



# แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2571

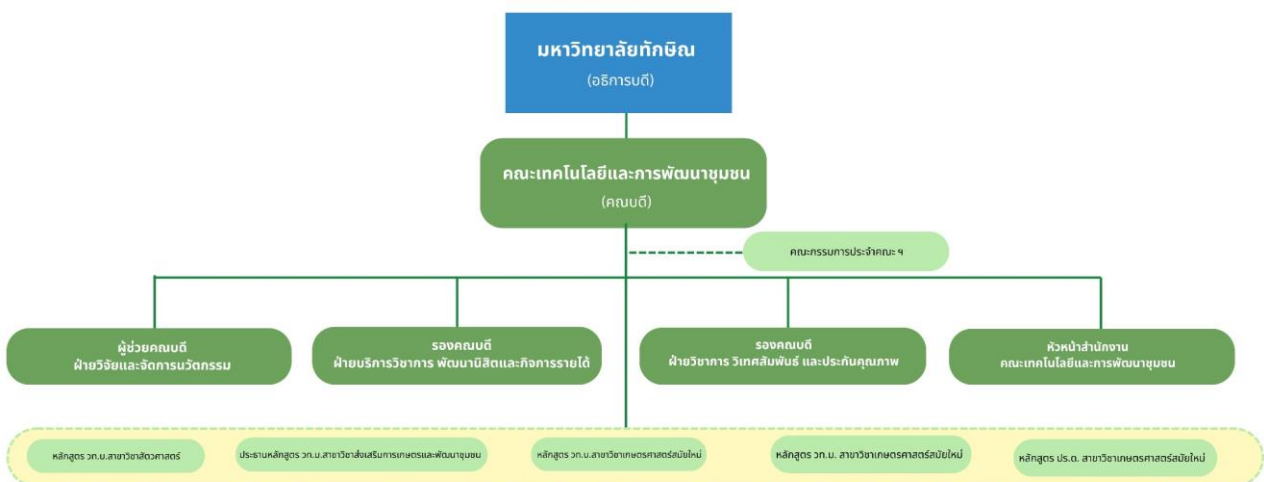


# ส่วนที่ 1

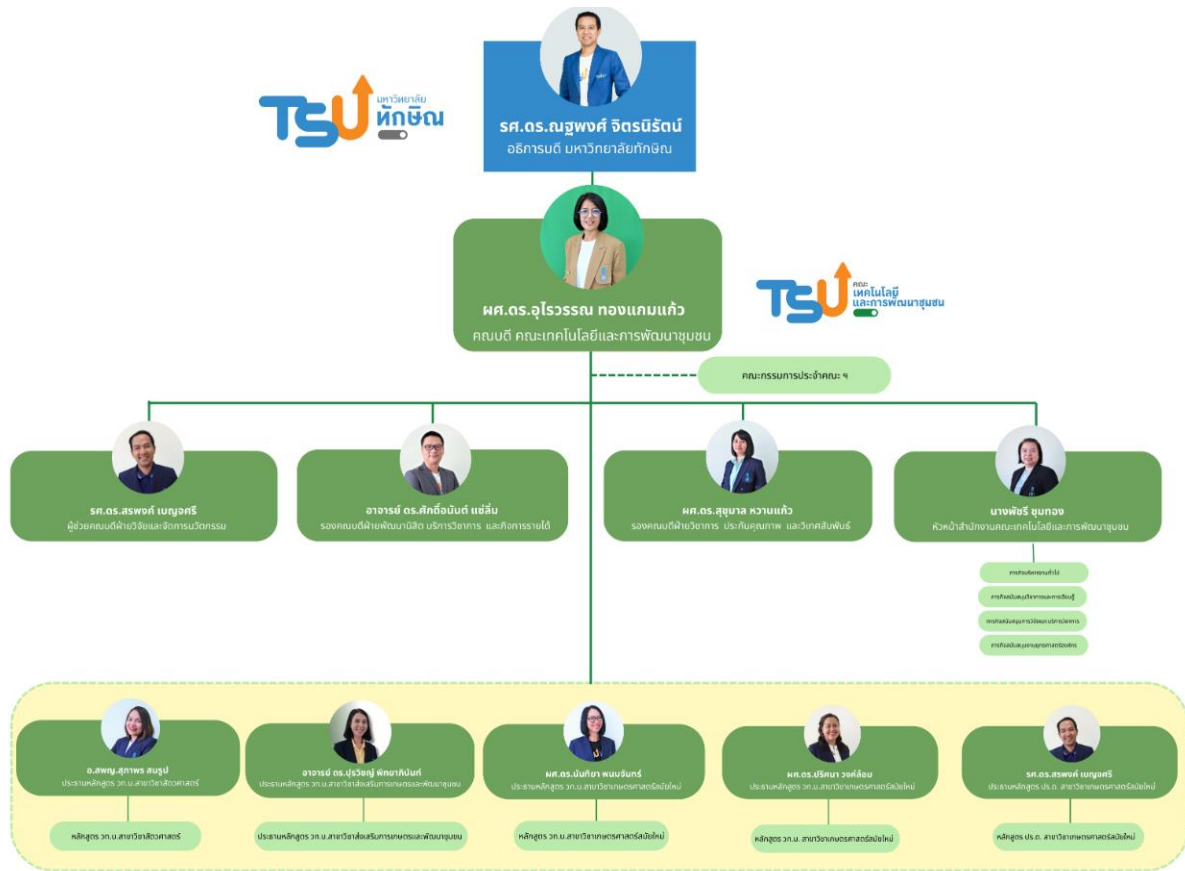
## บริบทองค์กร

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ ก่อตั้งเป็นโครงการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีการเกษตร เมื่อปี พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรทางด้านเกษตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางวิชาการที่ตรงตามต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ได้รับอนุมัติเป็นคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน วันที่ 2 สิงหาคม 2546 มีที่ตั้ง ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ ต.บ้านพร้าว อ.ป่าพะยอม จ.พัทลุง

## โครงสร้างองค์กร



## โครงสร้างบริหาร



## ปรัชญา

พัฒนาสังคมด้วยจริยธรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม

## วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่การเป็นคณะชั้นนำของภาคใต้ภาคการเกษตรที่สร้างนวัตกรรมสังคมและการผลิตกำลังคนที่มีความเป็นเลิศด้านทักษะวิชาชีพ ภายในปี พ.ศ. 2570”

**คณะชั้นนำ** หมายถึง คณะชั้นนำทางด้านการเกษตรใน 2 อันดับแรกของภาคใต้ (คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านการเกษตรหลักสูตรระดับปริญญาตรีในภาคใต้มีจำนวน 12 คณะ)

**นวัตกรรมสังคม (Social Innovation)** หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเป็นผู้ประกอบการ

**ความเป็นเลิศด้านทักษะวิชาชีพ** หมายถึง ภาวะการได้งานทำที่มีการประยุกต์ความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรให้มีมาตรฐานสูงสุดและประสิทธิภาพสูงที่สุด

## ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- 1) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะวิชาชีพ ทักษะนวัตกรรมและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
- 2) รางวัลด้านนวัตกรรมสังคมและด้านผู้ประกอบการของนิสิตหรือบัณฑิต
- 3) ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ และสิ่งแวดล้อม
- 4) ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ได้รับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการบริการวิชาการ
- 5) ผู้ประกอบการรายใหม่ที่เกิดจากการรับบริการวิชาการ
- 6) รางวัลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs

## พันธกิจ

- 1) ผลิตกำลังคนด้านทักษะวิชาชีพการเกษตรที่มีสมรรถนะสร้างนวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
- 2) ผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เน้นการพัฒนาด้านการเกษตร
- 3) ยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการด้านการเกษตร ด้วยผลงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาด

## ค่านิยม

รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน เชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติ สร้างประโยชน์ให้สังคม (เทคโนโลยี MAN)

## สมรรถนะหลัก

- 1) การจัดการศึกษาด้านการเกษตรที่สร้างมีสมรรถนะวิชาชีพและประสบการณ์การสร้างผลงานนวัตกรรม การเกษตรและการเป็นผู้ประกอบการ ให้กับผู้เรียน
- 2) การสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเกษตรเพื่อพัฒนาชุมชนและผู้ประกอบการ
- 3) การบริการวิชาการการเกษตรบูรณาการร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้วิถีพลทางวัฒนธรรม เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรชุมชนสู่สากล

## ส่วนที่ 2

### การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคคล

#### การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทีมผู้บริหารได้ร่วมกัน ออกแบบระบบ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกได้แก่ เป้าหมายของ คณะฯ และมหาวิทยาลัยแผนยุทธศาสตร์ สมรรถนะหลักของคณะฯ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความสุข ภายใต้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ระบบการบริการทรัพยากรบุคคล คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน แบ่ง ออกเป็น 4 กระบวนการหลัก ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการย่อยดังต่อไปนี้

##### 1. กระบวนการสรรหาคัดเลือก (Recruitment)

1. การบริหารอัตรากำลัง
2. การสรรหาบุคลากรทุกประเภท
3. การสรรหาประธานหลักสูตร/ประธานสาขาวิชา
4. การเปลี่ยนตำแหน่ง
5. การโอนย้าย
6. การลาออก
7. การบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน

##### 2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Development)

1. แผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
2. การจัดฝึกอบรมบุคลากร
3. การขออนุมัติเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม
4. การลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
6. การเสนอขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ
7. การเสนอขอตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย
8. การบันทึกข้อมูลประชุม/อบรม/สัมมนาและจัดทำรายงานต่อมหาวิทยาลัย

##### 3. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานครบสัญญา/การไม่ต่อสัญญาจ้าง
4. การเลื่อนเงินเดือนของ พนักงานมหาวิทยาลัย และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง

#### 4. การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement)

1. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (Happy Work place)
2. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Green and Health Organization)
3. Core Value และ วัฒนธรรมองค์กร
4. การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น
5. การจัดการความรู้
6. การลา
7. ออกหนังสือรับรองสถานภาพและอัตราเงินเดือน

### การวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้นำ SWOT Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นโดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### จุดแข็ง

1. มีทักษะในการจัดกิจกรรม
2. สามารถทำงานเป็นทีมได้
3. มีเครือข่ายทรัพยากรบุคคลภายในมหาวิทยาลัย
4. มีศักยภาพในการทำงานได้หลากหลาย

#### จุดอ่อน

1. การจัดเก็บข้อมูลของบุคลากร
2. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management, Work Load)
4. การทำงานด้านทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก อาทิเช่น การสร้างความผูกพันและความสุขให้กับบุคลากร, วัฒนธรรมขององค์กร, การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านสวัสดิการและการให้รางวัล, การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
5. การกำหนด Career Path ของบุคลากร (การเติบโตในสายบริหาร)
6. การจัดการความรู้ขององค์กร
7. การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง

#### ภาวะคุกคาม

1. Generation Gap
2. การนำเกณฑ์ภาษาอังกฤษมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร
4. องค์กรความรู้ใหม่ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล
5. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีต่าง ๆ

## โอกาส

1. มีระบบ IT ของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนในกระบวนการต่าง ๆ
2. เครือข่ายการทำงานด้านการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรภายนอก

## SO ยุทธศาสตร์เชิงรุก

1. พัฒนาบุคลากรในคณะฯ ให้มีทักษะวิชาด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาระบบงานและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

## ST ยุทธศาสตร์เชิงรับ

1. สร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและพัฒนาบุคลากรในคณะฯ ให้มีความรู้ที่อัปเดตอย่างสม่ำเสมอ
2. สร้างระบบการดูแลบุคลากรให้มีการสื่อสารเรื่องระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างชัดเจน /
3. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักผูกพัน

## Wo ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา

1. ใช้ระบบIT ในการสนับสนุนและจัดเก็บข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกการใช้งาน
2. สร้างฐานข้อมูลในการจัดเก็บองค์ความรู้ขององค์กรทั้งในด้านระบบงานและการพัฒนาบุคลากร
3. การสร้างระบบการทำงานในเชิงรุก
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ควบคู่กับการประเมินสมรรถนะในการทำงานพร้อมทั้งวางเส้นทางความก้าวหน้าทั้งในเชิงตำแหน่งงานและการบริหาร

## WT ยุทธศาสตร์เชิงถอย

1. กำหนดกระบวนการเชิงรุกอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพัน การพัฒนาบุคลากรหรือการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

## ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร

- ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ส่งเสริมให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดเวลาในการทำงาน
- จัดโครงการฝึกอบรม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

- พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน โดยมีขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และเวลาดำเนินการระบุชัดเจน
- ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานเพื่อ พัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย และเพื่อจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรสนับสนุน
- ดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะฯ ได้ประพฤติปฏิบัติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างบุคลากร และสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน



## แผนอัตรากำลัง ประจำปี 2568 - 2571

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังบุคลากร ปี 2568 - 2571 โดยมีเป้าหมาย คือ 1) เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นคณะวิจัย ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ 2) เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมของคณะฯ และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังของคณะฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นองค์ประกอบในการจัดสรรอัตรากำลัง ดังภาพต่อไปนี้

ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยนำปัจจัยนำเข้าและข้อกำหนดต่าง ๆ มาพิจารณา กำหนดทิศทางในการจัดสรรบุคลากร โดยมีแนวทางดังนี้

1. ดำเนินการภายใต้การขับเคลื่อนกำลังคนสู่การเป็นคณะวิจัย
2. เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในเชิงวิชาชีพ
3. กำหนดให้จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตมีสัดส่วนตามมาตรฐานการรับรองหลักสูตรระดับปริญญาตรีให้มีสัดส่วนอาจารย์ จำนวน 1 : 20 คน
4. นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและภาระงานที่ปฏิบัติมาประกอบการกำหนด คุณลักษณะและคุณสมบัติในการรับสมัคร
5. ข้อควรคำนึงในการจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน
  - 1) พิจารณาเทียบงานให้กับบุคลากรในสังกัดเดียวกัน โดยไม่เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน
  - 2) ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น นำรูปแบบหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนในการทำงาน
  - 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของบุคลากรสายสนับสนุนหากถึงขั้นสูงสุดจะต้องขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

บุคลากรสายวิชาการ ณ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 21 ราย

รายชื่อบุคลากร	ชื่อวุฒิการศึกษา	วันบรรจุงาน	วันสิ้นสุดสัญญา	สถานะ	ความเชี่ยวชาญ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง			
						ปีที่ขอสมรรถนะ หลักสูตร	ปีที่ขอสมรรถนะ วิชาชีพ	ปีที่ขอตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่ขออัตรา ทดแทน
						CWIE	T-PSF/UK		
สาขาสัตวศาสตร์									
1. อ.ดร.อาภรณ์ ส่งแสง	Dr.Sc Agricultural Sciences University Goettingen; Germany	4 เมษายน 2544	30 กันยายน 2568	พนักงาน มหาวิทยาลัย	โภชนศาสตร์สัตว์กระเพาะ เดี่ยว	2569	2570	-	มิถุนายน 2568
2. อ.ดร.สุชาติ สุขสถิตย์	ปร.ด. สัตวศาสตร์ ม.ขอนแก่น	6 ตุลาคม 2543	30 กันยายน 2569	พนักงาน มหาวิทยาลัย	โภชนศาสตร์สัตว์เคี้ยว เอื้อง	2569	2570	2569 (ผศ.)	มิถุนายน 2569
3. ผศ.ดร.อัจฉรัตน์ สุวรรณ ภักดี	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ เกษตร ม.เกษตรศาสตร์	1 ตุลาคม 2543	30 กันยายน 2577	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ภูมิปัญญาท้องถิ่นการผลิต สัตว์, การเลี้ยงปลุสัตว์ อย่างยั่งยืน, แนวคิดและ การเป็น Start up ในการ ผลิตปลุสัตว์	2569	2570	2570 (รศ.)	มิถุนายน 2577
4. อ.ดร.วิศาล อดทน	ปร.ด. สัตวศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์	3 พฤศจิกายน 2546	30 กันยายน 2579	พนักงาน มหาวิทยาลัย	การผลิตสัตว์ปีก	2569	2570	2570 (ผศ.)	มิถุนายน 2579
5. อ.สพ.ญ.สุภาพร สมรูป		11 พฤษภาคม 2558	30 กันยายน 2589	พนักงาน มหาวิทยาลัย	โรคในสัตว์, โรคสัตว์สูคน, สัตว์แพทย์สาธารณสุข	2569	2570	2570 (ผศ.)	มิถุนายน 2589
6. อ.ดร.จิราพร ปานเจริญ	ปร.ด. สัตวศาสตร์ ม.ขอนแก่น	6 ตุลาคม 2548	30 กันยายน 2577	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ปรับปรุงพันธุ์สัตว์, การ วางแผนการทดลอง	2569	2570	2570 (ผศ.)	มิถุนายน 2577

รายชื่อบุคลากร	ชื่อวุฒิการศึกษา	วันบรรจุงาน	วันสิ้นสุดสัญญา	สถานะ	ความเชี่ยวชาญ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง		ปีที่ขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่ขออัตราทดแทน
						ปีที่ขอสมรรถนะหลักสูตร	ปีที่ขอสมรรถนะวิชาชีพ		
						CWIE	T-PSF/UK		
7. อ.สุปรียา เทพรักษ์	วท.ม. โภชนศาสตร์สัตว์อุตสาหกรรม ม.เกษตรศาสตร์		30 กันยายน 2568	พนักงานตามภารกิจ	การผลิตสุกร, โภชนศาสตร์สัตว์กระเพาะเดี่ยว, การย่อยได้, การวิเคราะห์ข้อมูล, การประยุกต์ใช้ AI/Machine learning/ Image processing สำหรับสัตวศาสตร์	2569	2570	ไม่กำหนดปีที่เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	สัญญาจ้างตามภารกิจ ปีต่อปี
<b>สาขาเกษตรศาสตร์สมัยใหม่ วิชาเอกพืชศาสตร์</b>									
8. รศ.ดร.สมัคร แก้วสุกแสง	ปร.ด. เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	4 พฤษภาคม 2549	30 กันยายน 2581	พนักงานมหาวิทยาลัย	เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว	-	พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารภายใน 3 ปี	ไม่กำหนดปีที่เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์	เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2581
9. รศ.ดร.สรพงค์ เบญจศรี	ปร.ด. พืชศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	23 มิถุนายน 2552	30 กันยายน 2583	พนักงานมหาวิทยาลัย	ปรับปรุงพันธุ์พืช, พืชผัก, ปาล์มน้ำมัน	ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ 2567	ผ่านสมรรถนะวิชาชีพระดับ 2 ปี 2567	ไม่กำหนดปีที่เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์	เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2583
10. ผศ.ดร.อุไรวรรณ ทองแกมแก้ว	ปร.ด. เกษตรเชิงระบบ ม.ขอนแก่น	1 ตุลาคม 2547	30 กันยายน 2576	พนักงานมหาวิทยาลัย	เกษตรเชิงระบบ, สรีรวิทยาพืช, การจัดการดิน	2568	พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารภายใน 3 ปี	รับตำแหน่งคณบดี ปี 2567 รองศาสตราจารย์ภายในปี 2575 หรือ พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารภายใน 4 ปี	เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2576

รายชื่อบุคลากร	ชื่อวุฒิการศึกษา	วันบรรจุงาน	วันสิ้นสุดสัญญา	สถานะ	ความเชี่ยวชาญ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง		ปีที่ขอตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่ขออัตรา ทดแทน
						ปีที่ขอสมรรถนะ หลักสูตร	ปีที่ขอสมรรถนะ วิชาชีพ		
						CWIE	T-PSF/UK		
11. ผศ.ดร.นันทิยา พนมจันทร์	วท.ด. พืชไร่ ม.เชียงใหม่	8 มิถุนายน 2548	30 กันยายน 2583	พนักงาน มหาวิทยาลัย	สรีรวิทยาของการผลิตพืช ไร่ , ธาตุอาหารรองของ พืชไร่ , การเพิ่มสารอาหาร ทางชีวภาพในเมล็ดธัญพืช	2568	2570	2572 (รศ.)	เสนอขออัตรา ทดแทน 1 มิถุนายน 2583
12. ผศ.ดร.ปริศนา วงศ์ล้อม	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ เกษตร ม.เกษตรศาสตร์	8 สิงหาคม 2548	30 กันยายน 2582	พนักงาน มหาวิทยาลัย	โรคพืช , การควบคุมโรค และการควบคุมด้วยชีววิธี , เทคโนโลยีชีวภาพ	2568	2570	2572 (รศ.)	เสนอขออัตรา ทดแทน 1 มิถุนายน 2582
13. อ.ดร.กมลทิพย์ เจียดคง	Ph.D Bioresource Science in Plant Nutritional Physiology, Hiroshima University, Japan	19 ธันวาคม 2567	18 ธันวาคม 2568	พนักงานตาม ภารกิจ	สรีรวิทยาและธาตุอาหาร ในพืช , กลไกการทนเค็มของพืช , วิตามินบีในพืช , พืช สมุนไพร	2568	2570	2571 (ผศ.)	-
สาขาเกษตรศาสตร์สมัยใหม่ วิชาเอกประมง									
14. รศ.ดร.แจ่มจันทร์ เพชรศิริ	Ph.D Aquaculture and Aquatic Resources Management, สถาบัน เทคโนโลยีแห่งเอเชีย	6 กรกฎาคม 2535	30 กันยายน 2569	พนักงาน มหาวิทยาลัย	การเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ, การปรับปรุงพันธุ์สัตว์น้ำ, เทคโนโลยีชีวภาพการ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	2568	2569		เสนอขออัตรา ทดแทน 1 มิถุนายน 2569
15. ผศ.ดร. ัญญา พันธุ์ธิดา	Ph.D. Marine Science, University of Newcastle upon tyne	6 พฤศจิกายน 2541	30 กันยายน 2575	พนักงาน มหาวิทยาลัย	วิทยาศาสตร์ทางทะเล, การเลี้ยงเพรียงทราย , กรดไขมันของสัตว์และ ระบบนิเวศทางน้ำ , คุณภาพน้ำในการ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	2568	2570		เสนอขออัตรา ทดแทน 1 มิถุนายน 2575
16. ผศ.ดร.สุภา ศิริรัฐนิคม	ปร.ด. เทคโนโลยีชีวภาพ, ม.สงขลานครินทร์	26 พฤษภาคม 2546	30 กันยายน 2576	พนักงาน มหาวิทยาลัย	การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ, อาหารสัตว์น้ำ	2568	2570		เสนอขออัตรา ทดแทน 1 มิถุนายน 2576

รายชื่อบุคลากร	ชื่อวุฒิการศึกษา	วันบรรจุงาน	วันสิ้นสุดสัญญา	สถานะ	ความเชี่ยวชาญ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง		ปีที่ขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่ขออัตราทดแทน
						ปีที่ขอสมรรถนะหลักสูตร	ปีที่ขอสมรรถนะวิชาชีพ		
						CWIE	T-PSF/UK		
17.อ.ดร.ทวีเดช ไชยนาพงษ์	วท.ด.ชีววิทยา, ม.เชียงใหม่	2 พฤษภาคม 2548	30 กันยายน 2578	พนักงานมหาวิทยาลัย	คุณภาพน้ำทางการประมง สาหร่ายและแพลงก์ตอน การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	2568	2570		เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2578
สาขาส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาชุมชน									
18. ผศ.ดร.สุขุมล ทวานแก้ว	ปร.ด.อนุพันธุศาสตร์และพันธุวิศวกรรมศาสตร์, ม.มหิดล	15 กุมภาพันธ์ 2562	30 กันยายน 2593	พนักงานมหาวิทยาลัย	เทคโนโลยีชีวภาพ, พันธุกรรมพืช, การจัดการทรัพยากรทางการเกษตร	2568	2570	รับตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษา ประกันคุณภาพและวิเทศสัมพันธ์ ปี 2567	เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2593
								2572 (รศ.)	
19. อ.ดร.ศักดิ์อนันต์ แซ่ลิ้ม	ปร.ด.พืชศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	11 มิถุนายน 2563	30 กันยายน 2589	พนักงานมหาวิทยาลัย	การผลิตพืช, สรีรวิทยาของพืช	2568	2570	รับตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ พัฒนานิสิต และ จัดหารายได้ ปี 2567	เสนอขออัตราทดแทน 1 มิถุนายน 2589
								2573 (ผศ.)	

รายชื่อบุคลากร	ชื่อวุฒิการศึกษา	วันบรรจุงาน	วันสิ้นสุดสัญญา	สถานะ	ความเชี่ยวชาญ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง		ปีที่ขอตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น	ปีที่ขออัตรา ทดแทน
						ปีที่ขอสมรรถนะ หลักสูตร	ปีที่ขอสมรรถนะ วิชาชีพ		
						CWIE	T-PSF/UK		
20. อ.ดร.ปรีวิชญ์ พิทยาภินันท์	ปร.ด.การจัดการทรัพยากร เกษตรเขตร้อนม.สงขลา นครินทร์	26 สิงหาคม 2567	30 กันยายน 2568	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ธุรกิจการเกษตร , เศรษฐศาสตร์เกษตร, การตลาด,วิธีวิทยาการ วิจัยทางสังคม	2568	2570	2570 (ผศ.)	ผ่านสัญญา 1 (9 เดือน) จึงมีต่อ สัญญา 2
21. อ. เสาวณีย์ เล็กบางพง	วท.ม.พัฒนาการเกษตร ม.สงขลานครินทร์	1 ตุลาคม 2561	30 กันยายน 2568	พนักงานตาม ภารกิจ	การส่งเสริมการเกษตร, การผลิตสื่อทางการเกษตร , การพัฒนาชุมชน	2568	2570	ไม่กำหนดปีที่ เสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ทำสัญญาปีต่อปี

บุคลากรสายสนับสนุน ณ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 17 คน

รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน	วุฒิการศึกษา	ปีที่บรรจุงาน	ตำแหน่งงาน	ความเชี่ยวชาญ	สถานะ	ปีที่เกษียณอายุราชการ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง	
							ปีที่ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ขออัตราทดแทน
<b>สำนักงานคณะฯ</b>								
1. นางพัชรี ชุมทอง	วท.ม สาขาเศรษฐศาสตร์ เกษตร ม.แม่โจ้	03/04/2550	เจ้าหน้าที่บริหารงาน หัวหน้าสำนักงานคณะเทคโนโลยีและการ พัฒนาชุมชน	-แผน -งบประมาณ	พนักงานมหาวิทยาลัย	1/10/2576	2569	1 กันยายน 2576
2. นางสาวปนิดา สุวรรณภักดี	บธ.บ. การบัญชี ม.มหาสารคาม	11/06/2563	เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบ การเงิน	-การเงิน	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2580	2572	1 กันยายน 2580
3. นางสาวอุไรวรรณ เหตุทอง	บธ.บ. การบัญชี ม.ทักษิณ	03/10/2548	นักวิชาการพัสดุ รับผิดชอบงานพัสดุ	-พัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2582	2569	1 กันยายน 2582
4. นางสาวกวิณิดา เนียมแก้ว	วท.บ.เทคโนโลยี สารสนเทศ ม.บูรพา	07/05/2562	นักวิชาการ งานสนับสนุนและบริหารสำนักงาน	-บริการ การศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2596	2572	1 กันยายน 2596
5.นางสาวปนิดา อินทร์คำ	วท.บ.เคมี ม.สงขลานครินทร์	01/10/2567	(นักวิชาการ) งานสนับสนุนและบริหารสำนักงาน	-งานด้านวิจัย/ บริการวิชาการ	อัตราจ้างตามภารกิจ	01/10/2568	-	สัญญาปีต่อปี ดำเนินการก่อน 1 เดือน
6. น.ส.เสาวลักษณ์ เนียมแทน	วท.บ.เทคโนโลยีการ จัดการทรัพยากรทะเล และชายฝั่ง ม.วลัยลักษณ์	27/02/2568	เจ้าหน้าที่บริหารงาน รับผิดชอบงานประกันคุณภาพระดับ หลักสูตร งานบุคคลและงานการเงิน โครงการเงินทุนหมุนเวียนฟาร์ม	-งานประกัน คุณภาพ ระดับ หลักสูตร	อัตราจ้างตามภารกิจ	01/10/2568	-	สัญญาปีต่อปี ดำเนินการก่อน 1 เดือน
7.นางสาววราภรณ์ คงใหม่			ผู้ปฏิบัติงานบริการ รับผิดชอบเลขานุการคณบดีและงาน สารบรรณ	-งานสารบรรณ	อัตราจ้างตามภารกิจ	01/10/2568	-	สัญญาปีต่อปี ดำเนินการก่อน 1 เดือน

รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน	วุฒิการศึกษา	ปีที่บรรจุงาน	ตำแหน่งงาน	ความเชี่ยวชาญ	สถานะ	ปีที่เกษียณอายุราชการ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง	
							ปีที่ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ขออัตราทดแทน
<b>นักวิทยาศาสตร์</b>								
8. นายยุทธนา เอียดน้อย	วท.บ.ประมง ม.เกษตรศาสตร์	01/11/2558	นักวิทยาศาสตร์ งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการ	-วิทยาศาสตร์ เกษตร	พนักงานมหาวิทยาลัย	30/09/2585	2569	1 กันยายน 2585
9. นายฤกษ์ เรืองคล้าย	วท.บ.วาริชศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	30/12/2546	นักวิทยาศาสตร์ งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการ	ประมง	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2580	2569	1 กันยายน 2580
10. นายพันธ์สิทธิ์ โชคสวัสดิกร	วท.บ.เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	03/10/2548	นักวิทยาศาสตร์ งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการ	ประมง	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2583	2569	1 กันยายน 2583
<b>นักวิชาการ</b>								
11. นางสาวจตุพร ไกรถาวร	วท.บ.พีชศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	02/06/2546	นักวิชาการเกษตร งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการและแปลงทดลองพืช	พีชศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2580	2568	1 กันยายน 2580
12. นายภาณุมาศ พงศ์คณิน	วท.บ.พีชศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต นครศรีธรรมราช	19/05/2546	นักวิชาการเกษตร งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการและแปลงปาล์ม	พีชศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2580	2569	1 กันยายน 2580
13. นางสลิตษา จரியานุกูล	วท.บ.สัตวศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต นครศรีธรรมราช	01/12/2547	นักวิชาการสัตวบาล งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการและฟาร์มสุกร	สุกร	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2583	2569	1 กันยายน 2583



รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน	วุฒิการศึกษา	ปีที่บรรจุงาน	ตำแหน่งงาน	ความเชี่ยวชาญ	สถานะ	ปีที่เกษียณอายุราชการ	แผนพัฒนาอัตรากำลัง	
							ปีที่ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ขออัตราทดแทน
13. นายวิฑูร ศุภสิริพงศ์	วท.บ.สัตวศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	03/10/2548	นักวิชาการสัตวบาล งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการและฟาร์มสัตว์ปีก	สัตว์ปีก	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2581	2569	1 กันยายน 2581
14. นายอมรศักดิ์ จรรย์านุกุล	วท.บ.สัตวศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	03/10/2548	นักวิชาการสัตวบาล งานสนับสนุนการเรียนการสอนและ ปฏิบัติการและฟาร์มโคนม	โคนม	พนักงานมหาวิทยาลัย	01/10/2582	2569	1 กันยายน 2582
<b>ผู้ปฏิบัติงานบริการ</b>								
15. นายเฉลิมพร พูนเพิ่ม	ปว.ส.เทคนิคการผลิต วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	16/08/2567	ผู้ปฏิบัติงานบริการ ด้านเครื่องจักรกล)	เครื่องจักรกล	อัตราจ้างคณะ	30/09/2568	-	สัญญาปีต่อปี ดำเนินการก่อน 1 เดือน
16. นางสาวดาราวดี ลือชาการ	วท.บ.จุลชีววิทยา ม.สงขลานครินทร์	16/08/2567	ผู้ปฏิบัติงานบริการ (ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์)	จุลชีววิทยา	อัตราจ้างคณะ	30/09/2568	-	สัญญาปีต่อปี ดำเนินการก่อน 1 เดือน
<b>อัตราส่วน</b>								
<b>บุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน</b>		<b>1 : 0.76</b>						

## แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568-2571

### การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน

ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงาน คือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของคณะฯ สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ จะทำให้คณะฯ มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทั้งตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบผ่านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาดังตรงตามความต้องการและมีรูปแบบในการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น จาก รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตาม Learning Model 70:20:10 พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งผ่านการหารือร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ เพื่ออนุมัติงบประมาณ

2. คณะฯ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรม (Training need) หรือประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีผลต่อการดำเนินการของคณะฯ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี

3. คณะฯ/ผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบเข้าร่วม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ได้อย่างทันท่วงที โดยไม่นำงบประมาณไปคิดรวมกับข้อ 1

### คณะฯ แบ่งกลุ่มในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. การพัฒนาผู้บริหาร (Executive development) ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในระดับ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย รวมถึงบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ความก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารจะมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์กร และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร (Managerial Competency) รวมถึงการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์และนักวิจัย โดยพิจารณาประเด็นในการพัฒนาจากภาระงานสายวิชาการ เพื่อความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งใน ด้านการสอน การวิจัย งานบริการวิชาการ หรือทักษะทางวิชาชีพ และสมรรถนะความเป็นอาจารย์ ซึ่งอาจสามารถ ต่อยอดสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้

3. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุน วิชาการ หรือสนับสนุนทั่วไป เป็นต้น โดยพิจารณาการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงาน และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะในแต่ละตำแหน่ง (Functional Competency) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้จากการ พัฒนา โดยพิจารณาจากความคาดหวังจากการเข้าร่วมอบรม กระบวนการเรียนรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และให้ความเห็นกลับไปยังบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

ตัวชี้วัด และโครงการ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					โครงการ	งบประมาณ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		2568	2569	2570	2571	2572				
<b>ผู้บริหาร</b>										
1	ร้อยละของผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	100	100	100	100	100	1) โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	-	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	ฝ่ายบุคคลฯ มหาวิทยาลัย
2	จำนวนงานที่พัฒนาคณะฯ โดยผู้บริหารจากปีที่ผ่านมา	3	4	5	6	7	2) โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหาร	-	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	ฝ่ายบุคคลฯ มหาวิทยาลัย
<b>บุคลากรสายวิชาการ</b>										
3	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น	5	10	15	20	25	3) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	ฝ่ายบุคคลฯ มหาวิทยาลัย
4	คะแนนความผูกพันของบุคลากร	3.70	3.80	3.90	4.00	4.50	4) โครงการ เทคโนโลยี สร้างสุข	5,000	เม.ย.2568	หัวหน้าสำนักงานฯ
5	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	90	100	100	100	100	5) โครงการทำบุญคณะฯ	5,000	ธ.ค.2567	หัวหน้าสำนักงานฯ
6	คณาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	85	90	90	100	100				
7	สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตหลักสูตรป.ตรี	1: 15	1: 16	1:17	1:18	1:20				
8	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนปฏิบัติการ - อบรม CWIE - ส่งขอเสนอ T-PSF - จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับผ่านการประเมิน T-PSF ในระดับ 3	70 20 1	80 40 3	90 60 5	100 80 8	100 100 12	6) โครงการอบรม CWIE 7) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ T-PSF	70,000 10,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
9	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัย	60	70	80	90	100	8) โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	15,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	นักวิชาการ ผู้รับผิดชอบด้านการวิจัย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					โครงการ	งบประมาณ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		2568	2569	2570	2571	2572				
10	ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	3.75	4.00	4.20	4.40	4.60	9) โครงการพัฒนาศักยภาพด้านกายภาพของคณะฯ	30,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	หัวหน้าสำนักงาน
11	ร้อยละได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณของบุคลากร	20	30	40	50	60	10) โครงการเชิดชูเกียรติ	-	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
12	ผลลัพธ์โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย - จำนวนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการ - จำนวนบุคลากรยื่นขอทุนวิจัยภายนอก	70	80	90	100	100	11)โครงการจัดประชุมวิชาการ	30,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	นักวิชาการ ผู้รับผิดชอบ ด้านการวิจัย
		1	3	5	5	5	12) โครงการคณะฯ พบแหล่งทุน	5,000		
<b>บุคลากรสายสนับสนุน</b>										
13	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ/ด้านสายงานที่รับผิดชอบ	80	80	90	90	100	13) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน	5,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
14	นำองค์ความรู้ที่ถูกจัดเก็บในระบบ Digital KM	60	70	80	90	100	14) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานประจำ 15) โครงการคลังความรู้	3,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
15	นำความรู้ที่ได้สู่การสร้างนวัตกรรม	60	70	80	90	100	16) กิจกรรมพัฒนางานประจำสู่งานนวัตกรรมสำหรับงานที่ยั่งยืน	3,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
16	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับความก้าวหน้าทางสายงานเพิ่มขึ้น	5	10	15	20	25	17) โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายงาน	10,000	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
17	คะแนนความผูกพันของบุคลากร	3.70	3.80	3.90	4.00	4.50	18) กิจกรรมเทคโนโลยีฯ สपोर्ट	5,000	กรกฎาคม 2568	เจ้าหน้าที่บุคคล
18	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	90	100	100	100	100				



**“รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน เชี่ยวชาญ  
เชิงปฏิบัติ สร้างประโยชน์ให้สังคม”  
(เทคโนโลยี MAN)**