



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต
สาขาวิชาการผลิตและการจัดการผลิตภัณฑ์อาหาร
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลกรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและการจัดการผลิตภัณฑ์อาหาร ได้ร่วมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหาร นำสู่การบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีจำนวนเพียงพอ คุณภาพเหมาะสม สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)
ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
ระหว่างมหาวิทยาลัย คณะเทคโนโลยีการเกษตร และหลักสูตร

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						หลักสูตร
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ	ตบช.ประกันคุณภาพ	ตบช.ประกันคุณภาพ
1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับสากล	1.3 ความเป็นเลิศด้านวิชาการ	1.3.1 อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับสากล	1.3 ความเป็นเลิศด้านวิชาการ	1.3.1 อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	1. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำ ก.พ.อ. 03 และเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน แบบที่ 1 และแบบที่ 2 เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	คณะ 1.3	หลักสูตร 4.2
		1.3.2 อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานเพื่อนำเสนอผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ			1.3.2 อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานเพื่อนำเสนอผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	คณะ 1.3	หลักสูตร 4.2

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานหรือการพัฒนาอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนาศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี ประธานหลักสูตร
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 15 คน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพการศึกษา ประธานหลักสูตร
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเพียงพอดต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทาง การพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะ ทางด้านการปฏิบัติงานตามสาย งาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการไปพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยคนละ 8,000 บาท	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้า สำนักงานคณบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการหรือชำนาญงาน	ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อม ทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่ สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ใน ตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ใน ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้า สำนักงานคณบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและ บริหารงานของบุคลากรทุกระดับ อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้ วัดสำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น มาตรฐาน และสามารถวัดผลงานเชิง ประจักษ์ได้	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้า สำนักงานคณบดี

**การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและการจัดการผลิตภัณฑ์อาหาร**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความรักและผูกพันในหลักสูตร 2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความเข้มแข็งและเสียสละเพื่อส่วนรวม 3. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบุคลากรสายสนับสนุนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี 4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบุคลากรสายสนับสนุนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว และทำงานได้รวดเร็ว 5. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรที่เปิดสอน 6. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีภาระงานหลายด้านและมีปริมาณงานมาก ส่งผลให้การพัฒนาตนเองไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย 3. ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่ดีเท่าที่ควร 4. การจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควร
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายรัฐบาลและมหาวิทยาลัยสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แร่งดึงดูดจากระบบค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา 2. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

แผนการพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและการจัดการผลิตภัณฑ์อาหาร

อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวนปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอ ตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา
นางนพรัตน์ วงศ์หิรัญเดชา	วท.ม. (เทคโนโลยีอาหาร)	6 พ.ย.40	24	ผศ.	รศ. / 2566	-	1. การเขียนบทความวิชาการ/งานวิจัย เพื่อการตีพิมพ์ 2. เทคนิคการสอนแบบออนไลน์ 3. การออกแบบประเมินผลการเรียนรู้ 4. เทคนิคการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ สำหรับผู้ประกอบการ
ดร.กมลทิพย์ นิคมรัตน์	ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีอาหาร)	5 พ.ย.47	17	อาจารย์	ผศ. / 2565	-	1. การเขียนบทความวิชาการในระดับ นานาชาติ 2. เทคนิคการสอนออนไลน์
ดร.อิทธิพร แก้วเพ็ง	ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีอาหาร)	1 มิ.ย.55	9	ผศ.	รศ. / 2567	-	1. การเขียนบทความวิชาการในระดับ นานาชาติ
นางชนิษฐา พันชูกลาง	วท.ม. (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีอาหาร)	9 ก.พ.58	7	ผศ.	รศ. / 2567	2568	1. การเขียนบทความวิชาการในระดับ นานาชาติ/งานวิจัยเชิงชุมชน 2. เทคนิคการพัฒนานวัตกรรม ผลิตภัณฑ์อาหาร 3. เทคนิคการสอนออนไลน์
นางสาวภัทริยา สังข์น้อย	บธ.ม. (การตลาด)	15 ส.ค.54	15	ผศ.	รศ. / 2568	-	1. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอ สนับสนุนทุนวิจัย

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากร ทุกคนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหาร

1.1 คณะกรรมการบริหารของคณะทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 หลักสูตรและสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ

1.3 บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร พ.ศ. 2565 ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ ทั้งหลักสูตร และสำนักงานคณบดี โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งนำเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในภาพรวม

2.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (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 คาดว่าจะทำให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง