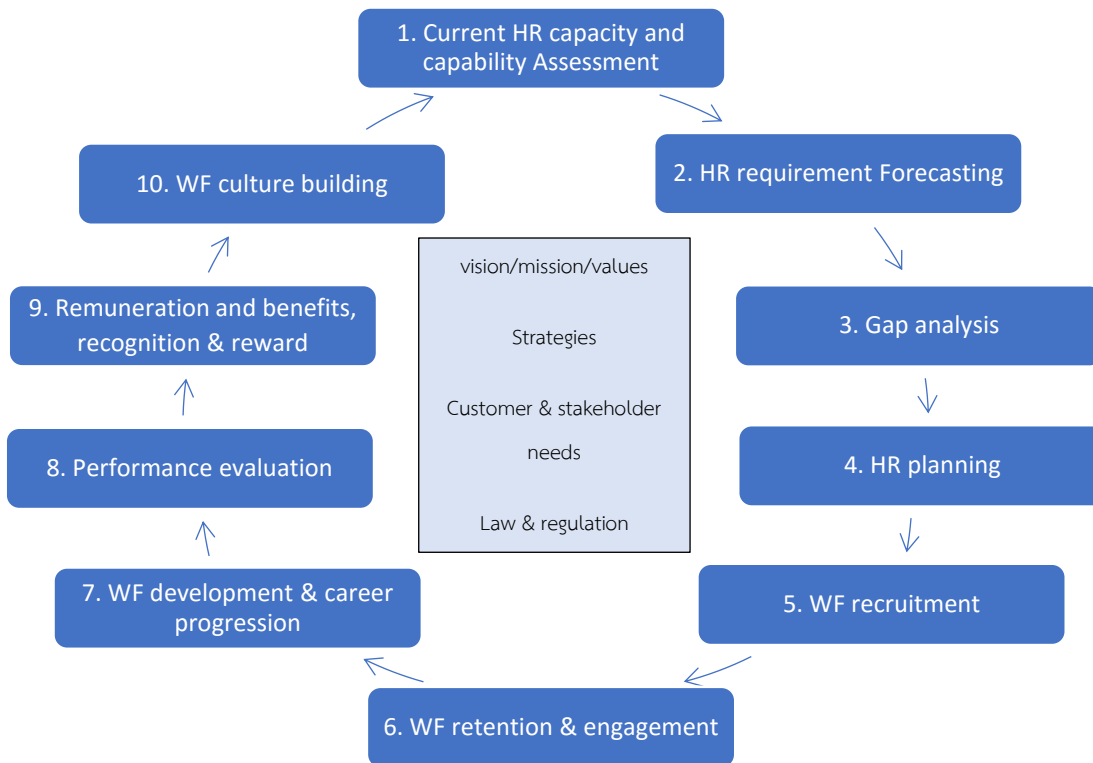


## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะอุตสาหกรรมเกษตร

### กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจ เพื่อส่งมอบคุณค่าหรือบริการที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรูป ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่



## การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้ดำเนินการตามแผนทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2565-2569 โดยมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปัญหาในปัจจุบัน โดยงานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน แยกตามสายบุคลากร สาขาวิชา/หน่วยงาน และตามความเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารทรัพยากรในปัจจุบัน การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนการรับนักศึกษา FTES ภาระงานในอนาคตทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการรวมทั้งการเกษียณอายุของบุคลากรในระยะเวลา 10 ปี เพื่อคำนวณอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลักใหม่ที่ต้องมีในแต่ละกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการ 1 ปี ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ รวมทั้งมีการสื่อสารแผนให้กับบุคลากรเพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) และมีการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริง โดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ รายละเอียดตามแผนความต้องการอัตรากำลัง ดังนี้

### แผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ

สาขาวิชา	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนที่ควรมี เกณฑ์ ส.น. งบประมาณ (1:10)	อัตราเกษียณ						อัตราที่ควรมีเพิ่ม	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม				
			2565	2566	2567	2568	2569	2570		2565	2566	2567	2568	2569
1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	14	22 (+8)*	-	-	-	-	-	-	8	2*	2*	2*	2*	-
2. เทคโนโลยีชีวภาพ	10	11 (+1)*	-	2	-	-	-	-	1	1*+2 ***	-	-	-	-
3. วิศวกรรมอาหาร	9	11 (+2)*	-	-	-	-	-	2	2	1*	1*	-	2***	-
4. เทคโนโลยีการพัฒนากลิตภัณฑ์	12	14 (+2)*	-	1	1	-	3	-	2	1***	1***	3*** +1*	1*	-
5. เทคโนโลยีการบรรจุ	8	11 (+3)*	-	-	-	-	-	-	3	-	1*	-	-	2*
6. เทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทางทะเล	4	4 (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>57</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

หมายเหตุ \* ตัวเลขในวงเล็บ เครื่องหมายเป็นบวก หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ควรมีเพิ่ม

\*\*\* อัตราขอล่างหน้าทดแทนเกษียณ

แผนความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน

บุคลากรสาย สนับสนุน	อัตราเกษียณ						อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม				
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2565	2566	2567	2568	2569
2.1 สำนักงานคณะฯ	-	-	-	1 (งาน บริการ การศึกษา)	-	3 (งาน บริหาร/ วิจัย)	1 (นักวิชาการ คอมพิวเตอร์)	1 (ประชา สัมพันธ์)	1* (ทดแทน งานบริการ การศึกษา)	-	2* (ทดแทนพนักงาน บริหารทั่วไปทดแทน พนักงานบริหาร งานวิจัย)
2.2 สำนักวิชา	-	1 (ผปส. PKT)	-	-	1 (ผป สง. BIOT)	-	3 (*ทดแทน ผปส. PKT,ผป สง.หลัก สูตร นานาชาติ ,นักวิทยา ศาสตร์)	1 (นัก วิทยา ศาสตร์)	-	1* (ทดแทน ผปส. BIOT)	-
2.3 ศูนย์บริการธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	1 (โรงงาน ต้นแบบ และ AICEP)	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

หมายเหตุ \* อัตราขอล่างหน้าทดแทนเกษียณ

นอกจากนี้ คณะอุตสาหกรรมเกษตร ยังมีการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) ระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อวางแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร มีการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล (HR planning) การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น

**การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน โดยแบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน หรือแบ่งตามสถานภาพ ได้แก่ พนักงานประจำ และพนักงานส่วนงาน กระบวนการสรรหาบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงานเข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

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 และมีอัตราอรับเพื่อบรรจุเมื่อเรียนจบ การส่งประกาศรับสมัครงานถึงสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และการประกาศทาง social media เป็นต้น
4. กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่ง เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสอบสุขภาพจิตและการตรวจสอบประวัติ
5. ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้
6. บรรจุเป็นบุคลากรคณะฯ มีการเพิ่มเงินค่าประสบการณ์ สำหรับบุคลากรที่โอนย้าย หรือบรรจุใหม่ ตามสถานภาพที่รับเข้า และมีการให้ค่าตอบแทนกรณีที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมาก หรือได้รับรางวัลต่างๆ เป็นต้น
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ ประเมินคุณภาพการทำงาน และสมรรถนะรายบุคคลตามตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป และหากบุคลากรเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้ รวมทั้งมีการทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ

ซึ่งในปีงบประมาณ 2565 คณะฯ มีแผนและผลการการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

หน่วยงาน	อัตราที่ ขอรับ	อัตราที่ ได้รับ	การดำเนินการ		หมายเหตุ
			ดำเนินการ แล้ว	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
<b>สายวิชาการ</b>					
1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	3	1	-	1	
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	3	2	1	1	
3. สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร	1	-	-	-	
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาลิขภัณฑ์	1	1	1	-	
<b>สายสนับสนุน</b>					
สำนักงานคณะกรรมการเกษตร	1	1	-	1	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
สำนักวิชาอุตสาหกรรมเกษตร	1	-	-	-	ผู้ประสานงานสาขาวิชาฯ
<b>รวม</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม 2565

## การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความผูกพัน

เมื่อคณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้บรรจุบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงานแล้ว คณะฯ มีการพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การรักษาบุคลากรและการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้

1. ประมุขนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบลักษณะงาน และจรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การให้การยอมรับ การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้รางวัล

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบเป็นรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิ์ที่พึงได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันคุณภาพ ค่าตรวจสุขภาพ การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การได้รับการยกย่องชมเชยการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่า การปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การจัดงานประกาศเกียรติคุณ งานแสดงการยกย่องชมเชยในงานเลี้ยงน้ำชาของคณะฯ การประกาศบนเว็บไซต์คณะฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ การระลึกถึง เช่น การ์ดวันเกิด การ์ดแสดงความชมเชย เป็นต้น

5. มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักใหม่ที่ต้องการ โดยมีนโยบายให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน รายละเอียดตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการสร้างความผูกพัน ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
1	โครงการอบรมเทคนิคการ Coaching	นลินธิดา	มี.ค.-ก.ค.65	40,000	
2	โครงการพัฒนาการสื่อสารองค์กร	นลินธิดา	มี.ค.-ก.ค.65	44,000	

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
3	คลินิกเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	นลินธิดา	ธ.ค.64-ส.ค.65	5,000	
4	กิจกรรมคณะผู้บริหารพบปะบุคลากร one message to all Agro	นลินธิดา	ม.ค.-ส.ค.65	20,000	รูปแบบของกิจกรรม มีการพบปะ 6 สาขาวิชา, กลุ่มนักวิทยาศาสตร์, สำนักงานคณะฯ และศูนย์บริการธุรกิจฯ ทั้งนี้ ได้ดำเนินการพบปะสาขาวิชาเทคโนโลยีการบรรจุ เมื่อวันที่ 28 ม.ค.65
5	โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล Reskill-Up skill เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	นลินธิดา	ต.ค.64-ก.ย.65	592,200	
6	โครงการ Smart academic staff	นลินธิดา	ต.ค.64-ก.ย.65	18,000	กำหนดจัดเดือน มีนาคม 2565 อยู่ระหว่างประสานงานติดต่อดังกล่าว
	6.1 หลักสูตร online learning		มี.ค.-มิ.ย.65		
	6.2 หลักสูตร active learning		มี.ค.-ก.ค.65		
7	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุน	นลินธิดา	ก.พ.-ก.ค.65	9,000	
8	สนับสนุนการประกันอุบัติเหตุ	วรรณมา	ต.ค.64-ก.ย.65	4,200	
9	แสดงความยินดีแก่บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรที่ได้รับรางวัลต่างๆ	อุไรวรรณ นลินธิดา	ม.ค.-ส.ค.65	32,800	
10	โครงการอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน	นลินธิดา		26,800	
	10.1 หลักสูตร การนำ IoT มาใช้ในการปฏิบัติงาน		มี.ค.-มิ.ย.65		
	10.2 ศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีใหม่ทางด้าน IT, AI, IoT, software, program ในการปฏิบัติงาน		มี.ค.-ก.ค.65		
	10.3 การใช้ระบบและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	นลินธิดา			ดำเนินการแล้ว
	- อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้งานโปรแกรม ZOOM (แบบ online และ onsite)		ธ.ค.64		ดำเนินการแล้ว
	- อบรมเชิงปฏิบัติ เรื่อง ผลิตสื่อด้วยชุด Ez Studio (แบบ online และ onsite)		ธ.ค.64		ดำเนินการแล้ว

	- อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง อัปเดตข้อมูลเว็บไซต์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร (แบบ online และ onsite)		ม.ค.65		
11	โครงการพัฒนาผู้บริหาร	วรรณภา	18-19 มิ.ย.65	63,000	

6. การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และสนับสนุนการบริการวิชาการระดับอาเซียน ตลอดจนการอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การให้ทุนไปนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

7. มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้มีความเหมาะสม ปลอดภัย และสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลและบริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

8. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในคณะฯ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรม Lunch Talk กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร

9. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรทุกปี รวมทั้งสื่อสารกับบุคลากรถึงผลความสำเร็จ การนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานของคณะเพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันของบุคลากร

#### **การติดตามการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะอุตสาหกรรมเกษตร**

หน่วยทรัพยากรบุคคล งานบริหารทั่วไป จัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ และประเมินผลการจัดกิจกรรมหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมและรายงานผลการดำเนินงานในระบบบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม บนเว็บไซต์ของคณะอุตสาหกรรมเกษตร และมีการติดตามการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการประชุมติดตามผลการดำเนินงานทุกๆ ไตรมาส อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง และรายงานผลการดำเนินการให้กับงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็นประจำทุกเดือน