



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)  
ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗

## 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 มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานตามนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีศักยภาพพร้อมในการบริการทางด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการวิจัย ให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ อาจารย์รุ่นใหม่จะต้องมีการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการวิจัย ส่วนอาจารย์รุ่นกลางจะต้องเป็นผู้นำทางการสอนและอาจารย์อาวุโสจะต้องเป็นพี่เลี้ยง คัลังสมองและผู้จุดประกายสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะต้องประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครู การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำ

ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ความเป็นผู้นำเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร การเงิน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับภาคเอกชน ภาคบริการ หรือสังคม และแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นตามโครงสร้างและการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร อัตรากำลัง และการบริหารงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เมษายน ๒๕๖๗

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	๑
ตอนที่ ๑ ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑
ตอนที่ ๒ ปรัชญา ปณิธาน คติพจน์ ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ	๕
ตอนที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๗
ตอนที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๘
ตอนที่ ๕ โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๙
<b>บทที่ ๒ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา</b>	๑๐
๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๑๐
๒.๒ วัตถุประสงค์	๑๔
๒.๓ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑๕
<b>บทที่ ๓ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย</b>	๒๔
๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT ANALYSIS) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒๔
๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านบุคลากร (TOWS MATRIX) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒๕

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๔ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</b>	
<b>๔.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</b>	๒๘
๔.๑.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ	๒๘
๔.๑.๒ แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	๓๙
<b>๔.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</b>	๔๔
๔.๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๔๔
๔.๒.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๕๒
<b>บทที่ ๕ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	
<b>๕.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	๒๘
๕.๑.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ	๒๘
๕.๑.๒ แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	๓๙
<b>๕.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	๔๔
๕.๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๔๔
๕.๒.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๕๒

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๖ มาตรการและกลไกของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	๖๐
๖.๑ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	๖๐
๖.๒ มาตรการและกลไกสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	๖๑
๖.๓ การติดตามประเมินผล	๖๒
๖.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ	๖๓
๖.๕ แผนการดำเนินงาน	๖๓

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	๖๔
- Career Path บุคลากรสายวิชาการ	๖๕
- Career Path บุคลากรสายสนับสนุน	๖๖
- Career Path ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก)	๖๗
- Career Path ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า)	๖๘
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖๙

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภท	๑๕
ตารางที่ ๒	ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน	๑๖
ตารางที่ ๓	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท	๑๗
ตารางที่ ๔	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิการศึกษา	๑๘
ตารางที่ ๕	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ	๑๙
ตารางที่ ๖	ข้อมูลบุคลากรที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเภทบุคคลภายนอก จำแนกตามปีที่จะคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา	๒๐
ตารางที่ ๗	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท	๒๑
ตารางที่ ๘	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงาน	๒๒
ตารางที่ ๙	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษา	๒๘
ตารางที่ ๑๐	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามระดับตำแหน่งและปีที่บรรจุ	๓๙
ตารางที่ ๑๑	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง	๔๔
ตารางที่ ๑๒	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาโท แบ่งช่วงอายุ	๔๕
ตารางที่ ๑๓	ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทการรับทุนการศึกษา ทั้งบุคลากรและบุคคลทั่วไป	๔๖
ตารางที่ ๑๔	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งและระดับ	๕๒

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ตอนที่ ๑ ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตั้งอยู่ที่ ๑๖๐ หมู่ ๔ ถนนกาญจนวนิช ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ ๔๔๔ ไร่ ๑ งาน ๑๔.๓ ตารางวา (๗๑๐,๘๕๗.๒๐ ตารางเมตร) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดสตูล จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล ตั้งอยู่บนพื้นที่สาธารณประโยชน์ทุ่งใหญ่สารภี ตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูล มีเนื้อที่ ๓๓๙ ไร่ ๓ งาน ๓๕ ตารางวา (๕๔๓,๗๔๐ ตารางเมตร) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กำหนดพื้นที่บริการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยใน ๓ จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล และจังหวัดพัทลุง

#### ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ เมื่อกรรมการมณฑลนครศรีธรรมราช ซึ่งขณะนั้นอยู่ที่จังหวัดสงขลา และกรรมการจังหวัดสงขลาได้คิดผลิตครูมณฑลขึ้นเพื่อให้ไปทำหน้าที่สอนในระดับประถมศึกษาจึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑลขึ้น โดยให้เรียนร่วมกับโรงเรียนประจำ มณฑลนครศรีธรรมราช (คือโรงเรียนมหาวิชาวราฐซึ่งขณะนั้นตั้งอยู่ที่บริเวณโรงเรียนวิเชียรมนในปัจจุบัน) รับนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปที่ ๓) เข้าเรียนตามหลักสูตร ป.๔, ป.๕ และ ป.๖ โดยเพิ่มวิชาครูเป็นพิเศษ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวเรียกว่าครูประกาศนียบัตรมณฑล

ในปี พ.ศ. ๒๔๖๔ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา กรรมการมณฑลจึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑลขึ้นโดยเฉพาะเมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๘ โดยตั้งที่ตำบลท่าชะมวง อำเภอกำแพงเพชร (ปัจจุบันคืออำเภอรัตนภูมิ) จังหวัดสงขลา เรียกว่าโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑล (ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีสงขลา) โดยรับนักเรียนที่จบ ม.๓ หรือครูที่ทางอำเภอและจังหวัดต่าง ๆ ส่งมาเรียน กำหนด ๒ ปี สำเร็จแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพรูมณฑล (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 ต่อมาในปี 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.) และกลับไปเป็นครูในตำบลที่ตน มีภูมิลำเนาอยู่

ปี พ.ศ. ๒๔๘๒ โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดสงขลา ได้ย้ายจากท่าชะมวงมาเรียนที่ตำบล คอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ และในปี พ.ศ. ๒๔๙๐ เปลี่ยนฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลและมีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ โดยรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมปีที่ ๖ หรือประโยคประกาศนียบัตรครูมูล เข้าเรียนต่ออีก ๑ ปี สำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรครูมูล

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

ครั้นเมื่อถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำให้วิทยาลัยครูสงขลาเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีในสาขาครุศาสตร์ โดยรับนักศึกษาที่เรียนจบ ป.กศ.สูง หรือครูประจำการ ที่ได้รับวุฒิ พ.ม. เข้าศึกษาต่อ ๒ ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิศาตรบัณฑิต (ค.บ.) และในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ก็ได้เปิดโครงการอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ค.ป.) ในระดับ ป.กศ.ชั้นสูงและระดับ ปริญญาตรี หลังจากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ก็ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เปิดสอนหลักสูตรการโรงแรม และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับหลักสูตรการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำโดยเรียกโครงการนี้ว่า วิทยาลัยชุมชนสงขลา

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๗ ให้วิทยาลัยครูทำหน้าที่ผลิตครูและเปิดสอนวิชาชีพ ตามความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น วิทยาลัยครูสงขลาจึงได้ผลิตครูระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต และบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ๆ ตามความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่นตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา และในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ได้เปิดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ ซึ่งต่อมาก็ได้ขยายไปสู่สาขาอื่น ๆ คือ ศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงพระกรุณา โปรดเกล้า ฯ พระราชทานนาม “ราชภัฏ” แทนชื่อวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ทำให้วิทยาลัยครูสงขลา เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสงขลา” ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา สถาบันราชภัฏสงขลาได้มีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ จนสามารถเปิดสอนถึงระดับบัณฑิตศึกษาได้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ และเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

## มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล

จังหวัดสตูลได้รับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษตามยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้และเป็นประตูสู่อาเซียน ทั้งนี้ เพื่อรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จึงควรมีสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทำให้มีโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล ด้วยการผลักดันของทุกภาคส่วนในจังหวัดสตูลและประชาชนในพื้นที่ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

### 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



อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย

“เป็นคนดี มีทักษะชีวิต มีจิตสาธารณะ”

เป็นคนดี	เป็นผู้ที่คิดดี พูดดี และทำดี หมายถึง คิด พูด และทำ สิ่งที่เป็นประโยชน์ตนและสิ่งที่เป็นประโยชน์ท่าน
มีทักษะชีวิต	มีความชำนาญ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาและเหตุผลในการดำเนินชีวิต ผ่านกระบวนการฝึกทักษะการคิด ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ในตน ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และทักษะการจัดการกับความเครียด
มีจิตสาธารณะ	จิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจดีและเจตนาดี ** คิดสร้างสรรค์ คือ คิดในทางที่ดี ไม่ทำลายบุคคล สังคม วัฒนธรรม ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม ** กรรมดี คือ การกระทำ และคำพูดที่มาจากความคิดที่ดี

## ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คือ ต้นสารภีทะเล



## เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย

### “เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

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

## ตอนที่ ๒ ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ

**ปรัชญา** มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา : สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

**ปรัชญาการศึกษา** “ใฝ่รู้ สู้งาน เท่าทันเทคโนโลยี มีคุณธรรมและจริยธรรม”

“ใฝ่รู้” (Curiosity) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถตามผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ภายใต้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และแหล่งการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมสู่สังคม

“สู้งาน” (Determination) หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพควบคู่ไปกับการมีทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกัน ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม (Soft Skill) ผ่านการปฏิบัติภายใต้รูปแบบการเรียนรู้สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) ให้มีความอดทน วิริยะ อุสาหะในการทำงาน

“เท่าทันเทคโนโลยี” (Technology literacy) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน งาน องค์กร และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงมีความรู้เท่าทันในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม

“มีคุณธรรมจริยธรรม” (Morality and ethics) หมายถึง ปลูกฝังความรู้ ความคิด จิตใจ และการปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้องตั้งมาผ่านกิจกรรมการผลิตบัณฑิต เพื่อเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติเพื่อความสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม

**ปณิธาน** ปัญญาญาณของท้องถิ่น พลังแผ่นดินแห่งสยาม สอนองพระราชปิตุคาม งดงามอย่างยั่งยืน

<b>คติพจน์</b>	ปณฺญา นรานิ รตฺนํ - ปัญญาเป็นดวงแก้วของนรชน
<b>วิสัยทัศน์</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
<b>ค่านิยมองค์กร</b>	<p>S = SKILL                    ทักษะด้านเทคโนโลยี การใช้ชีวิต วิชาชีพและภาษา</p> <p>K = Knowledge            ความรู้ตามศาสตร์ที่เชี่ยวชาญและทันสมัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์</p> <p>R = Responsibility        ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรและสังคม</p> <p>U = Unity                    ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสามัคคี ความเคารพ รู้จักหน้าที่ของตนเอง</p>
<b>วัตถุประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อผลิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในวิชาชีพครู และเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา</li> <li>๒. เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ</li> <li>๓. เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้จากการวิจัยและเชื่อมศาสตร์สู่สากลให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน</li> <li>๔. เพื่อบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากฐานการวิจัยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</li> <li>๕. เพื่อส่งเสริม สืบสาน อนุรักษ์ สร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อให้เกิดความสำนึก ความภูมิใจ รักและผูกพันในท้องถิ่นและประเทศชาติ</li> <li>๖. เพื่อส่งเสริมและสืบสานพระบรมราโชบายและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ</li> </ol>
<b>พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วิจัยและสร้างนวัตกรรม บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งบนฐานของการมีส่วนร่วม</li> <li>๒. ผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพครู</li> <li>๓. จัดการศึกษาที่หลากหลาย ผลิตบัณฑิต บัณฑิตศึกษา และพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีคุณภาพคุณธรรม จริยธรรมและสามารถแข่งขันได้</li> </ol>

๔. ส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการและภาพลักษณ์องค์กร

๖. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเข้าสู่สากล

### ตอนที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

๑. การพัฒนาท้องถิ่น

๒. การผลิตและพัฒนาครู

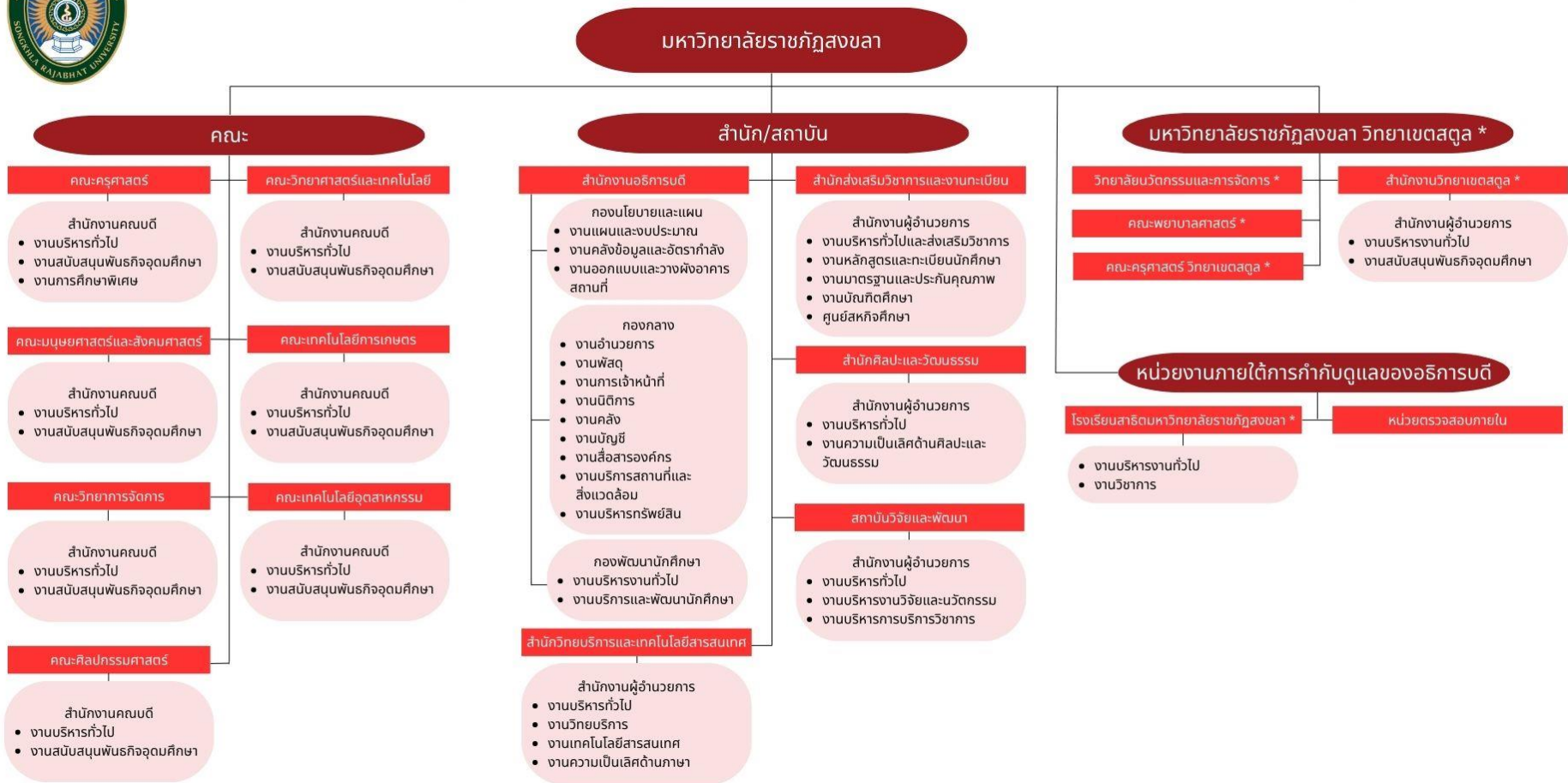
๓. การยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

# ตอนที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

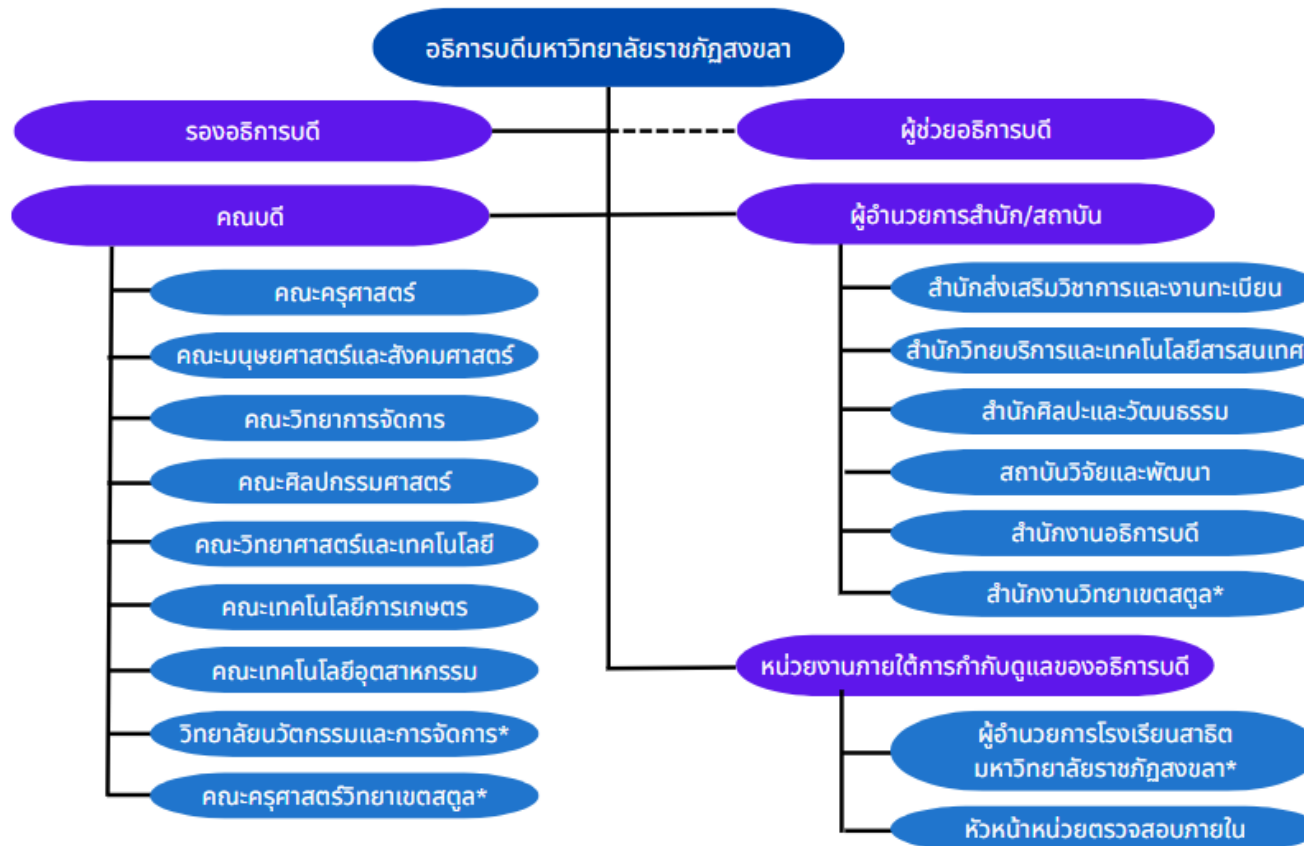


หมายเหตุ \*เป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ ๕ โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา SKRU



หมายเหตุ \*เป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



## 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 ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

“บุคลากร” หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

“การบริหารบุคลากรสายวิชาการ” พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการและการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

“การบริหารบุคลากรสายสนับสนุน” พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ” ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ

“การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ” พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนาหรือดูงาน รวมถึงการได้รับโอกาสให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

“การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน” พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนาหรือดูงาน ทั้งที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเองและที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน

ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ฉบับปี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ในหมวดบุคลากร ให้มหาวิทยาลัยกำหนดวิธีการในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิด ผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพัน จัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความจำเป็น โดยรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งระบุรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

(๑) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY Needs)

การประเมินทักษะ สมรรถนะ การรับรอง (certifications) และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในแต่ละลักษณะงาน/ระดับ (staffing levels) ที่จำเป็นต่อสถาบันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(๒) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลาย ของมุมมอง (ideas) วัฒนธรรม และวิถีคิด (thinking) ของชุมชนของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจ้างและของผู้เรียน จึงต้องมั่นใจว่าบุคลากรใหม่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

(๓) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change)

การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

- สร้างความสมดุลด้านความจำเป็นของบุคลากรและของสถาบัน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดจำนวนของบุคลากร และลดผลกระทบหากต้องปรับจำนวนบุคลากรลง

- เตรียมการและจัดการในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มจำนวน หรือขาดแคลนบุคลากร

- เตรียมบุคลากรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยด้านโครงสร้าง สถานที่ทำงาน ระบบงาน และเทคโนโลยี หากจำเป็น

(๔) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้

- ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร

- ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว ความคล่องตัว และการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์และธุรกิจ

- ตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร (staffing needs)

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workplace Climate)

(๑) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

สร้างความมั่นใจว่าสถานี่ทำงานมีสขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

(๒) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Compensation and Benefits)

นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม และสิทธิประโยชน์ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย รวมทั้งความต้องการของกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน

๒. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)

(๑) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT)

กำหนดปัจจัยขับเคลื่อนที่แตกต่างกันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร

(๒) การประเมินความผูกพัน (Assessment of ENGAGEMENT)

มหาวิทยาลัยกำหนดวิธีการและตัวชี้วัดในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร และใช้ตัวชี้วัดเพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากร

ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational CULTURE)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน วัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ส่งเสริมการให้อำนาจการตัดสินใจ ความเสมอภาค การให้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของมุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และวิธีคิด (Thinking) ของบุคลากร

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (PERFORMANCE Management and Development)

(๑) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management)

ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ที่โดดเด่น

ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การคงอยู่ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเสริมสร้างเรื่องต่าง ๆ

(๒) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาบุคลากรและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาได้พิจารณาถึง

- ความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร
- การสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน และความกล้าที่จะใช้โอกาสคุ้มเสี่ยง
- การสนับสนุนด้านจริยธรรม และวิธีการปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

(๓) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบที่ทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Planning)

การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต การวางแผนการสืบที่ทอดตำแหน่ง สำหรับผู้บริหาร ผู้นำ และตำแหน่งที่สำคัญอื่นๆ

(๔) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม (Equity and Inclusion)

การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

และ

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้

(๑) แสดงแผนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- โครงการหรือกิจกรรม
- งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม
- ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

(๒) เป็นแผนฯ ที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในป พ.ศ. ๒๕๖๗

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

มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ตลอดจนให้ครอบคลุมเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 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 และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

**๒.๓ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ณ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗)**

**๒.๓.๑ ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**

ตารางที่ ๑ ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๘๐	๑๐.๙๔
ลูกจ้างประจำ	๖	๐.๘๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๔๘๙	๖๖.๘๙
พนักงานราชการ	๔๒	๕.๗๕
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๑๔	๑๕.๖๐
รวม	๗๓๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน

ที่	สังกัด	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุน	รวม
๑	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓๒	๑๑	๔๓
๒	คณะครุศาสตร์	๕๔	๒๔	๗๘
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๗๕	๑๔	๘๙
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	๔๓	๑๐	๕๓
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๗๓	๑๔	๘๗
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓๓	๙	๔๒
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๙๓	๑๘	๑๑๑
๘	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	๒๒	-	๒๒
๙	สำนักงานอธิการบดี	-	๙๕	๙๕
๑๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	๒๕	๒๘
๑๑	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	๑๗	๑๗
๑๒	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	๕	๕
๑๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	๑๔	๑๔
๑๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสตูล	-	๖	๖

ที่	สังกัด	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุน	รวม
๑๕	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๓	๓๔	๓๗
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๔	๔
รวม		๔๓๑	๓๐๐	๗๓๑

### ๒.๓.๒ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๗๑	๑๖.๔๗
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๔๗	๘๐.๕๑
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๓	๓.๐๒
รวม	๔๓๑	๑๐๐



ตารางที่ ๔ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิการศึกษา

สังกัด	จำนวนบุคลากร			จำนวนทั้งหมด
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑	๑๕	๑๖	๓๒
คณะครุศาสตร์	๑	๒๗	๒๖	๕๔
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๒	๕๐	๒๓	๗๕
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๑	๒๙	๑๓	๔๓
คณะวิทยาการจัดการ	๑	๔๐	๓๒	๗๓
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑	๑๕	๑๗	๓๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๕๒	๔๐	๙๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	๒๒	๒๒
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	๒	๑	๓
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	-	-	๓
รวม	๑๑	๒๓๐	๑๙๐	๔๓๑

ตารางที่ ๕ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

สังกัด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์	๒๙	๒๕	-	๕๔
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑๒	๑๗	๓	๓๒
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๓	๑๘	๒	๓๓
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕๘	๑๖	๑	๗๕
คณะวิทยาการจัดการ	๕๕	๑๖	๒	๗๓
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕๒	๔๑	-	๙๓
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๙	๑๔	-	๔๓
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๓	-	-	๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	๑๘	๔	-	๒๒
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	-	-	๓
<b>รวม</b>	<b>๒๗๒</b>	<b>๑๕๑</b>	<b>๘</b>	<b>๔๓๑</b>

ตารางที่ ๖ ข้อมูลบุคลากรที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเภทบุคคลภายนอก จำแนกตามปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา

คณะ	จำนวนที่คาดว่าจะจบ			รวม
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	≤๒๕๗๐	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	-
คณะครุศาสตร์	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-
คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	๑	๑
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	-
รวม	-	-	๑	๑

๒.๓.๒ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๗ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๙	๓.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๖	๒.๐๐
พนักงานราชการ	๔๒	๑๔.๐๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๔๒	๔๗.๓๓
พนักงานประจำตามสัญญา	๑๐๑	๓๓.๖๗
รวม	๓๐๐	๑๐๐.๐๐

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	๔	๑๑	๗	๒๔
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑	-	๑	๗	๕	๑๔
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	๑	๗	๒	๑๐
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๑	-	๒	๖	๕	๑๔
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	-	๕	๔	๙
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	-	๒	๙	๖	๑๘
๘	สำนักงานอธิการบดี	๒	๓	๑๕	๔๙	๒๖	๙๕
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	๒	๕	๑๔	๔	๒๕
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	-	๒	๑๒	๒	๑๗
๑๑	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	๑	-	-	๓	๑	๕
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	๒	๘	๔	๑๔
๑๓	สำนักงานวิทยาเขตสตูล	-	-	๒	๒	๒	๖

ที่	สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ประจำตาม สัญญา	รวม
๑๔	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	-	๔	๑	๒๙	๓๔
๑๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๓	๑	๔
รวม		๙	๖	๔๒	๑๔๒	๑๐๑	๓๐๐

### บทที่ ๓

#### ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

##### ๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (SWOT ANALYSIS) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตครู</li> <li>๒. มีเครือข่ายมหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏ</li> <li>๓. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นงานสร้างสรรค์ งานวิจัย พร้อมนำเสนอในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ</li> <li>๕. เป็นมหาวิทยาลัยมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๖. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรด้านการผลิตครูมืออาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการในระดับสากล</li> <li>๒. อาจารย์ยังขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ</li> <li>๓. หลักสูตรด้านบูรณาการศาสตร์ หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรบูรณาการกับการทำงาน และการส่งเสริมด้าน CWIE ยังมีน้อย</li> <li>๔. นักศึกษามีปัญหาออกกลางคัน (ไม่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา ลาออกพ้นสภาพ)</li> <li>๕. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ</li> <li>๖. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มาตรฐานกำหนด</li> <li>๗. สถานประกอบการบางส่วนไม่เชื่อมั่นในคุณภาพบัณฑิต</li> </ul>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. การใช้ศักยภาพของชุมชนเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยและคนในชุมชน</li> <li>๒. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น</li> <li>๓. การสร้างโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาอาจารย์สายครู</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. โรคอุบัติใหม่/โรคระบาด/Covid-๑๙/ภัยธรรมชาติ</li> <li>๒. การอยู่ในจังหวัดที่มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งทำให้มีการแข่งขันสูง</li> <li>๓. จำนวนผู้เข้าร่วมในสถาบันอุดมศึกษาลดลง</li> <li>๔. ศักยภาพของนักศึกษาที่เข้ามาเรียนค่อนข้างต่ำ</li> <li>๕. การว่างงานสูงขึ้น/รายได้ลดลง/ความต้องการแรงงานสมรรถนะสูง</li> </ul>

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 เน้น เชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ พร้อมทั้งมีคุณลักษณะ ๔ ประการตามพระราชโบายและมีอาชีพที่ 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. พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์ผู้ผลิตบัณฑิตครูและศิษย์เก่าผ่าน Platform ต่าง ๆ เช่น Thai MOOC เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับวิศวกรรมสังคมให้แก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา</p> <p>๖. แสวงหาทุนวิจัยเชิงรุกจากแหล่งทุนภายในและต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพนักวิจัยให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยให้มีความโดดเด่น และมีความเข้มแข็งด้านวิจัยในอนาคต</p> <p>๗. จัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ</p> <p>๘. จัดทำโครงการ ร่างกรอบและขอบข่ายของงาน รวมถึงแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ และแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงาน</p>



กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
<p>๗. โครงการ Talent Mobility ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์โจทย์ แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้กับภาคอุตสาหกรรม พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร และพัฒนางานวิจัยในระดับที่สูงขึ้นในฐานะนักวิจัยอาชีพและสามารถนำองค์ความรู้ใหม่จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน</p> <p>๘. ผลักดันให้เกิดการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</p> <p>๙. แลกเปลี่ยนนักศึกษา/นักวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยในต่างประเทศ</p> <p>๑๐. พัฒนาคุณภาพหลักสูตรรองรับระบบประกันคุณภาพหลักสูตร AUN-QA เพื่อมุ่งสู่ความเป็นนานาชาติ</p> <p>๑๑. ภาควิชาหรือหน่วยงานร่วมมือด้านงานวิจัยกับต่างประเทศเพื่อตอบโจทย์การจัดอันดับ SDGs ranking</p> <p>๑๒. จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญระดับคณะ/หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์พัฒนาข้าวพื้นเมืองภาคใต้ ศูนย์ฮาลาล ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม การเกษตรและการจัดการ และ BCG for SKRU Center</p>	<p>๙. บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อก่อให้เกิดรายได้</p> <p>๑๐. เน้นการบริการแบบ One Stop Service</p> <p>๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล</p> <p>๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI</p> <p>๑๔. บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้</p> <p>๑๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
<p>๑. ส่งเสริมการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG ในพื้นที่</p> <p>๒. ผลักดันให้เกิดระบบในการพัฒนางานวิจัยโดยความร่วมมือกับนักวิจัยในต่างประเทศ</p> <p>๓. ยกกระดับ digital literacy/ภาษาอังกฤษ ของบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน เพื่อให้มีทักษะเพียงพอต่อการทำงาน</p> <p>๔. จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ</p> <p>๕. อบรมและพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย</p> <p>๖. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p> <p>๗. พัฒนาระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น วิชาการ วิจัย และบริหาร</p> <p>๘. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๙. พัฒนา Platform/สื่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสาขาที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>๑. จัดแสดง/ประชุมวิชาการ/ประกวดผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์ประจำปี</p> <p>๒. บริการวิชาการแก่ชุมชนตามบริบทของมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง/นวัตกรรมชุมชน</p> <p>๔. พัฒนา Platform เครื่องมือและสื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพครู</p> <p>๕. สร้างความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยด้านการศึกษจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษา</p> <p>๖. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ และจัดทำหนังสือข้อตกลงความร่วมมือ</p> <p>๗. พัฒนาบุคลากรให้มีความโดดเด่นด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๘. เชิญ Foreign Researcher/Foreign Lecturer ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักสูตร/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัยมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ</p> <p>๑๐. ให้ความรู้และศึกษาเกณฑ์ SDGs ranking</p>

## บทที่ ๔

### แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

#### ๔.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

##### ๔.๑.๑ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

###### (๑) วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ

- ๑) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรสายวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
- ๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
- ๓) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

###### (๒) ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อการบริหารบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗)

ตารางที่ ๙ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษา (ไม่รวมชาวต่างชาติ)

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา								รวม				รวมทั้งหมด
	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.					
	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก					
คณะครุศาสตร์	๑๓	๑๕	๑๔	๑๑	-	๒	-	-	๒๘	๒๕	๒	-	๕๕
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๖	๕	๘	๙	๑	๒	-	-	๑๑	๑๗	๓	-	๓๑
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๕	๗	๑๐	๘	-	๑	-	-	๑๒	๑๘	๑	-	๓๑

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา								รวม				รวมทั้งหมด
	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.					
	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก					
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓๙	๑๗	๑๑	๕	-	๒	-	-	๕๖	๑๖	๒	-	๗๔
คณะวิทยาการจัดการ	๓๕	๑๙	๕	๑๑	-	-	-	-	๕๔	๑๖	-	-	๗๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๙	๒๒	๒๓	๑๘	-	-	-	-	๕๑	๔๑	-	-	๙๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๐	๘	๙	๕	-	-	-	-	๒๘	๑๔	-	-	๔๒
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		๑๘	-	๔	-	-	-	-	๑๘	๔	-	-	๒๒
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓
<b>รวม</b>	<b>๑๔๙</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๘๐</b>	<b>๗๑</b>	<b>๑</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒๖๑</b>	<b>๑๕๑</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>๔๒๐</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๖๑</b>		<b>๑๕๑</b>		<b>๘</b>		<b>-</b>		<b>๔๒๐</b>				

\*\*ลาศึกษาต่อปริญญาเอกเฉพาะลาศึกษาต่อเต็มเวลาและใช้เวลาราชการบางส่วน

### (๓) ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในการบริหารบุคลากรสายวิชาการ

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. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการบริหารบุคลากรสายวิชาการ ไว้ ๒ Objective คือ  
**Objective ๔.๑** เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ  
 โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการบริหารบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New Skill เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (SDG ๑, ๓, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๗)	โครงการ/กิจกรรม	๑/๑๒	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๙	บุคลากรสายวิชาการ	- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ - คณบดีทุกคณะ

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๖	บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ</li> <li>- ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</li> <li>- ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ</li> <li>- คณบดี</li> </ul>

**Objective ๔.๒** สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๓๕/๓๖.๗๘	๓๗	๓๙	๔๑	๔๓
๒. อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	๗/๗.๕๙	๘	๙	๑๐	๑๑

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๓๕	บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ</li> <li>- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ</li> </ul>

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	โครงการ	๕	บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</li> <li>- คณบดีทุกคณะ</li> <li>- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ</li> <li>- คณบดีทุกคณะ</li> </ul>
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	จำนวนบทความทางวิชาการและบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์	เรื่อง	๓๕	บุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย</li> <li>- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ</li> <li>- ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</li> <li>- ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ</li> <li>- คณบดีทุกคณะ</li> </ul>

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้	จำนวนโครงการ/	โครงการ	๔	ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/เผยแพร่	บุคลากรสาย	คณบดีคณะเทคโนโลยี

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น	กิจกรรมของมหาวิทยาลัย			ผลงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม งบประมาณ : ๓๖๖,๓๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	วิชาการ	อุตสาหกรรม
				สัมมนาการจัดการความรู้ด้านการวิจัยและด้านการเรียนการสอน งบประมาณ : ๑๔,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น (ต่อ)				อบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ งบประมาณ : ๑๕๗,๔๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายวิชาการ	- อธิการบดี - รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ



Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างผลงานทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม งบประมาณ : ๗๔,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายวิชาการ	- อธิการบดี - รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๓	จัดทำวารสารวิชาการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม งบประมาณ : ๒๔,๗๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายวิชาการ	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ (ต่อ)				จัดทำวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (คมส.) งบประมาณ : ๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การนำวารสารเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI (ควท.) งบประมาณ : ๒๒,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

#### ๔.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

#### ๔.๓ แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ

##### ๔.๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ

- ๔) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรสายวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
- ๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
- ๖) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

##### ๔.๓.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อการบริหารบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗)

ตารางที่ ๙ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษา (ไม่รวมชาวต่างชาติ)

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา								รวม				รวมทั้งหมด
	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.	ป.					

	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก					
คณะครุศาสตร์	๑๓	๑๕	๑๔	๑๑	-	๒	-	-	๒๘	๒๕	๒	-	๕๕
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๖	๕	๘	๙	๑	๒	-	-	๑๑	๑๗	๓	-	๓๑
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๕	๗	๑๐	๘	-	๑	-	-	๑๒	๑๘	๑	-	๓๑
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓๙	๑๗	๑๑	๕	-	๒	-	-	๕๖	๑๖	๒	-	๗๔
คณะวิทยาการจัดการ	๓๕	๑๙	๕	๑๑	-	-	-	-	๕๔	๑๖	-	-	๗๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๙	๒๒	๒๓	๑๘	-	-	-	-	๕๑	๔๑	-	-	๙๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๐	๘	๙	๕	-	-	-	-	๒๘	๑๔	-	-	๔๒
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		๑๘	-	๔	-	-	-	-	๑๘	๔	-	-	๒๒
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓
<b>รวม</b>	<b>๑๔๙</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๘๐</b>	<b>๗๑</b>	<b>๑</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒๖๑</b>	<b>๑๕๑</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>๔๒๐</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๖๑</b>		<b>๑๕๑</b>		<b>๘</b>		<b>-</b>		<b>๔๒๐</b>				

\*\*ลาศึกษาต่อปริญญาเอกเฉพาะลาศึกษาต่อเต็มเวลาและใช้เวลาราชการบางส่วน

#### ๖. ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในการบริหารบุคลากรสายวิชาการ

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. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการบริหารบุคลากรสายวิชาการ ไว้ ๒ Objective คือ  
**Objective ๔.๑** เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ  
 โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการบริหารบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒.บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New Skill เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (SDG ๑, ๓, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๗)	โครงการ/กิจกรรม	๑/๑๒	๑๖	๑๕	๑๕	๑๕

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๑๐	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเครือข่ายบุคลากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน งบประมาณ : ๓๖,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒ - ๓	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
				ประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดการความรู้ KM (การเรียนการสอนและการวิจัย)"	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
จัดเวทีแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ (ต่อ)				งบประมาณ : ๗,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒		
				สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์มุ่งสู่ การจัดการเรียนรู้ งบประมาณ : ๒๗,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
				อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสู่แนวปฏิบัติที่ดี งบประมาณ : ๕๑,๔๖๘ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะ เทคโนโลยีการเกษตร
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการ ความรู้ (KM) ปีการศึกษา ๒๕๖๖ งบประมาณ : ๓๒,๓๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑	บุคลากรสาย วิชาการ	ผู้อำนวยการสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
จัดเวทีแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ (ต่อ)				ประกวดแนวปฏิบัติที่ดี งบประมาณ : ๓๒,๖๖๘ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	ผู้อำนวยการสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการ ความรู้ (KM) ด้านการบริหารความ เสี่ยงของหลักสูตร งบประมาณ : ๙,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาการ จัดการ
				สัมมนาการจัดการความรู้ งบประมาณ : ๑๖,๑๓๔ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒ - ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	รองอธิการบดีฝ่ายวิทยา เขต
				อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเกณฑ์การ พัฒนาสำนักงานสีเขียวและห้องสมุด สีเขียว : เพื่อส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมสำนักงานวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	บุคลากรสาย วิชาการ	ผู้อำนวยการสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
จัดเวทีแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ (ต่อ)				งบประมาณ : ๗,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑		
				อบรมการจัดการขยะด้วยวิธีการ ๓R (Reduce Reuse Recycle) งบประมาณ : ๗,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒		
ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่ จะเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนโครงการ/ กิจกรรมของ มหาวิทยาลัย	โครงการ	๖	พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญทาง วิชาการและวิชาชีพ งบประมาณ : ๒๓๓,๓๓๔ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการค่ายผลงานทาง วิชาการมนุษย์มด ปีที่ ๔ งบประมาณ : ๒๔,๔๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑		

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่ จะเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของคณะศิลปกรรม ศาสตร์ มรภ.สงขลา งบประมาณ : ๘๓,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะศิลปกรรม ศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งาน ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นการเขียน บรรณานุกรม และการสอบ การ คัดลอกผลงานทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ งบประมาณ : ๙,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสาย วิชาการ	ผู้อำนวยการสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ
				อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำผลงานทาง วิชาการอย่างมืออาชีพ งบประมาณ : ๓๒,๔๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาการ จัดการ



Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะวิชาชีพ งบประมาณ : ๑๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายวิชาการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์

**Objective ๔.๒** สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๓๕/๓๖.๗๘	๓๗	๓๙	๔๑	๔๓
๒. อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	๗/๗.๕๙	๘	๙	๑๐	๑๑

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๔	ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/เผยแพร่ผลงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม งบประมาณ : ๓๖๖,๓๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
				สัมมนาการจัดการความรู้ด้านการวิจัยและด้านการเรียนการสอน งบประมาณ : ๑๔,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายวิชาการ	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น (ต่อ)				อบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ งบประมาณ : ๑๕๗,๔๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายวิชาการ	- อธิการบดี - รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างผลงานทางวิชาการด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม งบประมาณ : ๗๔,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายวิชาการ	- อธิการบดี - รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๓	จัดทำวารสารวิชาการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม งบประมาณ : ๒๔,๗๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายวิชาการ	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดทำวารสารวิชาการ อิเล็กทรอนิกส์และวารสาร ที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และ นานาชาติ (ต่อ)				จัดทำวารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา (คมส.) งบประมาณ : ๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การนำ วารสารเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI (ควท.) งบประมาณ : ๒๒,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

b. แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

๔.๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- ๗) เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
- ๘) เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- ๙) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- ๑๐) เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๒.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๑๐ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามระดับตำแหน่งและปีที่บรรจุ

ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน					รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	
		ระดับชำนาญการขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ (ตามปีที่บรรจุ)					รวม
			≤ ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	≥ ปี ๒๕๖๑		
๑	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๔	-	-	-	๑	๕	
๒	คณะครุศาสตร์	๖	๓	-	๒	-	๑๑	
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๗	-	-	-	-	๗	
๔	คณะศิลปกรรมศาสตร์	๓	๒	๑	๑	-	๗	
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๕	๑	-	-	-	๖	
๖	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓	๑	-	๑	-	๕	

ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน					รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	
		ระดับชำนาญการขึ้นไป	ระดับปฏิบัติการ (ตามปีที่บรรจุ)					รวม
			≤ ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	≥ ปี ๒๕๖๑		
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๘	๑	-	-	-	๑	๙
๘	สำนักงานอธิการบดี	๒๕	๑๔	๒	๑	๗	๒๔	๔๙
๙	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๙	๓	๑	-	๑	๕	๑๔
๑๐	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๗	๔	-	๑	-	๕	๑๒
๑๑	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	๒	๑	-	-	-	๑	๓
๑๒	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๖	๑	-	-	๑	๒	๘
๑๓	สำนักงานวิทยาเขตสตูล	๑	๑	-	-	-	๑	๒
๑๔	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	๑	-	-	-	๑	๑
๑๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	-	๑	-	-	๑	๓
รวม		๘๘	๓๓	๕	๖	๑๐	๕๔	๑๔๒

\*การเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามที่ได้รับการอนุมัติกรอบตำแหน่งแล้วที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ (คุณสมบัติปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี )

\*\*พนักงานราชการที่บรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับอายุราชการตั้งแต่บรรจุเข้าเป็นพนักงานราชการ

**๔.๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน**

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้เป็นแผนแม่บทในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ ๑ Objective คือ

**Objective ๔.๑** เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New Skill เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (SDG ๑, ๓, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๗)	โครงการ/กิจกรรม	๑/๑	๔	๕	๕	๕

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๔	พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ งบประมาณ : ๑๑๖,๖๖๖ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มรภ.สงขลา งบประมาณ : ๔๑,๖๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น งบประมาณ : ๒๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี



Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะวิชาชีพ งบประมาณ : ๕๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

## บทที่ ๕

### แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

#### ๕.๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

##### ๕.๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- ๑๑) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ
- ๑๒) เพื่อใช้เป็นกรอบเวลาในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

##### ๕.๑.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗)

ตารางที่ ๑๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับชาวต่างชาติ)

คณะ	ปฏิบัติงานจริง		ศึกษาต่อ ป.เอก (เต็มเวลา)	จำนวน ทั้งหมด
	ป.โท	ป.เอก		
คณะครุศาสตร์	๒๗	๒๖	-	๕๓
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑๓	๑๖	๒	๓๑
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๓	๑๗	๒	๓๒
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕๐	๒๓	-	๗๓
คณะวิทยาการจัดการ	๓๖	๓๒	๔	๗๒

คณะ	ปฏิบัติงานจริง		ศึกษาต่อ ป.เอก (เต็มเวลา)	จำนวน ทั้งหมด
	ป.โท	ป.เอก		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔๙	๔๐	๓	๙๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๒๙	๑๓	-	๔๒
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๒	๑	-	๓
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	๒๒	-	๒๒
รวม	๒๑๙	๑๙๐	๑๑	๔๒๐
รวมทั้งสิ้น	๔๐๙			

\*\*ลาศึกษาต่อปริญญาเอกเฉพาะลาศึกษาต่อเต็มเวลาและใช้เวลาราชการบางส่วน

ตารางที่ ๑๒ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาโท แบ่งช่วงอายุ (ไม่นับชาวต่างชาติ)

สังกัด	ช่วงอายุ					รวม
	≤ ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	≥ ๕๑ ปี	
คณะครุศาสตร์	๒	๙	๘	๓	๕	๒๗
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑	๓	๒	๒	๗	๑๕
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	๒	๖	๕	๒	๑๕

สังกัด	ช่วงอายุ					รวม
	≤ ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๐ ปี	≥ ๕๑ ปี	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓	๒๑	๑๕	๔	๗	๕๐
คณะวิทยาการจัดการ	๒	๑๒	๑๐	๘	๘	๔๐
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	๑๓	๑๕	๑๓	๙	๕๒
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๑	๘	๑๕	๒	๓	๒๙
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	๑	๑	-	-	-	๒
คณะครุศาสตร์	๒	๙	๘	๓	๕	๒๗
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๖๙</b>	<b>๗๑</b>	<b>๓๗</b>	<b>๔๑</b>	<b>๒๓๐</b>

ตารางที่ ๑๓ ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทการรับทุนการศึกษา ทั้งบุคลากรและบุคคลทั่วไป

คณะ	ทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	โครงการพัฒนาอาจารย์ฯจังหวัดชายแดนภาคใต้	ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีฯ	รวม
คณะครุศาสตร์	๔	-	-	๔
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๒	-	๒	๔
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒	-	๒	๔

คณะ	ทุนพัฒนาบุคลากรฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	โครงการพัฒนาอาจารย์ฯจังหวัดชายแดนภาคใต้	ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีฯ	รวม
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๗	๒	-	๙
คณะวิทยาการจัดการ	๘	๒	๑	๑๑
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๕	-	๘	๑๓
คณะศิลปกรรมศาสตร์	๓	๑	-	๔
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	-	-	-	-
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๕</b>	<b>๑๓</b>	<b>๔๙</b>

\*\*นับจำนวนตามผู้รับทุนประเภทอาจารย์และบุคลากรทั่วไปที่จัดทำสัญญารับทุนสังกัดมหาวิทยาลัยทั้งที่อยู่ระหว่างการศึกษา อยู่ระหว่างหาสถานที่ศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานก่อนสำเร็จการศึกษา

### ๕.๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

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. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ไว้ ๒ Objective คือ Objective ๔.๑ เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New Skill เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น (SDG ๑, ๓, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๗)	โครงการ/กิจกรรม	๒/๓๗	๗	๑๐	๑๐	๑๐

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี	จำนวนโครงการ/ กิจกรรมของ มหาวิทยาลัย	โครงการ	๗	พัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ งบประมาณ : ๔๑๖,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะครุศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของคณะครุศาสตร์ งบประมาณ : ๗๔,๐๐๐ บาท	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะครุศาสตร์

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี (ต่อ)				ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓		
				อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการ สอนเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความ ยั่งยืนในการจัดการเรียนรู้ งบประมาณ : ๒๗,๙๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
				พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญทาง วิชาการและวิชาชีพ งบประมาณ : ๕๗๔,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
				สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งบประมาณ : ๑๙๗,๖๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี (ต่อ)				พัฒนาอาจารย์ บุคลากรสาย สนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี งบประมาณ : ๖๕๒,๖๖๗ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสาย วิชาการ	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
				อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้นำ องค์กรรุ่นใหม่สู่ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง งบประมาณ : ๑๐๔,๑๓๔ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสาย วิชาการ	อธิการบดี



**Objective ๔.๒** สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	๔๐/๔๒	๔๒	๔๔	๔๖	๔๘

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๑	สนับสนุนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ งบประมาณ : ๑๒๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายวิชาการ	อธิการบดี

## ๕.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

### ๕.๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- ๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

### ๕.๒.๒ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๑๔ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งและระดับ

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๑	ผู้บริหาร	๘	-	-	-	-	๘
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๕	๑	-	๖
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	๒๗	๒๒	๒๒	-	๗๑
๔	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	๑	-	๓๐	-	-	๓๑
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	-	-	๓	-	-	๓
๖	นิติกร	-	๑	๑	๑	-	๓
๗	นิติกรชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๘	บุคลากร	-	-	-	๑	-	๑
๙	บุคลากรชำนาญการ	-	-	๒	-	-	๒
๑๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	-	๓	-	-	๓
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	๑	-	๒

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๑๒	พนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑	๑
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๘	-	-	๑	๙
๑๔	นักวิชาการช่างศิลป์ชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๑๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	๕	๒	-	-	๗
๑๖	นักประชาสัมพันธ์	-	๓	-	๓	-	๖
๑๗	นักวิชาการศึกษา	-	๒	๑๑	๑	-	๑๔
๑๘	บรรณารักษ์	-	๒	-	๑	-	๓
๑๙	บรรณารักษ์ชำนาญการ	-	-	๓	-	-	๓
๒๐	ช่างเทคนิค	-	๑	-	-	-	๑
๒๑	ช่างประปา	-	๑	-	-	-	๑
๒๒	ช่างไฟฟ้า	-	๒	๑	-	-	๓
๒๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	-	-	๑
๒๔	สถาปนิก	-	๑	-	-	-	๑
๒๕	สถาปนิกชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๒๖	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	-	-	-	๑	๑
๒๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	-	-	๔	-	-	๔
๒๘	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทางน้ำ	-	๑	-	-	-	๑

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๒๙	วิศวกรโยธา	-	-	๑	-	-	๑
๓๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๕	๕	๔	-	๑๔
๓๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	-	-	๘	-	-	๘
๓๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	-	-	๑๖	-	-	๑๖
๓๓	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๓๔	พยาบาลชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๓๕	นักตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	๑
๓๖	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ๒	-	๑	-	๑	-	๒
๓๗	ครูผู้สอน	-	๒๓	-	๔	-	๒๗
๓๘	ครูพี่เลี้ยง	-	๔	-	-	-	๔
๓๙	เจ้าหน้าที่สนับสนุนนักศึกษาพิการ	-	-	-	๑	-	๑
๔๐	ครูการศึกษาพิเศษ	-	๑	-	๑	-	๒
๔๑	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	-	๒	๒	-	-	๔
๔๒	พนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑	๑
๔๓	นักวิทยาศาสตร์	-	๔	-	-	-	๔
๔๔	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	-	-	๓	-	-	๓
๔๕	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	-	-	๘	-	-	๘

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานประจำตามสัญญา	รวม
๔๖	นักโภชนาการ	-	๑	-	-	-	๑
๔๗	นักวิชาการสัตวบาล	-	๑	-	-	-	๑
๔๘	นักวิชาการเกษตร	-	๑	-	-	-	๑
๔๙	เจ้าหน้าที่ดูแลสภาพน้ำ	-	๒	-	-	-	๒
๕๐	พนักงานห้องสมุด	-	-	-	-	๒	๒
๕๑	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	๑	-	-	๑
๕๒	นักเอกสารสารสนเทศชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๕๓	ผู้ประสานงานโครงการ	-	๑	-	-	-	๑
๕๔	ผู้จัดการ	-	๑	-	-	-	๑
๕๕	นักตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
๕๖	นักวิชาการศึกษาพิเศษชำนาญการ	-	-	๑	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น		๙	๑๐๑	๑๔๒	๔๒	๖	๓๐๐

#### ๕.๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในการพัฒนานุเคราะห์สายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้เป็นแผนแม่บทในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการได้กำหนด Objective เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ไว้ ๑ Objective คือ Objective ๔.๑ เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ โดยมี Key Result และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนไว้ ดังนี้

Key Results	หน่วยนับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. โครงการหรือกิจกรรมที่บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill และสร้าง New Skill	โครงการ /กิจกรรม	๒/๑๐	๙	๑๐	๑๐	๑๐

Program ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๗	พัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะครุศาสตร์ งบประมาณ : ๒๐๘,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะครุศาสตร์
				อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะครุศาสตร์ งบประมาณ : ๓๗,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะครุศาสตร์

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ต่อ)				พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ งบประมาณ : ๒๘๗,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะวิทยาการ จัดการ
				สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งบประมาณ : ๙๘,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะวิทยาการ จัดการ
				พัฒนาอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งบประมาณ : ๓๒๖,๓๓๓ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๑ - ๔	บุคลากรสายสนับสนุน	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ต่อ)				อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้นำองค์กรรุ่นใหม่สู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ : ๕๒,๐๖๖ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๒	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี
				อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การใช้งานระบบผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ งบประมาณ : ๗๖,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	โครงการ	๒	อบรมการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง งบประมาณ : ๖๖,๒๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี



Program	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				อบรมการเสริมสร้างทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลัง งบประมาณ : ๓๖,๘๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการ : ไตรมาส ที่ ๓	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี

## 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 การติดตามประเมินผล**

งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง โดยหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา รายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยทราบ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

#### **กิจกรรมและเป้าหมาย**

- แบบสอบถามการติดตามและประเมินผลโครงการ
- แบบรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ

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

แผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

#### ๖.๔ ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

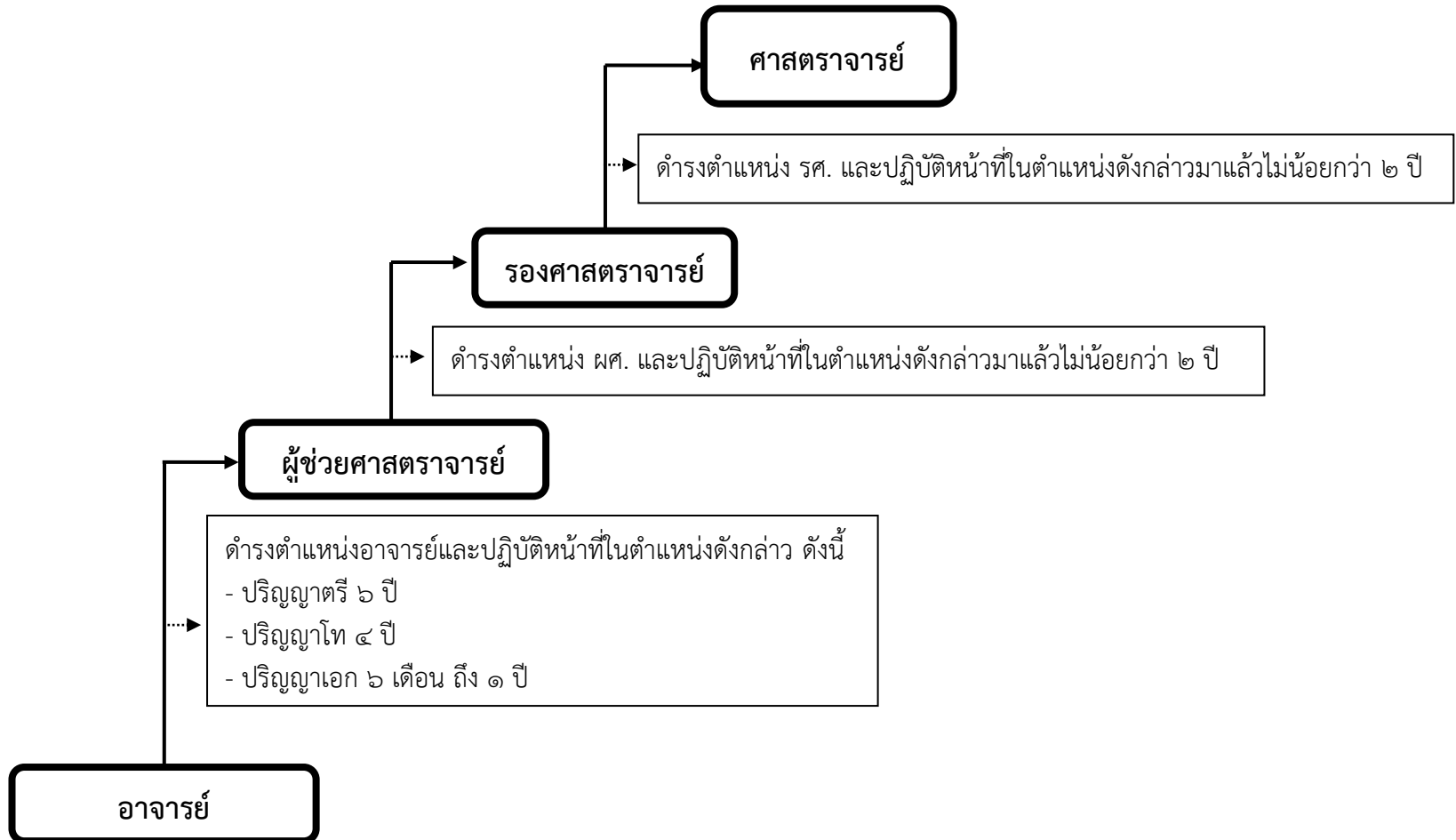
#### ๖.๕ แผนการดำเนินงาน

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

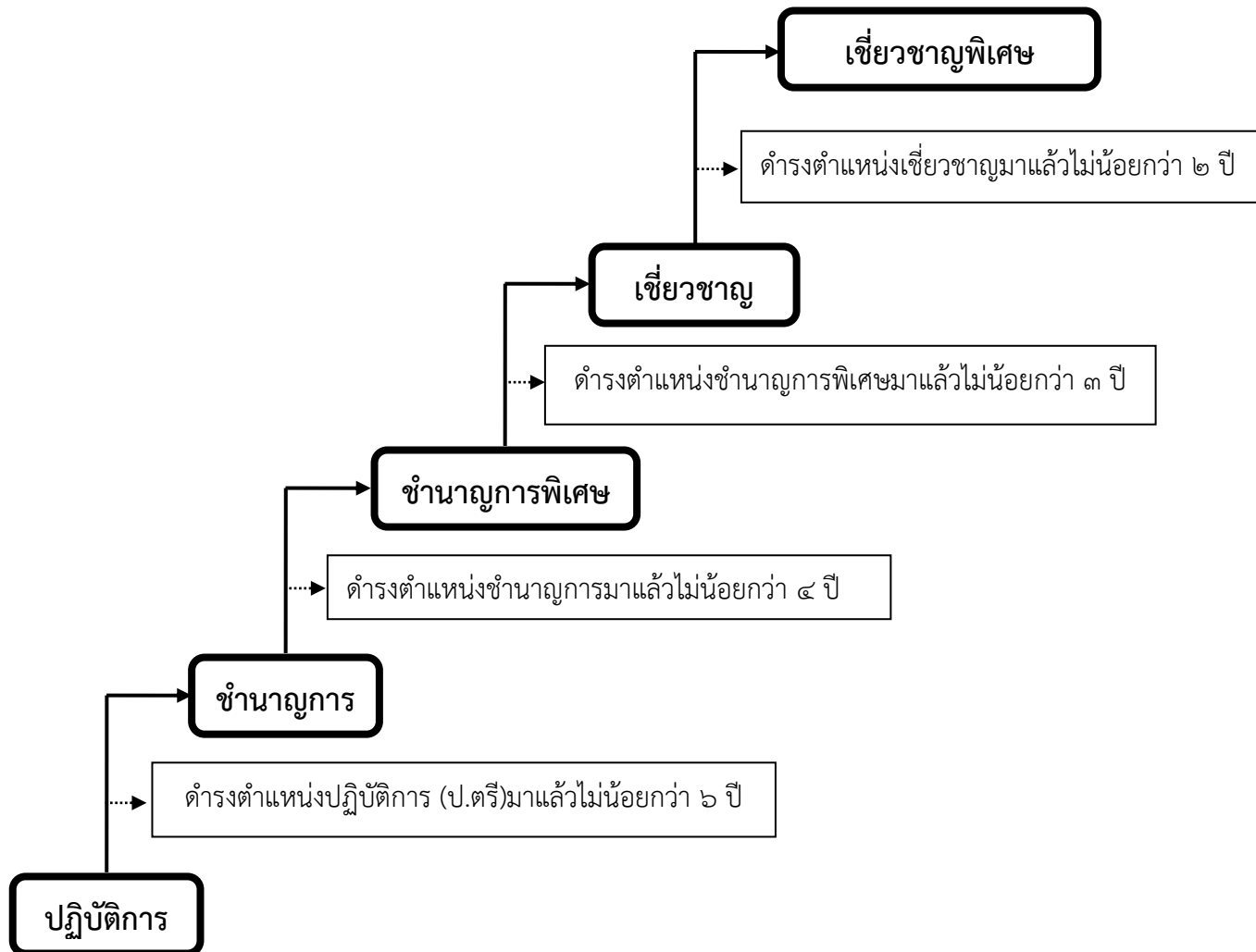
# ภาคผนวก

## Career Path

บุคลากรสายวิชาการ



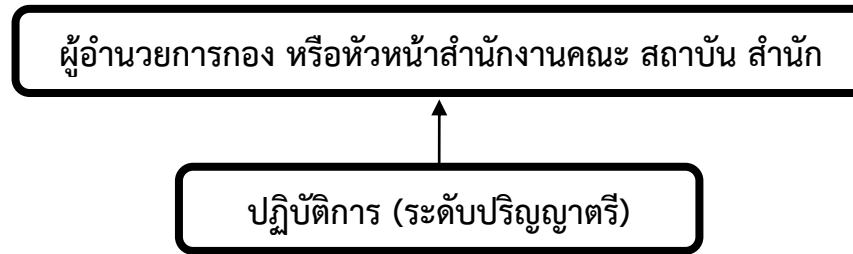
Career Path  
บุคลากรสายสนับสนุน





## Career Path

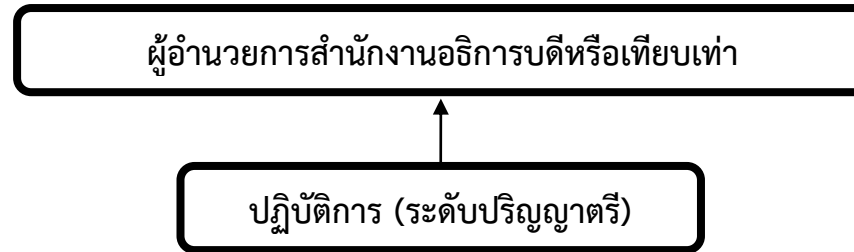
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก)



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 หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทางในหน่วยงาน โดยมีระยะเวลา รวมกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบบริหารงานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่ ก.พ.อ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนด (เป็นข้อยกเว้นให้เข้าสู่ตำแหน่งได้แต่ต้องผ่านการอบรมภายใน 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)



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ที่ ๘/๘๑/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาไปแล้วนั้น  
เพื่อให้การบริหารจัดการและการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พ.ศ. ๒๕๔๗  
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ ๕ ปี (ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระชัย แสงฉาย    | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเชษฐ์ จันทวี     | กรรมการ             |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภณเรศ อากาศสุวรรณ | กรรมการ             |
| ๔. นางปิยมาศ ศิริสุภานนท์               | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวปัทมาธิตา ไชยดีช่วง            | กรรมการ             |
| ๖. นางสุโรชา ปริสุทธิ์                  | กรรมการ             |
| ๗. นางสาวอรุณี ดิษฐ์เสภา                | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวพลอยไพสิณ เอกซ์สโมสร           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นางสาวเบญจมาภรณ์ จิตตพงศ์            | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๐. นางศิริลักษณ์ แดงประดา              | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์  
การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สงขลาเพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนมา ศิริโชติ)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา