# แผนพัฒนาบุคคล
# ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
# ปีงบประมาณ 2568

งานบุคคล
ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา

**ข้อมูลทั่วไป**

ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2555 ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555 มีพันธกิจหลักเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการวิจัย พัฒนา และการบริการวิชาการด้านข้าวพื้นเมืองล้านนา ดำเนินการภายใต้ความร่วมมือของส่วนงานวิชาการทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมตลอดห่วงโซ่การผลิตและการเพิ่มมูลค่าได้อย่างครบวงจร ตั้งแต่ระดับต้นน้ำที่มีการพัฒนาพันธุ์ข้าวและกระบวนการผลิตข้าวอัจฉริยะที่มีความแม่นยำในการกำหนดปริมาณและคุณภาพเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงเพื่อส่งต่อให้กับอุตสาหกรรมการแปรรูปในระดับกลางน้ำที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ข้าวที่หลากหลาย เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านอาหารเพื่อสุขภาพ เภสัชภัณฑ์และเครื่องสำอางและการแพทย์ รวมถึงการเพิ่มมูลค่าสิ่งเหลือใช้ในการะบวนการผลิตข้าวต่าง ๆ เช่น ฟางข้าว แกลบและปลายข้าว เพื่อเพิ่มมูลค่าและลดปัญหาการเผาและการกำจัดสิ่งเหลือทิ้งต่าง ๆ และส่งต่อให้งานวิจัยในระดับปลายน้ำที่ส่งเสริมเรื่องการนำไปใช้ไปประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้เกิดผลกระทบในการสร้างรายได้กลับสู่เกษตรกรผู้ปลูกข้าว ซึ่งแผนการดำเนินงานดังกล่าว ได้ทำให้เกิดผลงานจากการดำเนินงานเป็นจำนวนมากขึ้นภายในศูนย์ ทั้งจำนวนเครือข่ายการทำงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ระดับต้นน้ำไปถึงปลายน้ำ เกิดองค์ความรู้ ผลิตภัณฑ์จากข้าว มูลค่าผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงเกษตรกรในชุมชน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเป็นแนวทางสำคัญในการทำให้เกิดการผลิตข้าวล้านนาคุณภาพสูงของเกษตรกรที่มีตลาดและความต้องการจากภาคอุตสาหกรรมรองรับ จนเกษตรกรเกิดรายได้ที่สูงขึ้น

**วิสัยทัศน์**

**“ผู้นำด้านงานวิจัยและนวัตกรรมข้าวล้านนาเพื่อความยั่งยืนของเกษตรกร”** (A leader of Lanna Rice Research and Innovation for Sustainability of the Farmers) ที่มีดำเนินงานตลอดห่วงโซ่การผลิตข้าวตั้งแต่ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยมีความมุ่งหวังในการนำงานวิจัยด้านข้าวที่นักวิจัยของศูนย์ฯ ร่วมกันพัฒนาขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรในพื้นที่และผู้บริโภคที่จะได้มีทางเลือกในการบริโภคข้าวเพื่อสุขภาพ และสร้างชื่อเสียงด้านงานวิจัยข้าวล้านนาให้แก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ค่านิยม** : **LRRC (Learning, Readiness, Responsibility, Collaboration)**

ค่านิยม หรือทัศนคติของคนในองค์กรยังคงเดิมไว้เช่นเดิม เกิดจากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการฝ่ายสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ และมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันที่จะถ่ายทอดและถือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

| | |
|---|---|
| L: Learning | มีความสามารถและแนวคิดในการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง |
| R: Readiness | มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน |
| R: Responsibility | มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้มอบหมายอย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม |
| C: Collaboration | เป็นหน่วยงานประสานงานที่ทำให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่การทำงาน |

**พันธกิจ**

เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การดำเนินการตามวิสัยทัศน์และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ศูนย์วิจัยข้าวล้านนามีพันธกิจในการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และต่อยอดนวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าข้าวพื้นเมืองล้านนา เพื่อนำไปถ่ายทอดสู่ชุมชนเป้าหมายเพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกษตรกรในพื้นที่ ซึ่งประกอบไปด้วยภารกิจต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

1) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในด้านข้าวแบบบูรณาการจากความเชี่ยวชาญของนักวิจัยจากหลากหลายสาขาตลอดห่วงโซ่ในการผลิตและการบริโภคข้าวล้านนา

2) บริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมในการผลิตและเพิ่มมูลค่าข้าวล้านนาแบบครบวงจร เพื่อให้เกิดการผลิตข้าววิถีใหม่สู่เกษตรกรและผู้บริโภค

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการต่อยอดจากงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากข้าวล้านนาสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

<u>ภารกิจสนับสนุน</u>

1) ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุกรรม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าวพื้นเมืองล้านนาสู่ประชาชนที่สนใจและเยาวชนรุ่นใหม่

2) สนับสนุนกิจกรรมด้านการเรียนการสอนของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น การเป็นศูนย์เรียนรู้และการฝึกงานของนักเรียนและนักศึกษา และการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของประชาชนแต่ละกลุ่ม

3) สร้างรายได้จากการให้บริการด้านข้าวในรูปแบบต่าง ๆ กับเกษตรกร ผู้ประกอบการ ผู้บริโภค และการบูรณาการงานวิจัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานของศูนย์ฯ

**การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อใช้พัฒนาบุคลากร**

ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานและสมรรถนะหลักตามตำแหน่งที่จำเป็นและสมรรถนะตามสายงาน เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ โดยคำนึงถึงภาระงานประจำ งานเชิงพัฒนา หรืองานเชิงรุกที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย เนื่องจากศูนย์ฯ เป็นองค์กรขนาดเล็ก การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบและวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนว่ามีอัตรากำลังขาดเหลือในลักษณะใด และจะพิจารณาขออัตรากำลังจากคุณสมบัติ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรเดิมที่มีอยู่ว่ามีความชำนาญและจำนวนเพียงพอหรือไม่ เปรียบเทียบกับภาระงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และความต้องการในการผลักดันภารกิจเชิงรุกให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง และหากผลการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าจำเป็นต้องขออัตรากำลังเพิ่มเติมจะมีการนำเสนออัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย โดยกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะที่ตรงกับขอบข่ายงานที่ต้องการ และทำเป็นแผนเสนอขอบุคลากรเชิงรุก จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการอำนวยเพื่อพิจารณาส่งต่อไปยังมหาวิทยาลัยอนุมัติ หากมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วว่ายังไม่สามารถอนุมัติบรรจุเพิ่มได้ ศูนย์ฯ จะทำการขอยืมบุคลากรที่เชี่ยวชาญจากส่วนงานอื่น หรือส่งเสริมให้บุคลากรภายในศูนย์ฯ เข้าร่วมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ หรือการจ้างเหมาตามภาระงาน ช่วงระยะเวลาและงบประมาณที่มีความต้องการเป็นระยะเวลาสั้น ๆ

ปัจจุบันศูนย์ฯ จำแนกบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหาร ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำที่มาจากส่วนงานวิชาการอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตลอดห่วงโซ่การผลิตข้าว และนวัตกรรมการ

พัฒนาผลิตภัณฑ์และการใช้ประโยชน์จากข้าว ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 ตำแหน่ง และรองผู้อำนวยการ 1 ตำแหน่ง (2) พนักงานสายวิชาการ ได้แก่ นักวิจัย 1 ตำแหน่ง และ (3) พนักงานสายปฏิบัติการ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป 2 ตำแหน่ง และนักการเงินและบัญชี 1 ตำแหน่ง โดยภาระหน้าที่ของผู้บริหาร รับผิดชอบด้านการบริหารองค์กรในภาพรวมในทุกมิติ เนื่องจากศูนย์ฯ ไม่มีหัวหน้างาน ผู้บริหารจึงเป็นผู้สั่งการโดยตรงในงานแต่ละฝ่ายตามภารกิจหลักของศูนย์ฯ สายวิชาการ (นักวิจัย) รับผิดชอบกระบวนการหลัก คืองานวิจัย บริการวิชาการ และงานส่งเสริมการใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ โดยมีสายปฏิบัติการเป็นผู้ช่วยดำเนินงานด้านเอกสาร การเงิน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในส่วนของสายปฏิบัติการ รับผิดชอบงานด้านธุรการ งานแผน งานบุคคล งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริหารจัดการแปลงนาสาธิต และโรงสีข้าวชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการสนับสนุนภารกิจหลักให้ดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างคล่องตัว

ตามอัตรากำลังของศูนย์ฯ ที่มีอยู่ ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของศูนย์ฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568**

| ประเด็น | วัตถุประสงค์ | ผลที่คาดว่าจะได้รับ |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | 1.1 เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน<br>1.2 เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานส่งเสริมภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ | บุคลากรมีการเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในสายงานของตนเอง และนำมาปรับใช้กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผล |
| 2. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร | เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพตามค่านิยมขององค์กร | บุคลากรเกิดแรงผลักดัน ความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม และมีความคิดสร้างสรรค์หรือความกล้าที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา |

**บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตามแผนประจำปี**

| ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | คิดเป็นร้อยละ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| นักวิจัย | 1 | 100 | |
| นักจัดการงานทั่วไป | 2 | 100 | |
| นักการเงินและบัญชี | 1 | 100 | |
| รวม | 4 | 100 | |

**สรุปแผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568**
**ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร | ตัวชี้วัดกิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | หน่วยนับ | จำนวน | | | |
| **1.โครงการ การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในประเด็นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับการสนับสนุนภารกิจขององค์กร** | | | | | | | |
| 1.1 | กิจกรรม: การอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบบัญชีสามมิติ ประจำปี 2568 | ร้อยละของบุคลากรด้านงานบัญชี การเงิน และพัสดุ เข้าร่วมอบรม | ร้อยละ | 100 | ไม่ใช้งบประมาณ | กุมภาพันธ์ 2568 | จัดโดยกองคลังมหาวิทยาลัย |
| 1.2 | กิจกรรม: การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม | ร้อยละ | 50 | 5,000 | 01/10/2567 ถึง 30/09/2568 | |
| 1.3 | กิจกรรม: การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น | ร้อยละของสายวิชาการที่เข้าร่วม | ร้อยละ | 100 | ไม่ใช้งบประมาณ | 01/10/2567 ถึง 30/09/2568 | |
| 1.4 | กิจกรรม: ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในสายงานของตนเอง | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม | ร้อยละ | 75 | 20,000 | 01/10/2567 ถึง 30/09/2568 | แจ้งบุคลากรจัดทำเอกสารขออนุมัติเข้าร่วมอบรมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน |
| **รวมงบประมาณโครงการ 1.** | | | | | **25,000** | | |

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร | ตัวชี้วัดกิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | หน่วยนับ | จำนวน | | | |
| **2. โครงการเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพตามค่านิยมขององค์กร** | | | | | | | |
| 2.1 | กิจกรรม: การประชุมประจำหน่วยงาน (L2RC) | ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม | ร้อยละ | 100 | 5,000 | ครั้งที่ 1 (01/10/67) ครั้งที่ 2 (03/01/68) ครั้งที่ 3 (01/04/68) ครั้งที่ 4 (01/07/68) ครั้งที่ 5 (01/09/68) | |
| 2.2 | กิจกรรม: การประชุมระดมความคิดเห็น ประเด็น “บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (LRRC Excellent Management Platform)” ประจำปี 2568 | ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม | ร้อยละ | 100 | 30,000 | ธันวาคม 2567 | |
| **รวมงบประมาณโครงการ** | | | | | **35,000** | | |
| **รวมงบประมาณโครงการ 1.+2.** | | | | | **60,000** | | |