



# แผนทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University

## คำนำ

บุคลากรถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร องค์กรที่มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีความผูกพันกับองค์กร องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างมาก คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560-2564 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนพัฒนาการศึกษา คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (แผนกลยุทธ์ 5 ปี) เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาให้บุคลากรทุกกลุ่มของคณะฯ มีสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความสุขกับการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560-2564 ฉบับนี้ ครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง การพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม และตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาคณะอุตสาหกรรมเกษตรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจินดา ศรีวัฒนะ  
คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะอุตสาหกรรมเกษตร  | 1    |
| ส่วนที่ 2 กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล   | 6    |
| ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร  | 14   |
| ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก  | 23   |
| ส่วนที่ 5 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล  | 28   |
| ส่วนที่ 6 แผนทรัพยากรบุคคล   | 40   |
| ส่วนที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ   | 47   |
| ภาคผนวก  |      |
| แผนพัฒนาการศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 พ.ศ. 2560-2564<br>(แผนกลยุทธ์ 5 ปี) | 49   |

## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานคณะอุตสาหกรรมเกษตร

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งอยู่ในตำบลแม่เหียะ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้เปลี่ยนสถานภาพมาจากภาควิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2535 ในขณะที่ยังเป็นภาควิชาฯ ได้เปิดสอนเฉพาะหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2515 โดยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภูมิภาคที่เปิดสอนทางสาขานี้

คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักวิชาอุตสาหกรรมเกษตร รับผิดชอบงานด้านการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตร ศูนย์บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร รับผิดชอบงานด้านการให้บริการวิชาการเพื่อแสวงหารายได้ และสำนักงานคณะอุตสาหกรรมเกษตร รับผิดชอบงานทางด้านการสนับสนุนพันธกิจด้านต่างๆ ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร

#### วิสัยทัศน์

“เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน”

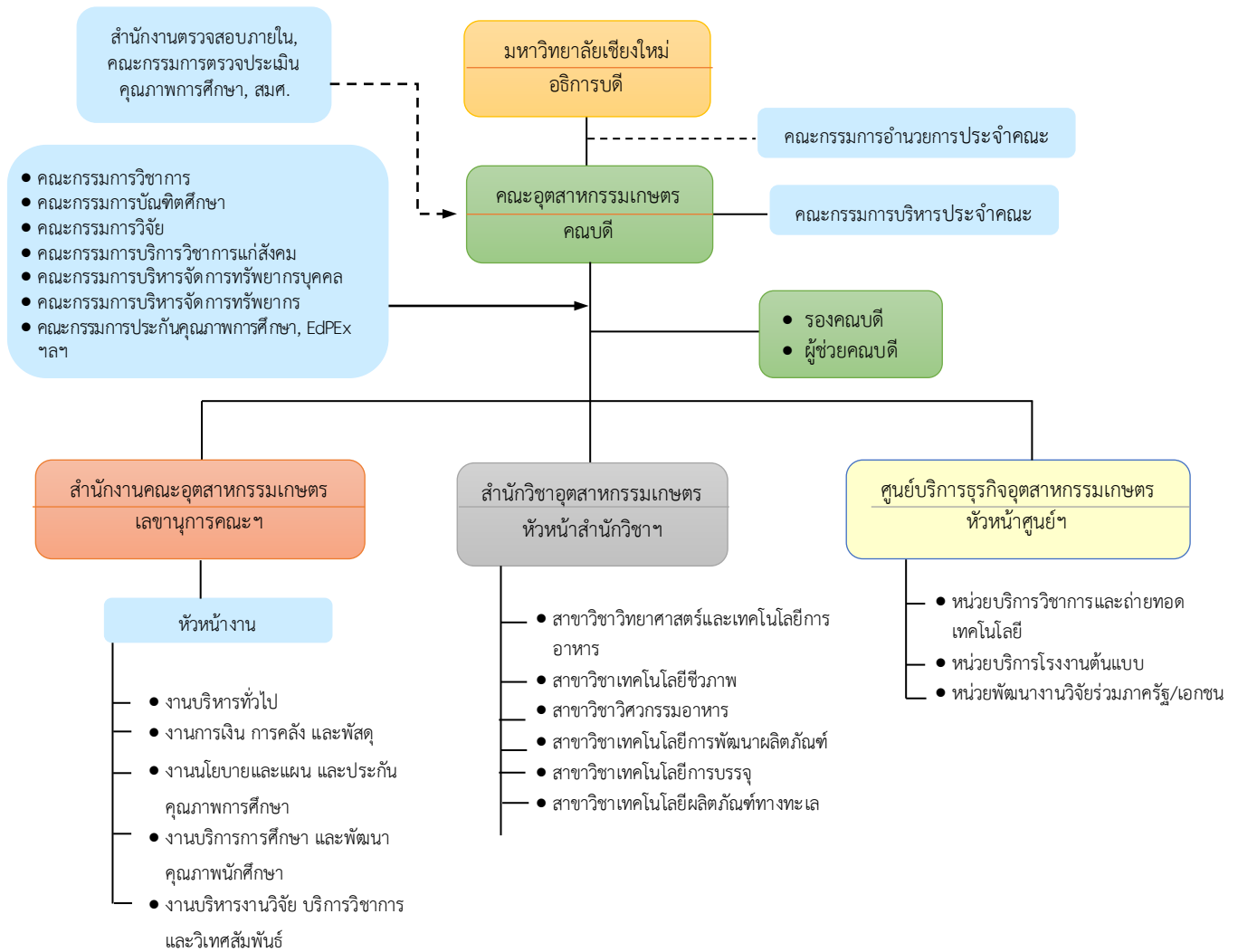
#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ผลิตผลงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และนำไปถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของท้องถิ่นภาคเหนือและประเทศ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นภาคเหนือ
5. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการในทุกๆ ด้าน ด้วยหลักธรรมาภิบาล พึ่งพาตนเองโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ค่านิยม

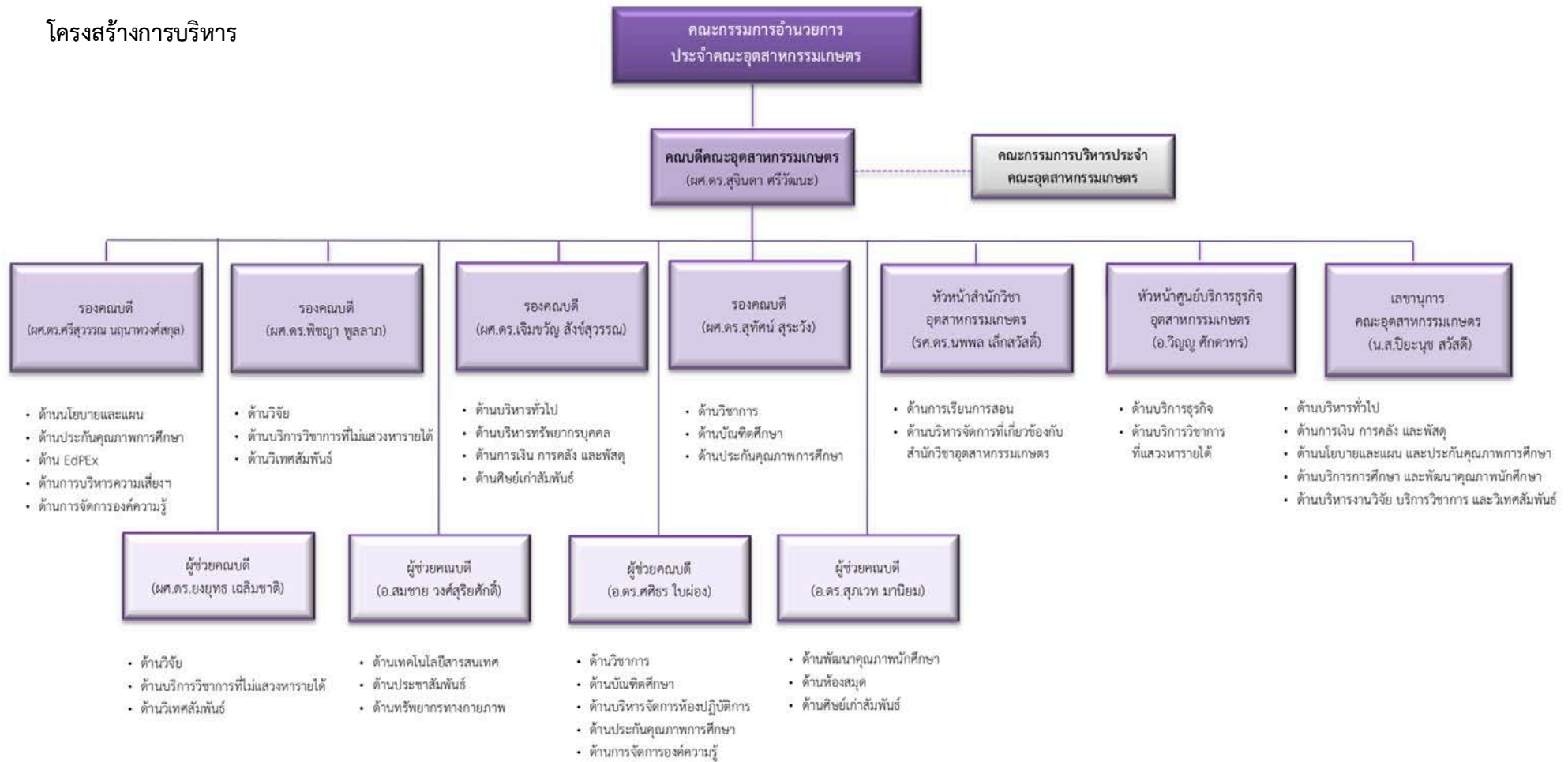
“เก่งงาน ทำดี สามัคคี มีความสุข”

## โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ :----- สายธรรมดาภิบาล ————— สายบังคับบัญชา

# โครงสร้างการบริหาร



## หลักสูตรและบริการ

### 1. ด้านการจัดการศึกษา

ปัจจุบันคณะอุตสาหกรรมเกษตรเปิดสอนทั้งหมด 11 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 6 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) สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล (Marine Product Technology, MPT)

หลักสูตรระดับปริญญาโท 3 หลักสูตร ได้แก่

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

หลักสูตรระดับปริญญาเอก 2 หลักสูตร ได้แก่

- (1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
- (2) สาขาวิชาการพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นคณะเดียวในภาคเหนือที่เปิดสอนครบทุกสาขาวิชาที่เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร ทุกหลักสูตรมีคะแนนสอบเข้าในระบบ admission สูงที่สุดในระดับภูมิภาคเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นที่เปิดสอนด้านเดียวกัน

คณะฯ จัดการศึกษาโดยตรงผ่านการเรียนการสอนในชั้นเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีกิจกรรมเสริมหลักสูตร การศึกษาดูงานการฝึกงาน และปฏิบัติสหกิจศึกษาในสถานประกอบการทุกหลักสูตร สำหรับหลักสูตร MPT ในปีการศึกษา 2559 ได้ปรับการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการโดยใช้สถานประกอบการร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นระยะเวลา 1.5 ปี

### 2. ด้านการวิจัย และบริการวิชาการ

คณะฯ ผลิตผลงานวิจัยโดยได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการถ่ายทอดองค์ความรู้/เทคโนโลยีที่ได้จากการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเน้นการทำวิจัยเป็นกลุ่มวิจัย (คลัสเตอร์วิจัย) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เช่น กลุ่มข้าว กลุ่มผักและผลไม้ กลุ่มการใช้ประโยชน์จากของเสีย เป็นต้น มีงานวิจัยที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับพืชเศรษฐกิจในภาคเหนือ เช่น การเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบทางการเกษตรในภาคเหนือ เช่น ลำไย และข้าวก่ำ การสกัดสารสำคัญจากลำไยและข้าวก่ำที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงจากลำไยและข้าวก่ำ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ลดโซเดียม งานวิจัยสารสกัดจากตักแต้ใหม่ไทย งานวิจัยการยืดอายุผักโดยการลดอุณหภูมิแบบสุญญากาศให้กับมูลนิธิโครงการหลวง และการทดสอบทางประสาทสัมผัสที่สามารถนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและบริการวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการมีองค์ความรู้ที่โดดเด่นทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของสถาบันการศึกษาต่างประเทศจนนำไปสู่ความร่วมมือทางวิชาการที่สำคัญ เช่น การเป็นสถาบันพี่เลี้ยงในการสอนสาขาวิชา FST ระดับปริญญาตรีให้กับมหาวิทยาลัยสุพานวง สปป.ลาว การสอนด้านการประเมินและการทดสอบทางประสาทสัมผัสให้กับ Nong Lam University ประเทศเวียดนามและการเปิดหลักสูตร Double Degree ร่วมกับ Kagawa University ประเทศญี่ปุ่น และ University of Reading ประเทศอังกฤษ เป็นต้น

#### **สมรรถนะหลักขององค์กร**

1. การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาร่วมกับภาคเอกชน เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์ในโรงงานจริง
2. ความเชี่ยวชาญการวิจัยและบริการวิชาการทางอุตสาหกรรมเกษตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและความเป็นเอกลักษณ์เชิงพื้นที่ เช่น เกษตรที่สูง การเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบทางการเกษตรในภาคเหนือ เช่น ลำไย ข้าวก่ำ การวิจัยอาหารพื้นบ้านและบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. ความเชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพทางประสาทสัมผัสและการทดสอบผู้บริโภคที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนและบริการวิชาการได้อย่างเด่นชัด
4. ความเชี่ยวชาญด้านการฆ่าเชื้ออาหารในภาชนะบรรจุปิดสนิทโดยเป็นศูนย์ฝึกอบรมขึ้นทะเบียนกับสำนักงานอาหารและยา

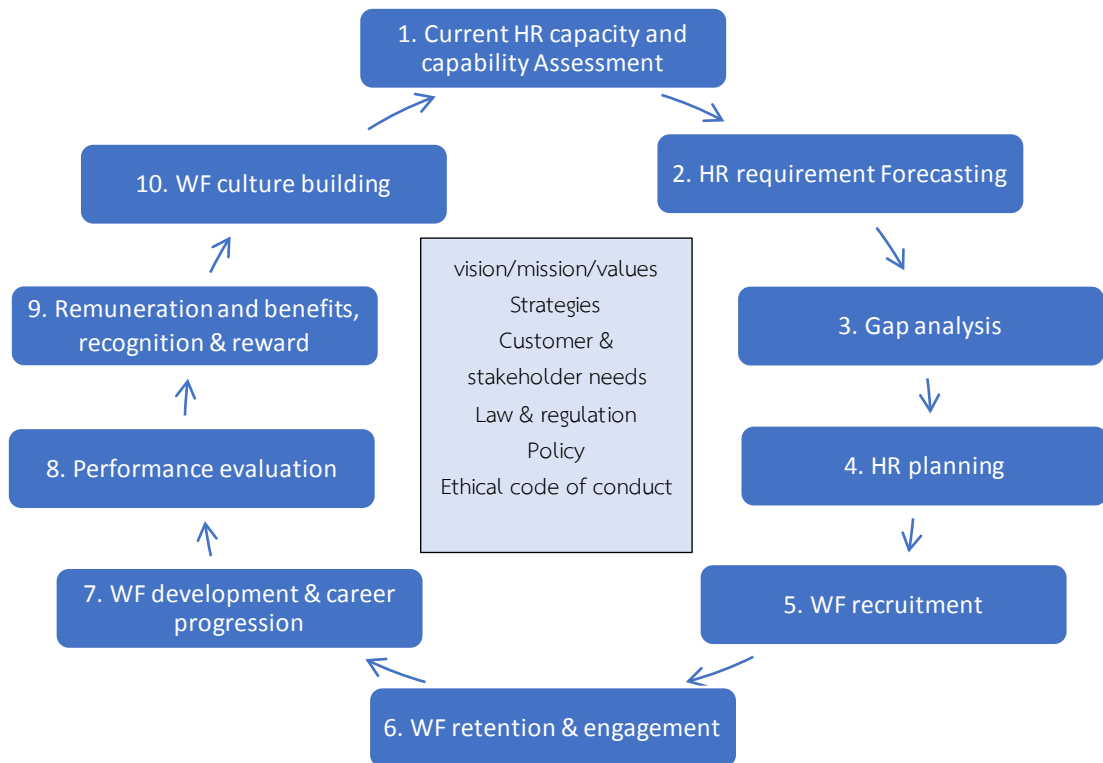


## ส่วนที่ 2

### กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจ เพื่อส่งมอบคุณค่าหรือบริการที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรูปที่ 2.1 ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่



รูปที่ 2.1 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 10 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 และการอนุรักษ์รักษาบุคลากร

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 พ.ศ. 2560-2564 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 วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลและบริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ (Workplace Environment)

## 6. การรักษาบุคลากรและการสร้างความผูกพัน (WF retention & engagement)

คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีแนวทางในการรักษาบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้

1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

3) การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5) การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย ตามยุทธศาสตร์ที่ 2: การวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ เชิงรุกของมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนการให้บุคลากรทำงานด้านบริการวิชาการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3: ด้านบริการวิชาการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และสนับสนุนการบริการวิชาการระดับอาเซียน ตลอดจนการอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การให้ทุนไปนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส

7) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

8) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในคณะฯ อย่างต่อเนื่องเช่น กิจกรรม Healthy Agro-Ind. CMU กิจกรรม Lunch Talk กิจกรรม English Talk : Coffee & Tea Happy Time

9) การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้รางวัล

10) คณะฯ ได้สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรทุกปี ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรที่มีต่อองค์กร ได้ผลการประเมินในระดับดี ค่าเฉลี่ยที่ 4.17/5 และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้ผลการประเมินในระดับอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80/5.00

11) การสื่อสารกับบุคลากรถึงผลการสำรวจ การนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินการของคณะ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันของบุคลากร

นอกจากนี้ คณะฯ มีแนวทางดำเนินการรักษาบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากข้างต้น โดยการให้การต้อนรับบุคลากรใหม่ที่อบอุ่น ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ จรรยาบรรณการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะและภายนอก ตลอดจนผู้ประสานงาน และงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องรับทราบ เช่น เรื่องการรับเงินเดือน การทำประวัติ การทำ key card เป็นต้น และมีการเข้าพบผู้บริหารและทีมงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนะนำงานต่างๆ ของสำนักงานคณะฯ และสำนักวิชาฯ Happy Workplace Program /แนะนำองค์กร และพานแนะนำสถานที่ภายในองค์กร อบรมให้ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัย มีกิจกรรม Close

Relationship Program มีระบบพี่เลี้ยง/ การสอนงาน/เทคนิค/ทักษะในการทำงาน โดยมีพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่บรรจุ สำหรับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีการรับฟังความคิดเห็นตอบกลับจากบุคลากรใหม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และได้รับรู้จักองค์กรมากขึ้น

กรณีบุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุงาน จัดให้มีการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกษียณ / ลาออก เพื่อขอทราบความคิดเห็นที่เขามีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการทำงานของหน่วยงานที่เห็นว่าควรพัฒนาปรับปรุงมีเรื่องใดบ้าง การดูแลรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป สาเหตุที่แท้จริงของการลาออก 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 โดยการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการ
- 2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ ประเมินคุณภาพการทำงาน และสมรรถนะรายบุคคลตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป
- 3) หากเห็นว่าประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้

- 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 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 ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้อาจจับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร คือ เก่งงาน ทำดี สามัคคี มีความสุข ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน ดังตารางที่ 2.1 โดยมีงานนโยบายและแผนฯ ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรร้อยละ 98.04 ได้นำค่านิยมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

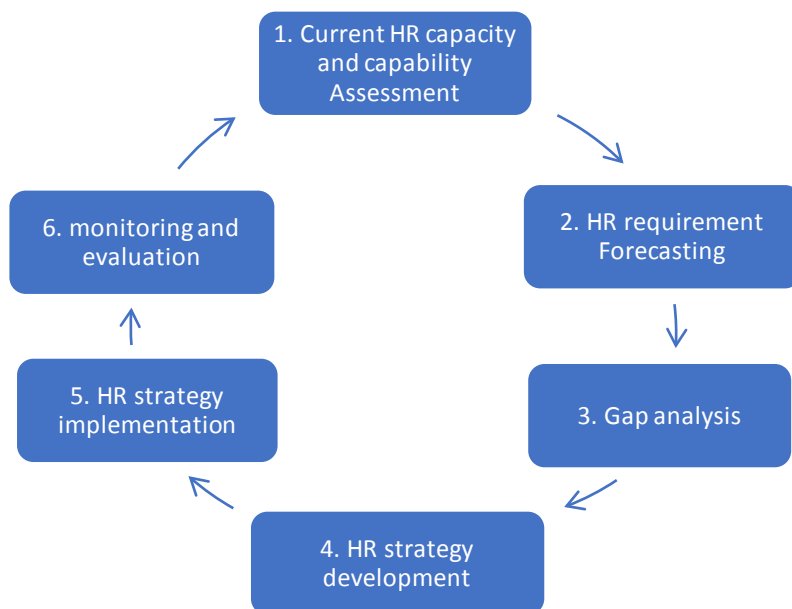
ตารางที่ 2.1 ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการสร้าง และการประเมินผล

| ค่านิยม | พฤติกรรมการแสดงออก   | วิธีการสร้าง  | การประเมินผล   |
|---------|--|---|--|
| เก่งงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</li> <li>- มีตัววัดที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานโดยใช้วงจร PDCA</li> <li>- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การอบรมทักษะการทำงาน</li> <li>- การกำหนด TOR รายบุคคล</li> <li>- การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</li> <li>- จำนวนนวัตกรรม/ผลงานทางวิชาการ</li> </ul>               |
| ทำดี    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวัฒนธรรมอันดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลพฤติกรรม</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ</li> <li>- ผลการประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรม</li> </ul> |

ตารางที่ 2.1 ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการสร้าง และการประเมินผล (ต่อ)

| ค่านิยม   | พฤติกรรมการแสดงออก  | วิธีการสร้าง  | การประเมินผล                               |
|-----------|---|---|--|
| สามัคคี   | - การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และองค์กรยั่งยืน | - กำหนดเป็น KPI owner<br>- การทำงานเป็นทีม เช่น การสอนเป็นทีม กลุ่มวิจัย กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มผู้ประสานงานสาขาวิชา กลุ่มผู้บริหาร   | - พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม                  |
| มีความสุข | - รักในงานที่ทำ ทำงานด้วยความ อิ่มเอมใจ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ     | - จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม<br>- มอบหมายงานที่ตรงกับความ สามารถ<br>- ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่น กิจกรรม Happy Time For All และ โครงการ Lunch Talk เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร | - ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ |

สำหรับการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถตามขั้นตอนที่ 1-4 ของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะดำเนินการควบคู่กับการจัดทำแผนพัฒนาคณะฯ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560-2564 (แผนกลยุทธ์) เมื่อได้กลยุทธ์ด้านบุคลากรแล้ว นำไปสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา งานนโยบายและแผนฯ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กระบวนการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ

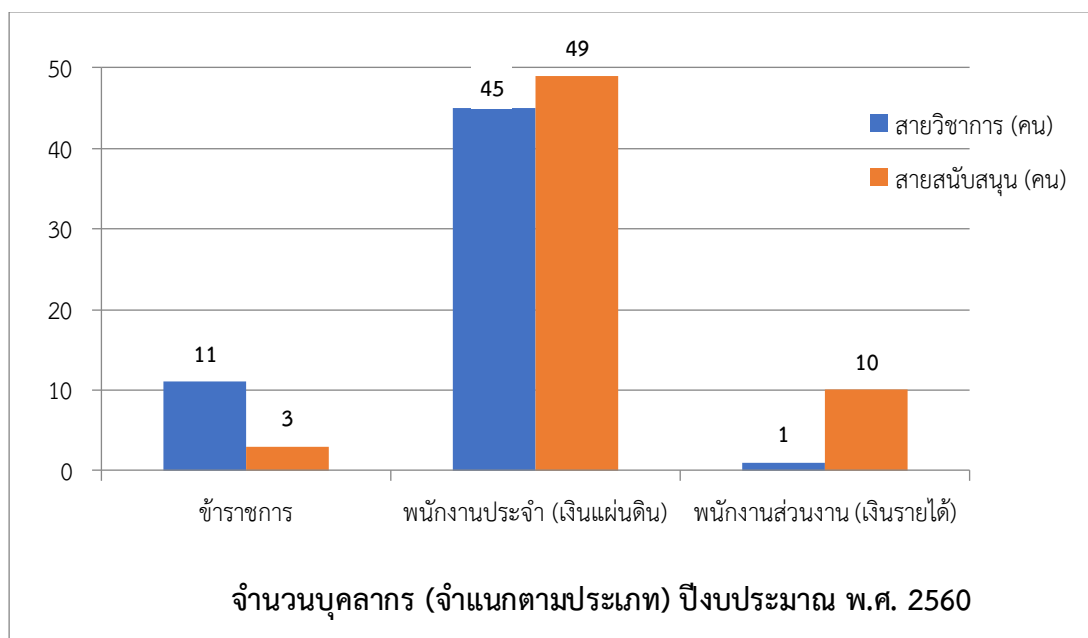


### ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2560 คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีบุคลากรทั้งหมด 119 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ 57 คน โดยเป็นข้าราชการ 11 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) 45 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) 1 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 62 คน โดยเป็นข้าราชการ 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) 49 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) 10 คน จำแนกได้ดังในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร

| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. | สายวิชาการ |                    |                    | สายสนับสนุน |                    |                    | รวม |
|--------------------|------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|--------------------|-----|
|                    | ข้าราชการ  | พนักงาน<br>แผ่นดิน | พนักงาน<br>ส่วนงาน | ข้าราชการ   | พนักงาน<br>แผ่นดิน | พนักงาน<br>ส่วนงาน |     |
| 2558               | 12         | 43                 | 1                  | 3           | 48                 | 10                 | 117 |
| 2559               | 11         | 44                 | 1                  | 3           | 48                 | 10                 | 117 |
| 2560               | 11         | 45                 | 1                  | 3           | 49                 | 10                 | 119 |

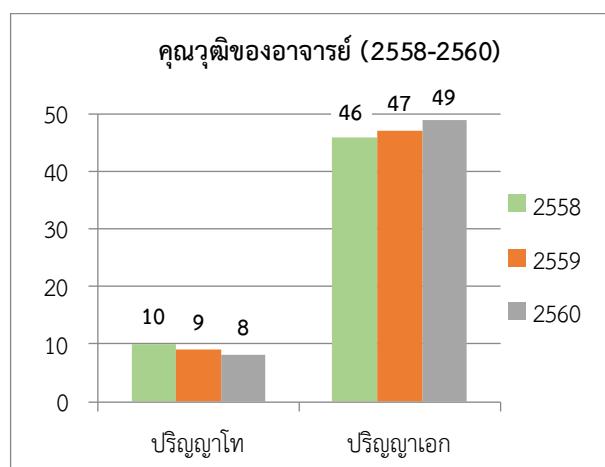
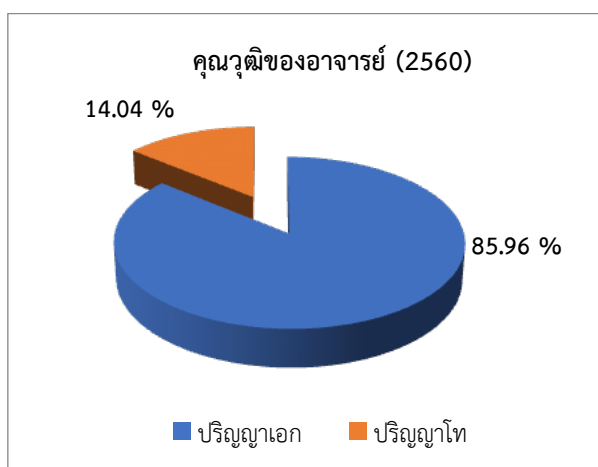


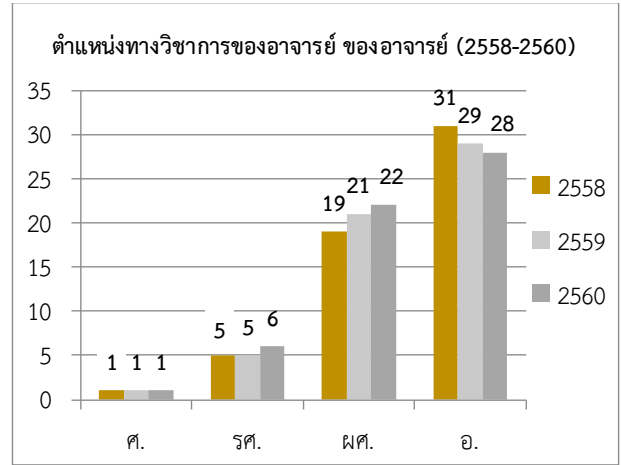
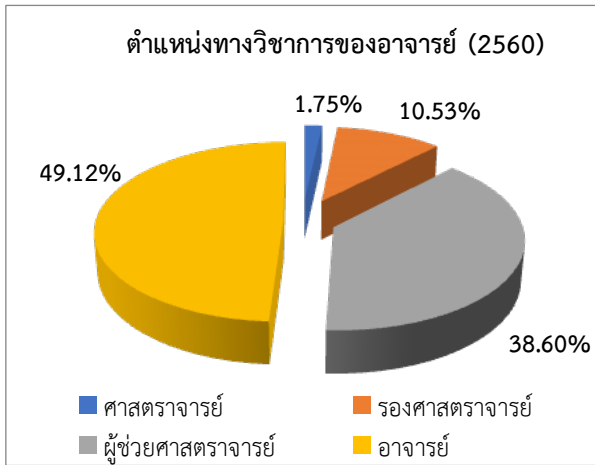
### 3.1 บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)

ในปีการศึกษา 2560 คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 57 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิได้ดังตารางที่ 3.2 และข้อมูล FTES ของอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาแสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 จำนวนอาจารย์จำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2560

| สาขาวิชา                                | ตำแหน่งทางวิชาการ |              |              |              | รวม        | คุณวุฒิ      |              |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|   | ศ.                | รศ.          | ผศ.          | อ.           |            | ป.เอก        | ป.โท         |
| สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | -                 | 2            | 3            | 7            | 12         | 10           | 2            |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ                 | -                 | 1            | 6            | 6            | 13         | 13           | -            |
| สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร                   | -                 | 1            | 5            | 3            | 9          | 9            | -            |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์      | 1                 | 1            | 4            | 6            | 12         | 9            | 3            |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ               | -                 | 1            | 2            | 4            | 7          | 5            | 2            |
| สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล       | -                 | -            | 2            | 2            | 4          | 3            | 1            |
| <b>รวม</b>                              | <b>1</b>          | <b>6</b>     | <b>22</b>    | <b>28</b>    | <b>57</b>  | <b>49</b>    | <b>8</b>     |
| <b>ร้อยละ</b>                           | <b>1.75</b>       | <b>10.53</b> | <b>38.60</b> | <b>49.12</b> | <b>100</b> | <b>85.96</b> | <b>14.04</b> |





ตารางที่ 3.3 FTES ของแต่ละสาขาวิชา

อัตรากำลังสายวิชาการ(อาจารย์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (จำแนกตามสาขา)

| สาขา                                       | อัตรากำลังสายวิชาการ มีคนครอง | จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตาม FTES จริง (ปีการศึกษา 2560) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 |                           |               |                  |              |  |   |                                 |
|--|-------------------------------|---|---------------------------|---------------|------------------|--------------|--|---|---------------------------------|
|  |                               | FTES จริง ปีการศึกษา 2560 (1)   | ประมาณการ ผลงานวิจัย (RP) |               | การบริการวิชาการ |              | FTES+RP+S รวมภาระงาน ทั้งหมด (1)+(2)+(3) | จำนวนที่ควรมี เกณฑ์ สน. งบประมาณ (1:15) | จำนวนที่ควรมี เกณฑ์ สกอ. (1:20) |
|  |                               |   | ค่าผลงาน (%)              | RP (2)        | ค่าผลงาน (%)     | S (3)        |  |   |                                 |
| 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | 12                            | 189.37  | 14.41                     | 27.29         | 5                | 9.47         | 226                                      | 15                                      | 11                              |
| 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ                 | 13                            | 201.94  | 14.41                     | 29.10         | 5                | 10.10        | 241                                      | 16                                      | 12                              |
| 3. สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร                   | 9                             | 90.30   | 14.41                     | 13.01         | 5                | 4.52         | 108                                      | 7                                       | 5                               |
| 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์      | 12                            | 134.00  | 14.41                     | 19.31         | 5                | 6.70         | 160                                      | 11                                      | 8                               |
| 5. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ               | 7                             | 104.18  | 14.41                     | 15.01         | 5                | 5.21         | 124                                      | 8                                       | 6                               |
| 6. สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล       | 4                             | 74.24   | 14.41                     | 10.70         | 5                | 3.71         | 89                                       | 6                                       | 4                               |
| <b>รวมทั้งคณะฯ</b>                         | <b>57</b>                     | <b>794.03</b>   |                           | <b>114.42</b> |                  | <b>39.70</b> | <b>948</b>                               | <b>63</b>                               | <b>47</b>                       |

หมายเหตุ : ข้อมูลอาจารย์ ณ วันที่ 5 เมษายน 2561 ข้อมูลนักศึกษาลงทะเบียน ปีการศึกษา 2560

จำนวนหลักสูตรและการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่แต่ละสาขาวิชารับผิดชอบ แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 จำนวนหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่แต่ละสาขาวิชารับผิดชอบ

| สาขาวิชา   | จำนวนอาจารย์ | จำนวนหลักสูตร |                                       |             | จำนวนอาจารย์ที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร                        |
|--|--------------|---------------|---------------------------------------|-------------|--|
|  |              | ปริญญาตรี     | บัณฑิตศึกษา                           | รวม         |  |
| 1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (FST) | 12           | 1             | 2 (ร่วมกับวิศวกรรมอาหาร 2 (นานาชาติ)) | 5           | 5(FSTตรี)+1(FST โท-เอก)+2(FSTนานาชาติ โท-เอก)+1(MPTตรี)<br>= 9 |
| 2. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ (BIOT)                | 13           | 1             | 2 (สาขาร่วม)                          | 1+2         | 5(BIOTตรี)+1(FSTนานาชาติ)+1(PKT โท)+1(MPTตรี)<br>= 8           |
| 3. สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร (FE)                    | 9            | 1             | -                                     | 1           | 5(FEตรี)+2(FSTโท-เอก)+2(FSTนานาชาติ โท-เอก)<br>= 9             |
| 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (PDT)      | 12           | 1             | 2                                     | 3           | 5(PDTตรี)+3(PDT โท-เอก)<br>= 8                                 |
| 5. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ (PKT)               | 7            | 1             | 1                                     | 2           | 5(PKTตรี)+2(PKT โท)<br>= 7                                     |
| 6. สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล (MPT)       | 4            | 1             | -                                     | 1           | 3 (MPTตรี)   |
| <b>รวม</b>                                       | <b>57</b>    | <b>6</b>      | <b>7+2</b>                            | <b>13+2</b> | <b>44</b>  |

คณะฯ มีอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 44 ราย มีอาจารย์ที่ไม่ได้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 13 ราย (1) เป็นอาจารย์สาขา FST 3 ราย ซึ่ง 2 ใน 3 จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ 2563 ตามลำดับ (2) อาจารย์สาขา BIOT 5 ราย ซึ่ง 2 ใน 5 ราย จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ 2562 ตามลำดับ (3) อาจารย์สาขา PDT 4 ราย และ (4) อาจารย์สาขา MPT 1 ราย ดังนั้น คงเหลืออาจารย์ที่สามารถเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้ 9 ราย เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชา FST (นานาชาติ) ซึ่งต้องใช้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 ราย

เมื่อวิเคราะห์ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในคณะฯ พบว่า สัดส่วนอาจารย์จำแนกตามความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระทางด้านอุตสาหกรรมเกษตร แสดงดังตารางที่ 3.5

### ตารางที่ 3.5 สัดส่วนอาจารย์จำแนกตามความเชี่ยวชาญ

| กลุ่มเนื้อหาสาระ                               | ปีการศึกษา 2560  |                     |                               |
|--|------------------|---------------------|-------------------------------|
|  | จำนวน<br>อาจารย์ | จำนวน<br>กระบวนวิชา | จำนวนอาจารย์ต่อ<br>กระบวนวิชา |
| 1. Microbiology                                | 3.13             | 13.13               | 0.48                          |
| 2. Food Chemistry, QC, Food Analysis           | 6.23             | 22.04               | 0.57                          |
| 3. Nutrition                                   | 0.7              | 5.75                | 0.24                          |
| 4. Packaging                                   | 7.5              | 35.83               | 0.42                          |
| 5. Food Processing                             | 6.3              | 26.63               | 0.47                          |
| 6. Food Engineering                            | 7.65             | 28.46               | 0.54                          |
| 7. Biotechnology                               | 11.64            | 45.9                | 0.51                          |
| 8. Product Development,<br>Experimental Design | 9.95             | 29.66               | 0.67                          |
| 9. Food Management                             | 2.25             | 5.16                | 0.87                          |
| 10. Food Safety                                | 1.65             | 9.08                | 0.36                          |
|  | <b>57</b>        | <b>249.54</b>       |                               |

จากตารางที่ 3.5 กลุ่มเนื้อหาสาระที่มีจำนวนอาจารย์ต่อกระบวนวิชา น้อยที่สุด คือ กลุ่มโภชนาการอาหาร (food nutrition) รองลงมาคือ กลุ่มความปลอดภัยอาหาร (food safety) และกลุ่มบรรจุภัณฑ์ (packaging) ตามลำดับ

#### สมรรถนะของอาจารย์ในปัจจุบัน

1. มีความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
2. มีทักษะภาษาอังกฤษดี
3. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
4. มีทักษะในการวิจัยและการให้บริการวิชาการ
5. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

#### 3.2 บุคลากรสายสนับสนุน

ในปีการศึกษา 2560 คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 62 คน สังกัดสำนักงานคณะอุตสาหกรรมเกษตร จำแนกตามงานที่สังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 จำนวนบุคลากรจำแนกตามงานที่สังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2560

| งาน   | ตำแหน่งทางวิชาการ |          |               |          |           | รวม       |
|---|-------------------|----------|---------------|----------|-----------|-----------|
|   | ชำนาญการพิเศษ     | ชำนาญการ | ชำนาญงานพิเศษ | ชำนาญงาน | พนักงาน   |           |
| <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา</b>            | -                 | 2        | 1             | -        | 30        | 32        |
| 1. เลขานุการคณะฯ                                    |                   |          |               |          | 1         | 1         |
| 2. งานบริหารทั่วไป                                  | -                 | -        | 1             | -        | 10        | 11        |
| 3. งานการเงิน การคลังและพัสดุ                       | -                 | 1        | -             | -        | 4         | 5         |
| 4. งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา          | -                 | 1        | -             | -        | 5         | 6         |
| 5. งานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา         | -                 | -        | -             | -        | 5         | 5         |
| 6. งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ | -                 | -        | -             | -        | 4         | 4         |
| <b>สังกัดสำนักวิชา</b>                              | 1                 | 4        | -             | -        | 18        | 23        |
| <b>อุดมศึกษา</b>                                    |                   |          |               |          |           |           |
| 1. ผู้ประสานงานสาขาวิชา                             | -                 | -        | -             | -        | 7         | 7         |
| 2. นักวิทยาศาสตร์                                   | 1                 | 4        | -             | -        | 9         | 14        |
| 3. นักโขนนาการ                                      | -                 | -        | -             | -        | 1         | 1         |
| 4. พนักงานบริการฝีมือ                               | -                 | -        | -             | -        | 1         | 1         |
| <b>สังกัดศูนย์บริการธุรกิจ</b>                      | -                 | -        | -             | -        | 5         | 5         |
| 1. สำนักงานศูนย์ฯ                                   | -                 | -        | -             | -        | 3         | 3         |
| 2. วิศวกร   | -                 | -        | -             | -        | 1         | 1         |
| 3. ช่าง   | -                 | -        | -             | -        | 1         | 1         |
| <b>สังกัดสำนักหอสมุด</b>                            | -                 | -        | -             | -        | 2         | 2         |
| บรรณารักษ์  | -                 | -        | -             | -        | 2         | 2         |
| <b>รวม</b>  | <b>1</b>          | <b>6</b> | <b>1</b>      | <b>-</b> | <b>54</b> | <b>62</b> |

สมรรถนะของสายสนับสนุนในปัจจุบัน (จากการประเมินตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน)

1. การทำงานเป็นทีม
2. จิตบริการ
3. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์
4. การให้คำปรึกษา
5. ทักษะการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.4 ปัจจัยความผูกพัน

ปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ สำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน แสดงดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ปัจจัยความผูกพันบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร

| สายวิชาการ  | สายสนับสนุน   |
|---|---|
| 1. เพื่อนร่วมงาน (ทำงานเป็นทีม)   | 1. เพื่อนร่วมงาน (ทำงานเป็นทีม)   |
| 2. ผู้บริหาร (เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม)                             | 2. อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก (ระบบ IT และแหล่งเรียนรู้ ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง) |
| 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (โอกาสในการได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน) | 3. ลักษณะงานที่ทำ (ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ท่านทำได้ดี)                                  |

### 3.5 อัตราเกษียณอายุในระยะเวลา 10 ปี

อัตราเกษียณอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในช่วง พ.ศ. 2560-2569 แสดงดังตารางที่ 3.8



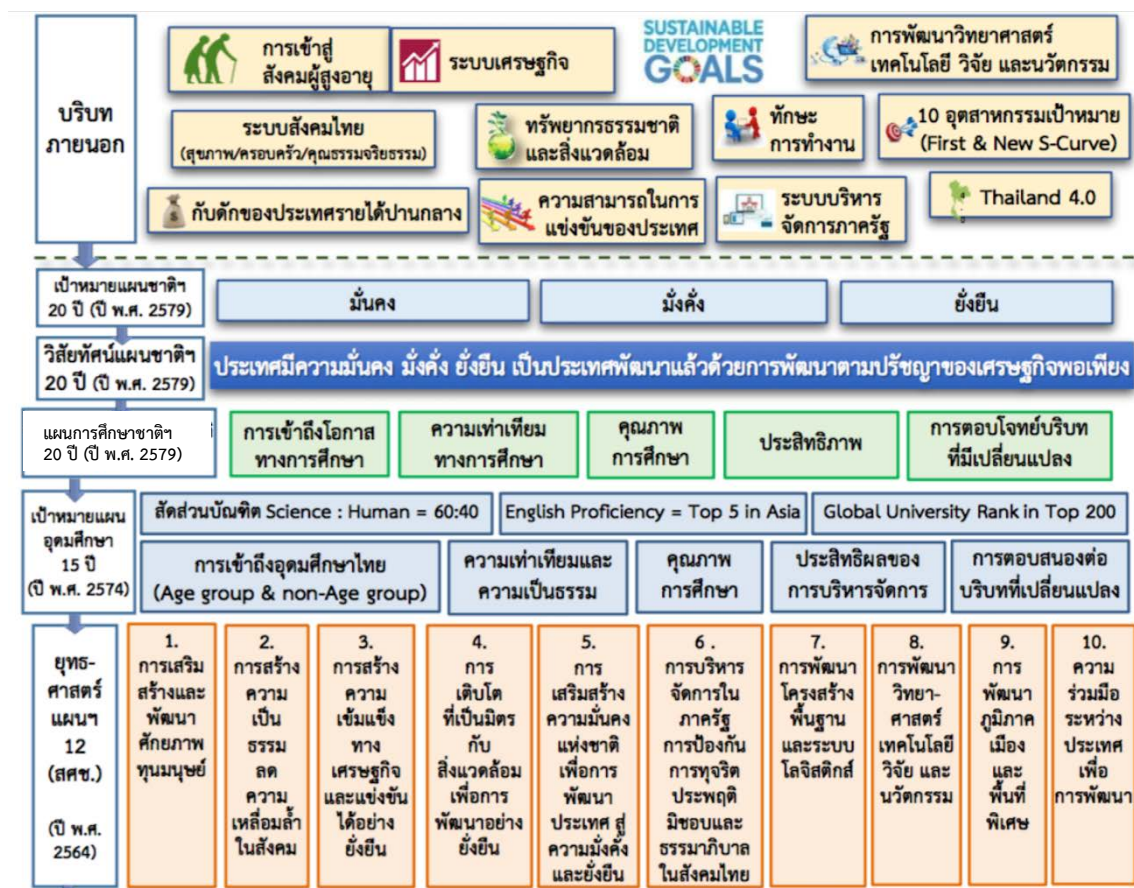
ตารางที่ 3.8 อัตราเกษียณอายุของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในช่วง พ.ศ. 2560-2569

| บุคลากร                    | 2560 | 2561 | 2562                     | 2563 | 2564 | 2565 | 2566             | 2567 | 2568                           | 2569              |
|----------------------------|------|------|--------------------------|------|------|------|------------------|------|--------------------------------|-------------------|
| <b>1. สาย<br/>วิชาการ</b>  | -    | 3    | 1                        | 1    | 1    | -    | 2                | 1    | 0                              | 3                 |
| - FST                      | -    | 1    | -                        | 1    | 1    | -    | -                | -    | -                              | -                 |
| - BIOT                     | -    | 1    | 1                        | -    | -    | -    | 2                | -    | -                              | -                 |
| - FE                       | -    | -    | -                        | -    | -    | -    | -                | -    | -                              | -                 |
| - PDT                      | -    | 1    | -                        | -    | -    | -    | -                | 1    | -                              | 3                 |
| - PKT                      | -    | -    | -                        | -    | -    | -    | -                | -    | -                              | -                 |
| - MPT                      | -    | -    | -                        | -    | -    | -    | -                | -    | -                              | -                 |
| <b>2. สาย<br/>สนับสนุน</b> | -    | -    | 2                        | -    | -    | -    | -                | -    | 1                              | 1                 |
| 2.1 สำนักงาน<br>คณะฯ       | -    | -    | 1<br>งานบริหาร<br>ทั่วไป | -    | -    | -    | -                | -    | 1<br>งาน<br>บริการ<br>การศึกษา | -                 |
| 2.2 สำนักวิชาฯ             |      |      | 1<br>นักวิทยาศาสตร์      |      |      |      | 1<br>ผปสง<br>PKT |      |                                | 1<br>ผปสง<br>BIOT |
| 2.3 ศูนย์บริการ<br>ธุรกิจ  | -    | -    | -                        | -    | -    | -    | -                | -    | -                              | -                 |
| <b>รวม</b>                 | -    | 3    | 3                        | 1    | 1    | -    | 3                | 1    | 1                              | 4                 |

## ส่วนที่ 4

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังรูปที่ 4.1 ซึ่งสามารถนำมาใช้กับคณะฯ ได้ นอกจากนี้ คณะฯ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่คณะโดยใช้ STEEP analysis



รูปที่ 4.1 สภาพแวดล้อมภายนอก  
ที่มา: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### 4.1 STEEP analysis

##### 4.1.1 Society

ก) การเป็นประชาคมอาเซียนมีผลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง การรวมตัวดังกล่าวทำให้ตลาดการค้าของภูมิภาคมีขนาดเพิ่มขึ้นเกือบ 10 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดตลาดของประเทศไทยในปัจจุบัน เนื่องจากมีประชากรรวมกันกว่า 600 ล้านคน มีการไหลเวียนอย่างเสรีของแรงงาน สินค้า บริการ การลงทุน และเงินทุน โดยในปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการจัดทำข้อตกลงอาเซียนว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ (Mutual Recognition Agreement : MRA) ใน 8

สาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ ช่างสำรวจ โลกีสติกส์ นักการบัญชี และท่องเที่ยว และการโรงแรม ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ประชาชนในภูมิภาคอาเซียนสามารถเดินทางไปมาระหว่างกันได้สะดวกเร็วขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม และเทคโนโลยีมากขึ้น เกิดสังคมพหุวัฒนธรรม และจากการที่อาเซียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาการทำงาน คนไทยจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งด้าน ทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะการทำงาน รวมทั้งภาษาเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตในประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นคงและสันติ

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: คณะฯ ได้นำการเป็นประชาคมอาเซียนมาเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ในอาเซียน และเปิดหลักสูตรนานาชาติใหม่ 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (ปีการศึกษา 2561) และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (ปีการศึกษา 2563) รวมทั้งการให้บริการวิชาการระดับนานาชาติ ดังนั้น อาจารย์จำเป็นต้องมีทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถทำงานได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ บุคลากรของคณะฯจะต้องมีทักษะในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ การติดต่อเป็นภาษาอังกฤษผ่าน email เป็นต้น

ข) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมากขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อความต้องการสินค้าและบริการสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น การเป็นสังคมสูงอายุส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงวัยทำงานสูงมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนืองจำเป็นต้องเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะเพื่อสร้างผลิตภาพ (Productivity) ที่สูงขึ้น การจัดการศึกษาจึงต้องวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะสูง และปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้บูรณาการกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพร้อมรับการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: คณะฯ ได้พัฒนาหลักสูตรอบรมสำหรับผู้สูงอายุ และกำหนดทิศทางการวิจัยของคณะฯ โดยเน้นอาหารเพื่อผู้สูงอายุ ทำให้คณะฯ ต้องเตรียมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุ โภชนาการผู้สูงอายุ รวมทั้งปัญหาการบริโภคของผู้สูงอายุ เช่น การเคี้ยวกลืน การรับรส เป็นต้น และเสริมความรู้ดังกล่าวให้กับนักศึกษาเพื่อสามารถพัฒนาอาหารและแปรรูปอาหารสำหรับผู้สูงอายุได้

ค) การลดลงของจำนวนผู้เรียน อัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลให้จำนวนผู้เรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา การวางแผนอัตราากำลังครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการห้องเรียน การจัดโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษา ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: จำนวนผู้เรียนวัยเรียนลดลงมีผลต่อจำนวนรับเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะฯ จึงต้องแสวงหากำลังคนใหม่ เช่น กลุ่มคนที่ทำงานแล้ว กลุ่มผู้สูงอายุ โดยอาจต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนเป็นแบบออนไลน์มากขึ้น หรือมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมากขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรีให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิตมากขึ้น โดยมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น บุคลากรจึงต้องปรับตัวโดยเพิ่มทักษะการจัดการเรียน

การสอนออนไลน์ การจัดทำสื่อสมัยใหม่ และวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน ระบบการลงทะเบียนเรียนรายวิชา ลักษณะการให้บริการที่เหมาะสมสำหรับลูกค้ากลุ่มนี้ เป็นต้น

ง) พฤติกรรมของคนยุคใหม่ หรือ Gen Y และ Gen Z ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ ชอบใช้สื่อ สังคมออนไลน์ ในการแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น ไม่ชอบเป็นเพียงผู้รับข่าวสาร ชอบเรียนรู้ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อน ข้อความที่ใช้มีลักษณะตรงประเด็นและสั้น มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ได้เร็วกว่าคนรุ่นก่อนมาก ปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงได้ดี ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน และชอบความท้าทายใหม่ๆ แต่ไม่ถนัดในการ สื่อสารแบบพบหน้า ส่งผลให้เป็นคนสมาธิสั้น ไม่ชอบการอ่าน ไม่ชอบการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ยาวและ ซับซ้อน ปัจจุบันนักศึกษาครึ่งหนึ่งเป็นคนยุค Gen Y และอีกครึ่งหนึ่งเป็นคนยุค Gen Z

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: อาจารย์ผู้สอนจะต้องปรับการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับผู้เรียนกลุ่มนี้ ที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้คุณลักษณะเด่นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และ แก้ไขปรับปรุงลักษณะบางประการที่เป็นอุปสรรคของการเรียนรู้ได้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุดทั้ง สำหรับตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม และฝ่ายสนับสนุนจะต้องมีการปรับรูปแบบการให้บริการแบบออนไลน์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่นมากขึ้น

#### 4.1.2 Technology

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดในยุคดิจิทัล ส่งผลต่อ ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก การเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 การเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) การเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “เพิ่ม มูลค่า” ไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สร้างมูลค่า” ด้วย 3 กลไกการขับเคลื่อนใหม่ (New Growth Engines) ได้แก่ 1) กลไกการขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) 2) กลไกการขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ 3) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและ การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-based Economy) เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคการ บริการมากขึ้น โดยกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบการเปลี่ยนผ่าน ดังนี้

(1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการ และ เทคโนโลยี เป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ

(2) เปลี่ยนจากธุรกิจขนาดย่อมแบบเดิม (SMEs) ไปสู่การเป็นธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Smart Enterprises) และผู้ประกอบการเทคโนโลยีรายใหม่ (Startups) ที่มีศักยภาพสูง

(3) เปลี่ยนจากธุรกิจบริการแบบเดิมที่มีการสร้างมูลค่าที่ค่อนข้างต่ำไปสู่ธุรกิจบริการที่มีมูลค่าสูง

(4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: บุคลากรจะต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ Internet of things เน้นทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้าง นวัตกรรมสำหรับสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต รวมทั้งการมีจิตสำนึกในการดำเนินการที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

### 4.1.3 Environment

ผลจากการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป ส่งผลให้เกิดปัญหาการแปรปรวนของภูมิอากาศโลก การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ ภัยพิบัติมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น มลพิษสิ่งแวดล้อมขยายขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อการดำรงอยู่และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดจากการเพิ่มของประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและภัยธรรมชาติ ปัญหามลพิษที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งด้านมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพแก่ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: จากกระแสการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม คณะฯ ได้วางแผนเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ เน้นทางด้าน biopolymer packaging ในปีการศึกษา 2561 จึงต้องมีการเตรียมอัตรากำลังและขีดความสามารถให้พร้อมสำหรับการเปิดหลักสูตรดังกล่าว บุคลากรทุกกลุ่มจะต้องมีจิตสำนึกในการดำเนินการตามพันธกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ปล่อยของเสียหรือสารเคมีจากห้องปฏิบัติการสู่ชุมชน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

### 4.1.4 Economics

การจัดสรรงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานประมาณได้ปรับแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญให้กับการจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และโครงการสำคัญของรัฐบาล และให้มีการบูรณาการงบประมาณในมิติพื้นที่ (area) โดยส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นบูรณาการการจัดทำงบประมาณร่วมกับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: บุคลากรต้องมีทักษะการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น บุคลากรต้องมีคุณสมบัติใฝ่รู้ เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างโจทย์วิจัยและนวัตกรรม หรือการบริการที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่าย

### 4.1.5 Politics

นโยบายภาครัฐ ได้แก่ นโยบาย Thailand 4.0 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี แผนการอุดมศึกษาแห่งชาติ 15 ปี รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปี พ.ศ. 2558 ล้วนมีผลต่อการจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบทางการศึกษา นอกจากนี้สถานการณ์ทางการเมืองก็มีผลต่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการจัดการศึกษา หากการเมืองไทยมีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรค จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่น การปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) บ่อยครั้งทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง

ผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล: บุคลากรต้องมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร มีทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## ส่วนที่ 5

### การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

#### 5.1 SWOT Analysis

เมื่อนำสารสนเทศด้านบุคลากรภายในคณะ และสภาพแวดล้อมภายนอก มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 SWOT Analysis ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร

| Strength   | Weakness   |
|--|--|
| S1. อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกมากกว่า 85% มีความรู้ครอบคลุมทุกด้านของอุตสาหกรรมเกษตร ที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศตามนโยบาย Thailand 4.0 | W1. สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำกว่าเป้าหมาย   |
| S2. อาจารย์มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในเกณฑ์ดี  | W2. การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่เป็นที่พอใจของบุคลากร   |
| S3. มีอุปกรณ์/เครื่องมือ หลากหลายสำหรับทำวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม                                    | W3. อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่มีทุนวิจัยและไม่ได้ผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร                    |
| S4. มีการสนับสนุนอาจารย์และบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  | W4. บุคลากรยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ไม่ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม และเทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนยังเป็นแบบ passive learning |
| S5. มีเกณฑ์การประเมินบุคลากรสายวิชาการที่ชัดเจน  | W5. การคิดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน   |
| S6. ผู้บริหารมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน   | W6. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรลดลง   |
| S7. บุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถ ทุ่มเทกับการทำงาน   | W7. ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการไม่สมบูรณ์   |

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| Opportunity   | Threat  |
|---|---|
| O1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน  | T1. กฎ ระเบียบ ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่เอื้อต่อการทำงานแบบบูรณาการ  |
| O2. นโยบายภาครัฐสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ เช่น นโยบาย Thailand 4.0 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี   | T2. การลดลงของประชากรวัยเรียน ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อที่คณะฯ   |
| O3. มีเครือข่ายความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ  | T3. มหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนด้านอุตสาหกรรมเกษตรมีมาก มีการแย่งผู้เรียนและบุคลากร   |
| O4. โอกาสในการหากลุ่มลูกค้ากลุ่มใหม่จากการเป็นประชาคมอาเซียน  | T4. การสนับสนุนครุภัณฑ์จากภาครัฐลดลง  |
| O5. พฤติกรรมของวัย Gen Y และ Gen Z เป็นโอกาสให้บุคลากรได้คิดนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน  | T5. กฎ ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น สวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล การให้รางวัลโบนัสกับบุคลากรที่มีผลการดำเนินการดีเด่น นอกเหนือจากเงินเดือน |
| O6. มีแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง   | T6. เด็กรุ่นใหม่ไม่สนใจเรียนทางด้านอุตสาหกรรมเกษตร  |
| O7. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรม  |   |
| O8. การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลก เป็นโอกาสในการคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับวัสดุ และ กระบวนการผลิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากของเสีย |   |

## 5.2 แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงดังตารางที่ 5.2-5.6

### ตารางที่ 5.2 ยุทธศาสตร์ที่ 1: ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ เป็น Global Citizen

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์                        | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์   | กลยุทธ์ด้านบุคลากร   |
|--|--|---|--|
| 1.4 พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 | 1.4.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการใช้นวัตกรรมหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21<br>1.4.2 ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถนำเครื่องมือ/วิธีการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และ/หรือทักษะการเป็นพลเมืองโลกไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (PA4.13) | 10) ผลักดัน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือการใช้ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21<br>11) ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล | <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning และสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ตามนโยบาย Thailand 4.0 (S3,S4,O1,O5,O6,W3)</li> <li>พัฒนาทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ และสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ (S1,O1,O5)</li> </ul> |



**ตารางที่ 5.3 ยุทธศาสตร์ที่ 2: การวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย**

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์   | กลยุทธ์ด้านบุคลากร  |
|--|--|---|---|
| 2.1 เป็นผู้นำในการสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่เป็นเลิศทางด้านอาหารเพื่อสุขภาพและ ผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา พลังงาน/สิ่งแวดล้อม และ biopolymer packaging บนฐานความต้องการของผู้ใช้ และสามารถใช้เป็นแนวทางหรือมีศักยภาพสู่การนำไปใช้ได้จริง | 2.1.1 จำนวนผลงานทางวิชาการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ต่อปี<br>2.1.2 จำนวนเงินวิจัยต่ออาจารย์ต่อปี<br>2.1.3 citation index ต่ออาจารย์<br>2.1.4 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่ออุตสาหกรรม<br>2.1.5 ผลการจัดกลุ่มวารสาร Food and Applied Bioscience ในฐานข้อมูล TCI<br>2.1.6 จำนวนการยื่นขอสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์<br>2.1.7 จำนวนธุรกิจเกิดใหม่ (Spin off/Start up) (PA 5.3)<br>2.1.8 จำนวนนวัตกรรม (PA 5.4)<br>2.1.9 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (PA 5.9) | 3) พัฒนานักวิจัยและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยของบุคลากรทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ<br>5) ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการผลิตผลงาน ทั้งที่ยกอันดับของคณะและเป็นนวัตกรรมเพื่อสังคมในด้านอาหารสุขภาพและผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร<br>6) สร้างผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้จริงและตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ<br>9) สนับสนุนการรวมกลุ่มนักวิจัยเพื่อให้เกิด Biopolymer packaging cluster โดยมีการสนับสนุนทุนวิจัยเริ่มต้นเพื่อให้สามารถพัฒนาข้อเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่น<br>10) Talent Mobility | <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาทักษะการทำวิจัยเชิงบูรณาการ และการเผยแพร่ผลงานของบุคลากร โดยเน้นการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางด้านอาหารสุขภาพและผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา biopolymer packaging และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ (S1,S4,W4)</li> </ul> |

**ตารางที่ 5.4 ยุทธศาสตร์ที่ 3: ด้านบริการวิชาการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และสนับสนุนการบริการวิชาการระดับอาเซียน**

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์                         | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์   | กลยุทธ์ด้านบุคลากร  |
|---|--|---|---|
| 3.2 ให้บริการวิชาการและความร่วมมือระดับนานาชาติ | 3.2.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการระดับนานาชาติ | 3) ผลักดันให้เกิดการบริการวิชาการในระดับนานาชาติ โดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ และดำเนินการร่วมกับเครือข่ายในประเทศนั้นๆ | พัฒนาทักษะการให้บริการวิชาการเป็นภาษาอังกฤษ และทักษะการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริการวิชาการในระดับนานาชาติ (S2,W6,O3,O7) |

ตารางที่ 5.5 ยุทธศาสตร์ 4: ด้านแสวงหารายได้จากสมรรถนะหลักของคณะ เพื่อพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์                         | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์   | กลยุทธ์ด้านบุคลากร  |
|---|--|---|---|
| 4.1 แสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน | <p>4.1.1 รายได้ทั้งหมด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จากการเรียนการสอน</li> <li>- จากงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา</li> <li>- จากการบริการวิชาการ</li> <li>- จากการลงทุนและเงินบริจาค</li> </ul> <p>4.1.2 จำนวนหลักสูตรหรือบริการที่ตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่</p> | <p>2) พัฒนาหลักสูตรหรือบริการเพื่อแสวงหาลูกค้ากลุ่มใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดหลักสูตรร่วมกันหรือในลักษณะหลักสูตร 2 ปริญญา เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของนักศึกษาบูรณาการองค์ความรู้ให้ตรงกับความต้องการปัจจุบัน</li> <li>- สร้างหลักสูตรสองปริญญา (Double degree) ที่เกี่ยวข้องกับอาหารกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ</li> <li>- พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจเป็นทั้งในรูปแบบดำเนินการเองหรือจัดหลักสูตรให้กับหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- จัดหลักสูตรร่วมภาคเอกชนระยะสั้นเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพตามความต้องการของภาคเอกชน เช่น เทคนิคการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ เป็นต้น</li> <li>- มีความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร/การฝึก อบรมร่วมกับสถาบันอื่นๆ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (S1,S2,O4)</li> <li>● พัฒนาทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ และสื่อการสอนออนไลน์ (S1,O1)</li> </ul> |

แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ เปิดหลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตร ได้แก่

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ (ปีการศึกษา 2561) เน้นทางด้าน biopolymer packaging
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรนานาชาติ (ปีการศึกษา 2561)
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรนานาชาติ Double degree ร่วมกับ Deakin University (ปีการศึกษา 2563)
4. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร หลักสูตรออนไลน์ (ปีการศึกษา 2563)

ตารางที่ 5.6 ยุทธศาสตร์ 5: ด้านการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์  | กลยุทธ์ด้านบุคลากร  |
|---|--|--|---|
| 5.1 พัฒนาและใช้ระบบบริหารยุคใหม่ และนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 5.1.1 ผลการประเมิน EdPEX<br>5.1.2 ร้อยละคุณภาพอาจารย์ระดับ ป.เอก<br>5.1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ<br>5.1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา<br>5.1.5 ผลงาน/รางวัลที่ได้รับ<br>5.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร<br>5.1.7 ระดับความผูกพันของบุคลากร<br>5.1.8 ร้อยละอัตราการคงอยู่ (*ไม่นับอัตราเกษียณ, เสียชีวิต) | 1) พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ในหมวด 1-6 ตามเกณฑ์ EdPEX ให้มีประสิทธิภาพ<br>1.1) กระบวนการพัฒนาผู้นำ<br>1.2) การมุ่งเน้นลูกค้า<br>1.3) การพัฒนาบุคลากร<br>1.4) ระบบข้อมูลสารสนเทศและตัววัด<br>1.5) การออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการ<br>2) พัฒนากระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา</li> <li>- การจูงใจรักษา</li> <li>- การฝึกอบรม/พัฒนา</li> <li>- ระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์</li> <li>- การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และให้รางวัล</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- การก้าวหน้าในอาชีพการงาน</li> <li>- การสร้างความผูกพัน</li> </ul> </li> <li>● พัฒนาระบบการสนับสนุนคนเก่ง (Talent) ให้เจริญก้าวหน้าทางสายอาชีพอย่างก้าวกระโดด และมีทักษะที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ (S1,S5,O2,O3)</li> <li>● ฐานข้อมูลด้านบุคลากรเพื่อประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (W7)</li> </ul> |
| 5.2 พัฒนางค์การให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  | 5.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้ (KM)  | 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | ปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  |

5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

บุคลากรทุกกลุ่มพึงปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม (Code of Conduct) คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีสมรรถนะหลักตามกลุ่มงานดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ทักษะ/สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

| กลุ่มบุคลากร           | ทักษะ/สมรรถนะ   |
|------------------------|---|
| กลุ่มอาจารย์           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน</li> <li>2. ทักษะการให้คำปรึกษา</li> <li>3. ทักษะการวิจัยและสร้างนวัตกรรม และบริการวิชาการ</li> <li>4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>  |
| กลุ่มนักวิทยาศาสตร์    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีจิตบริการ</li> <li>2. มีความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบ</li> <li>3. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT</li> <li>6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>               |
| กลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีจิตบริการ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT</li> <li>6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol> |
| กลุ่มหัวหน้างาน        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. การวางแผน</li> <li>4. การสอนงาน (coaching)</li> <li>5. การสร้างแรงจูงใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>  |
| กลุ่มผู้บริหาร         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. มุมมองเชิงระบบ</li> <li>3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์</li> <li>4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. การกล้าตัดสินใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>                                      |

## 5.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis)

### 5.4.1 ด้านอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อให้คณะดำเนินงานพันธกิจได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุนที่คณะฯ ควรมี ดังตารางที่ 5.8 และ 5.9

ตารางที่ 5.8 แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

| สาขาวิชา                           | จำนวนที่มี<br>คนครอง | จำนวนที่ควรมี<br>เกณฑ์ สน.งบประมาณ<br>(1:15) | อัตราเกษียณ |          |          |          |          |          | อัตราที่<br>ควรมี<br>เพิ่ม | อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม |          |          |          |          |
|------------------------------------|----------------------|--|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|
|                                    |                      |  | 2560        | 2561     | 2562     | 2563     | 2564     | 2565     |                            | 2560                 | 2561     | 2562     | 2563     | 2564     |
| 1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร | 12                   | 15<br>(+3)*                                  | -           | 1        | -        | 1        | 1        | -        | 6                          | 1                    | 2        | 2        | 1        | -        |
| 2. เทคโนโลยีชีวภาพ                 | 13                   | 16<br>(+3)**                                 | -           | 1        | 1        | -        | -        | -        | 5                          | 1                    | 1        | -        | -        | -        |
| 3. วิศวกรรมอาหาร                   | 9                    | 7<br>(-2)                                    | -           | -        | -        | -        | -        | -        | 0                          | -                    | -        | -        | -        | -        |
| 4. เทคโนโลยีการ<br>พัฒนาผลิตภัณฑ์  | 12                   | 11<br>(-1)                                   | -           | 1        | -        | -        | -        | -        | 0                          | -                    | -        | -        | -        | -        |
| 5. เทคโนโลยีการ<br>บรรจุ           | 7                    | 8<br>(+1)                                    | -           | -        | -        | -        | -        | -        | 1                          | -                    | 1        | -        | -        | -        |
| 6. เทคโนโลยี<br>ผลิตภัณฑ์ทางทะเล   | 4                    | 6<br>(+2)                                    | -           | -        | -        | -        | -        | -        | 2                          | -                    | -        | 1        | -        | -        |
| <b>รวม</b>                         | <b>57</b>            | <b>63</b>                                    | <b>-</b>    | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>14</b>                  | <b>2</b>             | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>-</b> |

หมายเหตุ \* ตัวเลขในวงเล็บ เครื่องหมายเป็นบวก หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ควรมีเพิ่ม เครื่องหมายลบ หมายถึง จำนวนบุคลากรที่เกินจากเกณฑ์

\*\* เป็นภาระงานที่เกินจากการสอนวิชาหมวดการศึกษาทั่วไปให้กับนักศึกษาต่างคณะ ไม่ได้เปิดหลักสูตรใหม่

ตารางที่ 5.9 แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

| ชื่อตำแหน่ง              | สังกัด  | ปี 2560  | ปี 2561  | ปี 2562  | ปี 2563  | ปี 2564  | รวม      |   |
|--------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
|                          |   | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    |   |
| <b>สายปฏิบัติการ</b>     |   |          |          |          |          |          |          |   |
| 1. พนักงานบริการทั่วไป   | งานบริหารทั่วไป                                 |          |          | 1        |          |          | 1        | - ปี 2562 เพื่อปฏิบัติงานด้านดูแลภูมิทัศน์และกายภาพของคณะ                           |
| 2. พนักงานปฏิบัติงาน     | งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ |          | 1        |          | 1        |          | 2        | - ปี 2561 เพื่อปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ และ ปี 2563 ปฏิบัติงานด้านบริหารงานวิจัย |
| 3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา          |          |          |          | 1        |          | 1        | - เพื่อปฏิบัติงานด้านพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์  |
| 4. พนักงานปฏิบัติงาน     | งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา          |          |          |          |          | 1        | 1        | - เพื่อปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุก   |
| 5. พนักงานปฏิบัติงาน     | ศูนย์บริการธุรกิจ อุตสาหกรรมเกษตร               | 1        |          |          |          |          | 1        | - เพื่อปฏิบัติงานด้านฝ่ายผลิตของศูนย์บริการธุรกิจ                                   |
| 6. นักวิทยาศาสตร์        | สำนักวิชาอุตสาหกรรมเกษตร                        | 1        |          | 1        |          |          | 2        | - ปี 2562 เพื่อทดแทนอัตราเกษียณ นางจิตรา กลิ่นหอม                                   |
| <b>รวมทั้งหมด</b>        |   | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>8</b> |   |

#### 5.4.2 ด้านขีดความสามารถ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละสายงาน และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อความต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร สามารถสรุปเป็นทักษะที่ต้องการของบุคลากร เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ การบริการวิชาการระดับอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต ดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากร

| กลุ่มบุคลากร                              | ทักษะ/สมรรถนะ   |
|---|---|
| กลุ่มอาจารย์                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน เน้นการเรียนการสอนแบบ active learning การสอนเป็นภาษาอังกฤษ การสอนออนไลน์ และการผลิตสื่อสมัยใหม่</li> <li>2. ทักษะการให้คำปรึกษากับนักศึกษา</li> <li>3. ทักษะการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม เน้นการวิจัยเชิงบูรณาการ โดยเน้นการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางด้านอาหารสุขภาพและผู้สูงอายุ biopolymer packaging และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ</li> <li>4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามความก้าวหน้าทางองค์ความรู้/เทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ol> |
| กลุ่มนักวิทยาศาสตร์<br>กลุ่มสายปฏิบัติการ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้บริการแบบมีอาชีพ</li> <li>2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม</li> <li>4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</li> <li>5. การใช้ IT ในการปรับปรุงงาน</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข้อมูลข่าวสารและก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>   |
| กลุ่มหัวหน้างาน                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. การวางแผน</li> <li>4. การสอนงาน</li> <li>5. การสร้างแรงจูงใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol>   |



ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

| กลุ่มบุคลากร   | ทักษะ/สมรรถนะ  |
|----------------|--|
| กลุ่มผู้บริหาร | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการสมัยใหม่</li> <li>2. มุมมองเชิงระบบ</li> <li>3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์</li> <li>4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. การกล้าตัดสินใจ</li> <li>6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ol> |

## ส่วนที่ 6

### แผนทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก และนำมาวางแผนทรัพยากรบุคคลตามกระบวนการในรูปที่ 2.2 เพื่อสนับสนุนการดำเนินการในแต่ละพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

#### เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทำงานอย่างมีความสุข

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของคณะฯ และให้คณะฯ มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละกลุ่ม มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และสนับสนุนการขับเคลื่อนให้คณะฯ เป็นคณะชั้นนำทางอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน
  - อาจารย์
  - สายสนับสนุน
  - ผู้บริหาร
3. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
4. ปลุกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### 6.1 แผนความต้องการด้านอัตรากำลัง

แผนความต้องการด้านอัตรากำลังของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในระยะปี พ.ศ. 2560-2564 แสดงดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในระยะปี พ.ศ. 2560-2564

| ชื่อตำแหน่ง | สังกัด                           | ปี 2560 | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 | ปี 2564 | รวม   |  |
|-------------|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|--|
|             |                                  | จำนวน   | จำนวน   | จำนวน   | จำนวน   | จำนวน   | จำนวน |  |
| สายวิชาการ  |                                  | 2       | 4       | 3       | 0       | 1       | 10    |  |
| อาจารย์     | สำนักวิชา<br>อุตสาหกรรม<br>เกษตร | 2       | 4       | 3       | 0       | 1       | 10    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปี 2560 เพื่อบรรจุแทนอัตราเกษียณ 1 อัตรา ในสาขาเทคโนโลยีชีวภาพ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 1 อัตรา</li> <li>- ปี 2561 เพื่อรองรับการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบรรจุ เน้นด้าน biopolymer และบรรจุแทนอัตราเกษียณ 1 อัตรา สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 1 อัตรา รองรับการเปิดหลักสูตรนานาชาติ ป เอก FST และบรรจุนักเรียนทุนกระทรวงวิทย์ 1 อัตรา สำหรับหลักสูตรนานาชาติ ป โท FST เน้น Nutrition</li> <li>- ปี 2562 เพื่อรองรับการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี โทและเอก (นานาชาติ) เน้นความเชี่ยวชาญด้าน Nutrition และ Food Safety 2 อัตรา และบรรจุนักเรียนทุนสาขาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- ปี 2564 เพื่อบรรจุแทนอัตราเกษียณ 1 อัตรา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร</li> </ul> |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| ชื่อตำแหน่ง                  | สังกัด   | ปี 2560  | ปี 2561  | ปี 2562  | ปี 2563  | ปี 2564  | รวม       |  |
|------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--|
|                              |  | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน    | จำนวน     |  |
| <b>สายปฏิบัติการ</b>         |  | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>8</b>  |  |
| 1. พนักงานบริการ<br>ทั่วไป   | งานบริหารทั่วไป  |          |          | 1        |          |          | 1         | - เพื่อปฏิบัติงานด้านดูแลภูมิทัศน์และกายภาพของคณะ  |
| 2. พนักงาน<br>ปฏิบัติงาน     | งานบริหารงานวิจัย<br>บริการวิชาการและวิเทศ<br>สัมพันธ์ |          | 1        |          | 1        |          | 2         | - ปี 2561 เพื่อปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ และ ปี 2563 ปฏิบัติงานด้านบริหารงานวิจัย                  |
| 3. นักวิชาการ<br>คอมพิวเตอร์ | งานนโยบายและแผนและ<br>ประกันคุณภาพการศึกษา             |          |          |          | 1        |          | 1         | - เพื่อปฏิบัติงานด้านพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์   |
| 4. พนักงาน<br>ปฏิบัติงาน     | งานนโยบายและแผนและ<br>ประกันคุณภาพการศึกษา             |          |          |          |          | 1        | 1         | - เพื่อปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุก  |
| 5. พนักงาน<br>ปฏิบัติงาน     | ศูนย์บริการธุรกิจ<br>อุตสาหกรรมเกษตร                   | 1        |          |          |          |          | 1         | - เพื่อปฏิบัติงานด้านฝ่ายผลิตของศูนย์บริการธุรกิจ  |
| 6. นักวิทยาศาสตร์            | สำนักวิชาอุตสาหกรรม<br>เกษตร                           | 1        |          | 1        |          |          | 2         | - ปี 2560 เพื่อปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการบรรจุภัณฑ์ และปี 2562 เพื่อทดแทนอัตราเกษียณ นางจิตรา กลิ่นหอม |
| <b>รวมทั้งหมด</b>            |  | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>18</b> |  |

## 6.2 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล: บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความสุขกับการทำงาน

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์  | ผู้รับผิดชอบ   |
|--|--|-------------|------|------|------|------|--|--|
|  |  | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |  |  |
| 1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของคณะฯ และให้คณะฯ มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 1.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ว่าจ้าง<br>1.2 ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด | >90%        | >90% | >90% | >90% | >90% | 1) กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่ต้องการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของคณะ<br>2) พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น รับอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีผลงานหรือรางวัล หรือเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติดีและเก่ง<br>3) ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะฯ<br>4) ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแบบ competency based อย่างแท้จริง โปร่งใส และเป็นธรรม และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง | - คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>- หัวหน้าสำนักวิชาฯ<br>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล<br><br>- รองฯ แผน<br>- งานนโยบายและแผนฯ<br><br>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์  | ผู้รับผิดชอบ  |
|---|--|-------------|------|------|------|------|--|---|
|   |  | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |  |   |
| 2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละกลุ่ม มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและสนับสนุนการขับเคลื่อนให้คณะฯ เป็นคณะชั้นนำทางอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน<br>- อาจารย์<br>- สายสนับสนุน<br>- ผู้บริหาร | 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน                         | 100         | 100  | 100  | 100  | 100  | 1) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละกลุ่มงาน (ตารางที่ 5.9)<br>- พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning ทักษะการสอนเป็นภาษาอังกฤษ การสอน online หรือ e-learning และการสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ตามนโยบาย Thailand 4.0 เช่น สื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่แบบ interactive<br>- พัฒนาทักษะการวิจัยเชิงบูรณาการ และการจัดทำชุดโครงการเชิงบูรณาการที่มีผลกระทบสูง โดยเน้นการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศและสร้างนวัตกรรมทางด้านอาหารสุขภาพและผู้สูงอายุ biopolymer packaging และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาประเทศ | - คณะกรรมการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>- หน่วยทรัพยากรบุคคล |
|   | 2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ                             | 54          | 56   | 57   | 61   | 64   |  |   |
|   | 2.3 ร้อยละของสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งทางวิชาการ                         | 11          | 12.5 | 14.0 | 15.5 | 17.0 |  |   |
|   | 2.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning       | -           | -    | 100  | 100  | 100  |  |   |
|   | 2.5 ร้อยละของอาจารย์ที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ                 | 5           | 10   | 15   | 20   | 25   |  |   |
|   | 2.6 ร้อยละของอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์                   | -           | -    | -    | 2.5  | 5.0  |  |   |
|   | 2.7 จำนวนบุคลากร Talent ที่ได้รับการพัฒนาจากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก | -           | 1    | 2    | 2    | 2    |  |   |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   | ผู้รับผิดชอบ  |
|-------------------------|-----------|-------------|------|------|------|------|---|---|
|                         |           | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |   |
|                         |           |             |      |      |      |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะสูงตามกลุ่มงาน เน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงงาน และทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>- พัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และภาวะผู้นำของผู้บริหาร</li> <li>- พัฒนาระบบเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่</li> <li>2) พัฒนาระบบการสนับสนุนคนเก่ง (Talent) เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างรวดเร็ว</li> <li>3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพและความเป็นสากลของบุคลากร รวมทั้งร่วมดำเนินการในพันธกิจของคณะฯ</li> <li>4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- หน่วยทรัพยากรบุคคล</li> </ul> |

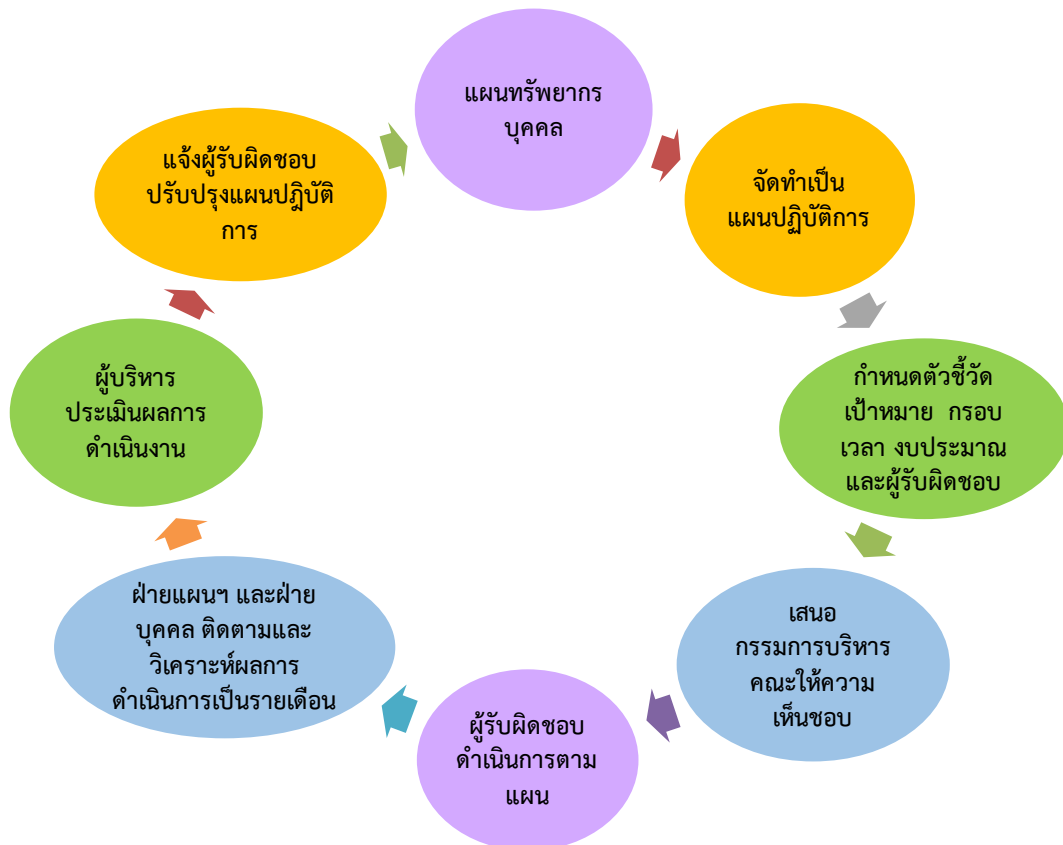
| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย  |                 |                 |                 |                 | กลยุทธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|--|---|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|
|  |   | 2560         | 2561            | 2562            | 2563            | 2564            |   |  |
| 3. อำนวยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสร้างสมดุลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข  | 3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร<br>3.2 อัตราการลาออกของบุคลากรประจำที่มีศักยภาพสูง (มีผลการประเมิน $\geq 95$ คะแนน) | 4<br><br><5% | 4.05<br><br><4% | 4.10<br><br><3% | 4.15<br><br><2% | 4.20<br><br><2% | 1) ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด<br>- การสรรหา<br>- การอำนวยการรักษา<br>- การฝึกอบรม/พัฒนา<br>- ระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์<br>- การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้รางวัล<br>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>- การก้าวหน้าในอาชีพการงาน<br>- การสร้างความผูกพัน<br>2) สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม | - คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล<br><br>- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4. ปลุกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้<br>4.2 จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี                                       | 3<br><br>-   | 4<br><br>4      | 5<br><br>5      | 5<br><br>6      | 5<br><br>7      | 1) ปลุกฝังค่านิยมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดในบุคลากร<br>2) ให้มีการถอดบทเรียนและถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเขียนลงในหน้า 2 ปี   | - คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล  |



## ส่วนที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการถ่ายทอดแผนทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ เมื่อคณะฯ ได้แผนทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะฯ แล้ว งานนโยบายและแผนฯ ประกาศแผนฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 ปี กำหนดตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผน คณะฯ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน และเสนอคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการต่อไป ดังวงจรในรูปที่ 7.1

รูปที่ 7.1 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



# ภาคผนวก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์  
แผนพัฒนาการศึกษาคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ระยะที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (แผนกลยุทธ์ 5 ปี)

วิสัยทัศน์ : เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 1: ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ เป็น Global Citizen

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|--|--|-------------|------|------|------|------|---|
|  |  | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
| 1.1 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม สามารถทำงานได้ในองค์กรทั้งภายในและภายนอกประเทศ | 1. 1.1จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล  | 1           | 1    | 1    | 2    | 2    | 1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานสากลระดับสากลและบริหารจัดการหลักสูตรที่ได้รับการรับรองแล้วให้ได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่อง<br>2) พัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านความรู้ทางวิชาชีพและภาษาอังกฤษ<br>3) แสวงหาความร่วมมือและประชาสัมพันธ์เชิงรุกกับหน่วยงานต่างประเทศ<br>4) ส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นคนที่มีความรู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักศึกษาที่เน้นการช่วยเหลือสังคม<br>5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาไปสหกิจศึกษาทั้งในและต่างประเทศ<br>6) อบรมภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง |
|  | 1.1.2 จำนวนหลักสูตรที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ /หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรร่วม   | 2           | 2    | 2    | 3    | 4    |   |
|  | 1.1.3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต   | 80          | 80   | 82.5 | 82.5 | 85   |   |
|  | 1.1.4 ร้อยละของนักศึกษาที่จบแล้วทำงานในบริษัท/องค์กรต่างประเทศหรือองค์การนานาชาติ                                  | 2           | 2    | 4    | 4    | 6    |   |
|  | 1.1.5 จำนวนโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ในต่างประเทศ  | 8           | 9    | 10   | 11   | 12   |   |
|  | 1.1.6 ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมสหกิจศึกษา / WIL (PA 4.6)  | -           | -    | 40   | 50   | 60   |   |
|  | 1.1.7 ร้อยละของกระบวนวิชาการระดับปริญญาตรีที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศ (PA4.11) | -           | -    | 60   | 80   | 100  |   |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|--|--|-------------|------|------|------|------|---|
|  |  | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
|  | 1.1.8 ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลการสอบวัดความรู้และทักษะภาษาอังกฤษก่อนสำเร็จการศึกษา ตามมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Language อยู่ในระดับ B1 ขึ้นไป (PA4.12) | -           | -    | 30   | 40   | 50   |   |
|  | 1.1.10 จำนวน inbound exchange student (PA4.16)   | -           | -    | 14   | 17   | 20   |   |
| 1.2 การสรรหาผู้เรียนที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย  | 1.2.1 GPA เฉลี่ย ของนักเรียนที่เข้าศึกษา   | -           | -    | 3    | 3    | 3    | 7) ประชาสัมพันธ์เชิงรุก   |
| 1.3 สร้างความผูกพันระหว่างนักศึกษาและศิษย์เก่ากับคณะ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของคณะให้มีประสิทธิภาพ | 1.2.1 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปัจจุบัน  | 3.75        | 3.85 | 3.95 | 4.05 | 4.15 | 8) พัฒนาระบบการสร้างการผูกพันกับผู้เรียน โดย<br>- สร้างการรับรู้อาชีพอุตสาหกรรมเกษตร ให้กับนักศึกษา<br>- ปรับปรุงกระบวนการพัฒนานักศึกษา<br>- ปรับปรุงกระบวนการให้คำปรึกษา<br>- ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และเพิ่มทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการแก่นักศึกษา<br>9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า<br>- จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างคณะ และศิษย์เก่าอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมคืนสู่เหย้า กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้อาวุโสของคณะ เป็นต้น<br>- ร่วมกับสมาคมศิษย์เก่าคณะอุตสาหกรรมเกษตรจัดทำฐานข้อมูลศิษย์เก่าให้เป็นปัจจุบัน<br>- ให้ส่วนลดแก่ศิษย์เก่าในการขอรับบริการทางวิชาการจากคณะ<br>- หนุนเสริมในการแสวงหาทรัพยากร เช่น ครุภัณฑ์การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเงินบริจาค จากนักศึกษาเก่าที่มีความพร้อม หรือจากการจัดกิจกรรมแสวงหารายได้ร่วมกัน |
|  | 1.2.2 ระดับความผูกพันของนักศึกษาปัจจุบัน   | 3.75        | 3.85 | 3.95 | 4.05 | 4.15 |   |
|  | 1.2.3 ระดับความพึงพอใจของศิษย์เก่า   | 3.50        | 3.60 | 3.70 | 3.80 | 3.90 |   |
|  | 1.2.4 ระดับความผูกพันของศิษย์เก่า  | 3.50        | 3.60 | 3.70 | 3.80 | 3.90 |   |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์                        | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|--|--|-------------|------|------|------|------|---|
|  |  | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
| 1.4 พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 | 1.4.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการใช้นวัตกรรมหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21<br>1.4.2 ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถนำเครื่องมือ/วิธีการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และ/หรือทักษะการเป็นพลเมืองโลกไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (PA4.13) | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 10) ผลักดัน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือการใช้ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21<br>11) ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล |

วิสัยทัศน์ : เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 2 : การวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย   |               |               |               |             | กลยุทธ์   |
|--|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|---|
|  |  | 2560          | 2561          | 2562          | 2563          | 2564        |   |
| 2.1 เป็นผู้นำในการสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ทางด้านอาหารเพื่อสุขภาพและผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา พลังงาน/ สิ่งแวดล้อม และ biopolymer packaging บนฐานความต้องการของผู้ใช้ และสามารถใช้เป็นแนวทางหรือมีศักยภาพการนำไปใช้ได้จริง | 2.1.1 จำนวนผลงานทางวิชาการตีพิมพ์ต่ออาจารย์ต่อปี                       | 0.8           | 0.9           | 1.0           | 1.1           | 1.2         | 1) สร้างความสัมพันธ์ด้านงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่มีความร่วมมือกันอยู่ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือใหม่ที่จะสร้างความเข้มแข็งเพื่อให้เกิดงานวิจัยร่วม และมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติมากขึ้น<br>2) แสวงหานักวิจัยจากต่างประเทศมาร่วมทำงานวิจัยที่คณะ กระชับความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างประเทศ<br>3) พัฒนานักวิจัยและส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยของบุคลากรทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ<br>4) เป็นแกนนำเพื่อสร้างความร่วมมือในการบูรณาการการทำวิจัยและ นวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคสังคมในการขับเคลื่อนโครงการยุทธศาสตร์เขตเศรษฐกิจนวัตกรรมอาหารภาคเหนือ (Northern Thailand Food Valley: NTFV) เพื่อสร้างความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการ<br>5) ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการผลิตผลงาน ทั้งที่ยกอันดับของคณะ และที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสังคมในด้านอาหารสุขภาพและผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา และการเพิ่มมูลค่าของเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร<br>6) สร้างผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้จริงและตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ<br>7) สนับสนุนเงินรายได้ในการดำเนินงานของวารสาร Food and applied bioscience ของคณะเพื่อให้สามารถรักษาสถานภาพการอยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index) และเพื่อให้ได้อยู่ในกลุ่มที่ 1 |
|  | 2.1.2 จำนวนเงินวิจัยต่ออาจารย์ต่อปี                                    | 4.2<br>แสนบาท | 4.4<br>แสนบาท | 4.6<br>แสนบาท | 4.8<br>แสนบาท | 5<br>แสนบาท |   |
|  | 2.1.3 citation index ต่ออาจารย์  | 3.0           | 3.1           | 3.2           | 3.3           | 3.4         |   |
|  | 2.1.4 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์หรืออุตสาหกรรม | 5             | 5             | 5             | 5             | 5           |   |
|  | 2.1.5 ผลการจัดกลุ่มวารสาร Food and Applied Bioscience ในฐานข้อมูล TCI  | กลุ่ม 2       | กลุ่ม 1       | กลุ่ม 1       | กลุ่ม 1       | กลุ่ม 1     |   |
|  | 2.1.6 จำนวนการยื่นขอสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์                  | 1             | 1             | 1             | 1             | 1           |   |
|  | 2.1.7 จำนวนธุรกิจเกิดใหม่ (Spin off/Start up) (PA 5.3)                 | -             | 10            | 10            | 10            | 10          |   |
|  | 2.1.8 จำนวนนวัตกรรม (PA 5.4)   | -             | 4             | 5             | 6             | 7           |   |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |      |               |               |               | กลยุทธ์  |
|--|--|-------------|------|---------------|---------------|---------------|--|
|  |  | 2560        | 2561 | 2562          | 2563          | 2564          |  |
|  | 2.1.9 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (PA 5.9)         | -           | -    | 30<br>ล้านบาท | 35<br>ล้านบาท | 40<br>ล้านบาท | 8) ผลักดันให้เกิดระบบมาตรฐานความปลอดภัยทางชีวภาพ<br>9) สนับสนุนการรวมกลุ่มนักวิจัยเพื่อให้เกิด Biopolymer packaging cluster โดยมีการสนับสนุนทุนวิจัยเริ่มต้นเพื่อให้สามารถพัฒนาข้อเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่น<br>10) Talent Mobility<br>11) สนับสนุนให้นักศึกษาทำโครงการ start up |
| 2.2 เป็นผู้นำทางด้าน การประเมินคุณภาพทางประสาทสัมผัสและการทดสอบผู้บริโภค | 2.2.1 จำนวนกิจกรรม/บริการด้านการประเมินคุณภาพทางประสาทสัมผัสและการทดสอบผู้บริโภค | -           | -    | 5             | 5             | 5             | 12) จัดกิจกรรม/บริการด้านการประเมินคุณภาพทางประสาทสัมผัสและการทดสอบผู้บริโภค<br>13) ประชาสัมพันธ์หน่วยฯ ให้กับบุคคลภายนอก ผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น   |



วิสัยทัศน์ : เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 3 : ด้านบริการวิชาการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และสนับสนุนการบริการวิชาการระดับอาเซียน

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|---|---|-------------|------|------|------|------|---|
|   |   | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
| 3.1 เป็นผู้ให้บริการให้บริการวิชาการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย (ด้านอาหารเพื่อสุขภาพและ ผู้สูงอายุ อาหารพื้นบ้านล้านนา และพลังงาน/สิ่งแวดล้อม) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น โดยให้บุคลากร นักศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมเรียนรู้ร่วมกัน | 3.1.1 จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น | 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 1) พัฒนาระบบการบริการวิชาการที่เป็นเลิศเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ประเทศ ยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และภูมิภาคอาเซียน<br>1.1) สืบหาความต้องการแยกตามกลุ่มผู้รับบริการ ได้แก่ หน่วยงานท้องถิ่น ผู้สูงอายุและผู้ประกอบการ<br>1.2) จัดเรียงลำดับความสำคัญโดยเน้น Core competency, ผู้สูงอายุ และ Food safety<br>1.3) คัดเลือก<br>1.4) จัดทำโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุน<br>1.5) แสวงหาเครือข่าย<br>1.6) ดำเนินการ<br>1.7) สรุปผลการบริการวิชาการ<br>1.8) การจัดการความรู้ (KM) รวบรวมฐานข้อมูลเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดี<br>2) รวบรวมองค์ความรู้อาหารพื้นบ้านล้านนา เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Lanna Academy) และศูนย์การเรียนรู้ประสบการณ์ล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Lanna Experience Center Museum) |
|   | 3.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ  | 80          | 80   | 80   | 80   | 80   |   |
|   | 3.1.3 ร้อยละของผู้รับบริการที่มารับบริการซ้ำ (*เฉพาะแสวงหารายได้)               | 5           | 50   | 50   | 50   | 50   |   |
|   | 3.1.4 จำนวนโครงการ/หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้สูงอายุ                      | 1           | 1    | 2    | 2    | 2    |   |
|   | 3.1.5 จำนวนองค์ความรู้อาหารพื้นบ้านล้านนา                                       | -           | -    | -    | 1    | 1    |   |
| 3.2 ให้บริการวิชาการและความร่วมมือระดับนานาชาติ   | 3.2.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการระดับนานาชาติ                            | 2           | 3    | 3    | 3    | 3    | 3) ผลักดันให้เกิดการบริการวิชาการในระดับนานาชาติ โดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ และดำเนินการร่วมกับเครือข่ายในประเทศนั้นๆ   |

วิสัยทัศน์ : เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน  
 ยุทธศาสตร์ 4 : ด้านแสวงหารายได้จากสมรรถนะหลักของคณะ เพื่อพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์                         | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |            |            |            |            | กลยุทธ์   |
|---|--|-------------|------------|------------|------------|------------|---|
|   |  | 2560        | 2561       | 2562       | 2563       | 2564       |   |
| 4.1 แสวงหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน | 4.1.1 รายได้ทั้งหมด<br>- จากการเรียนการสอน<br>- จากงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา<br>- จากการบริการวิชาการ<br>- จากการลงทุนและเงินบริจาค<br><br>4.1.2 จำนวนหลักสูตรหรือบริการที่ตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่ | 30<br>ล้าน  | 31<br>ล้าน | 32<br>ล้าน | 34<br>ล้าน | 35<br>ล้าน | 1) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านหลักสูตร งานวิจัยและบริการวิชาการถึงกลุ่มเป้าหมาย<br>2) พัฒนาหลักสูตรหรือบริการเพื่อแสวงหาลูกค้ากลุ่มใหม่<br>- พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดหลักสูตรร่วมกันหรือในลักษณะหลักสูตร 2 ปริญญา เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของนักศึกษา บูรณาการองค์ความรู้ให้ตรงกับความต้องการปัจจุบัน<br>- สร้างหลักสูตรสองปริญญา (Double degree) ที่เกี่ยวข้องกับอาหารกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ<br>- พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจเป็นทั้งในรูปแบบดำเนินการเองหรือจัดหลักสูตรให้กับหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง<br>- จัดหลักสูตรร่วมภาคเอกชนระยะสั้นเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพตามความต้องการของภาคเอกชน เช่น เทคนิคการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ เป็นต้น<br>- มีความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร/การฝึก อบรมร่วมกับสถาบันอื่นๆ<br>3) ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการให้บริการของศูนย์บริการธุรกิจฯ และทำการตลาดเชิงรุก<br>4) ร่วมมือกับหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือ เป็นต้น ในการให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรมลักษณะครบวงจร โดยให้บริการผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้รูปแบบการบริหารที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน<br>5) เป็นเจ้าภาพหลัก ในการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม นำนวัตกรรมด้านอาหาร สุขภาพและผู้สูงอายุ ไปขับเคลื่อนการแก้ปัญหาด้านอาหาร สุขภาพและผู้สูงอายุ<br>6) พัฒนากิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่<br>7) สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยของคณะอุตสาหกรรมเกษตรมาผลิตเพื่อจำหน่าย รวมถึงการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อเป็นของฝาก เพื่อใช้ในการจำหน่าย |

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|-------------------------|-----------|-------------|------|------|------|------|---|
|                         |           | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
|                         |           |             |      |      |      |      | 8) สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยของคณะอุตสาหกรรมเกษตร และผลักดันงานวิจัยของคณะให้เข้าสู่ระบบการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา<br>9) เพิ่มรายได้จากรูปแบบการลงทุนและระดมทุนใหม่ |

วิสัยทัศน์ : เป็นคณะชั้นนำทางวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรในระดับอาเซียน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 5 : ด้านการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย |      |      |      |      | กลยุทธ์   |
|---|---|-------------|------|------|------|------|---|
|   |   | 2560        | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |   |
| 5.1 พัฒนาและใช้ระบบบริหารยุคใหม่ และนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 5.1.1 ผลการประเมิน EdPEX  | 200         | 200  | 300  | 300  | 300  | 1) พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ในหมวด 1-6 ตามเกณฑ์ EdPEX ให้มีประสิทธิภาพ<br>1.1) กระบวนการพัฒนาผู้นำ<br>1.2) การมุ่งเน้นลูกค้า<br>1.3) การพัฒนาบุคลากร<br>1.4) ระบบข้อมูลสารสนเทศและตัววัด<br>1.5) การออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการ<br>2) พัฒนาระบบการสร้างความรู้ของบุคลากร |
|   | 5.1.2 ร้อยละคณาจารย์ระดับ ป.เอก   | 85          | 87   | 89   | 91   | 91   |   |
|   | 5.1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ  | 54          | 56   | 57   | 61   | 64   |   |
|   | 5.1.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา                                  | 100         | 100  | 100  | 100  | 100  |   |
|   | 5.1.5 ผลงาน/รางวัลที่ได้รับ   | 1           | 1    | 1    | 1    | 1    |   |
|   | 5.1.6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร  | 4.0         | 4.05 | 4.10 | 4.15 | 4.20 |   |
|   | 5.1.7 ระดับความผูกพันของบุคลากร   | 4.0         | 4.05 | 4.10 | 4.15 | 4.20 |   |
|   | 5.1.8 ร้อยละอัตราคงอยู่ (*ไม่นับอัตราเกษียณ, เสียชีวิต)                             | 4.0         | 4.05 | 4.10 | 4.15 | 4.20 |   |
|   | 5.1.9 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามยุทธศาสตร์ต่องบประมาณทั้งหมดของส่วนงาน (PA 8.2) | 95          | 95   | 96   | 97   | 98   |   |
|   |   | -           | -    | 24   | 27   | 30   |   |
| 5.2 พัฒนาการให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | 5.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้ (KM)                                   | 3           | 4    | 5    | 5    | 5    | 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  |