



แผนพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ปีการศึกษา 2564
ทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ปีการศึกษา 2564 ทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร ซึ่งอาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการผลิตบัณฑิต เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพเหมาะสมมีคุณสมบัติสอดคล้องกับสภาพบริบทปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตร คณะและมหาวิทยาลัย โดยมีการบริหารพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ให้มีคุณสมบัติทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นด้วยการวางแผนและการลงทุนงบประมาณและทรัพยากร เพื่อให้อัตรากำลังอาจารย์มีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าในหลักสูตร มีจำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชาของหลักสูตร และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิต อันสะท้อนจากวุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร จึงร่วมกับคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งนี้แผนพัฒนาบุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา ปีการศึกษา 2564 ทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย แผนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ปีการศึกษา 2564 ทบพจนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ข้อมูล		หมายเหตุ
		ปีที่จะศึกษา	สาขาวิชาที่จะศึกษา	
1.	ผศ.ดร.ธิตีมา พานิชย์	-	-	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้ว
2.	ผศ.ดร.ภัทรพร ภัคทีฉนวน	-	-	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้ว
3.	ผศ.ณิศา มาชู	-	-	ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ
4.	ดร.อดิศรา ตันตสุทธิกุล	-	-	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้ว
5.	อ.พงษ์ศักดิ์ มานสุริวงศ์	-	-	รอการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ระดับตำแหน่งทางวิชาการ	ปีที่ยื่นส่ง	หมายเหตุ
1.	ผศ.ดร.ธิตติมา พานิชย์	รองศาสตราจารย์	2568	
2.	ผศ.ดร.ภัทรพร ภัคดีฉนวน	รองศาสตราจารย์	2566	
3.	ผศ.ณิศา มาชู	รองศาสตราจารย์	2566	
4.	ดร.อดิศรา ตันตสุขธิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2567	
5.	อ.พงษ์ศักดิ์ มานสุริวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2566	

แผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เรื่องที่จะพัฒนา/หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	หมายเหตุ
1.	ผศ.ดร.ธิติมา พานิชย์	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมยื่นขออนุญาตสถานที่ผลิตอาหาร (ที่ไม่เข้าข่ายโรงงาน) - หลักสูตรคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) 	
2.	ผศ.ดร.ภัทรพร ภัคดีฉนวน	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ - หลักสูตรคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) 	
3.	ผศ.ณิศา มาชู	<ul style="list-style-type: none"> - การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ - การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการตามเกณฑ์ใหม่ - การพัฒนาโจทย์วิจัย - หลักสูตรจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 	
4.	ดร.อดิศรา ตันตสุทธิกุล	<ul style="list-style-type: none"> - Probiotics as a Functional Ingredients: Its Application in Food and Beverage” โพรไบโอติกส์ จุลินทรีย์มีชีวิต และการปรับใช้ในอาหารและเครื่องดื่ม - กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร 	
5.	อ.พงษ์ศักดิ์ มานสุริวงศ์	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการขอตำแหน่งทางวิชาการ - หลักสูตรเขียนผลงานทางวิชาการ - หลักสูตรคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) 	

ภาคผนวก

ความเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
(ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 8/2564 วันศุกร์ที่ 24 ธันวาคม 2564)

1. แผนงาน / กิจกรรมบริหารและพัฒนา

1.1 บุคลากรสายวิชาการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนา ศักยภาพในการบริหารงานหรือการพัฒนา งานด้านต่าง ๆ	ผู้บริหารได้รับการอบรม/สัมมนาหลักสู ตรที่ เกี่ยว ข้องกับการบริหารงานหรือการพัฒนา งานอย่าง น้อย 1 คน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
3. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มี การพัฒนา ศักยภาพ	อาจารย์ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวน อาจารย์ทั้งหมด	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร/ คณบดี

4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	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	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเพียงพอต่อการรองรับภารกิจหลักขององค์กร	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารองค์กร 2. มีแผนอัตรากำลัง	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงานตาม สายงาน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1. มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปพัฒนา ศักยภาพอย่างน้อยคนละ 8,000 บาท	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้าสำนักงานคณบดี

3. มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ชำนาญการหรือชำนาญงาน	1. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ค่างาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสู่การทำตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการ หรืออยู่ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย 1 อัตรา	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้าสำนักงานคณบดี
4. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และสามารถวัดผลงานเชิงประจักษ์ได้	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	คณบดี/หัวหน้าสำนักงานคณบดี