

งานนโยบายและแผนฯ วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อวางแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร

### 4. การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล (HR planning)

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักใหม่ที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น งานนโยบายและแผนฯ ร่วมกับงานบริหารทั่วไป และรองคณบดีที่รับผิดชอบ กำหนดกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการ 1 ปี ผ่านความเห็นชอบของกรรมการบริหารประจำคณะฯ สื่อสารแผนฯ ให้กับบุคลากรเพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) คณะฯ กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ

### 5. การสรรหาบุคลากร (WF Recruitment)

คณะอุตสาหกรรมเกษตร แบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน หรือแบ่งตามสถานภาพได้เป็น พนักงานเงินแผ่นดิน และพนักงานเงินรายได้ กระบวนการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

- 1) จัดทำ Job description ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ
- 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- 3) วิธีการรับสมัครบุคลากรที่เหมาะสม เช่น การประกาศรับสมัครงานไปยังสถาบันการศึกษา/เครือข่าย การคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการ Internship ให้ทุนการศึกษา และมีอัตรา

รองรับเพื่อบรรจุเมื่อเรียนจบ การส่งประกาศรับสมัครงานถึงสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และการประกาศทาง social media เป็นต้น

- 4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่งงาน เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสอบสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการตามคัดเลือกตามที่กำหนดไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะฯ มีการเพิ่มเงินค่าประสบการณ์ สำหรับบุคลากรที่โอนย้าย หรือบรรจุใหม่ ตามสถานภาพที่รับเข้า (Pay for skill) และมีการให้ค่าตอบแทนกรณีที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมาก หรือได้รับรางวัลต่างๆ เป็นต้น (Pay for productivity)
- 7) ประเมินเทคนิคนวัตกรรมใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลและบริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ (Workplace Environment)

#### 6. การรักษาบุคลากรและการสร้างความผูกพัน (WF retention & engagement)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีแนวทางในการรักษาบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบายยุทธศาสตร์ประเทศ และนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 3) การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 5) การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และสนับสนุนการบริการวิชาการระดับอาเซียน ตลอดจนการอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การให้ทุนไปนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส
- 7) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

8) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในคณะฯ อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมผู้บริหารเยี่ยมสาขาวิชา กิจกรรม กิจกรรมทำบุญเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะอุตสาหกรรมเกษตร กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ กิจกรรมดำหัวผู้อาวุโส กิจกรรมกีฬาออก.สัมพันธ์ ประจำปี และกิจกรรมงานเลี้ยงน้ำชาแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัลและตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

9) การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้รางวัล

10) การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรทุกปี

11) การสื่อสารกับบุคลากรถึงผลการสำรวจ การนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินการของคณะ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันของบุคลากร

นอกจากนี้ คณะฯ มีแนวทางดำเนินการรักษาบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากข้างต้น โดยการให้การต้อนรับบุคลากรใหม่ที่บอกรุ่น ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณการปฏิบัติงาน จัดทำเป็นชุด Agro CMU Staff Kit การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะและภายนอก ตลอดจนผู้ประสานงาน และงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องรับทราบ เช่น เรื่องการรับเงินเดือน การทำประวัติ การทำ key card เป็นต้น และมีการเข้าพบผู้บริหารและทีมงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนะนำงานต่างๆ ของสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ แนะนำองค์กร และสถานที่ภายในองค์กร อบรมให้ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัย มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน/ทักษะในการทำงาน โดยมีพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่บรรจุ สำหรับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีการรับฟังความคิดเห็นตอบกลับจากบุคลากรใหม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และได้รู้จักองค์กรมากขึ้น

กรณีบุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุงาน จัดให้มีการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกษียณ /ลาออก เพื่อขอทราบความคิดเห็นที่เขามีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการทำงานของหน่วยงานที่เห็นว่าควรพัฒนาปรับปรุงมีเรื่องใดบ้าง การดูแลรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป สาเหตุของการลาออก เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างความรักและความผูกพัน และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## 7. การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพ (WF development & career progression)

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น มีแรงจูงใจ มีความพร้อมทางด้านความรู้และทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎ ระเบียบ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร และความซับซ้อนของงานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพ เนื่องจากมีศักยภาพและความพร้อมสามารถทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่ก้าวหน้าขึ้นได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน

ในการพัฒนาบุคลากร คณะฯ ได้วิเคราะห์ทักษะหรือสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน และได้กำหนดทักษะหรือสมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานควรมี เพื่อรองรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากนั้นนำมาทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมีนโยบายให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการพัฒนาตนเอง กำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้อีกโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่โดยการกำหนดให้มีหน้าที่หลักและหน้าที่รอง มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

## 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) การวางแผน โดยการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการ
- 2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3-4 เดือนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และ กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือนสำหรับบุคลากรสายวิชาการ โดย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ ประเมินคุณภาพการทำงาน และ สมรรถนะรายบุคคลตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป
- 3) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้
- 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและใน ภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของ คณะ

## 9. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Remuneration and benefit) การให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย (WF recognition)

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามหลักเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบเป็นรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิ์ที่พึงได้ รวมทั้งจัดระบบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพ การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงาน ที่ท้าทาย การได้รับการยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าการ ปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานและการสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น จัดงานประกาศเกียรติคุณ งานแสดงการยกย่องชมเชย การประกาศบนเว็บไซต์คณะฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ การระลึกถึง เช่น การ์ดวันเกิด การ์ด แสดงการชมเชย เป็นต้น

## 10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (WF culture building)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนของ องค์กรและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของ ลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีใน องค์กร โดยในการจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2566-2570 ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร ได้กำหนดค่านิยมเป็น GROW และวัฒนธรรมองค์กรคือ มุ่งมั่น ท่วมเท ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยัง บุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมแสดงออกที่ สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน ดังตารางที่ 1 โดยมีงาน

นโยบายและแผนฯ ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย

**ตารางที่ 1 ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการสร้าง และการประเมินผล**

ค่านิยม	พฤติกรรมการแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
Growth mindset คิดก้าวหน้า	- กล้าคิด กล้าทำ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง มีความคล่องตัว พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นความสำเร็จ	- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และระบบที่เลี้ยง - การกำหนด TOR รายบุคคล - การมอบหมายงานใหม่ให้ดำเนินการ - การอบรม - การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น	- ประเมินทักษะ/คุณลักษณะบุคลากรรายบุคคล - ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
Responsibility รับผิดชอบ	- ปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับลูกค้า/ผู้รับบริการ ชุมชน สังคม และประเทศ	- กำหนดเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน - นโยบายองค์กรในการมุ่งเน้นลูกค้า - มี คกก.จรรยาบรรณกำกับดูแลพฤติกรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
Outstanding innovation นวัตกรรมโดดเด่น	- มีทักษะวิจัยหรือพัฒนากระบวนการทำงาน และสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กรและประเทศ	- กำหนดเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และสนับสนุนทรัพยากร - อบรมทักษะการสร้างนวัตกรรม	- จำนวนนวัตกรรม/ระบบงานที่ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
Wisdom ทำงานอย่างชาญฉลาด	- การทำงานอย่างเป็นระบบ ทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และการประเมินที่ชัดเจน - กำกับการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด - กำหนดการปรับปรุง/พัฒนาการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การอบรม	- ประเมินทักษะ/คุณลักษณะบุคลากรรายบุคคล - ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

### 3.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังและการคาดการณ์อัตรากำลังที่ควรมีเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ คณะฯ ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ (พ.ศ.2569 – 2571)

ชื่อตำแหน่ง	2569	2570	2571
<b>สายวิชาการ (อาจารย์)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
อาจารย์: Food engineering/การกำหนดอาหาร โภชนาการ (2)	2		
อาจารย์: Biotechnology/Bioengineering/Systhetic biology Industrial (2)		2	
อาจารย์: International food standards and traceability (1) ; Biotechnology/Bioengineering/Systhetic biology Industrial (1)			2
<b>สายสนับสนุน</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
นักจัดการงานทั่วไป (ด้านทรัพยากรบุคคล (1), ด้านวิจัย (1), ด้านบริการ การศึกษา (1), ด้านพัสดุ (1))	2	1	1
นักวิเคราะห์ข้อมูล (1)	1		
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

#### 3.1.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายปี 2569	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง 1 แผน	1 แผน	มีนาคม – มิถุนายน 2568	หน่วยทรัพยากรบุคคล/ งานนโยบายและแผนฯ
2. การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับการบรรจุ	จำนวน 2 อัตรา	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุ	จำนวน 3 อัตรา	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	หน่วยทรัพยากรบุคคล

### 3.2 แผนทรัพยากรบุคคล ปี 2569-2571

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนบริหารและพัฒนาด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	
1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์	1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละกลุ่มงาน (ตารางที่ 5.9)	1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม	100	100	100	- คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - หน่วยทรัพยากรบุคคล
		1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	77	78	78	
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1.1 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์	1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning (ระดับ 4 ขึ้นไป)	100	100	100	
	1.2 พัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนแบบ active learning และการสอน online การผลิตสื่อทันสมัยเป็นต้น	1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	25	25	25	
	1.3 ทักษะจัดการความสัมพันธ์และการบริการที่เป็นมืออาชีพ	1.5 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนและการสอบออนไลน์ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	100	100	100	
	1.4 การอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน	1.6 ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	
	1.5 พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน	1.7 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	
		1.8 ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100	100	100	

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2569	2570	2571	
3. สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีขีดความสามารถตามที่ต้องการ	<p>2. การสรรหาบุคลากร</p> <p>2.1 กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>2.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงานหรือรางวัล หรือเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติดีและเก่ง</p> <p>2.3 ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง 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%	<p>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- หน่วยทรัพยากรบุคคล</p>
4. อนุรักษ์บุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	<p>3 อนุรักษ์บุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p> <p>3.1 ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม/พัฒนา</li> <li>- ระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์</li> <li>- การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้รางวัล</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- การก้าวหน้าในอาชีพการงาน</li> <li>- การสร้างความผูกพัน</li> </ul> <p>3.2 สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม</p> <p>3.3 ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารในองค์กร</p>	<p>3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร</p> <p>3.2 อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน <math>\geq 95</math> คะแนน)</p>	4	4	4	<p>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- หน่วยทรัพยากรบุคคล</p>

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	แผนปฏิบัติการด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2569	2567	2568	
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และโรคระบาดเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็้องค์กรแห่งการเรียนรู้	4. ปลุกฝังค่านิยมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดในบุคลากร	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	5	5	5	กรรมการการจัดการความรู้
		4.2 จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีต่อปี	6	6	6	

### 3.3 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2569				
1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่รองรับการใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์  2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1.1 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม	100	1) (2871) โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	350,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	- หน่วยทรัพยากรบุคคล
	1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	77	2) (2873) โครงการพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร	50,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
	1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning (ระดับ 4 ขึ้นไป)	100	3) (2870) โครงการพัฒนาผู้บริหาร	43,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
	1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	25	4) (2927) โครงการ ฝศ.,รศ., ศ.ก้าวกระโดด	50,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
	1.5 ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะการสอนและการสอบออนไลน์ (ระดับ 4 ขึ้นไป)	100				
	1.6 ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100				
	1.7 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100				
	1.8 ร้อยละของหัวหน้างานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามที่กำหนด	100				

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2569				
3. ชำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร	4	1) (2911) โครงการส่งเสริมสุขภาพองค์กรวม คณะอุตสาหกรรมเกษตร	15,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	- หน่วยทรัพยากรบุคคล
	3.2 อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน $\geq 95$ คะแนน)	<2%	2) (2874) โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร	25,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
			3) (2791) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายวิชาการ	30,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
			4) (2792) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายสนับสนุน	10,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
			5) (2861) โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของนักวิทยาศาสตร์	10,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
			6) (2794) โครงการ AGRO KM Day ครั้งที่ 9	42,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
			7) (2888) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ	5,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	

กลยุทธ์ด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2569				
			8) (2891) โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) งานการเงิน การคลังและพัสดุ  9) กิจกรรมแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัลต่างๆ  10) กิจกรรม Star of the months	3,000  33,738.20  ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569  1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569  1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และโรคระบาดเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ 4.2 จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีต่อปี	5  6	1) (2791) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายวิชาการ  2) (2792) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายสนับสนุน  3) (2861) โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของนักวิทยาศาสตร์  4) (2794) โครงการ AGRO KM Day ครั้งที่ 9	30,000  10,000  10,000  42,000	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569  1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569  1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569  1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569	

			5) (2888) โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ	5,000		
			6) (2891) โครงการปรับปรุง กระบวนการทำงานและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) งาน การเงิน การคลังและพัสดุ	3,000		