



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 8/2564 วันศุกร์ที่ 24 ธันวาคม 2564

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

คณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากร บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 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. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนา ศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนา งานด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลัก สุธรรที่ เกี่ยว ข้อง กั บ ก ารบริหารงานหรือการพัฒนา งานอย่างน้อย 1 คน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนา ศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการ พัฒนา ศักยภาพ อย่างน้อย ร้อยละ 80 ของจำนวน อาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สะสม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 15 คน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหาร- งานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี

1.2 สายสนับสนุนวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คนบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตามสายงาน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1. มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนา ศักยภาพอย่างน้อยคนละ 8,000 บาท	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คนบดี/หัวหน้า สำนักงานคนบดี
3. มีบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการ หรือชำนาญงาน	1. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ใน ตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ใน ขั้นตอนการเทียบความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คนบดี/หัวหน้า สำนักงานคนบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น มาตรฐาน และสามารถวัดผลงาน เชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คนบดี/หัวหน้า สำนักงานคนบดี

การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร 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. 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 คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้นำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในรอบของข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ (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 บุคลากรของคณะอยู่ในวัยหนุ่มสาว
- 1.5 อาจารย์มีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรที่เปิดสอน
- 1.6 อาจารย์มีคุณสมบัติด้านปริญญาเอกจำนวนมาก

2. จุดอ่อน

- 2.1 ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่ดีเท่าที่ควร
- 2.2 การจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควร
- 2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย
- 2.4 อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการน้อย
- 2.5 อาจารย์มีภาระงานสอน และงานอื่น ๆ มาก ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เท่าที่ควร

วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

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

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ระหว่างมหาวิทยาลัย กับ คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัย				คณะเทคโนโลยีการเกษตร					
ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	ยุทธศาสตร์	Objective	Key Result	โปรแกรม	โครงการ	ตบช.ประกัน คุณภาพ
1. ยกระดับคุณภาพ การศึกษาระดับ ปริญญาตรี	1.3 ความเป็นเลิศด้าน วิชาการ	1.3.1 อาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	1. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน อาจารย์สู่ความเป็น มืออาชีพ	1. ยกระดับคุณภาพ การศึกษาระดับ ปริญญาตรี	1.3 ความเป็นเลิศด้าน วิชาการ	1.3.1 อาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	1. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน อาจารย์สู่ความเป็น มืออาชีพ	1. อบรมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง การ จัดทำ ก.พ.อ.03 และ เอกสารหลักฐานที่ใช้ ในการประเมินผล การสอน แบบที่ 1 และ แบบที่ 2 เพื่อ ข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	คณะ 1.3 หลักสูตร 4.2
		1.3.2 อาจารย์ได้รับ รางวัลในระดับชาติ หรือนานาชาติ	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้อาจารย์ ผลิตผลงานเพื่อ นำเสนอผลงานในเวที ระดับชาติและ นานาชาติ			1.3.2 อาจารย์ได้รับ รางวัลในระดับชาติ หรือนานาชาติ	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ อาจารย์ผลิตผล งานเพื่อนำเสนอ ผลงานในเวที ระดับชาติและ นานาชาติ	1. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง การ เขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ	คณะ 1.3 หลักสูตร 4.2

