



## แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ ในการประชุมครั้งที่ 10/2565 วันพฤหัสบดีที่ 3 พฤศจิกายน 2565

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 6/2565 วันศุกร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2565

## แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

คณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากร บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

## 1. แผนงาน / กิจกรรมบริหารและพัฒนา

## 1.1 บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานหรือการพัฒนาอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนาศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 17 คน	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คณบดี

## 1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คนบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตาม สายงาน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1. มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยคนละ 8,000 บาท	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการ หรือชำนาญงาน	1. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	คนบดี/หัวหน้าสำนักงานคนบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และสามารถวัดผลงานเชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	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. 2566 ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และนำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานภายในคณะ ทั้งหลักสูตร และสำนักงานคณบดี โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งนำเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในภาพรวม

2.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (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"> <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 – 25670)**  
**ระหว่างมหาวิทยาลัย กับ คณะเทคโนโลยีการเกษตร**

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร						
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ	ตบช.ประกันคุณภาพ	TQF
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	4.2.3 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก  - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ  (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น  2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย  3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการ	3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารคณะเทคโนโลยีการเกษตรอย่างยั่งยืน	3.2.2 พัฒนาอาจารย์ - อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  - อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก  - อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ  (SDG 4, 9, 17)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น  2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย  3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ใน	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	5.2	-

			อิเล็กทรอนิกส์และ วารสารที่อยู่ใน ฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ				ฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ			
--	--	--	--	--	--	--	------------------------------	--	--	--