



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ระยะ ๕ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ในการประชุมครั้งที่ 2/2566 วันจันทร์ที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2566

## คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ครอบคลุมด้านการสรรหา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตาม เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยมหาวิทยาลัยมีความมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมในการบริการทางด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการวิจัย ให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ อาจารย์รุ่นใหม่จะต้องมีการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการวิจัย ส่วนอาจารย์รุ่นกลางจะต้องเป็นผู้นำทางการสอนและอาจารย์อาวุโสจะต้องเป็นพี่เลี้ยง คัลังสมองและผู้จุดประกายสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะต้องประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครู การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำ

ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ความเป็นผู้นำเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร การเงิน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับภาคเอกชน ภาคบริการ หรือสังคม และแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร อัตรากำลัง และการบริหารงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
.....๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ตอนที่ ๑ ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑
ตอนที่ ๒ ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	๕
ตอนที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๗
ตอนที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๗
บทที่ ๒ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑๐
๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๑๐
๒.๒ วัตถุประสงค์	๑๑
๒.๓ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑๓
บทที่ ๓ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๒๗
๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT MATRIX) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒๗
๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านบุคลากร (TOWS MATRIX) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒๘

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๔ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</b>	๓๑
๔.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๓๑
๔.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๓๑
๔.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๓๖
๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๓๗
<b>บทที่ ๕ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</b>	๔๑
๕.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๔๑
๕.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๔๑
๕.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๔๓
๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๔๔
<b>บทที่ ๖ มาตรการและกลไกของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>	๔๗
๖.๑ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	๔๗
๖.๒ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	๔๙
๖.๓ การติดตาม ประเมินผล	๔๙
๖.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ	๕๐

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๖.๕ แผนการดำเนินงาน	๕๐
<b>ภาคผนวก</b>	
- Career Path บุคลากรสายวิชาการ	๕๒
- Career Path บุคลากรสายสนับสนุน	๕๓
- Career Path ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก)	๕๔
- Career Path ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า)	๕๕

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภท	๑๓
ตารางที่ ๒	ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน	๑๔
ตารางที่ ๓	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท	๑๕
ตารางที่ ๔	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิการศึกษา	๑๖
ตารางที่ ๕	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ	๑๗
ตารางที่ ๖	ข้อมูลบุคลากรที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเภทบุคคลภายนอก จำแนกตามปีที่จะคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา	๑๘
ตารางที่ ๗	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท	๒๐
ตารางที่ ๘	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงาน	๒๑
ตารางที่ ๙	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง	๒๒
ตารางที่ ๑๐	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาโท แบ่งช่วงอายุ	๓๑
ตารางที่ ๑๑	ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทการรับทุนการศึกษา ทั้งบุคลากรและบุคคลภายนอก	๓๒
ตารางที่ ๑๒	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง	๓๔
ตารางที่ ๑๓	ข้อมูลสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	๓๕
ตารางที่ ๑๔	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามระดับตำแหน่งและปีที่บรรจุ	๔๑

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ตอนที่ ๑ ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ เมื่อกรรมการมณฑลนครศรีธรรมราชซึ่งขณะนั้นอยู่ที่สงขลา และกรรมการจังหวัดสงขลาได้คิดผลิตครูมณฑลขึ้นเพื่อให้ไปทำหน้าที่สอนในระดับประถมศึกษาจึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลขึ้น โดยให้เรียนร่วมกับโรงเรียนประจำมณฑลนครศรีธรรมราช (คือโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งขณะนั้นตั้งอยู่ที่บริเวณโรงเรียนวิเชียรรมในปัจจุบัน) รับนักเรียน จบชั้นประถมบริบูรณ์ (ประถมปีที่๓) เข้าเรียนตามหลักสูตรป.๔,ป.๕ และ ป.๖ โดยเพิ่มวิชาครูเป็นพิเศษผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวเรียกว่าครูประกาศนียบัตรมณฑล

ในปี พ.ศ. ๒๔๖๔ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา กรรมการมณฑลจึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑลขึ้นโดยเฉพาะเมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๘ โดยตั้งที่ตำบลท่าชะมวง อำเภอกำแพงเพชร (ปัจจุบันคืออำเภอรัตนภูมิ) จังหวัดสงขลา เรียกว่าโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑล (ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีสงขลา) โดยรับนักเรียนที่จบ ม.๓ หรือครูที่ทางอำเภอและจังหวัดต่าง ๆ ส่งมาเรียน กำหนด ๒ ปี สำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูมณฑล (ป.)

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๖ ให้เลิกการแบ่งเขตการปกครองเป็นมณฑล โรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลประจำมณฑลนครศรีธรรมราชที่ท่าชะมวง จึงได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๗ โดยรับนักเรียนที่เรียน ป.๖ หรือ ม.๒ (ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๔๗๕) เข้าเรียนมีกำหนด ๒ ปี ครั้น พ.ศ. ๒๔๘๒ จึงได้เปลี่ยนมาเป็นรับนักเรียน ม.๓ เข้าเรียน มีกำหนด ๒ ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)

นอกจากนี้โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด ยังรับนักเรียนที่เตรียมไว้เพื่อบรรจุเป็นครูประจำตำบล ซึ่งทางจังหวัดต่าง ๆ ได้คัดเลือกนักเรียนที่จบ ป.๔ จากตำบลทุรกันดารในจังหวัดนั้น ๆ มาเข้าเรียน มีกำหนด ๓ ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้ประโยคครูประจำตำบล (ป.บ.) และกลับไปเป็นครูในตำบล ที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่

ปี พ.ศ. ๒๔๘๒ โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดสงขลา ได้ย้ายจากท่าชะมวงมาเรียนที่ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ และในปี พ.ศ. ๒๔๙๐ ก็เปลี่ยนฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลและมี การปรับปรุงหลักสูตรใหม่ โดยรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมปีที่ ๖ หรือประโยคประกาศนียบัตรครูมูล (ว.) เข้าเรียนต่ออีก ๑ ปี สำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรครูมูล (ป.)

ต่อมาใน พ.ศ. ๒๔๙๘ ก็ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา โดยรับนักเรียนที่จบ ม.๖ เข้าเรียน ๒ ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา (ป.กศ.) และโรงเรียนฝึกหัดครูมูลสงขลา ก็เปลี่ยนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสงขลา จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๔๙๙ จึงได้ย้ายมาตั้งอยู่ ณ บริเวณบ้านเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อันเป็นสถานที่ตั้งในปัจจุบันและได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูสงขลา เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๔ อีกทั้งได้ขยายชั้น เรียนไปจนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) ในปีเดียวกันนั่นเอง

ครั้นเมื่อถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำให้วิทยาลัยครูสงขลาเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ในสาขาครุศาสตร์ โดยรับนักศึกษาที่เรียนจบ ป.กศ.สูง หรือครูประจำการ ที่ได้รับวุฒิ พ.ม. เข้าศึกษาต่อ ๒ ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) และในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ก็ได้เปิดโครงการอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ค.ป.) ในระดับ ป.กศ.ชั้นสูงและระดับปริญญาตรี (ค.บ.) หลังจากนั้นในปี พ.ศ.๒๕๒๔ ก็ได้ร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เปิดสอนหลักสูตรการโรงแรมและการท่องเที่ยว กับหลักสูตรการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำโดยเรียกโครงการนี้ว่า วิทยาลัยชุมชนสงขลา

ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๒๗ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๗ ให้วิทยาลัยครูทำหน้าที่ผลิตครูและเปิดสอนวิชาชีพ ตามความต้องการ และ ความจำเป็นของท้องถิ่น วิทยาลัยครูสงขลา จึงได้ผลิตครูระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต และบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ๆ ตามความต้องการและความ จำเป็น ของท้องถิ่นตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา และในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ได้เปิดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี สาขา ครุศาสตร์ ซึ่งต่อมาก็ได้ขยายไปสู่สาขาอื่น ๆ คือ ศิลปศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานนาม “ ราชภัฏ ” แทนชื่อวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ทำให้วิทยาลัยครูสงขลา เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสงขลา” ตั้งแต่บัดนั้น เป็นต้นมา สถาบันราชภัฏสงขลาได้มีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ จนสามารถเปิดสอนถึงระดับบัณฑิตศึกษาได้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ และเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล เนื่องด้วยจังหวัดสตูลเป็นจังหวัดที่มีความต้องการทางการศึกษาของเยาวชนมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีแนวโน้มที่นักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาก่อนข้างสูง ทั้งนี้สถิติที่ผ่านมานักเรียนที่จบการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษากว่าร้อยละ ๖๐ ในขณะที่จังหวัดสตูลนั้นยังไม่มีสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งหากได้มีการสนับสนุนให้จัดตั้งสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาจังหวัดสตูลนั้น ก็จะเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาของเยาวชน และสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนตามยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จะส่งผลให้เกิดความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืนประกอบกับทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีแผนนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดสตูล ที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและเป้าประสงค์ที่ต้องการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ

สตูลได้รับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษตามยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนใต้ และเป็นประตูสู่อาเซียน ทั้งนี้เพื่อรองรับการพัฒนาต่าง ๆ จึงควรมีสถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพอย่างแท้จริงทำให้มีโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูลด้วยการผลักดันของทุกภาคส่วนในจังหวัดสตูลและประชาชนในพื้นที่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้ดำเนินโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล โดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๒ เพื่อรองรับการพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนใต้ โดยให้ประสานงบประมาณการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ดำเนินการเพื่อขออนุญาตสภาพและดำเนินการเพื่อขอใช้พื้นที่ตามหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง ฉบับที่ ๔๐๓๖/๒๕๑๕ (ทุ่งใหญ่สาธารณประโยชน์) ได้เนื้อที่ ๓๔๖ ไร่ ๙๓ ตารางวา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการถอนสภาพการจัดขึ้นทะเบียนและการจัดหาผลประโยชน์ในที่ดินของรัฐ ตามประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๐ ณ พื้นที่สาธารณประโยชน์ทุ่งใหญ่สารภี ตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูล

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล จึงได้ตั้งเจตนารมณ์ที่แน่วแน่และพันธะสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชนในท้องถิ่น เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จะขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการพัฒนาหลักสูตรเปิดสาขาที่ตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ ที่เป็นประโยชน์กับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

### สีประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา








สีขาว หมายถึง ความถูกต้อง ความบริสุทธิ์



สีแดง หมายถึง ความรัก ความเข้มแข็ง

## ตราสัญลักษณ์

-  สีน้ำเงิน แทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนามมหาวิทยาลัยราชภัฏ
-  สีเขียว แทนค่า แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง ๓๘ แห่ง ในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
-  สีทอง แทนค่า ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา
-  สีส้ม แทนค่า ความเจริญรุ่งเรืองของศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน ๓๘ สถาบัน
-  สีขาว แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

\*\* สีขาว - สีแดง หมายความว่า นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกคนต้องกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามด้วย ความบริสุทธิ์ใจ \*\*

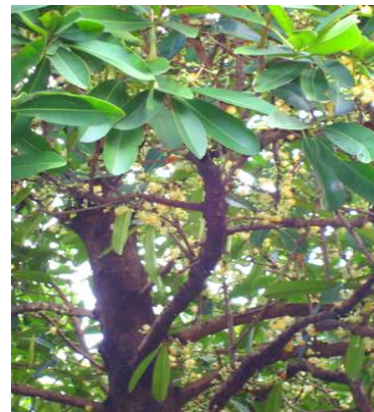
ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คือ ดอกปาริฉัตร



ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คือ ต้นสารภีทะเล



## อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย

### “เป็นคนดี มีทักษะชีวิต มีจิตสาธารณะ”

นิยาม เป็นคนดี เป็นผู้ที่คิดดี พูดดี และทำดี หมายถึง คิด พูด และทำ สิ่งที่เป็นประโยชน์ตนและสิ่งที่เป็นประโยชน์ท่าน

นิยาม มีทักษะชีวิต มีความชำนาญ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาและเหตุผลในการดำเนินชีวิต ผ่านกระบวนการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด สร้างสรรค์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ในตน ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และทักษะการจัดการกับความเครียด

นิยาม มีจิตสาธารณะ จิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตั้งอยู่บน พื้นฐานของความตั้งใจดี และเจตนาดี

## เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย

### “เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

นิยาม “การพัฒนาท้องถิ่น” หมายถึง การทำให้พื้นที่ ที่เป็นที่อยู่อาศัยเจริญขึ้น งอกงามขึ้น ทั้งนี้การทำให้ท้องถิ่น เกิดการพัฒนานั้น มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นโดยยึดตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้งด้าน การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## ตอนที่ ๒ ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ

**ปรัชญา** มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา : สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

**ปณิธาน** ปัญญาญาณของท้องถิ่น พลังแผ่นดินแห่งสยาม สอนองพระราชปิตุคาม งดงามอย่างยั่งยืน

**คติพจน์** ปัญญา นรานํ รตนํ - ปัญญาเป็นดวงแก้วของนรชน

**วิสัยทัศน์** มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้สู่สากล

**ค่านิยมองค์กร** S : Skill หมายถึง ทักษะ

K : Knowledge หมายถึง ความรู้

R	:	Responsibility	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
U	:	Unity	หมายถึง	รู้จักสามัคคี

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อผลิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในวิชาชีพครู และเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา
๒. เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
๓. เพื่อส่งเสริมความรู้จากการวิจัยและเชื่อมศาสตร์สู่สากลให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๔. เพื่อบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากฐานการวิจัยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๕. เพื่อส่งเสริม สืบสาน อนุรักษ์ สร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อให้เกิดความสำนึก ความภูมิใจ รักและผูกพันในท้องถิ่นและประเทศชาติ
๖. เพื่อส่งเสริมและสืบสานพระบรมราชาบายและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๗. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ

### พันธกิจ

๑. วิจัยและสร้างนวัตกรรม บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งบนฐานของการมีส่วนร่วม
๒. ผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพครู
๓. จัดการศึกษาที่หลากหลาย ผลิตบัณฑิต บัณฑิตศึกษา และพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีคุณภาพคุณธรรม จริยธรรมและสามารถแข่งขันได้
๔. ส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและภาพลักษณ์องค์กร

๖. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเข้าสู่สากล

### ตอนที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

๑. การพัฒนาท้องถิ่น
๒. การผลิตและพัฒนาครู
๓. การยกระดับคุณภาพทางการศึกษา
๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

### ตอนที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้แบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสงขลา

- ๑) สำนักงานอธิการบดี
- ๒) คณะครุศาสตร์
- ๓) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- ๔) คณะวิทยาการจัดการ
- ๕) คณะศิลปกรรมศาสตร์
- ๖) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ๗) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- ๘) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- ๙) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ๑๐) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล

- ๑) สำนักงานวิทยาเขตสตูล
- ๒) วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
- ๓) คณะครุศาสตร์
- ๔) คณะพยาบาลศาสตร์

- ๑๑) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- ๑๒) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- ๑๓) หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
  - โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- ๑๔) หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีฐานะเทียบเท่างาน
  - งานการศึกษาพิเศษ
  - หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



## บทที่ ๒

### สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

#### ๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองมหาวิทยาลัย ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ตามตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งระบุรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ ได้แก่

“แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

“บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน”

“การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสนำเสนอผลงานทางวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการและการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การอบรม สัมมนา เทียบกับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด” และ

“การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งระบุรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานที่สำคัญ ดังนี้

๑. มีแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล และมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

๒. มีการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด



๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษาตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

๕. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้ถือปฏิบัติ

๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

แผนนี้เป็นแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานประจำตามสัญญา แผนนี้จึงสะท้อนประเด็นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้สู่สากล”

มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ตลอดจนให้ครอบคลุมเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

## ๒.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๒. เพื่อให้บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะ ได้แก่

### ๒.๑ สมรรถนะหลัก

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การบริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม

๒.๒ สมรรถนะตามลักษณะงาน

๑. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
๓. การสร้างสัมพันธภาพ
๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

๒.๓ สมรรถนะผู้บริหาร

- ๑) สภาวะผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ
- ๔) การควบคุมตนเอง
- ๕) การสอนงานและมอบหมายงาน

๓. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

๒.๓ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

๒.๓.๑ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๘๔	๑๑.๔๔
ลูกจ้างประจำ	๖	๐.๘๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๔๘๙	๖๖.๖๒
พนักงานราชการ	๔๓	๕.๘๖
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๑๒	๑๕.๒๖
รวม	๗๓๔	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน

ที่	สังกัด	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุน	รวม
๑	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓๐	๑๑	๔๑
๒	คณะครุศาสตร์	๕๖	๑๓	๖๙
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๗๔	๑๓	๘๗
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	๔๔	๑๐	๕๔
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๗๓	๑๔	๘๗
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓๔	๙	๔๓
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๙๔	๑๘	๑๑๒
๘	สำนักงานอธิการบดี	-	๙๒	๙๒
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	๒๖	๒๙
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	๑๖	๑๗
๑๑	สำนักศิลปและวัฒนธรรม	๑	๔	๕
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๑๔	๑๕
๑๓	สำนักงานวิทยาเขตสตูล	๒๓	๖	๒๙

ที่	สังกัด	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุน	รวม
๑๔	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๓	๓๖	๓๙
๑๕	งานการศึกษาพิเศษ	-	๑๑	๑๑
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๔	๔
รวม		๔๓๔	๓๐๐	๗๓๔

### ๒.๓.๒ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๗๔	๑๗.๐๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๔๘	๘๐.๑๘
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๒	๒.๗๖
รวม	๔๓๔	๑๐๐

ตารางที่ ๔ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิการศึกษา

สังกัด	จำนวนบุคลากร			จำนวนทั้งหมด
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑	๑๕	๑๔	๓๐
คณะครุศาสตร์	๑	๒๙	๒๖	๕๖
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๒	๕๑	๒๑	๗๔
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๑	๓๐	๑๓	๔๔
คณะวิทยาการจัดการ	๑	๔๓	๒๙	๗๓
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑	๑๕	๑๘	๓๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๕๓	๔๐	๙๔
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	๒๓	๒๓
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	๒	๑	๓
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	-	-	๓
รวม	๑๑	๒๓๘	๑๘๕	๔๓๔

ตารางที่ ๕ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑๒	๑๖	๒	๓๐
คณะครุศาสตร์	๓๐	๒๖	-	๕๖
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕๗	๑๖	๑	๗๔
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๙	๑๕	-	๔๔
คณะวิทยาการจัดการ	๕๕	๑๖	๒	๗๓
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๕	๑๗	๒	๓๔
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๗	๓๗	-	๙๔
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	๑๗	๕	๑	๒๓
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๓	-	-	๓
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	-	-	๓
<b>รวม</b>	<b>๒๗๘</b>	<b>๑๔๘</b>	<b>๘</b>	<b>๔๓๔</b>

ตารางที่ ๖ ข้อมูลบุคลากรที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเภทบุคคลภายนอก จำแนกตามปีที่จะคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา

คณะ	จำนวนที่คาดว่าจะจบ					รวม
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	≤๒๕๗๐	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-	-	-
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	๑	-	-	-	๑
คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	๑	๑
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	-	๑	-	-	๑	๒



๒.๓.๒ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๗ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๐	๓.๓๓
ลูกจ้างประจำ	๖	๒.๐๐
พนักงานราชการ	๔๓	๑๔.๓๓
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๔๑	๔๗.๐๐
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๐๐	๓๓.๓๓
รวม	๓๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๘ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงาน

ที่	สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ประจำตาม สัญญา	รวม
๑	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑	-	๒	๕	๓	๑๑
๒	คณะครุศาสตร์	๑	๑	๑	๗	๓	๑๓
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑	-	-	๗	๕	๑๓
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	๑	๗	๒	๑๐
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๑	-	-	๖	๗	๑๔
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	๖	๓	๙
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๒	๙	๖	๑๘
๘	สำนักงานอธิการบดี	๒	๓	๑๗	๔๕	๒๕	๙๒
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๒	๕	๑๔	๔	๒๖
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๓	๑๒	๑	๑๗
๑๑	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	๑	-	-	๔	-	๕

ที่	สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ประจำตาม สัญญา	รวม
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	๒	๙	๔	๑๕
๑๓	สำนักงานวิทยาเขตสตูล	-	-	๒	๒	๒	๖
๑๔	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	-	๕	๑	๓๐	๓๖
๑๕	งานการศึกษาพิเศษ	-	-	๓	๓	๕	๑๑
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๓	๑	๔
<b>รวม</b>		<b>๑๐</b>	<b>๖</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๔๐</b>	<b>๑๐๑</b>	<b>๓๐๐</b>

ตารางที่ ๙ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๑	ผู้บริหาร	๘	-	-	-	-	๘
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๕	๑	๗
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	๒๑	๒๓	๒๕	๖๙
๔	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	๒	-	-	๒๗	-	๒๙
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	-	-	-	๓	-	๓
๖	นิติกร	-	-	๑	๑	๑	๓
๗	นิติกรชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๘	บุคลากร	-	-	๒	-	-	๒
๙	บุคลากรชำนาญการ	-	-	-	๒	-	๒
๑๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	-	-	๓	-	๓
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	๑	-	๒
๑๒	พนักงานพัสดุ	-	๑	-	-	-	๑
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	๖	๘

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๑๔	นักวิชาการช่างศิลป์ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๑๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	๑	๕	๖
๑๖	นักประชาสัมพันธ์	-	-	๓	-	๓	๖
๑๗	นักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑๑	๒	๑๔
๑๘	บรรณารักษ์	-	-	๑	-	๒	๓
๑๙	บรรณารักษ์ชำนาญการ	-	-	-	๓	-	๓
๒๐	ช่างเทคนิค	-	-	-	-	๑	๑
๒๑	ช่างประปา	-	-	-	-	๑	๑
๒๒	ช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑	๒	๓
๒๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๒	-	๒
๒๔	สถาปนิก	-	-	-	-	๑	๑
๒๕	สถาปนิกชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๒๖	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	๑	-	-	-	๑
๒๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	-	-	-	๓	-	๓

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๒๘	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทางน้ำ	-	-	-	-	๑	๑
๒๙	วิศวกรโยธา	-	-	-	๑	-	๑
๓๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	๔	๖	๕	๑๕
๓๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-	-	-	๘	-	๘
๓๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	-	-	-	๑๖	-	๑๖
๓๓	นักแนะแนวศึกษาและอาชีพ	-	-	-	๑	-	๑
๓๔	พนักงานพิมพ์	-	-	-	-	-	๐
๓๕	พยาบาลชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๓๖	นักตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	๑
๓๗	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ๒	-	-	๑	-	๑	๒
๓๘	ครูผู้สอน	-	-	๕	-	๒๔	๒๙
๓๙	ครูพี่เลี้ยง	-	-	-	-	๔	๔
๔๐	เจ้าหน้าที่สนับสนุนนักศึกษาพิการ	-	-	๑	-	-	๑
๔๑	ครูการศึกษาพิเศษ	-	-	๑	-	๑	๒

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๔๒	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	-	-	-	๒	๒	๔
๔๓	พนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑
๔๔	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	๔	๔
๔๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	-	-	-	๓	-	๓
๔๖	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	-	-	-	๘	-	๘
๔๗	นักโภชนาการ	-	-	-	-	๑	๑
๔๘	นักวิชาการสัตวบาล	-	-	-	-	๑	๑
๔๙	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	๑	๑
๕๐	เจ้าหน้าที่ดูแลสภาพน้ำ	-	-	-	-	๒	๒
๕๑	พนักงานห้องสมุด	-	๒	-	-	-	๒
๕๒	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	๑	-	๑
๕๓	นักเอกสารสารสนเทศชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๕๔	ผู้ประสานงานโครงการ	-	-	-	-	๑	๑
๕๕	ผู้จัดการ	-	-	-	-	๑	๑

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๕๖	นักวิชาการศึกษาพิเศษชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
๕๗	นักตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	-	๑	-	๑
รวมทั้งสิ้น		๑๐	๖	๔๓	๑๔๐	๑๐๑	๓๐๐



## บทที่ ๓

### ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

#### ๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT MATRIX) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตครู</p> <p>๒. มีเครือข่ายมหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏ</p> <p>๓. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นงานสร้างสรรค์ งานวิจัย พร้อมนำเสนอในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๕. เป็นมหาวิทยาลัยมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรด้านการผลิตครูมืออาชีพ</p>	<p>๑. ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการในระดับสากล</p> <p>๒. อาจารย์ยังขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านบูรณาการศาสตร์ หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรบูรณาการกับการทำงาน และการส่งเสริมด้าน CWIE ยังมีน้อย</p> <p>๔. นักศึกษามีปัญหาออกกลางคัน (ไม่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา ลาออก พ้นสภาพ)</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ</p> <p>๖. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มาตรฐานกำหนด</p> <p>๗. สถานประกอบการไม่เชื่อมั่นในคุณภาพบัณฑิต</p>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. การใช้ศักยภาพของชุมชนเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยและคนในชุมชน</p> <p>๒. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น</p> <p>๓. การสร้างโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาอาจารย์สายครู</p>	<p>๑. โรคอุบัติใหม่/โรคระบาด/Covid-๑๙/ภัยธรรมชาติ</p> <p>๒. การอยู่ในจังหวัดที่มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งทำให้มีการแข่งขันสูง</p> <p>๓. จำนวนผู้เข้าร่วมในสถาบันอุดมศึกษาลดลง</p> <p>๔. ศักยภาพของนักศึกษาที่เข้ามาเรียนค่อนข้างต่ำ</p> <p>๕. การว่างงานสูงขึ้น/รายได้ลดลง/ความต้องการแรงงานสมรรถนะสูง</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๔. มีเครือข่ายที่ดีกับหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>๕. แนวคิดทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว/New normal/สังคมดิจิทัล รูปแบบการทำงาน/การดำเนินชีวิต/การท่องเที่ยว/WFH เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายได้มากขึ้น</p>	<p>๖. ภัยทางเทคโนโลยี</p> <p>๗. ปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง นโยบายของรัฐบาล</p>

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านบุคลากร (TOWS MATRIX) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
<p>๑. สร้างภาคีเครือข่ายที่มีเป้าหมายร่วมกัน (SDGs, BCG in Action, Green University และ Cop ๒๖)</p> <p>๒. สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น</p> <p>๓. พัฒนาความร่วมมือระหว่างคณะ/มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในพื้นที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรเพื่อปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะกลาง เน้นเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ พร้อมทั้งมีคุณลักษณะ ๔ ประการตามพระราชโอบาย และมีอาชีพที่ ๒ สอดคล้องกับวิชาที่ศึกษาร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่</p> <p>๔. พัฒนา platform/เครื่องมือ/สื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพครู อันจะส่งผลต่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้บนฐานศักยภาพของผู้เรียน</p> <p>๕. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้ผลิตบัณฑิตครู</p> <p>๖. จัดแสดง/ประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์ประจำปี</p>	<p>๑. พัฒนาอาจารย์ให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>๒. พัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น</p> <p>๓. สนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๔. ยกระดับสมรรถนะครูประจำการ</p> <p>๕. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์ผู้ผลิตบัณฑิตครูและศิษย์เก่าผ่าน Platform ต่าง ๆ เช่น Thai MOOC เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับวิศวกรสังคมให้แก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา</p> <p>๗. แสวงหาทุนวิจัยเชิงรุกจากแหล่งทุนภายในและต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพนักวิจัยให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยให้มีความโดดเด่น และมีความเข้มแข็งด้านวิจัยในอนาคต</p> <p>๘. จัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ</p> <p>๙. จัดทำโครงการ ร่างกรอบและขอบข่ายของงาน รวมถึงแสวงหาความร่วมมือ</p>

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
<p>๗. โครงการ Talent Mobility ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์โจทย์ แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้กับภาคอุตสาหกรรม พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร และพัฒนางานวิจัยในระดับที่สูงขึ้นในฐานะนักวิจัยอาชีพ และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน</p> <p>๘. ผลักดันให้เกิดการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</p> <p>๙. แลกเปลี่ยนนักศึกษา/นักวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยในต่างประเทศ</p> <p>๑๐. พัฒนาคุณภาพหลักสูตรรองรับระบบประกันคุณภาพหลักสูตร AUN-QA เพื่อมุ่งสู่ความเป็นนานาชาติ</p> <p>๑๑. ภาควิชาเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับต่างประเทศเพื่อตอบโจทย์การจัดอันดับ SDGs ranking</p>	<p>กับหน่วยงานต่างประเทศ และแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงาน</p> <p>๑๐. บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อก่อให้เกิดรายได้</p> <p>๑๑. เน้นการบริการแบบ One Stop Service</p> <p>๑๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล</p> <p>๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI</p> <p>๑๕. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้</p> <p>๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
<p>1. ส่งเสริมการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG ในพื้นที่</p> <p>2. ผลักดันให้เกิดระบบในการพัฒนางานวิจัยโดยความร่วมมือกับนักวิจัยในต่างประเทศ</p> <p>3. ยกระดับ digital literacy/ภาษาอังกฤษ ของบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน เพื่อให้มีทักษะเพียงพอต่อการทำงาน</p> <p>4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ</p>	<p>1. จัดแสดง/ประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์ประจำปี</p> <p>2. บริการวิชาการแก่ชุมชนตามบริบทของมหาวิทยาลัย</p> <p>3. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง/นวัตกรรมชุมชน</p> <p>4. พัฒนา Platform เครื่องมือและสื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพครู</p>

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
<p>5.อบรมและพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย</p> <p>6.พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p> <p>7.พัฒนากระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น วิชาการ วิจัย และบริหาร</p> <p>8.พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>9.พัฒนา Platform/สื่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสาขาที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>5. จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญระดับคณะ/หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์พัฒนาข้าวพื้นเมืองภาคใต้ ศูนย์ฮาลาล ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม การเกษตรและการจัดการ และ BCG for SKRU Center</p> <p>6. สร้างความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยด้านการศึกษาจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษา</p> <p>7. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ และจัดทำหนังสือข้อตกลงความร่วมมือ</p> <p>8. พัฒนาบุคลากรให้มีความโดดเด่นด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p>9. เชิญ Foreign Researcher/Foreign Lecturer ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักสูตร/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัยมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ</p> <p>11. ให้ความรู้และศึกษาเกณฑ์ SDGs ranking</p>

## บทที่ ๔

### แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

#### ๔.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ
- ๒) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรสายวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
- ๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
- ๔) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- ๕) เพื่อใช้เป็นกรอบเวลาในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการและการทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

#### ๔.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

ตารางที่ ๑๐ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาโท แบ่งช่วงอายุ (ไม่นับชาวต่างชาติ)

สังกัด	ช่วงอายุ					รวม
	≤ ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	≥ ๕๑ ปี	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑	๔	๒	๑	๗	๑๕
คณะครุศาสตร์	๒	๑๒	๖	๓	๖	๒๙
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓	๒๒	๑๔	๔	๘	๕๑
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๑	๑๐	๑๓	๒	๔	๓๐
คณะวิทยาการจัดการ	๒	๑๔	๑๓	๖	๘	๔๓

สังกัด	ช่วงอายุ					รวม
	≤ ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	≥ ๕๑ ปี	
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	๓	๕	๕	๒	๑๕
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	๑๔	๑๕	๑๓	๙	๕๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	-	-	-
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑	๑	-	-	-	๒
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๘๐</b>	<b>๖๘</b>	<b>๓๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๒๓๘</b>

ตารางที่ ๑๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษา (ไม่นับชาวต่างชาติ)

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา								รวม				รวมทั้งหมด
	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก					
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๖	๕	๘	๘	๑	๑			๑๑	๑๖	๒		๒๙
คณะครุศาสตร์	๑๕	๑๔	๑๔	๑๒					๒๙	๒๖			๕๕
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓๙	๑๖	๑๒	๔		๑			๕๕	๑๖	๑		๗๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๐	๘	๑๐	๕					๒๘	๑๕			๔๓

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา								รวม				รวม ทั้งหมด
	อาจารย์		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		รอง ศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
	ป. โท	ป. เอก	ป. โท	ป. เอก	ป. โท	ป. เอก	ป. โท	ป. เอก					
คณะวิทยาการจัดการ	๓๘	๑๖	๕	๑๑		๒			๕๔	๑๖	๒		๗๒
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๕	๙	๑๐	๗		๒			๑๔	๑๗	๒		๓๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓๒	๒๔	๒๑	๑๖					๕๖	๓๗			๙๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		๑๗		๕		๑			๑๗	๕	๑		๒๓
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒	๑							๓				๓
<b>รวม</b>	<b>๑๕๗</b>	<b>๑๑๐</b>	<b>๘๐</b>	<b>๖๘</b>	<b>๑</b>	<b>๗</b>			<b>๒๖๗</b>	<b>๑๔๘</b>	<b>๘</b>	<b>๐</b>	<b>๔๒๓</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๖๗</b>		<b>๑๔๘</b>		<b>๘</b>				<b>๔๒๓</b>				

ตารางที่ ๑๒ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง

คณะ	ปฏิบัติงานจริง		ศึกษาต่อ ป.เอก	จำนวน ทั้งหมด
	ป.โท	ป.เอก		
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑๒	๑๔	๓	๒๙
คณะครุศาสตร์	๒๘	๒๖	๑	๕๕
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕๑	๒๑	-	๗๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๓๐	๑๓	-	๔๓
คณะวิทยาการจัดการ	๓๖	๒๙	๗	๗๒
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๓	๑๘	๒	๓๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔๘	๔๐	๕	๙๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	๒๓	-	๒๓
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒	๑	-	๓
รวม	๒๒๐	๑๘๕		
รวมทั้งสิ้น	๔๐๕		๑๘	๔๒๓

\*\*ลาศึกษาต่อปริญญาเอกเฉพาะลาศึกษาต่อเต็มเวลาและใช้เวลาราชการบางส่วน



ตารางที่ ๑๓ ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทการรับทุนการศึกษา ทั้งบุคลากรและบุคคลภายนอก

คณะ	ทุนพัฒนาบุคลากร ฯ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา	โครงการพัฒนา อาจารย์ฯจังหวัด ชายแดนภาคใต้	โครงการพัฒนา กำลังคนด้าน มนุษยศาสตร์ฯ	ทุนรัฐบาลด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีฯ	รวม
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓	-	-	๒	๕
คณะครุศาสตร์	๕	-	-	-	๕
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕	๑	๑	-	๗
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๔	๑	-	-	๕
คณะวิทยาการจัดการ	๙	๒	-	๑	๑๒
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓	-	-	-	๕
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔	-	-	๘	๑๒
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๔</b>	<b>๑</b>	<b>๑๓</b>	<b>๕๑</b>

\*\*นับจำนวนตามผู้รับทุนประเภทอาจารย์และบุคคลทั่วไปที่จัดทำสัญญารับทุนสังกัดมหาวิทยาลัยทั้งที่อยู่ระหว่างการศึกษ อยู่ระหว่างหาสถานที่ศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานก่อนสำเร็จการศึกษา

#### ๔.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้เป็นแผนแม่บทในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับแก้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ วันเสาร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ไว้ ๒ ประเด็น คือ

๑) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

๒) สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

โดยมี Key Result และตัวชี้วัด ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. โครงการหรือกิจกรรมที่บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New Skill	โครงการ/กิจกรรม	๓	๕	๗	๙	๑๐
๒. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๓๕	๓๗	๓๙	๔๑	๔๓
๓. อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	ร้อยละ	๔๐	๔๒	๔๔	๔๖	๔๘
๔. อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	๗	๘	๙	๑๐	๑๑
๕. ระดับความสุขของบุคลากร	ระดับ	๔	๔	๔	๔	๔

#### ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ กำหนดประเด็นกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ

#### กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในแต่ละปีงบประมาณ

(Objective Key Results Program โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

Objective ๔.๑ เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

Key Results ๔.๑.๑ บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New Skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	โครงการอบรมการใช้งาน Software เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติการวิจัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๓	บุคลากรสายวิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ - คณบดี
จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ	ศึกษาดูงาน/กิจกรรมแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยและการเรียนการสอนในต่างประเทศ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๕	บุคลากรสายวิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ - คณบดี

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และ พร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการตาม เกณฑ์ใหม่	ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	บุคลากรสาย วิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม วิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการสำนักวิทย บริการฯ - คณบดี

Objective ๔.๒ สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

Key Results ๔.๒.๓ พัฒนาอาจารย์ (SDG 4, 9, 17)

- อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก
- อาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่ง ทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น	๑. กิจกรรมบูรณาการ ศึกษาและพัฒนาวิจัย นวัตกรรมการเรียนการ สอนและพัฒนาคุณภาพ งานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ	๓๕	บุคลากรสาย วิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ - รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	๒. จัดประชุมวิชาการ การระดับคณะ	จำนวนโครงการ/ กิจกรรม	โครงการ	๕	บุคลากรสาย วิชาการ	วิชาการและงานทะเบียน - คณบดี - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่ สอดคล้องกับการพัฒนา มหาวิทยาลัย	สนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ต่อในคุณวุฒิระดับปริญญา เอก	จำนวนบุคลากรของ มหาวิทยาลัยที่สำเร็จ การศึกษาในระดับ ปริญญาเอก	ร้อยละ	๔๐	บุคลากรสาย วิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ - รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม วิชาการและงานทะเบียน - คณบดี - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำ วารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	สนับสนุนจัดทำวารสาร และเผยแพร่บทความทาง วิชาการและบทความวิจัย	จำนวนบทความทาง วิชาการและบทความ วิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์	เรื่อง	๓๕	บุคลากรสาย วิชาการ	- รองอธิการบดีวิชาการและ วิจัย - รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการและประกัน คุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม วิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการสำนักวิทย บริการฯ - คณบดี

## บทที่ ๕

### แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

#### ๕.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- ๑) เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
- ๒) เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- ๓) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
- ๔) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- ๕) เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- ๖) เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

#### ๕.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๑๔ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามระดับตำแหน่งและปีที่บรรจุ

ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน					รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	
		ระดับชำนาญการขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ (ตามปีที่บรรจุ)					รวม
			≤ ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	≥ ปี ๒๕๖๑		
๑	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓	๑			๑	๕	
๒	คณะครุศาสตร์	๓	๓	๑			๗	
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๗					๗	

ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน					รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	
		ระดับชำนาญการขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ (ตามปีที่บรรจุ)					รวม
			≤ ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	≥ ปี ๒๕๖๑		
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	๓	๒	๑	๑		๔	๗
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๕	๑				๑	๖
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๔	๑		๑		๒	๖
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๘	๑				๑	๙
๘	สำนักงานอธิการบดี	๒๑	๑๔	๒	๑	๗	๒๔	๔๕
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๙	๓	๑		๑	๕	๑๔
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๗	๔		๑		๕	๑๒
๑๑	สำนักศิลปและวัฒนธรรม	๓	๑				๑	๔
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๖	๒			๑	๓	๙
๑๓	สำนักงานวิทยาเขตสตูล	๑	๑				๑	๒
๑๔	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา		๑				๑	๑



ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน					รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	
		ระดับชำนาญการขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ (ตามปีที่บรรจุ)					รวม
			≤ ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	≥ ปี ๒๕๖๑		
๑๕	งานการศึกษาพิเศษ	๑	๑		๑		๒	๓
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๒		๑			๑	๓
รวม		๘๓	๓๖	๕	๖	๑๐	๕๗	๑๔๐

\*การเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามที่ได้รับการอนุมัติกรอบตำแหน่งแล้วที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ (คุณสมบัติปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี )

\*\*พนักงานราชการที่บรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับอายุราชการตั้งแต่บรรจุเข้าเป็นพนักงานราชการ

### ๕.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้เป็นแผนแม่บทในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับแก้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ วันเสาร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ ๑ ประเด็น คือ

๑) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

โดยมี Key Result และตัวชี้วัด ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. โครงการหรือกิจกรรมที่บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New Skill	โครงการ /กิจกรรม	๓	๕	๗	๙	๑๐
๒. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	๒๐	๕	๓	๓	๓
๓. ระดับความสุขของบุคลากร	ระดับ	๔	๔	๔	๔	๔

#### ๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ กำหนดประเด็นกลยุทธ์พัฒนามหาวิทยาลัยไว้ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
๒. จัดให้มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยทั้งในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาอื่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณ

(Objective Key Results Program โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

Objective ๔.๑ เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

Key Results ๔.๑.๑ บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New Skill (SDG 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 17)

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	โครงการอบรมการใช้งาน Software เพื่อการปฏิบัติราชการ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๒	บุคลากรสายสนับสนุน	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - ผู้อำนวยการกอง - หัวหน้างาน
จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ	โครงการศึกษาดูงานหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทั้งในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๒	บุคลากรสายสนับสนุน	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - ผู้อำนวยการกอง - หัวหน้างาน

Program	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และ พร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อการ วิเคราะห์ค่างานเพื่อ กำหนดระดับตำแหน่งและ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หลักเพื่อการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	บุคลากรสาย สายสนับสนุน	- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี - ผู้อำนวยการกอง - หัวหน้างาน

## บทที่ ๖

### มาตรการและกลไกของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

#### ๖.๑ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

##### ๖.๑.๑ การเพิ่มอัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

###### มาตรการ

- ๑) การดำเนินการพัฒนาอาจารย์เฉพาะกลุ่มเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ๒) กำหนดให้อาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด

###### กลไกส่งเสริม

- ๑) สนับสนุนเงินอุดหนุนและเงินรางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- ๒) กำหนดให้การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ
- ๓) ทุนวิจัยสนับสนุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ๔) จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับคณะ/หน่วยงาน
- ๕) ระบบสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านการเขียนบทความภาษาอังกฤษ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- ๖) สนับสนุนให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการในต่างประเทศ โดยการเข้าร่วมประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการ ในการประชุมระดับนานาชาติ

##### ๖.๑.๒ การรับและเพิ่มจำนวนอาจารย์ประจำที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

###### มาตรการ

- ๑) ส่งเสริมการเรียนต่อระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ
- ๒) กำหนดมาตรการรองรับการจัดสรรภาระงาน กรณีที่อาจารย์ลาศึกษาต่อ
- ๓) กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติการรับอาจารย์ใหม่เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีระดับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

### กลไกส่งเสริม

- ๑) บุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพไปศึกษาต่อปริญญาเอกต่างประเทศมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเป็นอันดับแรก
- ๒) มหาวิทยาลัย/คณะ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ
- ๓) มหาวิทยาลัยมีกองทุนสำหรับพัฒนาบุคลากรและบุคคลทั่วไป
- ๔) ส่งเสริมและจัดหาแหล่งทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
- ๕) สนับสนุนให้มีการดำเนินงานวิจัยต่อยอดจากระดับปริญญาเอกในรูปแบบของ Post Doctoral

### ๖.๑.๓ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพตามความเหมาะสมกับพันธกิจ

#### มาตรการ

- ๑) กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ TOEFL , IELTS , TOEIC ฯลฯ
- ๒) สร้างและพัฒนาผู้นำระดับกลางและระดับสูงมืออาชีพสายวิชาการ
- ๓) กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการและวิชาชีพพร้อมกับสถานประกอบการ

#### กลไกส่งเสริม

- ๑) จัดตั้งศูนย์จัดสอบวัดคะแนนภาษาอังกฤษให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนานักบริหารระดับกลาง
- ๔) ส่งเสริมและร่วมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้กับอาจารย์
- ๕) มีระบบในการติดตามผลการประเมิน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

### ๖.๒ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

#### ๖.๒.๑ บุคลากรสายสนับสนุนก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

#### มาตรการ

- ๑) กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
- ๒) มีการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ๓) กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ TOEFL , IELTS , TOEIC ฯลฯ

#### **กลไกส่งเสริม**

- ๑) จัดให้มีโครงการอบรม/สัมมนาเพื่อการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การเขียนผลงานวิจัย และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- ๒) จัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้คำปรึกษาในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือการทำผลงานวิจัย

#### **๖.๒.๒ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพตามความเหมาะสมกับพันธกิจ**

##### **มาตรการ**

- ๑) พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

#### **กลไกส่งเสริม**

- ๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน
- ๒) จัดให้มีโครงการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมตามพันธกิจ
- ๓) จัดให้มีการศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศตามโอกาสและความเหมาะสม
- ๔) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายหน่วยงานสนับสนุนระหว่างมหาวิทยาลัย
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนานักบริหารระดับต้น
- ๖) ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนานักบริหารระดับกลาง

#### **๖.๓ การติดตาม ประเมินผล**

งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง โดยหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา รายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยทราบ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

#### **กิจกรรมและเป้าหมาย**

- แบบสอบถามการติดตามและประเมินผลโครงการ
- แบบรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ

- สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี
- การนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
- การประชุมเพื่อระดมความคิดจากคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อนำผลการประเมินมาปรับ

แผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

#### ๖.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

#### ๖.๕ แผนการดำเนินงาน

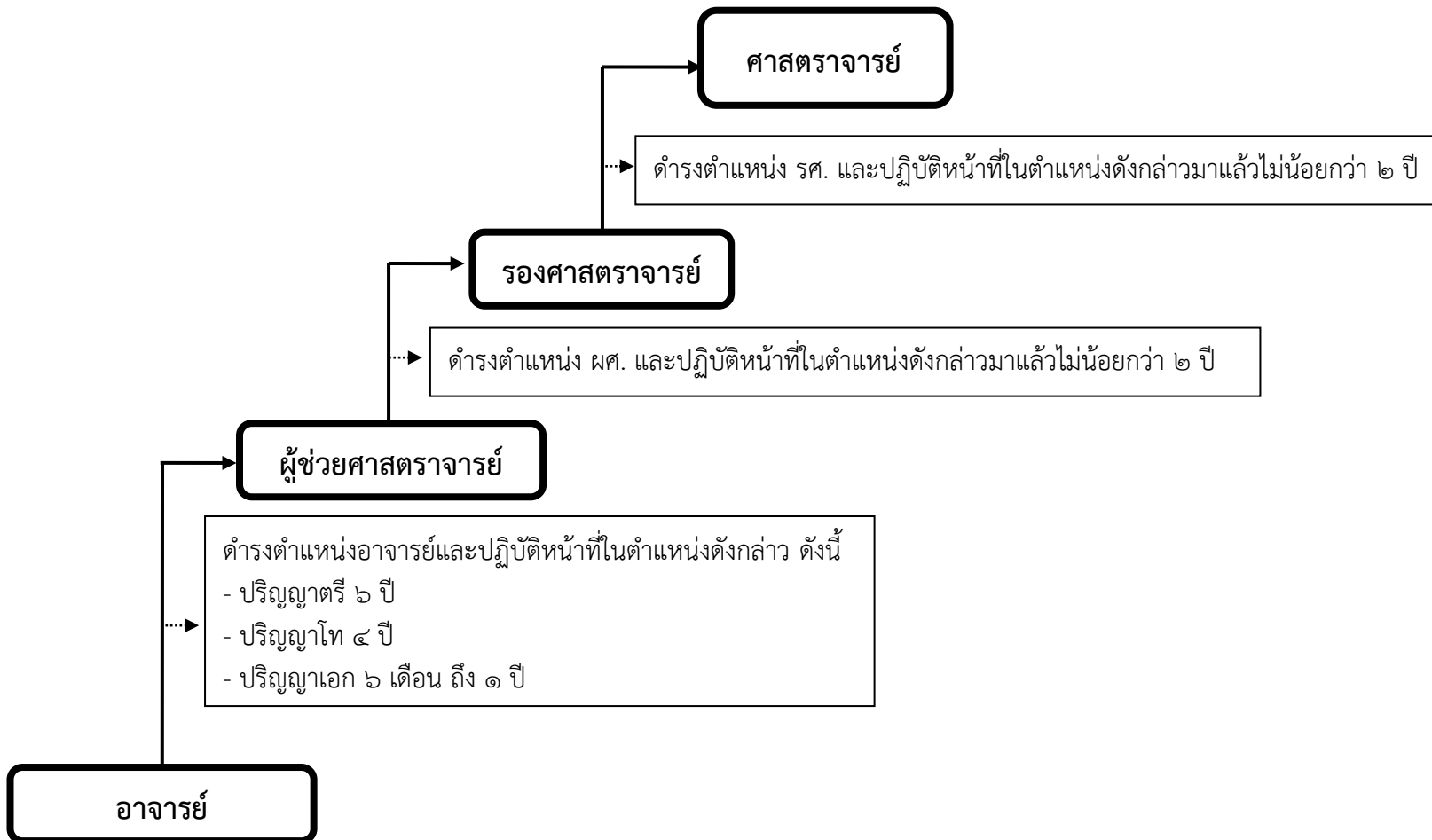
กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและนำเสนอมหาวิทยาลัย	/	/			
๒. จัดส่งแบบติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ	/	/	/	/	/
๓. สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร		/	/	/	/
๔. นำเสนอมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา		/	/	/	/
๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปยังทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย		/	/	/	/
๖. ประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป		/	/	/	/



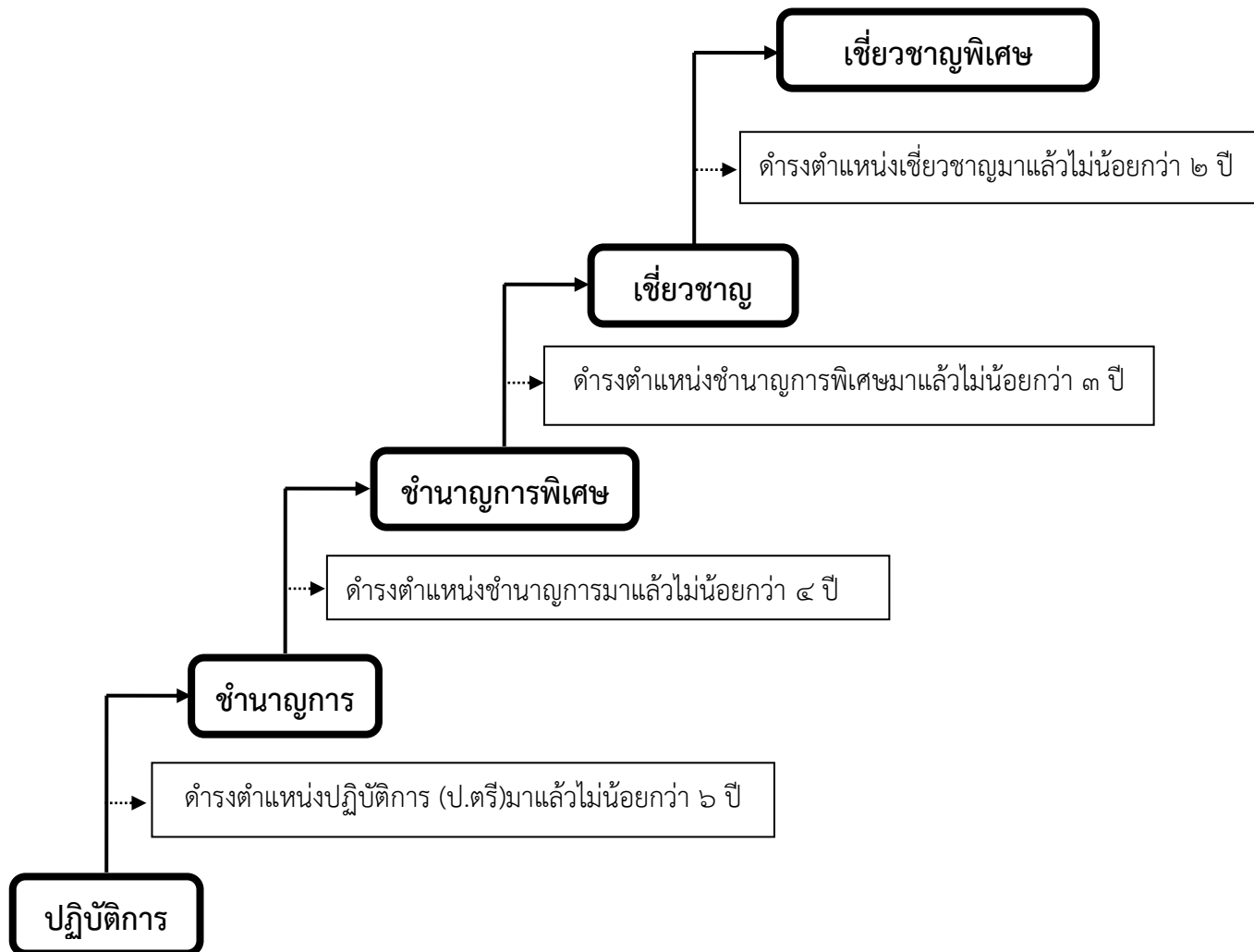
# ภาคผนวก

# Career Path

บุคลากรสายวิชาการ

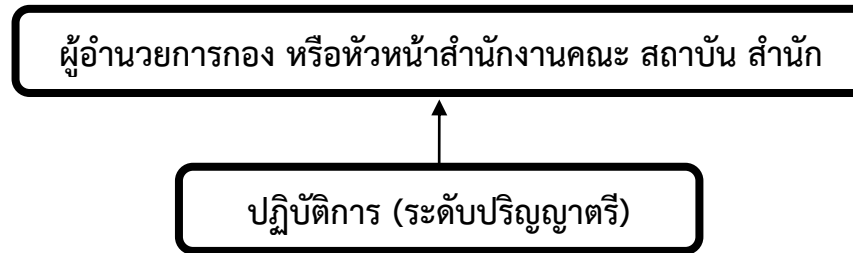


Career Path  
บุคลากรสายสนับสนุน



## Career Path

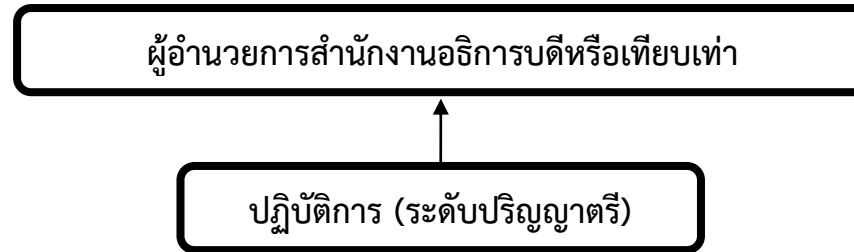
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก)



๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้
  - ๑.๑ ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
  - ๑.๒ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี
  - ๑.๓ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๗ ปี
  - ๑.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ
๒. มีประสบการณ์หลากหลายที่เป็นประโยชน์กับงานของตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ
  - ๒.๑ ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีการแบ่งส่วนราชการในลักษณะงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างานและรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในกรณีตำแหน่งว่าง โดยมีระยะเวลา รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี และ
  - ๒.๒ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างสายงาน หรือต่างหน่วยงาน หรือต่างลักษณะงาน หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทางใน หน่วยงาน โดยมีระยะเวลา รวมกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบบริหารงานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่ ก.พ.อ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนด (เป็นข้อยกเว้นให้ เข้าสู่ตำแหน่งได้แต่ต้องผ่านการอบรมภายใน ๒ ปี)

## Career Path

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า)



๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้
  - ๑.๑ ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า
  - ๑.๒ ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
  - ๑.๓ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ
  - ๑.๔ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
  - ๑.๕ ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี
  - ๑.๖ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ หรือ ๑.๔ หรือ ๑.๕ หรือ ๒.๖ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ
๒. มีประสบการณ์หลากหลายที่เป็นประโยชน์กับงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ
  - ๒.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ในส่วนราชการตามกฎหมายหรือตามประกาศกระทรวง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ
  - ๒.๒ มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า หรือมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในกรณีตำแหน่งว่าง และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ารวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี
๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบบริหารงานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่ ก.พ.อ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนด (เป็นข้อยกเว้นให้เข้าสู่ตำแหน่งได้แต่ต้องผ่านการอบรมภายใน ๒ ปี)