



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในการประชุมครั้งที่ 13/2566 วันจันทร์ที่ 25 ธันวาคม 2566

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 30 มกราคม 2567

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลกรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

คณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากร บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. แผนงาน / กิจกรรมบริหารและพัฒนา

1.1 บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนา ศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนา งานด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสู ตรที่ เกี่ยว ข้อง กั บ การบริหารงานหรือการพัฒนา งานอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนา ศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการ พัฒนา ศักยภาพ อย่างน้อย ร้อยละ 80 ของจำนวน อาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 18 คน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คณบดี

1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คนบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตาม สายงาน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1. มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนาศักยภาพ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการ หรือชำนาญงาน	1. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และสามารถวัดผลงานเชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คนบดี/หัวหน้าสำนักงาน คนบดี/ หัวหน้างาน

การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากร ทุกคนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ 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. 2567 ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่อำนาจปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ 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 คาดว่าจะทำให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่ดีเท่าที่ควร
- 2.2 การจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควร
- 2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย
- 2.4 อาจารย์มีภาระงานสอน และงานอื่น ๆ มาก ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เท่าที่ควร

วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

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

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 25670)
ระหว่างมหาวิทยาลัย กับ คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ	ตบช.ประกันคุณภาพ	TQF
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	4.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ	4.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	3.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ	3.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่แนวปฏิบัติที่ดี	5.2	-
	4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	4.2.1 รายได้จาก การใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง/ทรัพย์สินทางปัญญา/หลักสูตรระยะสั้น เพื่อจัดหารายได้ - ทรัพย์สินทางปัญญา ทุนวิจัย บริการวิชาการ และบริการอื่น ๆ - หลักสูตรระยะสั้น เพื่อจัดหารายได้ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	2. บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อก่อให้เกิดรายได้ 5. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้		3.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารคณะเทคโนโลยีการเกษตรอย่างยั่งยืน	3.2.1 รายได้จาก ทรัพย์สินทางปัญญา/หลักสูตรระยะสั้นเพื่อจัดหารายได้	1. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้	1. อบรมหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคคลทั่วไป (ซึ่งจบจากค่าลงทะเบียน)	5.2	-

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ	ตบช.ประกันคุณภาพ	TQF
		(SDG 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)								
		4.2.3 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ			3.2.2 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	5.2	-

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (การลาศึกษาต่อ) ระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2572)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ที่บรรจุ	จำนวนปี ที่รับราชการ	สาขาวิชา/สถาบันการศึกษา ที่ขอลาศึกษาต่อ	ปีที่ขอลาศึกษาต่อ										ลงลายมือชื่อยืนยัน	
						2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572		
1	นฤมล อัสวเทศมณี	รศ.	13 ม.ค. 2540	26	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
2	ณิศา มาชู	ผศ.	1 ส.ค. 2539	27	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
3	ณัฐมน เสมือนคิด	ผศ.	24 ม.ค. 2537	29	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
4	นพรัตน์ วงศ์ศิริภูเดชา	ผศ.	6 พ.ย. 2540	26	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
5	สุเพ็ญ ดั่งทอง	อาจารย์	19 ก.พ. 2533	33	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
6	ศรัณย์ รักษาพรหมณ์	อาจารย์	23 ก.พ. 2541	25	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
7	ทวีศักดิ์ ทองไผ่	อาจารย์	12 พ.ย. 2544	22	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ												
8	อภิชาติ พันชุกกลาง	ผศ.	8 มิ.ย. 2558	8	เกษตรศาสตร์/สัตวศาสตร์/สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง									/			
9	ชนิษฐา พันชุกกลาง	ผศ.	9 ก.พ. 2558	8	การแปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร/มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์									/			

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) ระยะ 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2572)																	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา																	
ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567																	
ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	วันแต่งตั้ง ชำนาญการ	ตำแหน่ง ที่จะยื่นขอ	วัน เดือน ปี ที่บรรจุ	จำนวนปี ที่รับราชการ	ปีที่จะยื่นเสนอขอ									
								2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572
1	นางวริษฐา ดันติพงษ์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	ข้าราชการ	-	-	3 มกราคม 2544	22										
2	นางสมจิต ปลายพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	7 มกราคม 2540	26										
3	นางเสวียน ชุมละออง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	20 มกราคม 2539	27										
4	น.ส.ศุภิรัตน์ สรประสิทธิ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	11 เมษายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	1 สิงหาคม 2550	16						✓				
5	น.ส.สุรีพร วิจิตรโสภา	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	6 กรกฎาคม 2564	ชำนาญการพิเศษ	3 ธันวาคม 2552	14						✓				
6	นางธัญญาภรณ์ รักข์ทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	5 กันยายน 2565	ชำนาญการพิเศษ	19 เมษายน 2553	13							✓			
7	นายวชิรพันธ์ จันทร์พาณิชย์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	22 พฤศจิกายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	9 มิถุนายน 2552	14						✓				
8	นางสาวลักขณา ชายะพันธ์	นักวิชาการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย		ชำนาญการ	16 กันยายน 2562	4						✓				
9	ว่าที่ ร.ต.หญิงอังคณา ไชยหนู	นักวิชาการสัตวบาล	พนักงานประจำตามสัญญา		-	6 มิถุนายน 2559	7										
10	นายณัฐพล ราชูภิมนต์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานประจำตามสัญญา		-	6 มิถุนายน 2559	7										
11	นายณัฐวุฒิ ขุนหลัด	นักวิชาการเกษตร	พนักงานประจำตามสัญญา		-	20 กุมภาพันธ์ 2566	10 เดือน										
รวม													4	1			

หมายเหตุ การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดสรรจำนวนตำแหน่ง