



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
(1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แผนพัฒนาบุคลากร
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะ และทัศนคติที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการพัฒนานี้จึงมุ่งสร้างความสมบูรณ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยครอบคลุมการพัฒนาสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570)

ระหว่างมหาวิทยาลัย คณะเทคโนโลยีการเกษตร และหลักสูตร

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						หลักสูตร
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ/กิจกรรม	ตบช.ประกันคุณภาพ	ตบช.ประกันคุณภาพ
1. การพัฒนาท้องถิ่น	1.2 พัฒนางองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่	1.2.1 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น - ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ - การนำไปใช้ประโยชน์ (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีองค์ความรู้ในการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ 2. พัฒนาวิทยวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 3. สนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม 4. จัดแสดง/ประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การพัฒนาท้องถิ่น	1.2 พัฒนางองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่	1.2.1 ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น - ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ - การนำไปใช้ประโยชน์ (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาอาจารย์ให้มีองค์ความรู้ในการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ 2. พัฒนาวิทยวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 3. สนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม 4. จัดแสดง/ประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. สนับสนุนการนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ที่จดสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนหรือชุมชน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและเทคนิคการทำงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงบูรณาการตามความต้องการของท้องถิ่น	2.1, 2.3, 2.4	4.2

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						หลักสูตร
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ/กิจกรรม	ตบช.ประกัน คุณภาพ	ตบช.ประกัน คุณภาพ
			และประชาสัมพันธ์ ประจำปี บริการวิชาการแก่ ชุมชนตามบริบท ของมหาวิทยาลัย				และประชาสัมพันธ์ ประจำปี 5. บริการวิชาการ แก่ชุมชนตาม บริบทของ มหาวิทยาลัย	3. สํารวจความ ต้องการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน ระดับชาติของ อาจารย์เพื่อ ประสาน สถาบันวิจัยฯ ใน การของบประมาณ สนับสนุนในการ ตีพิมพ์		
4 การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ	4.1 เสริมสร้าง ความมั่นคงทาง อาชีพและ สวัสดิการ	4.1.1 บุคลากร ได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มี สมรรถนะสูงเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี 2. จัดเวที แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ใน ด้านต่าง ๆ 3. ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ให้มีความรู้	3. การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ	3.1 เสริมสร้าง ความมั่นคงทาง อาชีพและ สวัสดิการ	3.1.1 บุคลากร ได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มี สมรรถนะสูงเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี 2. จัดเวที แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ใน ด้านต่าง ๆ 3. ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ให้มีความรู้	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรของ คณะเทคโนโลยี การเกษตร 2. ศึกษาดูงาน การบริหารจัดการ ห้องปฏิบัติการ กลางของคณะ เทคโนโลยี การเกษตร สู่มาตรฐาน ISO	5.2	4.2

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						หลักสูตร
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ/กิจกรรม	ตบช.ประกัน คุณภาพ	ตบช.ประกัน คุณภาพ
			ความสามารถ และ พร้อมที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น				ความสามารถ และ พร้อมที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น			
4. การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ	4.2 สร้างรายได้ เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคง ทางการเงิน และบริหาร มหาวิทยาลัย อย่างยั่งยืน	4.2.3 พัฒนา อาจารย์ - อาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ - อาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก ปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับ รางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรผลิต ผลงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อนำไป ขอตำแหน่งทาง วิชาชีพในระดับที่ สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณวุฒิ ปริญญาเอกที่ สอดคล้องกับการ พัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดทำ วารสารวิชาการ อิเล็กทรอนิกส์และ วารสารที่อยู่ใน ฐานข้อมูล TCI และ นานาชาติ	3. การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ	3.1 เสริมสร้าง ความมั่นคงทาง อาชีพ และ สวัสดิการ	3.2 พัฒนา อาจารย์ - อาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ - อาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก ปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับ รางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรผลิต ผลงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อนำไป ขอตำแหน่งทาง วิชาชีพในระดับที่ สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณวุฒิ ปริญญาเอกที่ สอดคล้องกับการ พัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดทำ วารสารวิชาการ อิเล็กทรอนิกส์และ วารสารที่อยู่ใน ฐานข้อมูล TCI และ นานาชาติ	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ของคณะ เทคโนโลยี การเกษตร	5.2	4.2

แผนพัฒนาบุคลากรของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช

แผน	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพ
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรมของคณาจารย์ และ บุคลากร 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
หลักฐาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. จำนวนการเข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรมของคณาจารย์ และบุคลากร 3. จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการ 4. จำนวนผลงานทางวิชาการที่เผยแพร่
ตัวบ่งชี้	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างน้อย 1 คนต่อปี 2. อาจารย์เข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรม อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 3. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการที่เผยแพร่อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช 2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสัดส่วนที่สูง 3. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือต่าง ๆ ได้ดี และทำงานได้รวดเร็ว 4. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะสม่ำเสมอ 5. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และหลักสูตรให้การสนับสนุน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด 2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีภาระงานหลายด้าน และมีปริมาณงานมาก ส่งผลให้การพัฒนาตนเองไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 3. บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย 4. ภาระงานสอนและงานเอกสาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณแผ่นดินมีแนวโน้มลดลง 2. แรงดึงดูดจากระบบค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา 3. อัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง

แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอ ตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
1. รศ.ดร.ศรีฐัฐสพล หนูพรหม	ปร.ด. พืชศาสตร์ (โทควบเอก)	ต.ค. 2557	11 ปี	รศ.	ศ. /2572	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	พัฒนาทางวิชาการ 1. การอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเขียนตำราหรือผลงานวิจัย พัฒนาทางวิชาชีพ 1. การอบรมเกี่ยวกับผู้บริหาร
2. ผศ.ดร.ศุภิศรชา อภิรติกร	ปร.ด. พืชศาสตร์ (สรีรวิทยาพืช)	1 พ.ย. 2559	8 ปี	ผศ.	รศ. /2568	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	พัฒนาทางวิชาการ 1. การเขียนบทความทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาทางวิชาชีพ 1. ทักษะด้าน AI เพื่อการเรียนการสอน และการเขียนเอกสาร ทางวิชาการ
3. ผศ.ดร.อมรรัตน์ ชุมทอง	ปร.ด. เกษศาสตร์ (เทคโนโลยีเกษตรกรรม)	21 พ.ค. 2553	14 ปี	ผศ.	รศ. /2567	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	พัฒนาทางวิชาการ 1. ทักษะการเขียนหนังสือ/ตำรา 2. ทักษะการเขียนตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ พัฒนาทางวิชาชีพ 1. ทักษะการใช้นวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่/AI ในการพัฒนาการ สอน การวิจัย

อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอ ตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
4. ผศ.ดร.จักรกริช อนันตศรีณย์	ปร.ด.ชีววิทยา (เทคโนโลยีชีวภาพ) (โทควบเอก)			ผศ.	รศ. /2570	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	พัฒนาทางวิชาการ 1. อบรมการเขียนบทความนานาชาติ 2. อบรมการใช้ AI ตรวจ plagiarism พัฒนาทางวิชาชีพ 1. อบรมการเพาะเลี้ยงแบบอาหารเหลว 2. อบรมการใช้ระบบ TIB
อ.ดร.วราภรณ์ หิตฉิม	ปร.ด. พืชศาสตร์	1 เม.ย. 2568	7 เดือน	อ.	ผศ. / 2569	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	พัฒนาทางวิชาการ 1. ทักษะการเขียนหนังสือ/ตำรา 2. ทักษะการเขียนตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ พัฒนาทางวิชาชีพ 1. ทักษะการใช้นวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ในการผลิตพืช 2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 3. การใช้เครื่องมือ AI สำหรับการสอนและงานวิจัย 4. การจัดทำ มคอ.3 ตามหลัก Outcome-based Education 5. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหาร

1.1 คณะกรรมการบริหารของคณะทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 หลักสูตรและสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ

1.3 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ ทั้งหลักสูตร และสำนักงานคณบดี โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งนำเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในภาพรวม

2.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (MOU) เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

3. แนวทางการติดตามประเมินผล

- 3.1 ให้คณะกรรมการบริหารคณะติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะประจำปีประมาณ
- 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 คาดว่าจะทำให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง