



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568  
(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช  
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

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.ประกัน คุณภาพ	ตบช.ประกัน คุณภาพ
1. การพัฒนา ท้องถิ่น	1.2 พัฒนางค์ ความรู้ที่ตอบ โจทย์ความ ต้องการของ พื้นที่	1.2.1 ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น - ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ - การนำไปใช้ ประโยชน์ (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาอาจารย์ ให้มียอดความรู้ใน การเผยแพร่ผลงาน ในระดับชาติและ นานาชาติ 2. พัฒนาโจทย์วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาชุมชน ท้องถิ่น 3. สนับสนุน งบประมาณสำหรับ การทำวิจัยและ สร้างนวัตกรรม 4. จัดแสดง/ ประชุมวิชาการ/ ประกวดผลงาน นวัตกรรมที่เกิด จากงานวิจัยเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การพัฒนา ท้องถิ่น	1.2 พัฒนางค์ ความรู้ที่ตอบ โจทย์ความ ต้องการของ พื้นที่	1.2.1 ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น - ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ - การนำไปใช้ ประโยชน์ (SDG 1, 2, 8, 9, 10, 17)	1. พัฒนาอาจารย์ ให้มียอดความรู้ใน การเผยแพร่ผลงาน ในระดับชาติและ นานาชาติ 2. พัฒนาโจทย์วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาชุมชน ท้องถิ่น 3. สนับสนุน งบประมาณสำหรับ การทำวิจัยและ สร้างนวัตกรรม 4. จัดแสดง/ ประชุมวิชาการ/ ประกวดผลงาน นวัตกรรมที่เกิด จากงานวิจัยเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. สนับสนุนการ นำผลงานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์หรือ นวัตกรรมหรือ สิ่งประดิษฐ์ที่จด อนุสิทธิบัตรหรือ สิทธิบัตรและ ทรัพย์สินทาง ปัญญาไปใช้ ประโยชน์ในการ พัฒนาผู้เรียนหรือ ชุมชน 2. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทักษะและ เทคนิคการทำงาน วิจัยและนวัตกรรม เชิงบูรณาการตาม ความต้องการของ ท้องถิ่น	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. ตรวจสอบความ 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.ประกันคุณภาพ	ตบช.ประกันคุณภาพ
			ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น			
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงทางการเงินและบริหาร มหาวิทยาลัย อย่างยั่งยืน	4.2.3 พัฒนา อาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	3.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอ a ซึ พ และสวัสดิการ	3.2.2 พัฒนา อาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	5.2	4.2

**แผนพัฒนาบุคลากรของหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช**

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

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร  
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช</li> <li>2. คณาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสัดส่วนที่สูง</li> <li>3. มีระบบการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะสม่ำเสมอ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด</li> <li>2. ขาดการวางแผนอัตรากำลังระยะยาวอย่างเป็นระบบ</li> <li>3. บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย</li> <li>4. ภาระงานสอนและงานเอกสาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>2. มีช่องทางการอบรมออนไลน์ที่หลากหลายและไม่เสียค่าใช้จ่าย</li> <li>3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ</li> <li>4. เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ต้องปรับตัวตลอดเวลา</li> <li>2. งบประมาณแผ่นดินมีแนวโน้มลดลง</li> <li>3. แรงดึงดูดจากระบบค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา</li> <li>4. อัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง</li> </ol>

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.ศรีฐัฐพล หนูพรหม	ปร.ด. พืชศาสตร์ (โทควบเอก)			รศ.	ศ. /2572	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนหนังสือ/ตำรา 2. การเขียนผลงานตีพิมพ์ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. การวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร 2. การพัฒนาเครือข่าย องค์กรเกษตรกรในงานส่งเสริม การเกษตร 3. การพัฒนานวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพใน การผลิตพืช
2. ผศ.ดร.ศุภครุษา อภิตติกร	ปร.ด. พืชศาสตร์ (สรีรวิทยาพืช)	1 พ.ย. 2559	8 ปี	ผศ.	รศ. /2568	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนหนังสือ/ตำรา 2. การเขียนผลงานตีพิมพ์ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. ทักษะการวิจัยและการบริการวิชาการ 2. ทักษะทางวิชาชีพในการผลิตพืช/สร้างเครือข่ายกับชุมชน 3. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการด้านการผลิตพืช



อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอ ตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
3. ผศ.ดร.อมรรัตน์ ชุมทอง	ปร.ด. เกษษศาสตร์ (เทคโนโลยีเกษตรกรรม)	21 พ.ค. 2553	14 ปี	ผศ.	รศ. /2567	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<p><b>พัฒนาทางวิชาการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเขียนหนังสือ/ตำรา</li> <li>2. ได้รับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยแล้ว 2 ฉบับ กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการเขียนต้นฉบับ 2 ฉบับ คาดว่าเสร็จภายในปี 2568</li> </ol> <p><b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b></p> <p>ด้านนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตพืช ผลผลิตและคุณภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เกษตรดิจิทัล (Digital Agriculture)</li> <li>2. เครื่องจักรกลเกษตร หุ่นยนต์ โดรน และระบบอัตโนมัติ (Agriculture Machinery, Robotics, Drones, and Automation)</li> </ol>
4. ผศ.ดร.จักรกริช อนันตศรีณย์	ปร.ด.ชีววิทยา (เทคโนโลยีชีวภาพ) (โทควบเอก)			ผศ.	รศ. /2570	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<p><b>พัฒนาทางวิชาการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเขียนบทความวิจัย จำนวน 3 ฉบับ ขณะนี้ได้รับการตีพิมพ์แล้ว 1 ฉบับ กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการเขียนต้นฉบับ 2 ฉบับ คาดว่า เสร็จภายใน 2569</li> <li>2. เอกสารคำสอน</li> </ol> <p><b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะการเป็นที่ปรึกษาของวิสาหกิจชุมชน</li> <li>2. ทักษะการสร้างเครือข่ายชุมชน</li> </ol>

### อาจารย์ผู้สอน

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่บรรจุ	จำนวนปีที่รับราชการ	ตำแหน่งปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่จะลาศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
1. ผศ.ดร.วนิดา เพ็ชรลมูล	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ	11 ม.ค. 2559	8 ปี	ผศ.	รศ. / 2569	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนหนังสือ/ตำรา เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. การนำเข้าหนังสือในระบบ E-book ประกอบการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. การวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร 2. การพัฒนาเครือข่าย องค์กรเกษตรกรในงานส่งเสริมการเกษตร 3. การประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA 4. การจัดทำ มคอ.3 ตามหลัก Outcome-based Education (OBE) 5. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6. จริยธรรมวิจัยในสัตว์ทดลองและจริยธรรมวิจัยการใช้สัตว์ 7. คณาจารย์นิเทศสหกิจและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE)
2. นายไสว บัวแก้ว	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ	1 มี.ค. 2560	8 ปี	รศ.	ศ. / 2568	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนหนังสือ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. การใช้เทคนิคขั้นสูง

อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
							2. การประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA 3. การจัดท ำ มคอ.3 ตามหลัก Outcome-based Education (OBE) 4. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5. คณาจารย์นิเทศสหกิจและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการท างาน (CWIE)
3. ผศ.ดร.ภัทรพร ภักดีฉนวน	Ph.D. Biological Sciences	#####	27 ปี	ผศ.	รศ./2569	ไม่ประสงค์ ลาศึกษาต่อ	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนหนังสือ/ตำรา เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. การนำเข้าหนังสือในระบบ E-book ประกอบการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการ 3. AI กับการเขียนและการวิจัยทางวิชาการ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA 2. การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทาง OBE 3. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาตรฐานสินค้าเกษตรในการกำกับดูแลของ มกอช. 4. การจัดทำ มคอ.3 ตามหลัก Outcome-based Education (OBE)

อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
							5. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) 6. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 7. การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ 8. กระบวนการวิศวกรสังคม
4. อ.พงษ์ศักดิ์ มานสุริวงศ์	วท.ม. วิทยาศาสตร์			อ.	ผศ./ 2569	รอการสำเร็จ การศึกษา ระดับ ปริญญาเอก	<b>พัฒนาทางวิชาการ</b> 1. การเขียนบทความวิชาการ/งานวิจัย เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ <b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b> 1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทาง AUN-QA 2. การจัดทำ มคอ.3 ตามหลัก Outcome-based Education (OBE) 3. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) 4. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 5. มาตรฐานการประเมินคุณค่าต้นไม้คาร์บอนเครดิต-TCB- SDGSPGS

อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	คุณวุฒิ	วันที่ บรรจุ	จำนวน ปี ที่รับ ราชการ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	แผนการพัฒนา		
					ปีที่จะขอตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น	ปีที่จะลา ศึกษาต่อ	แยกเป็นการพัฒนาทางวิชาการและ การพัฒนาทางวิชาชีพ (เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย) โดย 1 = ต้องการมากที่สุด
5. ดร.ชาติรส จิตรักษ์ธรรม	Ph.D. (Marketing)	1 พ.ย. 2562	5	อาจารย์	พ.ศ./ 2569	-	<p><b>พัฒนาทางวิชาการ</b></p> <p>1. การเขียนบทความวิชาการ/งานวิจัย เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารนานาชาติ</p> <p><b>พัฒนาทางวิชาชีพ</b></p> <p>1. Data Driven Marketing ในการจัดการธุรกิจอาหารและ ร้านอาหาร</p> <p>2. การออกแบบเว็บแอปพลิเคชันเพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่าง ยั่งยืน (การใช้ UX/UI for business และการใช้ AI เขียน function in R programming)</p>

## 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 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (MOU) เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### 3. แนวทางการติดตามประเมินผล

3.1 ให้คณะกรรมการบริหารคณะติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะประจำปีงบประมาณ

3.2 มีการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร

3.3 ให้นำหน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี

3.4 นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

3.5 ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

3.6 ทุกโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ควรกำหนดแนวทาง หรือวิธีการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการ

ฝึกอบรมหรือการพัฒนา และติดตามผลการนำความรู้ และทักษะไปใช้

### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรณีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง