# หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**โดยสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 : ความคล่องตัวเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร**

**เป้าประสงค์ :**

ปรับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

1) หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้แสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนงาน ได้รับทราบทางเว็บไซต์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ผ่านระบบจัดเก็บเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน ISO9001 สำนักงานคณะฯ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
  :https://www.agro.cmu.ac.th/mis2/document/pages/view_pdf.php?id=3860&action=download&catalog=57
- 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/เทคโนโลยีที่ได้จากการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเน้นการทำวิจัยเป็นกลุ่มวิจัย (คลัสเตอร์วิจัย) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เช่น กลุ่มวิจัยผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงจากข้าวและพืชไทย กลุ่มสารสกัดออกฤทธิ์ทางชีวภาพ กลุ่มกระบวนการชีวภาพ (BRC) กลุ่มวัสดุร่วมเชิงชีวภาพและเทคโนโลยีการบรรจุ และศูนย์วิจัยอุตสาหกรรมเกษตร บีซีจี (สังกัด ศบว) มีผลงานโดดเด่นเกี่ยวกับพืชเศรษฐกิจในภาคเหนือที่ภาคเอกชนขอซื้อสิทธิ์เพื่อผลิตเชิงพาณิชย์ ได้แก่ กระบวนการผลิตลำไยสกัดเข้มข้น (ภายใต้แบรนด์ P80) fructo-oligosaccharides (FOS) จากลำไย และผลิตภัณฑ์น้ำข้าวสินเหล็ก งานวิจัยอาหารเพื่อสุขภาพ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารผู้สูงอายุที่มีภาวะเคี้ยวกลืนลำบาก ผลิตภัณฑ์โปรตีนสกัดจากรำข้าว และผลิตภัณฑ์เมี่ยง (ใบชาหมัก) การใช้ประโยชน์จากฟางข้าวในการผลิต carboxymethyl cellulose (CMC) งานวิจัยร่วมภาคเอกชน เช่น ไส้กรอกลดโซเดียม 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 การวิจัยและบริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของสถาบันการศึกษาต่างประเทศจนนำไปสู่ความร่วมมือทางวิชาการที่สำคัญ เช่น การเป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการสอนสาขาวิชา FST ระดับปริญญาตรีให้กับมหาวิทยาลัยสุพานุวง สปป.ลาว การสอนด้านการประเมินและการทดสอบทางประสาทสัมผัสให้กับ Nong Lam University ประเทศเวียดนามและการเปิดหลักสูตร Double Degree ร่วมกับ Kagawa University ประเทศญี่ปุ่น และ Deakin University ประเทศออสเตรเลีย

**สมรรถนะหลักขององค์กร**

CC1 มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญครอบคลุมทุกศาสตร์ทางด้านอุตสาหกรรมเกษตร

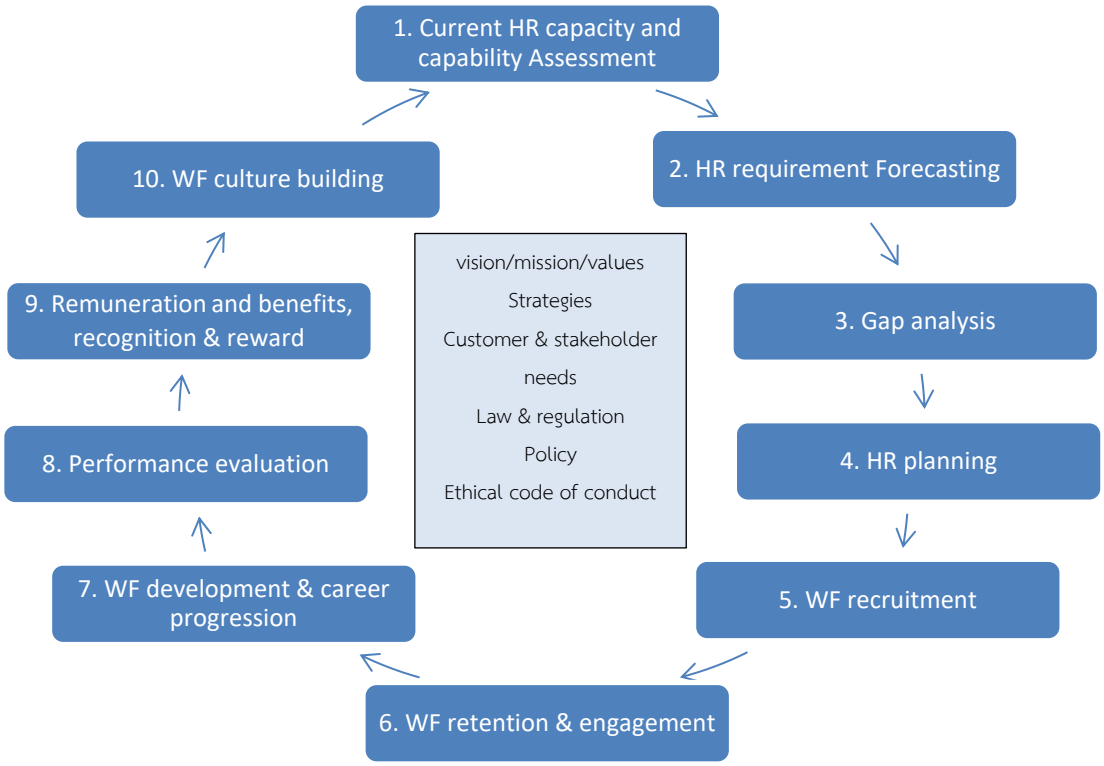
CC2 การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาร่วมกับภาคเอกชนที่ผลงานนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

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 รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะ

หลักใหม่ที่ต้องมีในแต่ละกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 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 และมีอัตรารองรับเพื่อบรรจุเมื่อเรียนจบ การส่งประกาศรับสมัครงานถึงสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และการประกาศทาง social media เป็นต้น
4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่งงาน เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสุขภาพจิต 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 วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน 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 กิจกรรมกีฬาอก.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 สำหรับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดในภาพรวมของ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีการรับฟังความคิดเห็นตอบกลับจากบุคลากรใหม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และได้รู้จักองค์กรมากขึ้น

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

7. การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพ (WF development & career progression)

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อทำให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น 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 โดยการทำความตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการ
2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3-4 เดือนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือนสำหรับบุคลากรสายวิชาการ โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ ประเมินคุณภาพการทำงาน และ

สมรรถนะรายบุคคลตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป

3) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้
4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

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

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

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

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (WF culture building)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กรและส่งผลกระทบสำคัญต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์การ โดยในการจัดทำแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2566-2570 ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ได้กำหนดค่านิยมเป็น GROW และวัฒนธรรมองค์กรคือ มุ่งมั่น ทุ่มเท ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน ดังตารางที่ 2.1 โดยมีงานนโยบายและแผนฯ ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย

**ตารางที่ 1 ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการสร้าง และการประเมินผล**

| ค่านิยม | คำจำกัดความ | พฤติกรรมการแสดงออก | วิธีการสร้าง | การประเมินผล |
|---|---|---|---|---|
| Growth mindset<br>คิดก้าวหน้า | - กล้าคิดกล้าทำ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ | - ไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม<br>- มีความคิดว่าตนเองสามารถทำงานใหม่ๆ ได้<br>- มีความคิดว่าความท้าทายและความผิดพลาดทำให้ตนเองได้เรียนรู้และแข็งแกร่งขึ้น<br>- มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง | - การมอบหมายงานใหม่ให้ปฏิบัติ<br>- การทบทวนการทำงานที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง<br>- การจัดสิ่งสนับสนุนในการพัฒนางาน เช่น เครื่องมือ/อุปกรณ์ และทักษะที่จำเป็น | - ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| Responsibility<br>รับผิดชอบ | - ปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับผู้รับบริการ ชุมชน สังคมและประเทศ | - มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานในหน้าที่<br>- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวัฒนธรรมอันดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม<br>- มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม | - การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>- การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม<br>- การมีกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลพฤติกรรมบุคลากร | - จำนวนข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ<br>- ผลการประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรม |
| Outstanding innovation<br>นวัตกรรมโดดเด่น | - วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งทางด้านผลงานทางวิชาการและกระบวนการทำงาน ที่มีคุณค่าต่อองค์กรและประเทศ | - พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง | - การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น การพัฒนาทักษะ เครื่องมือและงบประมาณ<br>- การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานโดดเด่น | - จำนวนนวัตกรรม/ผลงาน |
| Wisdom<br>ทำงานอย่างชาญฉลาด | - ทำงานอย่างเป็นระบบ ทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล | - การบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม<br>- รักในงานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ | - การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ<br>- การบริหารเวลาในการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญ (เรื่องด่วนและสำคัญ เรื่องด่วนแต่ไม่สำคัญ เรื่องไม่ด่วนแต่สำคัญ เรื่องไม่ด่วนและไม่สำคัญ) | - ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร |

| ค่านิยม | คำจำกัดความ | พฤติกรรมการแสดงออก | วิธีการสร้าง | การประเมินผล |
|---|---|---|---|---|
| | ของกระบวนการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | - การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม | |

**3) แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์**

**กลยุทธ์ :**

- Learning Organization
- Proactive Corporate Communication
- Customer and Stakeholder Engagement
- Employee Engagement
- Green Office

**ตัวชี้วัด :**

ผลการประเมินเป็นองค์กรนวัตกรรม ค่าเป้าหมาย: TQC$^{+}$ innovation

**แผนปฏิบัติการ :**

4.1 พัฒนาแพลตฟอร์มรูปแบบกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ปัญญาประดิษฐ์

4.2 พัฒนากระบวนการสื่อสารองค์กรเชิงรุกทั้งภายในและภายนอก ด้วยเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัล

4.3 ขยายตลาดหลักสูตรนานาชาติ

4.4 สร้างความผูกพันกับลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ

4.5 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.6 พัฒนาองค์กรตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office)

**ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ :**

KPI19 จำนวนกระบวนการทำงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัล และ/หรือ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเป้าหมาย: 7

KPI20 จำนวนองค์ความรู้/แนวทางการปฏิบัติที่ดี ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคณะ ค่าเป้าหมาย: 2

KPI21 ร้อยละบุคลากร/บุคคลภายนอก ที่รับรู้และเข้าใจเนื้อหาที่คณะฯ สื่อสาร (วิสัยทัศน์, ค่านิยม, แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ, ผลการดำเนินงาน) ค่าเป้าหมาย: 85

KPI22 ความพึงพอใจของบุคลากร และบุคคลภายนอกต่อการสื่อสารคณะ ค่าเป้าหมาย: 3.85

KPI6 ร้อยละนักศึกษาต่างชาติต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด ค่าเป้าหมาย: 2.8

KPI23(1) ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา ค่าเป้าหมาย: 3.5

KPI23(2) ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ค่าเป้าหมาย: 4

KPI23(3) ระดับความพึงพอใจของศิษย์เก่า ค่าเป้าหมาย: 4

KPI23(4) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ค่าเป้าหมาย: 4

KPI23(5) ระดับความพึงพอใจของคู่ความร่วมมือ/พันธมิตร ค่าเป้าหมาย: 4

KPI24(1) ระดับความผูกพันของนักศึกษา ค่าเป้าหมาย: 3.5

KPI24(2) ระดับความผูกพันของศิษย์เก่า ค่าเป้าหมาย: 4

KPI24(3) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการ ค่าเป้าหมาย: 4

KPI24(4) ระดับความผูกพันของคู่ความร่วมมือ/พันธมิตร ค่าเป้าหมาย: 4

KPI25 ระดับความผูกพันของบุคลากร ค่าเป้าหมาย: 3.85

KPI26 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ค่าเป้าหมาย: 70
- สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร

KPI27 ผ่านเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) ระดับ ค่าเป้าหมาย: เตรียมการ

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); | 5 | | | |

| ชื่อตำแหน่ง | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 |
|---|---|---|---|---|
| Biotechnology/ Bioengineering/ Synthetic biology Industrial (1); Engineering/Industrial Management (1); Innovation management(1) | | | | |
| 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

# สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 - 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (KR) | เป้าหมาย | กลยุทธ์ (S)/แผนปฏิบัติการ (AP)/ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) | เป้าหมาย | ที่ | แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4** ความคล่องตัวเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร (Agility for organizational excellence) | | | | | | | |
| **KR11 ผลการประเมินการเป็นองค์กรนวัตกรรม (PA2-3** | | S7. Learning Organization (SC6) (มุมมอง L,P) | | | | | |
| | | AP16 พัฒนาแพลตฟอร์ม และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล/ปัญญาประดิษฐ์ (L) (มุมมอง P) | | | | | |
| **KR11-1** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร หมวด 1 การนำองค์กร ข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง | band 4 (low) | **KPI19 จำนวนกระบวนการทำงาน ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัล และ/หรือ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน** | 7 | 1 | (2866) โครงการพัฒนาแอปพลิเคชันสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจ | 10,000 | งานนโยบายและแผนฯ (ไอที) |
| **KR11-2** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร หมวด 1 การนำองค์กร ข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม | band 3 (high) | **KPI20 จำนวนองค์ความรู้/แนวทางปฏิบัติที่ดี ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคณะ** | 2 | **แผนงานส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติที่ดี และการจัดการความรู้ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (6 โครงการ)** | | | |
| | | | | 2 | 1) (2791) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายวิชาการ | 30,000 | งานนโยบายและแผนฯ |
| **KR11-3** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ ข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ | band 4 (low) | | | 3 | 2) (2792) โครงการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้สายสนับสนุน | 10,000 | งานนโยบายและแผนฯ |
| **KR11-4** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ ข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | band 3 (high) | | | 4 | 3) (2861) โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของนักวิทยาศาสตร์ | 10,000 | สำนักวิชาฯ (นักวิทย์) |
| **KR11-5** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ | band 3 (high) | | | 5 | 4) (2794) โครงการ AGRO KM Day ครั้งที่ 9 | 42,000 | งานนโยบายและแผนฯ |
| | | | | 6 | 5) (2888) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ | 5,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 7 | 6) (2891) โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) งานการเงิน การคลังและพัสดุ | 3,000 | งานการเงินฯ |

# สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 - 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (KR) | เป้าหมาย | กลยุทธ์ (S)/แผนปฏิบัติการ (AP)/ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) | เป้าหมาย | ที่ | แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **KR11-6** ผลการประเมินคุณภาพองค์กร ผลลัพธ์ 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ | band 3 (high) | S8. Proactive Corporate Communication : การสื่อสารองค์กรเชิงรุก (มุมมอง P) | | | | | |
| | | **AP17 พัฒนากระบวนการสื่อสารองค์กรเชิงรุกทั้งภายในและภายนอก ด้วยเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัล (S) (มุมมอง P)** | | | | | |
| | | **KPI21 ร้อยละของบุคลากร/บุคคลภายนอกที่รับรู้และเข้าใจเนื้อหาที่คณะฯสื่อสาร (วิสัยทัศน์, ค่านิยม, แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ, ผลการดำเนินงาน)** | 85 | แผนงานการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร (10 โครงการ) | | | |
| | | | | 8 | 1) (2824) โครงการจัดทำเสื้อคณะสำหรับบุคลากร และของที่ระลึกสำหรับเครือข่ายความร่วมมือและอาคันตุกะ | 120,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | **KPI22 ความพึงพอใจของบุคลากร และบุคคลภายนอกต่อการสื่อสารของคณะ** | **3.85** | 9 | 2) (2825) โครงการจัดทำคลิปวีดีโอประชาสัมพันธ์คณะ | 80,000 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 10 | 3) (2916) โครงการจัดทำและเผยแพร่คลิปสั้นบน TikTok | 25,000 | งานการศึกษาฯ |
| | | | | 11 | 4) (2917) โครงการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์หลักสูตร | 50,000 | งานการศึกษาฯ |
| | | | | 12 | 5) (2826) โครงการ Future Forward: Inside BIOPOLIS & Pilot Plant Innovation Hub | 50,000 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 13 | 6) (2827) โครงการ Flow with LINE OA Package | 62,000 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 14 | 7) (2828) โครงการ Agro-Connect: News & Research Highlights | 35,000 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 15 | 8) (2829) โครงการ Podcast X CMU | 0 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 16 | 9) (2830) โครงการ Update website | 0 | คกก.ประชาสัมพันธ์ |
| | | | | 17 | 10) (2820) โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก คณะอุตสาหกรรมเกษตร (สมุทรสาคร) | 50,000 | อก.สมุทรสาคร |
| | | | | 18 | (2874) โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร | 25,000 | งานบริหารทั่วไป |

# สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 - 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (KR) | เป้าหมาย | กลยุทธ์ (S)/แผนปฏิบัติการ (AP)/ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) | เป้าหมาย | ที่ | แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **AP18 ขยายตลาดหลักสูตรนานาชาติ (L) (SC4) (มุมมอง P)** | | | | | |
| | | KPI6 ร้อยละของนักศึกษาต่างชาติต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (SO1 AP4) | 2.8 | 19 | (2899) โครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตร เพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษานานาชาติ | 100,000 | |
| | | **S9. Customer and Stakeholder Engagement (มุมมอง C)** | | | | | |
| | | **AP19 สร้างความผูกพันกับลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (มุมมอง C)** | | | | | |
| | | **KPI23 ระดับความพึงพอใจ** | | **แผนงานสร้างนักนวัตกรรมทางอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (2 โครงการ)** | | | |
| | | **- นักศึกษา** | **3.5** | 20 | 1) (2887) โครงการค่าย Agro-CMU X-perience ครั้งที่ 7 | 150,000 | งานการศึกษาฯ |
| | | **- ศิษย์เก่า** | **4** | | | | |
| | | **- ผู้ปกครอง** | **4** | 21 | 2) (2890) โครงการค่ายสัญจร อก. สมุทรสาคร | 100,000 | งานการศึกษาฯ |
| | | **- ผู้รับบริการ** | **4** | | | | |
| | | **- คู่ความร่วมมือ/พันธมิตร** | **4** | | | | |
| | | **KPI24 ระดับความผูกพัน** | | 22 | (2897) โครงการ Agro talk | 40,000 | งานการศึกษาฯ |
| | | **- นักศึกษา** | **3.5** | | | | |
| | | **- ศิษย์เก่า** | **4** | | | | |
| | | **- ผู้รับบริการ** | **4** | | | | |
| | | **- คู่ความร่วมมือ/พันธมิตร** | **4** | | | | |

# สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 - 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (KR) | เป้าหมาย | กลยุทธ์ (S)/แผนปฏิบัติการ (AP)/ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) | เป้าหมาย | ที่ | แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | S10. Employee Engagement (มุมมอง L) | | | | | |
| | | AP20 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (L) (มุมมอง L) | | | | | |
| | | KPI25 ระดับความผูกพันของบุคลากร | 3.85 | | แผนงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร (2 โครงการ) | | |
| | | | | 23 | 1) (2849) โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร (Retreat) (120,000 บาท) | 120,000 | งานนโยบายและแผนฯ |
| | | | | 24 | 2) (2850) โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (500,000 บาท) | 500,000 | งานนโยบายและแผนฯ |
| | | | | 25 | (2911) โครงการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม คณะอุตสาหกรรมเกษตร | 15,000 | สำนักวิชาฯ |
| | | KPI26 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป<br>- สายวิชาการ สายสนับสนุน หัวหน้างาน และผู้บริหาร | 70 | | แผนงานพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตร (4 โครงการ) | | |
| | | | | 26 | 1) (2871) โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล | 350,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 27 | 2) (2873) โครงการพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร | 50,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 28 | 3) (2870) โครงการพัฒนาผู้บริหาร | 43,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 29 | 4) (2927) โครงการ ผศ.,รศ.,ศ.ก้าวกระโดด | 50,000 | งานวิจัยและบริการวิชาการฯ |

# สรุปภาพรวมโครงการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 - 4 ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ (KR) | เป้าหมาย | กลยุทธ์ (S)/แผนปฏิบัติการ (AP)/ ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) | เป้าหมาย | ที่ | แผนงาน/โครงการ | งบประมาณ | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | S11. Green Office (มุมมอง P) | | | | | |
| | | AP21 พัฒนาองค์กรตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) (มุมมอง P) | | | | | |
| | | KPI27 ผ่านเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) (ระดับ) | เตรียมการยื่นรับรอง | 30 | (2867) โครงการพัฒนาอุปกรณ์และระบบแจ้งเตือนด้านความปลอดภัย [GO5-5.5.3(2)] | 25,000 | งานนโยบายและแผนฯ (ไอที) |
| | | | | 31 | (2807) โครงการอนุรักษ์พลังงานในอาคารและจัดการคุณภาพอากาศภายในห้อง [GO5-5.1.1(1)] | 80,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 32 | (2804) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์คณะอุตสาหกรรมเกษตร [GO5-5.4.3] | 300,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 33 | (2805) โครงการป้องกันไข้เลือดออก [GO5-5.4.4] | 3,000 | งานบริหารทั่วไป |
| | | | | 34 | (2806) โครงการฝึกอบรมแนวทางป้องกันอัคคีภัย และอพยพหนีไฟ (ตามแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน อก.เชียงใหม่) [GO5-5.5.1] | 20,000 | งานบริหารทั่วไป |
| รวมงบประมาณโครงการภายใต้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธที่ 4 | | | | | | 2,553,000 | |
| **รวมงบประมาณทั้งสิ้น** | | | | | | **5,213,000** | |