



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในการประชุมครั้งที่ 1/2569 วัน 22 มกราคม 2569

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 1/2569 วัน 30 มกราคม 2569

## แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลกรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

คณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากร บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

## 1. แผนงาน / กิจกรรมบริหารและพัฒนา

## 1.1 บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานหรือการพัฒนาอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนาศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 18 คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คณบดี

## 1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คนบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตามสายงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนา ศักยภาพ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการ หรือชำนาญงาน	ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ใน ตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ใน ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรใน หน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น มาตรฐาน และสามารถวัดผลงาน เชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คนบดี/หัวหน้าสำนักงาน คนบดี/ หัวหน้างาน

## การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากร ทุกคนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

### 1. การบริหาร

1.1 คณะกรรมการบริหารของคณะทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 หลักสูตรและสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ

1.3 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

### 2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่อการปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ ทั้งหลักสูตร และสำนักงานคณบดี โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งนำเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในภาพรวม

2.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (MOU) เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### 3. แนวทางการติดตามประเมินผล

- 3.1 ให้คณะกรรมการบริหารคณะติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะประจำปีงบประมาณ
- 3.2 มีการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร
- 3.3 ให้หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี
- 3.4 นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
- 3.5 ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ
- 3.6 ทุกโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ควรกำหนดแนวทาง หรือวิธีการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมหรือการพัฒนา และติดตามผลการนำความรู้ และทักษะไปใช้

### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรณีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง

## ภาคผนวก

### ข้อมูลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านทรัพยากรมนุษย์

#### 1. จุดแข็ง

- 1.1 มีทีมงานที่เข้มแข็ง
- 1.2 บุคลากรของคณะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี
- 1.3 บุคลากรมีความรักในสถาบันและเสียสละเพื่อส่วนรวม
- 1.4 อาจารย์มีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรที่เปิดสอน
- 1.5 อาจารย์มีคุณสมบัติด้านปริญญาเอกจำนวนมาก
- 1.6 อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการมาก

#### 2. จุดอ่อน

- 2.1 ไม่มีระบบสารสนเทศในการช่วยประเมินบุคลากร
- 2.2 อาจารย์มีภาระงานสอน และงานอื่น ๆ มาก ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เท่าที่ควร

## วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกในสัดส่วนที่สูง</li> <li>2. คณาจารย์ตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนที่สูง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณาจารย์มีภาระงานอื่นๆ มาก</li> <li>2. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ</li> </ol>
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีผู้สนใจเข้าเป็นบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. มีแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ</li> <li>3. นโยบายรัฐบาลและมหาวิทยาลัยสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แร้งดึงดูตจากระบบค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา</li> <li>2. จำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

**ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)**  
**ระหว่างมหาวิทยาลัย กับ คณะเทคโนโลยีการเกษตร**

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ/กิจกรรม	การประกันคุณภาพ	TQF
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	4.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ	4.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/ New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี  2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ  3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	3.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ	3.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี  2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ  3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. อบรมเรื่องการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ	EdPEX :  หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations)  ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	-
		4.2.3 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่ง			3.2.1 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่ง	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรเข้าร่วมการนำเสนอ		

		<p>- อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</p> <p>- อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>(SDG 4, 9, 17)</p>	<p>ทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์หรือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือวารสารนานาชาติ</p> <p>4. ส่งเสริมสนับสนุนเข้าร่วมการแข่งขันในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ</p>		<p>- อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</p> <p>- อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>(SDG 4, 9, 17)</p>	<p>ทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์หรือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือวารสารนานาชาติ</p> <p>4. ส่งเสริมสนับสนุนเข้าร่วมการแข่งขันในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ</p>	<p>ผลงานทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>(Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร</p>	
--	--	---	---	--	---	---	--	--	--







## แผนพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน) ระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2572)

## คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลำดับ ที่	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	ปีที่ต้องการฝึกอบรม										เหตุผลความต้องการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ระบุ	
		2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572		
1	มาตรฐาน ISO/IEC 17025	/	/	/									1. เพื่อยกระดับห้องปฏิบัติการให้ เป็นไปตามมาตรฐาน ISO
2	เทคนิคทางด้านการวิเคราะห์ทดสอบและการใช้ เครื่องมือทางด้านชีววิทยา จุลชีววิทยา และสาขา ที่เกี่ยวข้อง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2. เพื่อนำความรู้มาพัฒนาทาง ด้านการเรียนการสอน วิจัย และ บริการวิชาการ
3	ความปลอดภัยทางชีวภาพในห้องปฏิบัติการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3. เพื่อนำความรู้มาพัฒนา ห้องปฏิบัติการให้มีความ ปลอดภัยแก่ผู้ที่มาใช้งาน
4	การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โรคสัตว์น้ำ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทาง ด้านเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
5	ด้านสัตวบาล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	5. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทาง ด้านสัตวบาล
6	งานด้านวิชาการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใน
7	คอมพิวเตอร์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	การปฏิบัติงานสำนักงานให้เกิด
8	การจัดทำแผนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ประสิทธิภาพสูงสุด
9	การเขียนโครงการที่ SMAT	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	การบริหารงานบุคคล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	การใช้เทคโนโลยีกับงานสำนักงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	การเขียน และพูดภาษาอังกฤษในงานสำนักงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	การพัสดุ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	การจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง รวดเร็ว	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	กฎหมายทางการเงิน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	การปฏิบัติงานสารบรรณในระบบ eDocumet	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

**หมายเหตุ** การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดสรรจำนวนตำแหน่ง

## แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) ระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2572)

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	วันแต่งตั้ง ชำนาญการ	ตำแหน่ง ที่จะยื่นขอ	วุฒิการศึกษา	วัน เดือน ปี ที่บรรจุ	จำนวนปี รับราชการ	ปีที่ เกษียณ	ปีที่จะยื่นเสนอขอ												
										2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572			
1	นางพิไลพร คงเรือง	หัวหน้าสำนักงานคอมบตี	ข้าราชการ	-	-	บช.ม. บริหารธุรกิจ	1 เมษายน 2540	29	2579													
2	นางสมจิต ปาละทิน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	ศศ.บ.การ จัดการทั่วไป	1 เมษายน 2551	18	2571													
3	นางเสวียน ชุมละออง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	ศศ.บ. เศรษฐศาสตร์ สหกรณ์	1 เมษายน 2551	18	2573													
4	น.ส.ศุจิรัตน์ สรประสิทธิ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	11 เมษายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	วท.บ.เคมี	2554	15	2588												✓	
5	น.ส.สุวิทย์ วิจิตรโลภา	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	6 กรกฎาคม 2564	ชำนาญการพิเศษ	วท.บ.เทคโนโลยี การจัดการ	10 กรกฎาคม 2556	13	2589												✓	
6	นางธัญญาภรณ์ รัชชัทธิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	5 กันยายน 2565	ชำนาญการพิเศษ	วท.บ. อุตสาหกรรม เกษตร	19 เมษายน 2553	16	2587												✓	
7	นายวชิรพันธ์ จันทพรพาณิชย์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	22 พฤศจิกายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	วท.บ.การจัดการ เทคโนโลยี สารสนเทศ	8 ตุลาคม 2555	14	2589												✓	
8	นางสาวลักขณา ชายะพันธ์	นักวิชาการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย		ชำนาญการ	กศ.บ. วิทยาศาสตร์-เคมี	16 กันยายน 2562	7	2598							✓						
9	ว่าที่ รต.หญิงอังคณา ไชยหนู	นักวิชาการสัตวบาล	พนักงานประจำตาม สัญญา	-	-	วท.บ. เกษตรศาสตร์	6 มิถุนายน 2559	10	2595													
10	นายณัฐพล ราชภินนต์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานประจำตาม สัญญา	-	-	วท.บ.การ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	6 มิถุนายน 2559	10	2592													
11	นายณัฐวุฒิ ชุนพลิต	นักวิชาการเกษตร	พนักงานประจำตาม สัญญา	-	-	ทล.บ. เทคโนโลยีการเกษตร	20 กุมภาพันธ์ 2566	3	2599													
12	น.ส.พัชรีดา พัฒนกิจ	นักวิชาการเกษตร	พนักงานประจำตาม สัญญา	-	-	ทล.บ. เทคโนโลยีการเกษตร	15 ธันวาคม 2568	1 เดือน	2604													
<b>รวม</b>																					<b>1</b>	<b>4</b>

ขั้นตอนการขออัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการหรือลาออก

