

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โดยสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 : ความคล่องตัวเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

เป้าประสงค์ :

ปรับโปรไฟล์ขององค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

1) กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรและบริการ

1. ด้านการจัดการศึกษา

ปัจจุบันคณะอุตสาหกรรมเกษตรเปิดสอนทั้งหมด 17 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 5 หลักสูตร ได้แก่

- (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
- (2) สาขาวิชาการพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร
- (3) สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ
- (4) สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและอุตสาหกรรมชีวภาพ
- (5) 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 และผลิตภัณฑ์น้ำข้าวสาลีเหล็ก งานวิจัยอาหารเพื่อสุขภาพ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารผู้สูงอายุที่มีภาวะเคี้ยวกลืนลำบาก ผลิตภัณฑ์โปรตีนสกัดจากรำข้าว และผลิตภัณฑ์เมี่ยง (ใบชาหมัก) การใช้ประโยชน์จากฟางข้าวในการผลิต carboxymethyl cellulose (CMC) งานวิจัยร่วมภาคเอกชน เช่น ไส้กรอกลดโซเดียม กราโนลาร์บาร์ผสมผงจิ้งหรีด ผลิตภัณฑ์จากโปรตีนพืช การวิจัยร่วมกับหน่วยงานในประเทศ เช่น การยืดอายุผักโดยการลดอุณหภูมิแบบสุญญากาศ และการใช้ประโยชน์จากกัญชาร่วมกับมูลนิธิโครงการหลวง 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 การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาร่วมกับภาคเอกชน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริง

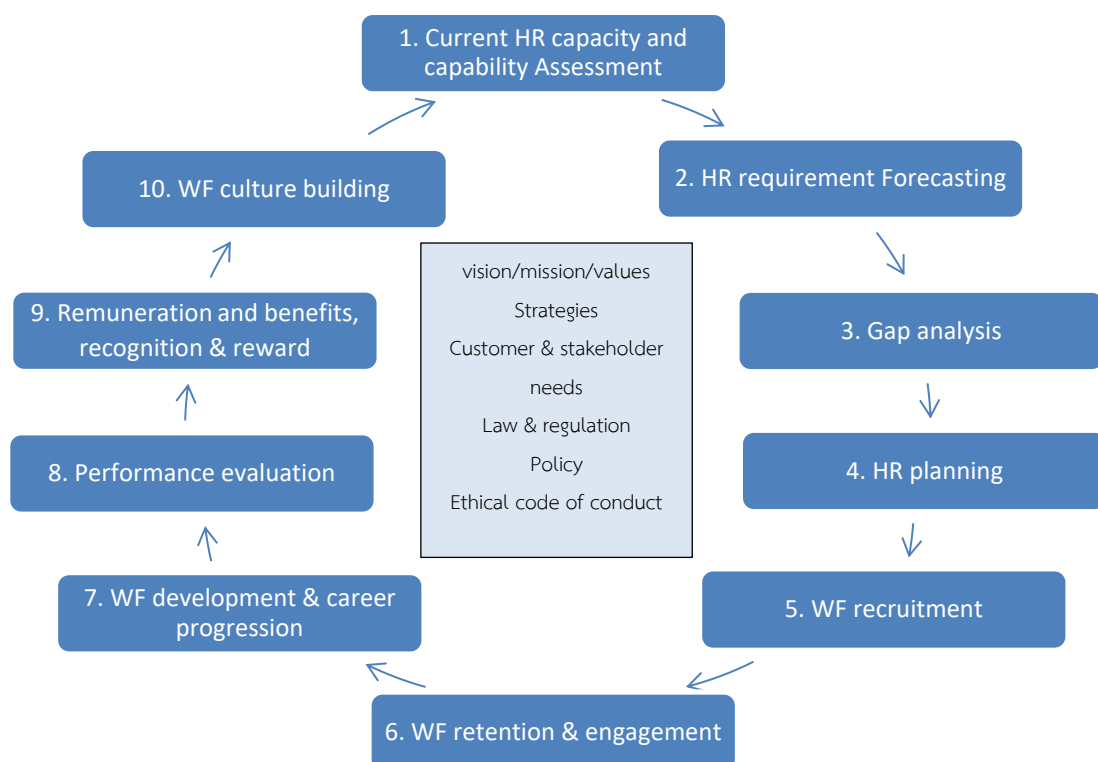
CC2 ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและบริการวิชาการทางอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นเอกลักษณ์เชิงพื้นที่ เช่น พืชเกษตรที่สูง การเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบทางการเกษตรในภาคเหนือ เช่น ลำไย ข้าวก่ำ และการวิจัยอาหารพื้นบ้าน

CC3 ความเชี่ยวชาญการวิจัยด้านบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร

CC4 ความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการที่รองรับเครื่องมือแปรรูปอาหารระดับขยายกำลังการผลิต

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 เพื่อกำหนดอัตรากำลัง 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 การออกแบบระบบงาน

ใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักใหม่ที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน กลยุทธ์การจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (outsourcing) และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น งานนโยบายและแผนฯ ร่วมกับการบริหารทั่วไป 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 พนักงานประจำ และพนักงานส่วนงาน 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 และมีอัตรารองรับเพื่อบรรจุเมื่อเรียนจบ 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) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลและบริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ (Workplace Environment)

6. การรักษาบุคลากรและการสร้างความผูกพัน (WF retention & engagement)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีแนวทางในการรักษาบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้

1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบาย ยุทธศาสตร์ประเทศ 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 กิจกรรมคำหัวผู้อาวุโส กิจกรรมกีฬาออก.สัมพันธ์ ประจำปี และกิจกรรมงานเลี้ยงน้ำชาแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัลและตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

9) การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้รางวัล

10) การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรทุกปี

11) การสื่อสารกับบุคลากรถึงผลการสำรวจ การนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินการของคณะ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันของบุคลากร

นอกจากนี้ คณะฯ มีแนวทางดำเนินการรักษาบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากข้างต้น โดยการให้การต้อนรับบุคลากรใหม่ที่อบอุ่น 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/เทคนิค/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 และให้โอกาสในการเรียนรู้งานใหม่โดยการกำหนดให้มีหน้าที่หลักและหน้าที่รอง มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) การวางแผน โดยการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการ
- 2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ ประเมินคุณภาพการทำงาน และสมรรถนะรายบุคคลตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป
- 3) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้
- 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

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

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบเป็นรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิที่พึงได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพ การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การได้รับการยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่า การปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น จัดงานประกาศเกียรติคุณ งานแสดงการยกย่องชมเชย การประกาศบนเว็บไซต์คณะฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ การระลึกถึง เช่น การ์ดวันเกิด การ์ดแสดงการชมเชย เป็นต้น

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (WF culture building)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กรและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร โดยในการจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2566-2570 ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ได้กำหนดค่านิยมเป็น GROW และวัฒนธรรมองค์กรคือ มุ่งมั่น ท่วมเท ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน ดังตารางที่ 2.1 โดยมีงานนโยบายและแผนฯ ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 1 ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการสร้าง และการประเมินผล

ค่านิยม	คำจำกัดความ	พฤติกรรมการแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
Growth mindset คิดก้าวหน้า	- กล้าคิดกล้าทำ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่	- ไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม - มีความคิดว่าตนเองสามารถทำงานใหม่ๆ ได้ - มีความคิดว่าความท้าทายและความผิดพลาดทำให้ตนเองได้เรียนรู้และแข็งแกร่งขึ้น - มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง	- การมอบหมายงานใหม่ให้ปฏิบัติ - การทบทวนการทำงานที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง - การจัดสิ่งสนับสนุนในการพัฒนางาน เช่น เครื่องมือ/อุปกรณ์ และทักษะที่จำเป็น	- ประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
Responsibility รับผิดชอบ	- ปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับผู้รับบริการชุมชน สังคมและประเทศ	- มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานในหน้าที่ - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวัฒนธรรมอันดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม - มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม - การมีกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลพฤติกรรมบุคลากร	- จำนวนข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - ผลการประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรม
Outstanding innovation นวัตกรรมโดดเด่น	- วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งทางด้านผลงานทางวิชาการและกระบวนการทำงาน ที่มีคุณค่าต่อองค์กรและประเทศ	- พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น การพัฒนาทักษะ เครื่องมือและงบประมาณ - การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานโดดเด่น	- จำนวนนวัตกรรม/ผลงาน

ค่านิยม	คำจำกัดความ	พฤติกรรมการแสดงออก	วิธีการสร้าง	การประเมินผล
Wisdom ทำงานอย่าง ชาญฉลาด	- ทำงานอย่างเป็นระบบ ทบทวนและพัฒนา กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	- การบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม - รักในงานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	- การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ - การบริหารเวลาในการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญ (เรื่องด่วนและสำคัญ เรื่องด่วนแต่ไม่สำคัญ เรื่องไม่ด่วนแต่สำคัญ เรื่องไม่ด่วนและไม่สำคัญ) - การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม	- ผลการประเมินระดับความสุข Happinometer

2) แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 12 Organization Transformation

- Digital Organization
- Learning Organization
- Communication
- Human Resource

ตัวชี้วัด :

ผลการประเมินการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ (EdPEx/TQC)

ค่าเป้าหมาย: TQC

แผนปฏิบัติการ :

- 4.1 พัฒนา software สนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจ
- 4.2 ปรับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้ดิจิทัล
- 4.3 พัฒนาระบบ cyber security ตามแนวทาง ISO27001
- 4.4 การปรับภาพลักษณ์คณะอุตสาหกรรมเกษตรให้ทันสมัย สนับสนุนการเป็นองค์กรนวัตกรรม

- 4.5 ประชาสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย
- 4.6 การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 4.7 การสื่อสาร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากร
- 4.8 การสื่อสาร และการสร้างความผูกพันกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ
- 4.9 การสร้างเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 4.10 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการแต่ละ SO

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ :

A27 จำนวน Application/ software ที่พัฒนา	ค่าเป้าหมาย: 4
A28 งานที่ปรับเปลี่ยนมาใช้ดิจิทัลแทนกระดาษได้ 100%	ค่าเป้าหมาย: 2
A29 กระบวนการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัล/AI มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเป้าหมาย: 5
A30 จำนวนครั้งของการถูกโจมตีสำเร็จและไม่สามารถแก้ไขได้ภายใน 1 วัน	ค่าเป้าหมาย: 1 ครั้ง ในรอบ 3 ปี *ทุกปี
A32 จำนวนรายรับที่เพิ่มขึ้น (ล้านบาท)	ค่าเป้าหมาย: 1
A33 จำนวน Best practice หรือคู่มือการทำงานจากการ KM	ค่าเป้าหมาย: 6
A34 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เนื้อหาที่คณะฯสื่อสาร (วิสัยทัศน์, ค่านิยม, แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ, ผลการดำเนินงาน)	ค่าเป้าหมาย: 80
A35 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของคณะ	ค่าเป้าหมาย: 3.8
A36 ความผูกพันของบุคลากร	ค่าเป้าหมาย: 3.8
A37 ความผูกพันของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	ค่าเป้าหมาย: 3.8
A38 ร้อยละบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการปฏิบัติงาน	ค่าเป้าหมาย: 70
A39 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป - สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร	ค่าเป้าหมาย: 65

โดยมีรายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

2.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังและการคาดการณ์อัตรากำลังที่ควรมีเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ คณะฯ ได้จัดทำแผนบริหารอัตรากำลังดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ (พ.ศ.2566 – 2569)

ชื่อตำแหน่ง	2566	2567	2568	2569
สายวิชาการ (อาจารย์)	6	6	5	3
อาจารย์: Food process/mechanical engineering (1); Food supply chain and logistics (1)				2
อาจารย์: Risk assessment and risk management (1); International food standards and traceability (1); Biotechnology/ Bioengineering/ Synthetic biology Industrial (1); Engineering/Industrial Management (1); Innovation management(1)	5			
อาจารย์: Advance nutraceutical analysis and formulation (1); Entrepreneurial Business and Modern Management (2); Digital Marketing (1)		3		1
อาจารย์: QA, Automation and Digital Transformation (1); Data Science/Big Data Management (1); Industrial Product Design and Innovation) (1)			3	
อาจารย์ (ทดแทนเกษียณ)	1	3	2	
สายสนับสนุน	4	1	1	1
พนักงานปฏิบัติงาน (ด้านวิเทศสัมพันธ์, โรงงานต้นแบบ,ผู้ประสานงานสาขาวิชา, บริการการศึกษา, ทดแทนเกษียณ)	2	1	1	1
นักวิทยาศาสตร์ (เคมี-กายภาพ)	1			
รวมทั้งสิ้น	9	7	6	4

2.2 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

SO๔ : ความคล่องตัวเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร (Agility for organizational excellence)

บริบทเชิงกลยุทธ์ : SC๑, SC๕, SC๖, SA๑, SA๒ กลุ่มลูกค้า : บุคลากร บุคคลภายนอก กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ : ปรับโปรไฟล์ขององค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๒. ผลการ ประเมินการ เป็นองค์กรกร นวัตกรรม	-	๔.๑. ปรับปรุง องค์กรเป็น Digital Organization	๔.๑ พัฒนา software เพื่อ สนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจ	A๒๗ จำนวน Application/ software ที่พัฒนา	๔	๑. (๒๖๑๒) โครงการพัฒนา application สนับสนุนการ ทำงานและการตัดสินใจ	๑. เพื่อพัฒนาระบบ สารสนเทศ, Platform, software/application สนับสนุนการทำงานและ การตัดสินใจของผู้บริหาร และบุคลากร ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ด้วยระบบ บริหารจัดการสารสนเทศ รองรับการเป็นองค์กร Digital Organization	๑. โครงการพัฒนาเว็บไซต์ คณะฯ เวอร์ชันใหม่ ๒. โครงการพัฒนาข้อมูล หลักสู่ระบบเว็บไซต์ ๓. โครงการพัฒนาระบบคำ ร้องทั่วไปออนไลน์ เวอร์ชัน ๒ ๔. โครงการพัฒนาระบบ สืบค้นตารางสอบออนไลน์ เวอร์ชัน ๒ ๕. โครงการพัฒนาการ วิเคราะห์และรายงานผล ข้อมูลด้วย Power BI ๖. โครงการพัฒนาโปรแกรม ตรวจสอบพัสดุประจำปี ๗. โครงการพัฒนา software เดิม ให้เป็นไปตาม มาตรฐานความปลอดภัย โดยการแสแกนช่องโหว่ของ ระบบ ๘. โครงการพัฒนาโปรแกรม จัดการสโตร์(store)ของ นักวิทยาศาสตร์ ๙. โครงการพัฒนา แพลตฟอร์มขอใช้บริการ ออนไลน์ด้านสารสนเทศฯ	๑.๑.๑ เว็บไซต์คณะฯ เวอร์ ชันใหม่ ๑.๒.๑ ข้อมูลหลักสู่ระบบ เว็บไซต์ที่ได้รับการพัฒนา ๑.๓.๑ ระบบคำร้องทั่วไป ออนไลน์ ที่ได้รับการพัฒนา ๑.๔.๑ ระบบสืบค้นตาราง สอบออนไลน์ ๑.๕.๑ การวิเคราะห์และ รายงานผลข้อมูลด้วย Power BI ๑.๖.๑ โปรแกรมตรวจสอบ พัสดุประจำปี ที่ได้รับการ พัฒนา ๑.๗.๑ software เดิม ที่ ได้รับการพัฒนาตาม มาตรฐานความปลอดภัย ๑.๘.๑ ระบบสนับสนุนการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา ๑.๙.๑ แพลตฟอร์มขอใช้ บริการออนไลน์ด้าน สารสนเทศฯ ที่ได้รับการ พัฒนา	๑ เว็บไซต์ ๑ งาน ๑ ระบบ ๑ ระบบ ๑ ระบบ ๑ โปรแกรม ๒ ระบบ ๑ ระบบ ๑ แพลตฟอร์ม	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๙ ส.ค. ๖๘	
						๒. (๒๗๑๐) โครงการพัฒนา อุปกรณ์แจ้งเตือนไฟฟ้าดับ	เพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้ง เตือนไฟฟ้าดับ		๒.๑ มีแผนการทำงานและ จุดที่จะติดตั้งอุปกรณ์ ๒.๒ มีระบบแจ้งเตือนไฟฟ้าดับ	๑ แผน ๔ จุด			

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			๔.๒ ปรับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้ดิจิทัล	A๒๘ งานที่ปรับเปลี่ยนมาใช้ดิจิทัลแทนกระดาษได้ ๑๐๐%	๒								
				A๒๙ กระบวนการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัล/AI มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	๕	๓. (๒๖๘๑) โครงการอบรมการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ		๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป - สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างานและผู้บริหาร	ร้อยละ ๖๕	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	
			๔.๓ พัฒนาระบบ cyber security ตามแนวทาง ISO๒๗๐๐๑	A๓๐ จำนวนครั้งของการถูกโจมตีสำเร็จและไม่สามารถแก้ไขได้ภายใน ๑ วัน	๑ ครั้ง ในรอบ ๓ ปี *ทุกปี	๔. (๒๗๑๑) โครงการอบรม cyber security	๑. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยทางไซเบอร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่		๔.๑ เข้าร่วมอบรมโครงการ Cyber Security ๔.๒ เข้าร่วมอบรมสัมมนาโครงการ Cyber Security กับองค์กรภายนอก	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๙ ส.ค. ๖๘	
		๔.๒. Rebranding	๔.๔ การปรับภาพลักษณ์คณะอุตสาหกรรมเกษตรให้ทันสมัย สนับสนุนการเป็นองค์กรนวัตกรรม	A๓๑ ร้อยละของบุคคลภายนอกที่มีความเห็นว่าคณะอุตสาหกรรมเกษตรเป็นองค์กรนวัตกรรม	๖๐								
		๔.๓ Proactive marketing: การตลาดเชิงรุก ด้านการศึกษา และการบริการวิชาการ	๔.๕ ประชาสัมพันธ์จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย (ช่วงอายุ) ๑) ผู้ที่สนใจเข้าศึกษา - หลักสูตรการเรียนการสอน ๒) นักศึกษาปัจจุบัน - คอร์สอบรมพัฒนาศักยภาพ (คอร์สเสริมทักษะต่างๆ) ๓) ผู้ประกอบการศิษย์เก่า และบุคคลที่สนใจทั่วไป	A๓๒ จำนวนรายรับที่เพิ่มขึ้น (ล้านบาท)	๑.๐	๕. (๒๕๕๔) โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร	๑. เพื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก และสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ๒. เพื่อพัฒนาการตลาดเชิงรุก และช่องทางเพิ่มรายรับให้กับคณะอุตสาหกรรมเกษตร	๑. การจัดทำสื่อคณะอุตสาหกรรมเกษตรสำหรับบุคลากร ๒. การจัดทำสื่อวีดิทัศน์แนะนำคณะอุตสาหกรรมเกษตร ๓. เผยแพร่คลิปวิดีโอสั้นบน Social Media ๔. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ๕. เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อ digital	๕.๑ แบบสื่อ ๕.๑.๒ สื่อคณะฯ ๕.๒.๑ วีดิทัศน์แนะนำคณะฯ ๕.๓.๑ แผนการจัดทำคลิปสั้น ๕.๓.๒ คลิปวีดิโอสั้น ๕.๔.๑ แผ่นพับประชาสัมพันธ์หลักสูตรปริญญาตรี ๕.๔.๒ แผ่นพับประชาสัมพันธ์หลักสูตร... ๕.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ ๕.๕.๒ Podcast ๕.๕.๓ Infographic/ poster	๑ แบบ ๒๒๐ ตัว ๑ เรื่อง ๖ แผ่น ๓๖ คลิป ๒,๐๐๐ แผ่น ๕๐๐ แผ่น ๑๒ เรื่อง ๑๒ เรื่อง ๑๒ แบบ	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
								๖. ประสานงานหน่วยงาน ภาคีความร่วมมือ ๗. Boost for Audience Engagement ๘. Open House โรงงาน ต้นแบบ ๙. โครงการสื่อสาร Brand CI Agro-CMU	๕.๖.๑ การประชุมร่วมกับ หน่วยงานภาคี ๕.๖.๒ จำนวนของที่ระลึก ๕.๗.๑ ชุดข้อมูลที่ต้องการ สื่อสาร ๕.๗.๒ อัตราการเข้าถึงสื่อ (Reach) ที่เพิ่มขึ้น ๕.๘.๑ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม ๕.๘.๒ ร้อยละของผู้เข้าร่วมที่ ได้รับประโยชน์จากการเข้า ร่วมกิจกรรม ๕.๙.๑ Outline หลักสูตร ๕.๙.๒ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๕.๙.๓ ความพึงพอใจต่อ กิจกรรม	๖ ครั้ง ๕๐ ชิ้น ๑๒ เรื่อง ร้อยละ ๕๐ ๓๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑ หลักสูตร ๖๐ คน ร้อยละ ๘๕			
						๖. (๒๗๑๒) โครงการจัดซื้อ Line OA Premium	เพื่อใช้ในการ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ทั้งใน ส่วนของผู้บริหาร และ บุคลากรภายในคณะฯ		๖.๑ มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารแก่บุคลากรภายใน คณะฯ	๑๐๐ ข่าว	๑๘,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
						๗. (๒๖๖๒) โครงการแสวงหา ผู้เรียนในอนาคต	เพื่อประชาสัมพันธ์คณะ อุตสาหกรรมเกษตรในเชิง รุกให้เป็นที่ยูู้จักแพร่หลาย แก่นักเรียน ครูแนะแนว และผู้สนใจทั่วไป	๑. ค่าย Agro CMU X-perience ครั้งที่ ๖ ๒. โครงการประชาสัมพันธ์ แนะนำหลักสูตรและการ สมัครเข้าศึกษาในกิจกรรม ตลาดนัดหลักสูตร CMU Open House, Agro Open House, ด้อนรับโรงเรียนดูงาน และ Road Show	๗.๑.๑ นักเรียน ที่สนใจเข้า ร่วมค่าย ๗.๑.๒ นักเรียนมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชา อุตสาหกรรมเกษตรมากขึ้น ๗.๒.๑ ผลสำรวจการรับรู้ คณะอุตสาหกรรมเกษตร	๗๐ คน ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๗๐	๒๒๐,๐๐๐	๑ มี.ย. ๖๘ - ๓๐ มี.ย. ๖๘ ๑ พ.ย. ๖๗ - ๓๐ ส.ค. ๖๘	
								๓. โครงการอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อแสวงหาผู้เรียนในอนาคต แก่นักศึกษาตัวแทนชุด ประชาสัมพันธ์	๗.๓.๑ จำนวนกิจกรรมการ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรของ คณะและเป็นนักศึกษา ช่วยงานในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ	๗ ครั้ง			

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	คำเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	คำเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
		๔.๔. สนับสนุนการ เป็น Learning Organization	๔.๖ การปรับปรุง กระบวนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	Am๓๓ จำนวน Best practice หรือคู่มือการ ทำงานจากการ KM	๖	๘. (๒๔๘๗) โครงการสนับสนุน การปรับปรุงกระบวนการ ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)	๑. เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากร ได้เผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ แสดงความคิดเห็นในองค์ ความรู้ด้านต่างๆ ที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานหรือการเรียนรู้ สอนได้ ๒. เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสาย สนับสนุน ต่อสภาวะที่ เปลี่ยนแปลงไป ๓. เพื่อทบทวน กระบวนการทำงาน และ จัดการข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงาน ๔. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานและข้อกำหนด ISO๙๐๐๑	๑. กิจกรรม KM Day ครั้งที่ ๘	๘.๑.๑ แนวปฏิบัติ/องค์ ความรู้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	๕ แนวปฏิบัติ/ องค์ความรู้	๑๐๐,๐๐๐	๑ พ.ย. ๖๗ - ๒๙ ส.ค. ๖๘	
								๒. การปรับปรุงกระบวนการ ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของงานการเงินฯ	๘.๒.๑ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานด้าน การเงินและพัสดุเพิ่มมากขึ้น	ร้อยละ ๘๐			
								๓. การปรับปรุงกระบวนการ ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของนักวิทยาศาสตร์ (ตอบ A๒๙)	๘.๓.๑ จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดทำสื่อให้ความรู้โดยใช้ AI ๘.๓.๒ มีสื่อให้ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับห้องปฏิบัติการ	๑ ครั้ง ๒ ชิ้นงาน			
								๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้ (KM) ระหว่างสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ	๘.๔.๑ ระดับความพึงพอใจ	ระดับ ๔.๐๐			
								๕. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ ปรับปรุงประสิทธิภาพ และ จัดการข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงาน	๘.๕.๑ ส่วนงานในสำนักงาน คณะอุตสาหกรรมเกษตร มี การทบทวน ปรับปรุง จัดการ ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	๕ กระบวนการ			
								๖. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ประชาสัมพันธ์สื่อผ่านช่องทาง ประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของคณะฯ	๘.๖.๑ เชิญประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ประชาสัมพันธ์สื่อผ่าน ช่องทางต่างๆ ๘.๖.๒ มีการจัดแลกเปลี่ยน เรียนรู้การประชาสัมพันธ์สื่อ ผ่านช่องทางต่างๆ	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง			
						๙. (๒๖๐๒) โครงการยกระดับ กระบวนการทำงานตาม แนวทาง ISO ๙๐๐๑	๑. เพื่อพัฒนากระบวนการ ทำงานและยกระดับคุณภาพ ของสำนักงานคณะ อุตสาหกรรมเกษตร ๒. เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการทำงานของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อตรวจประเมิน (Internal Audit) ระบบ ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ ของ สำนักงานคณะอุตสาหกรรม เกษตร ให้เป็นไปตาม ข้อกำหนด ๔. เพื่อรองรับการตรวจ ประเมินเพื่อรับรองมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ จาก หน่วยงานภายนอก		๙.๑ จำนวนกระบวนการที่ ได้รับการตรวจประเมิน ๙.๒ จำนวนกระบวนการที่ได้ ปรับปรุง	๓๐ กระบวนการ ๑๐ กระบวนการ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ธ.ค. ๖๗	

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
		๔.๕. ปรับปรุงการสื่อสารไปยังบุคลากร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน	๔.๗ การสื่อสาร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากร	A๓๔ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เนื้อหาที่คณะฯสื่อสาร (วิสัยทัศน์ , ค่านิยม, แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ, ผลการดำเนินงาน)	๘๐	๑๐. (๒๖๗๖) โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร ตอบสนอง A๓๔ A๓๕	๑. เพื่อส่งเสริมให้การสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในคณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความร่วมมือมากยิ่งขึ้น		๑๐.๑ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เนื้อหาที่คณะฯสื่อสาร -วิสัยทัศน์ -ค่านิยม -แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ -ผลการดำเนินการ	ร้อยละ ๘๕	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	
				A๓๕ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของคณะ	๓.๘								
				A๓๖ ความผูกพันของบุคลากร	๓.๘	๑๑. (๒๕๙๖) โครงการส่งเสริมสุขภาพองค์กรวม คณะอุตสาหกรรมเกษตร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพองค์กรวมให้กับบุคลากร		๑๑.๑ ความพึงพอใจ ๑๑.๒ จำนวนผู้เข้าอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ก.ค. ๖๘	
			๔.๘ การสื่อสาร และการสร้างความผูกพันกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	A๓๗ ความผูกพันของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	๓.๘								
			๔.๙ การสร้างเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	A๓๘ ร้อยละบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการปฏิบัติงาน	๗๐	โครงการพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร : ๑. โครงการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร (AGROW) ๔๐,๐๐๐ บาท	๑. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีค่านิยม GROW ๒. เพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยมและนำไปปฏิบัติ ๓. เพื่อให้บุคลากรมีการคิดเชิงออกแบบ และ Growth mindset	๑. จัดอบรมหลักสูตร GROW AGRO ๒. จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ design thinking				๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ พ.ค. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ม.ค. ๖๘	

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	
		๔.๖. พัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	๔.๑๐ การพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการแต่ละ SO (HR Plan) - IDP - Successor Plan - Exit Plan	A๓๙ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป - สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร	๖๕	๑๒. (๒๖๙๕) โครงการพัฒนาผู้บริหาร	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคอนาคต ๒. เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ ตอบสนองวิสัยทัศน์ V-GROW +๑		๑๒.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ ๗๕	๔๓,๐๐๐	๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ มิ.ย. ๖๘		
						๑๓. (๒๗๓๕) โครงการพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร	เพื่อพัฒนาศักยภาพ และทักษะที่จำเป็น ให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในการดำเนินการตอบสนองแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๑. โครงการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร (AGROW) ๔๐,๐๐๐ บาท ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานนวัตกรรมของบุคลากร ๔๐,๐๐๐ บาท ๓. โครงการส่งเสริมเส้นทางสู่ตำแหน่งวิชาการ ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๓.๑ ร้อยละบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการปฏิบัติงาน ๑๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป - สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ๑๓.๓.๑ จำนวนผลงาน/สื่อ ๑๓.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป - สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร	ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๖๕ ๑ ชิ้น ร้อยละ ๖๕	๑๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๙ ส.ค. ๖๘		
		ตอบสนอง A๓๘ A๓๙					๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Generative AI	๑๓.๔.๑ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๓.๔.๒ จำนวนผู้เข้าอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น ๑๓.๔.๓ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำเทคโนโลยี/AIไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐ ๕ กระบวนการ/งาน					
		ตอบสนอง A๒๙					๕. โครงการสัมมนาระดมความคิดเห็นเชิงนโยบาย (Retreat) ประจำปี ๒๕๖๘	๑๓.๕.๑ ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่รับรู้นโยบายเนื้อหาที่คณะฯสื่อสาร	ร้อยละ ๘๕					

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
						๑๔. (๒๖๗๘) โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งเป็นยุคที่ต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ๒. เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)		๑๔.๑ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๑๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	
						๑๕. (๒๖๗๗) โครงการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนกับองค์กรภายนอก เพื่อพัฒนา Reskill/Upskill	๑. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ๒. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากหน่วยงานภายนอก เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการ พัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน		๑๕.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ๑๕.๒ ระดับความผูกพันของบุคลากร	ระดับ ๔.๐๐ ระดับ ๔.๐๐	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	
						๑๖. (๒๖๘๒) โครงการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในที่ทำงาน เพื่อให้บริการนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติ	๑. เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร ๒. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของคณะฯ ได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ๓. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน		๑๖.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรจากการฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษในการเข้าร่วมกิจกรรม ๑๖.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เห็นว่าตนเองมีทักษะภาษาอังกฤษดีขึ้น	ระดับ ๓.๐๐ ร้อยละ ๖๕	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	

ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ (S: ระยะสั้น, L: ระยะยาว)	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	โครงการย่อย/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
						๑๗. (๒๗๐๘) โครงการส่งเสริม การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและ สังคมของงานวิจัย (SROI)	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และสังคมของโครงการหรือ กิจกรรมต่างๆ ให้แก่ บุคลากรภายในคณะ เพื่อ นำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงโครงการหรือ งานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น		๑๗.๑ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๑๗.๒ บุคลากรได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะและความเข้าใจ เกี่ยวกับผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคมของ งานวิจัย(SROI) ๑๗.๓ ความพึงพอใจในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรม	๓๐ คน ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๐	๑๖,๘๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๔ ส.ค. ๖๘	
											๑,๕๐๔,๘๐๐		