



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในการประชุมครั้งที่ 8/2567 วันจันทร์ 9 ธันวาคม 2567

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 5/2567 วันพฤหัสบดีที่ 12 ธันวาคม 2567

## แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

คณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากร บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

## 1. แผนงาน / กิจกรรมบริหารและพัฒนา

## 1.1 บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานหรือการพัฒนาอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนาศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 18 คน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณบดี

## 1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คนบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตามสายงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนา ศักยภาพ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการ หรือชำนาญงาน	ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ใน ตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ใน ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรใน หน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น มาตรฐาน และสามารถวัดผลงาน เชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี/ 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. 2568 ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ 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 ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยี การเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง

## 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. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์นักศึกษา: วิธีการวัดผลและประเมินผล	EdPEX : หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations) ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	-
								2. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตร Non-degree ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	EdPEX : หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations) ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน	-

								(Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	
							3. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเตรียมเอกสารคำสอน ตำรา/หนังสือ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	EdPEX : หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations) ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน  (Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	-
4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	4.2.1 รายได้จากการใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง/หลักสูตรระยะสั้นเพื่อจัดหารายได้/ทุนวิจัย/บริการวิชาการ	2. บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อก่อให้เกิดรายได้  5. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้		3.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารคณะเทคโนโลยีการเกษตรอย่างยั่งยืน	3.2.1 รายได้จากหลักสูตรระยะสั้นเพื่อจัดหารายได้/ทุนวิจัย/บริการวิชาการ  - หลักสูตรระยะสั้น  - ทุนวิจัย บริการวิชาการ ทรัพย์สินทางปัญญา และบริการอื่น ๆ	1. บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อให้เกิดรายได้  2. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้	1. อบรมหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคคลทั่วไป	EdPEX : หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations) ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน  (Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	-

	<p>ทางปัญญา และบริการอื่น ๆ</p> <p>(SDG 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)</p>		(SDG 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)				
	<p>4.2.3 พัฒนาอาจารย์</p> <p>- อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>- อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</p> <p>- อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>(SDG 4, 9, 17)</p>	<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์หรือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือวารสารนานาชาติ</p>	<p>3.2.2 พัฒนาอาจารย์</p> <p>- อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>- อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</p> <p>- อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>(SDG 4, 9, 17)</p>	<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์หรือวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือวารสารนานาชาติ</p>	<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรเข้าร่วมการนำเสนอผลงานทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>EdPEX :</p> <p>หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations)</p> <p>ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes) : สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร</p>	-

			4. ส่งเสริม สนับสนุนเข้าร่วม การแข่งขันในเวที ระดับชาติหรือ นานาชาติ			4. ส่งเสริม สนับสนุนเข้าร่วม การแข่งขันในเวที ระดับชาติหรือ นานาชาติ			
							2. อบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเตรียม เอกสารคำสอน ตำรา/หนังสือ เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	EdPEX :  หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ  (Operations)  ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน  (Work processes) : สถาบันมี วิธีการออกแบบ จัดการและ ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ ทำงานที่สำคัญอย่างไร	
							3. สนับสนุนการทำ วิจัยนวัตกรรม	EdPEX :  หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ  (Operations)  ข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน  (Work processes) : สถาบันมี วิธีการออกแบบ จัดการและ ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ ทำงานที่สำคัญอย่างไร	

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

## คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่จะยื่นขอ	วัน เดือน ปี ที่บรรจุ	จำนวนปี ที่รับราชการ	ระบุประเภทของผลงาน (ทำเครื่องหมาย / ในช่อง)									ปีที่จะยื่นเสนอขอ									
						ผศ.			รศ.			ศ.			2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572
						กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3	วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3										
1	นฤมล อัครเกษมณี	รศ.	ศ.	13 ม.ค. 2540	26							/										/		
2	ดร.ศิวรัฐสพล หนูพรหม	รศ.	ศ.	17 ต.ค. 2557	9							/										/		
3	ดร.อมรรัตน์ ชุมทอง	ผศ.	รศ.	21 พ.ค. 2553	13				/						/									
4	ดร.ศรวญ บัวศิริ	ผศ.	รศ.	14 ก.ค. 2536	30				/								/							
5	ณิศา มาซู	ผศ.	รศ.	1 ส.ค. 2539	27				/												/			
6	ณฐมน เสมือนคิด	ผศ.	รศ.	24 ม.ค. 2537	29				/												/			
7	ดร.อิทธิพร แก้วเพ็ง	ผศ.	รศ.	1 มิ.ย. 2555	11				/								/							
8	ดร.ภัทรพร ภัคศิณวน	ผศ.	รศ.	1 ส.ค. 2540	26				/												/			
9	ดร.ธิดิมา พานิชย์	ผศ.	รศ.	1 ส.ค. 2551	15				/													/		
10	ดร.จักรกริช อนันตศรีณย์	ผศ.	รศ.	1 ก.ค. 2552	14				/												/			
11	นพรัตน์ วงศ์หิรัญเดชา	ผศ.	รศ.	6 พ.ย. 2540	26				/													/		
12	ดร.ศุภิศรา อภิรติกร	ผศ.	รศ.	1 พ.ย. 2559	7				/								/							
13	ชนิษฐา พันชูกลาง	ผศ.	รศ.	9 ก.พ. 2558	8				/												/			
14	วิจิตรา ตั้งชี	ผศ.	รศ.	3 ก.ค. 2557	9				/													/		
15	ปริยากร บุญส่ง	ผศ.	รศ.	3 ก.ค. 2557	9				/													/		
16	อภิชาติ พันชูกลาง	ผศ.	รศ.	8 มิ.ย. 2558	8					/(ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม 3+4)											/			
17	ดร.ปิยะนันท์ นวลหนูปลั่ง	อาจารย์	ผศ.	9 พ.ย. 2552	14	/											/							
18	ศรัณย์ รักษาพรหมณ์	อาจารย์	ผศ.	23 ก.พ. 2541	25	/																/		
19	ดร.มงคล เทพรัตน์	อาจารย์	ผศ.	22 ต.ค. 2542	24	/											/							
20	ดร.อวิกา ศิริรัตนากร	อาจารย์	ผศ.	15 มิ.ย. 2538	28	/															/			
21	ดร.กมลทิพย์ นิคมรัตน์	อาจารย์	ผศ.	10 ก.ย. 2550	16	/											/							
22	สันติ หมัดหมั่น	อาจารย์	ผศ.	1 ก.ย. 2558	8	/															/			
23	พงษ์ศักดิ์ มานสุริวงษ์	อาจารย์	ผศ.	19 ก.ค. 2554	12	/											/							
24	น.สพ.รุ่งจวน อีสรรักษ์	อาจารย์	ผศ.	15 ม.ค. 2552	14	/											/							
25	ดร.อดิศรา ตันตสุทธิกุล	อาจารย์	ผศ.	1 พ.ย. 2562	4	/											/							
26	ดร.วนิดา เพ็ชรสมกุล	ผศ.	รศ.	5 ม.ค. 2558	9				/												/			
27	ดร.ไสว บัวแก้ว	รศ.	ศ.	16 ก.พ. 2559	10							/					/							
<b>รวม</b>						<b>10</b>			<b>13</b>	<b>2</b>		<b>3</b>					<b>1</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		

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

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สาขาวิชา/สถาบันการศึกษา ที่ขอลาศึกษาต่อ	ปีที่ขอลาศึกษาต่อ										
				2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	
1	อภิชาติ พันชุกกลาง	ผศ.	เกษตรศาสตร์/สัตวศาสตร์/สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง								/			
2	ขนิษฐา พันชุกกลาง	ผศ.	การแปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร/มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์								/			

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (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. เพื่อยกระดับห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ISO
2	เทคนิคทางด้านการวิเคราะห์ทดสอบและการใช้เครื่องมือทางด้านชีววิทยา จุลชีววิทยา และสาขาที่เกี่ยวข้อง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2. เพื่อนำความรู้มาพัฒนาทางด้านการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ
3	ความปลอดภัยทางชีวภาพในห้องปฏิบัติการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3. เพื่อนำความรู้มาพัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัยแก่ผู้ที่มาใช้งาน
4	การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โรคสัตว์น้ำ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางด้านเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
5	ด้านสัตวบาล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	5. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางด้านสัตวบาล
6	งานด้านวิชาการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใน
7	คอมพิวเตอร์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	การปฏิบัติงานสำนักงานให้เกิด
8	การจัดทำแผนงบประมาณที่มีประสิทธิผล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ประสิทธิภาพสูงสุด
9	การเขียนโครงการที่ SMART	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	การบริหารงานบุคคล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	การใช้เทคโนโลยีกับงานสำนักงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	การเขียน และพูดภาษาอังกฤษในงานสำนักงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	การพัสดุ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	การจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง รวดเร็ว	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	กฎหมายทางการเงิน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	การปฏิบัติงานสารบรรณในระบบ eDocumet	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

**หมายเหตุ** การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดสรรจำนวนตำแหน่ง



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

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	นางวิรัชดา ตันติพงษ์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	ข้าราชการ	-	-	3 มกราคม 2544	22												
2	นางสมจิต पालะพัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	1 เมษายน 2551	15												
3	นางเสวียน ชุมละออง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	-	-	1 เมษายน 2551	15												
4	น.สศุจิรัตน์ สรประสิทธิ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	11 เมษายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	15 สิงหาคม 2554	12						✓						
5	น.สสุวิพร วิจิตรโสภา	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	6 กรกฎาคม 2564	ชำนาญการพิเศษ	10 กรกฎาคม 2556	11						✓						
6	นางธัญญาภรณ์ รัชชทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	5 กันยายน 2565	ชำนาญการพิเศษ	19 เมษายน 2553	14							✓					
7	นายวชิรพันธ์ จันทร์พาณิชย์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	22 พฤศจิกายน 2562	ชำนาญการพิเศษ	8 ตุลาคม 2555	12						✓						
8	นางสาวลักขณา ขายะพันธ์	นักวิชาการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย		ชำนาญการ	16 กันยายน 2562	5						✓						
9	วาทิ รตหญิงอังคณา ไชยหนู	นักวิชาการสัตวบาล	พนักงานประจำตามสัญญา		-	6 มิถุนายน 2559	8												
10	นายณัฐพล ราชภูมิณต์	นักวิทยาศาสตร์	พนักงานประจำตามสัญญา		-	6 มิถุนายน 2559	8												
11	นายณัฐวุฒิ ขุนหลัด	นักวิชาการเกษตร	พนักงานประจำตามสัญญา		-	20 กุมภาพันธ์ 2566	1												
รวม													4	1					

## ขั้นตอนการขออัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการหรือลาออก

