

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ฉบับผ่านความเห็นชอบจากประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ กป.

ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 30 สิงหาคม 2567

คำนำ

สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติราชการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) หมวด 5 บุคลากร และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ Objective 4.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ (Key Result 4.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re skill/New skill และ Objective 4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน Key Result 4.2.3 พัฒนาอาจารย์ คณะฯ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการเพิ่มคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่ง

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีความคาดหวังให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยให้คณะและหลักสูตรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

สิงหาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
บทนำ	1
ข้อมูลพื้นฐานคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	
ประวัติความเป็นมา	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	4
วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร แนวทางในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	5
โครงสร้างการบริหารงานคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7
ข้อมูลจำนวนนักศึกษา	8
ข้อมูลบุคลากร	9
ข้อมูลงบประมาณ	12
แผนยุทธศาสตร์และระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เกี่ยวข้อง	13
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคคลของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	15
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)	19
ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
การติดตามและประเมินผล	28

บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของหลักสูตรและคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นคณะจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องกับแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รวมทั้งการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ Objective 3.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ (Key Result 3.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re skill/New skill และ Objective 3.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน (Key Result 3.2.3 พัฒนาอาจารย์ (อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ / อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอก / อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรได้รวบรวมข้อมูลจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อติดตาม ประเมินผล และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารต่อไป

บทนำ

ข้อมูลพื้นฐานของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ประวัติความเป็นมา

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เดิมเป็นหมวดวิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ ทำการเปิดสอนวิชาเลือกระดับ ป.กศ. และ ป.กศ. สูง ในปี พ.ศ. 2519 ได้รับการจัดตั้งเป็นภาควิชา สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ เปิดสอนสาขาการศึกษาระดับอนุปริญญา วิชาเอกหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2531 ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี วิชาเอกหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์

ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (2535-2539) กรมการฝึกหัดครูได้เล็งเห็นความจำเป็นในการผลิตบุคลากรด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ให้เพียงพอกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศ จึงได้บรรจุแผนการจัดตั้งคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษาขึ้นในวิทยาลัยครู 7 แห่ง ดังนี้

1. วิทยาลัยครูเพชรบุรี
2. วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา
3. วิทยาลัยครูเชียงราย
4. วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
5. วิทยาลัยครูสุรินทร์
6. วิทยาลัยครูเลย
7. วิทยาลัยครูสงขลา

ต่อมาได้มีวิทยาลัยครูได้ขอเข้าร่วมโครงการอีก 2 แห่ง คือ

1. วิทยาลัยครูเพชรบุรีพิทยาลงกรณ์
2. วิทยาลัยครูพระนคร

รวมเป็น 9 แห่ง และได้มีการตกลงเปลี่ยนชื่อมาเป็นคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 วิทยาลัยครูทุกแห่งจึงได้เปลี่ยนมาเป็นสถาบัน วิทยาลัยครูสงขลาจึงเปลี่ยนมาเป็นสถาบันราชภัฏสงขลา ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา สถาบันราชภัฏสงขลาได้รับความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับจนสามารถเปิดสอนถึงระดับบัณฑิตศึกษาได้ในปี พ.ศ. 2544 และเมื่อวันที่ 15 มิถุนายนพ.ศ. 2547 ก็ได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ในที่สุด

ปี พ.ศ. 2540 ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ได้แยกจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยจัดตั้งเป็น “โครงการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม”

วันที่ 12 ตุลาคม 2542 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมขึ้นในสถาบันราชภัฏสงขลา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2542

ต่อมา ปีการศึกษา 2542 คณะได้มีการเปิดสอน 2 โปรแกรมวิชา คือ โปรแกรมวิชาไฟฟ้า และโปรแกรมวิชาโลหะซึ่งเป็นระดับอนุปริญญา

ปีการศึกษา 2545 คณะได้มีการเปิดสอนเพิ่มขึ้นอีก 2 โปรแกรมวิชา คือ โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม และโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรมเป็นหลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี

ปีการศึกษา 2546 คณะได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อโปรแกรมวิชา คือ เดิมโปรแกรมวิชาโลหะ เปลี่ยนเป็นโปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการผลิต

ปีการศึกษา 2550 คณะได้มีการเปิดโปรแกรมวิชาเพิ่มขึ้นอีก 1 โปรแกรมวิชา คือ โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2552 คณะได้มีการปรับปรุงหลักสูตร ระดับปริญญาตรี จากหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (2 ปี ต่อเนื่อง) ปรับปรุงเป็นหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2553) และเริ่มใช้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 เป็นต้นไป รวมทั้งได้มีการเปิดหลักสูตรใหม่อีก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553 และเริ่มใช้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2553 เป็นต้นไป

ปีการศึกษา 2554 คณะฯ ได้มีเปิดหลักสูตร ระดับปริญญาตรี จำนวน 2 หลักสูตร

1. หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2554 มี 4 วิชาเอก

1) วิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม

2) วิชาเอกเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม

3) วิชาเอกเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม

4) วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิต

2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553

ปีการศึกษา 2555 คณะฯ ได้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และเปิดรับนักศึกษาอีก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2555และมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานระดับโปรแกรมวิชาจากเดิม 4 โปรแกรมวิชา เป็น 2 โปรแกรมวิชา คือ

1. โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
2. โปรแกรมวิชาวิศวกรรมและการจัดการ

ปีการศึกษา 2556 คณะฯ ได้มีการเปลี่ยนชื่อโปรแกรมวิชา จากเดิมโปรแกรมวิชาวิศวกรรมและการจัดการ เปลี่ยนเป็นโปรแกรมวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2557คณะฯ ได้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และเปิดรับนักศึกษาอีก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2557

ปีการศึกษา 2558 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2558 และ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการและระบบการผลิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2558

ปีการศึกษา 2559 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559

ปีการศึกษา 2562 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ. 2557 ปรับปรุงเป็น

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ.2562

- หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2558 ปรับปรุงเป็น

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2562 และ

หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2562

ปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 1 หลักสูตร และหลักสูตรใหม่ จำนวน 1 หลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการและระบบการผลิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2558 ปรับปรุงเป็น

หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563

- หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563

ปีการศึกษา 2564 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2564

ปีการศึกษา 2565 - 2566 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร และหลักสูตรใหม่ จำนวน 1 หลักสูตร ตามแนวทางของ Outcome-Based Education (OBE) ดังนี้

ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 วันเสาร์ที่ 15 กรกฎาคม 2566 จำนวน 1 หลักสูตร

- หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและไอโอที (ต่อเนื่อง) หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567

ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 วันเสาร์ที่ 16 กันยายน 2566 จำนวน 3 หลักสูตร

- หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567
- หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567
- หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567

ปรัชญา

สร้างปัญญา พัฒนาเทคโนโลยี สร้างคนดี พัฒนาสังคม

ปณิธาน

มุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศและประกอบอาชีพอิสระ สามารถสร้างงานขึ้นได้ด้วยตนเอง รู้จักรับผิดชอบต่อสังคม รู้ซึ่งถึงคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์และความเป็นไทย โดยให้การศึกษาวิชาชีพชั้นสูงควบคู่ไปกับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพ การรักษาวินัยประเพณีที่ดีงามของไทย การให้บริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย เพื่อการปรับปรุงพัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วิสัยทัศน์

เป็นคณะชั้นนำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

Key Results ของวิสัยทัศน์ : ผลการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน อันดับ 1 ในกลุ่มเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิต ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณภาพและคุณธรรม
2. วิจัยและสร้างสรรค์ผลงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. บริการวิชาการ พัฒนาวิชาชีพ แก่ชุมชนและสังคมในท้องถิ่น
4. ทะนุบำรุง สืบสาน ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
5. ส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาท้องถิ่น
2. การยกระดับคุณภาพทางการศึกษา
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
4. พลิกโฉมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

วัฒนธรรมองค์กร

"สามัคคี รวมพลัง เป็นหนึ่งเดียว"

✧ ค่านิยมองค์กร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

FIT (Faculty of Industrial Technology)

F : Foward มุ่งสู่เป้าหมาย

I : Innovation พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

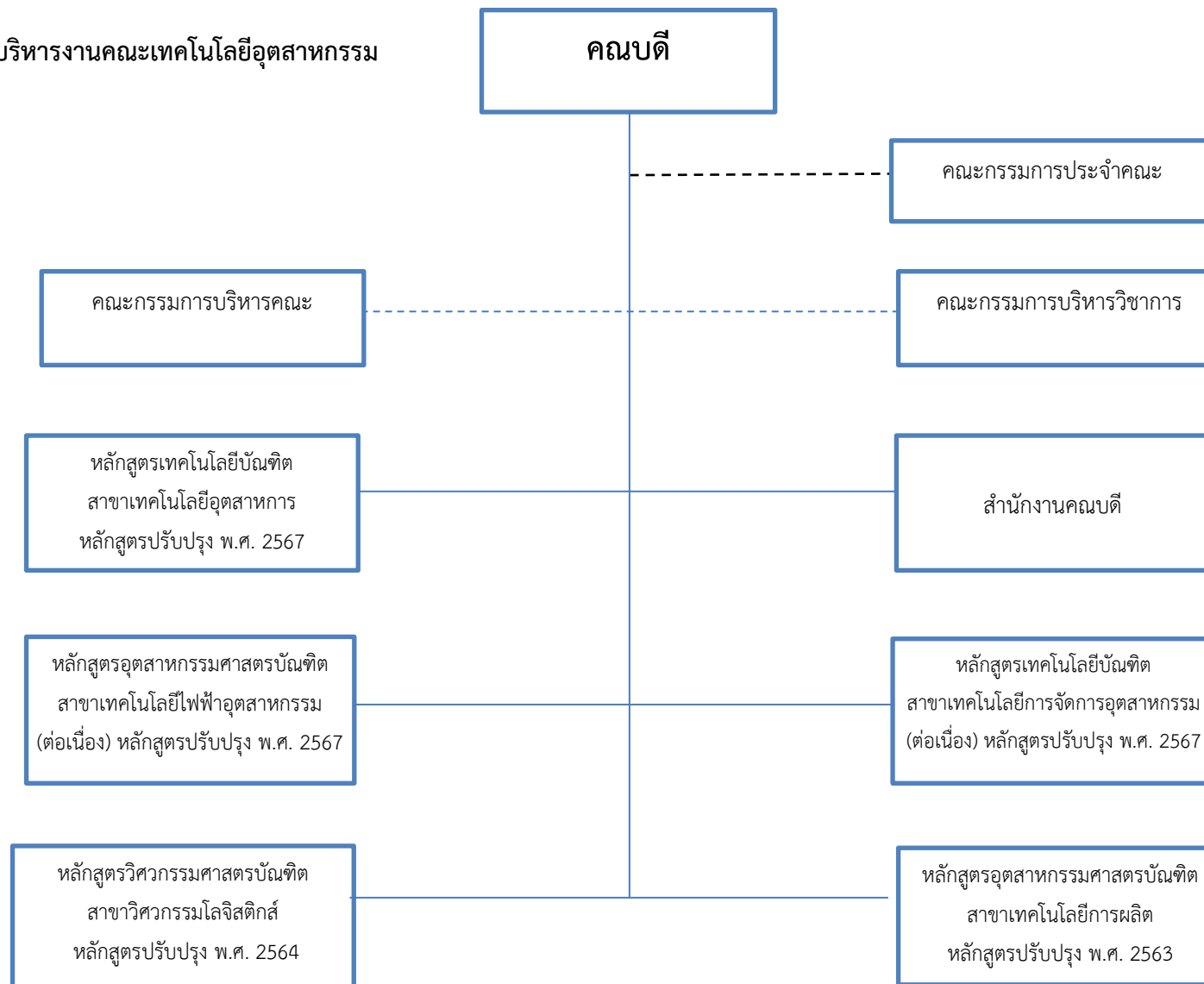
T : Teamwork ทำงานเป็นทีม สามัคคี เป็นหนึ่งเดียว

✧ ตราสัญลักษณ์



✧ ดอกไม้ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คือ ดอกฟ้าประดิษฐ์





 หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งหมด 5 หลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์
2. หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
3. หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)
4. หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)
5. หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต
6. หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและไอโอที (ต่อเนื่อง) **อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณาหลักสูตรจาก อว. (ยังไม่เปิดรับนักศึกษา)

 จำนวนนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ไม่รวมนักศึกษาตกค้าง)

ตารางที่ 1 ข้อมูลนักศึกษาภาคปกติ ปีการศึกษา 2567

ชื่อหลักสูตร/สาขาวิชา	รหัสนักศึกษา / จำนวนนักศึกษา (คน)				
	รหัส 67	รหัส 66	รหัส 65	รหัส 64	รวม
วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564	73	51	48	46	218
อส.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563	68	44	17	21	150
ทล.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567	43	27	30	24	124
อส.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567	73	61	-	-	134
ทล.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567	83	80	-	-	163
รวม	340	263	95	91	789

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (ระบบบริการการศึกษา) ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2567

ตารางที่ 2 ข้อมูลนักศึกษาภาค กศ.บป. ปีการศึกษา 2567

ชื่อหลักสูตร/สาขาวิชา	รหัสนักศึกษา / จำนวนนักศึกษา (คน)		
	รหัส 67	รหัส 66	รวม
อส.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567	38	25	63
ทล.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567	26	18	44
รวม	64	43	107

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (ระบบบริการการศึกษา) ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2567

 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2567

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามประเภท (นับรวมลาศึกษาต่อ)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	หมายเหตุ
ข้าราชการ	5	15.16	
พนักงานมหาวิทยาลัย	27	81.81	
พนักงานประจำตามสัญญา	1	3.03	อาจารย์ชาวต่างชาติ
รวม	33	100.00	

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ (นับรวมลาศึกษาต่อ)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	หมายเหตุ
อาจารย์	12	36.36	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18	54.54	
รองศาสตราจารย์	3	9.10	
ศาสตราจารย์	0	0.00	
รวม	33	100.00	

ตารางที่ 5 จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา (นับรวมลาศึกษาต่อ)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	หมายเหตุ
ปริญญาตรี	1	3.03	
ปริญญาโท	14	42.42	ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเต็มเวลา จำนวน 1 คน
ปริญญาเอก	18	54.55	
รวม	33	100.00	

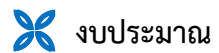
 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	55.56
พนักงานประจำตามสัญญา	4	44.44
รวม	9	100.00

ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (พนักงานมหาวิทยาลัย) *ตำแหน่งชำนาญการ 2	3	33.34
นักวิชาการศึกษา (พนักงานมหาวิทยาลัย) *ตำแหน่งชำนาญการ 1	2	22.22
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (พนักงานประจำตามสัญญา)	1	11.11
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (พนักงานประจำตามสัญญา)	1	11.11
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (พนักงานประจำตามสัญญา)	1	11.11
ช่างไฟฟ้า (พนักงานประจำตามสัญญา)	1	11.11
รวม	9	100.00



งบประมาณ

ตารางที่ 8 การจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2568

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย (บาท)		งบประมาณเงินรายได้ (บาท)		รวมงบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	บ.กศ.	กศ.บป.		
พ.ศ. 2563	2,118,000	26,766,500	1,845,300	944,000	31,673,800	-
พ.ศ. 2564	2,160,000	7,015,100	1,921,800	738,700	11,835,600	-
พ.ศ. 2565	1,218,000	18,392,200	2,863,900	555,900	23,030,000	-
พ.ศ. 2566	1,030,500	23,524,300	2,707,000	633,600	27,895,400	-
พ.ศ. 2567	957,000	17,295,300	2,436,400	601,700	21,290,400	-
พ.ศ. 2568	2,508,000	38,129,900	3,038,000	548,200	44,224,100	รายละเอียดงบรายจ่ายฯ (ร่าง พ.ร.บ. 2568)

แผนยุทธศาสตร์และระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) และฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

Key Results ของวิสัยทัศน์ : ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดย The Times Higher Education Impact Rankings
อันดับไม่เกิน 400 ในระดับโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

Objective 4.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

Key Results 4.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New skill

Program :

พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

Objective 4.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

Key Results 4.2.3 พัฒนาอาจารย์

อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์มีคุณวุฒระดับปริญญาเอก

อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ

Program :

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ

ส่งเสริมสนับสนุนเข้าร่วมการแข่งขันในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วิสัยทัศน์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นคณะชั้นนำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้สู่สากล

Objective 3.1 เสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและสวัสดิการ

Key Results 3.1.1 บุคลากรได้รับการ Up skill/Re-skill/New skill

Objective 3.2 สร้างรายได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

Key Results 3.2.3 พัฒนาอาจารย์

การประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามแนวทางของเกณฑ์ AUN-QA (ASEAN University Network Quality Assurance) องค์ประกอบการประกันคุณภาพหลักสูตร
องค์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตร (11 ตัวบ่งชี้) จะเกี่ยวข้องกับบุคลากร 2 ตัวบ่งชี้ คือ AUN.6 คุณภาพบุคลากรสายวิชาการ (Academic Staff) และ AUN.7 คุณภาพบุคลากรสายสนับสนุน (Support Staff Quality)

การประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) หมวด 5 บุคลากร

**ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)
ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะศิลปกรรมศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหาร บุคลากรดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ทั้งในส่วนของการบริหารและการสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้ มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ของคณะ ดังนั้น สำนักงานคณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในช่วง 4 ปี ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ

เป้าประสงค์

คณะมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหลักสูตร/สาขาวิชา/คณะ และระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่องค์กรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหน่วยงาน (สาขาวิชา/ สำนักงาน) ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ
2. ร้อยละของหน่วยงาน (สาขาวิชา/ สำนักงาน) ที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารคณะทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำคณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล
เป้าประสงค์**

ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

****ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะวิชาชีพ และอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
เป้าประสงค์**

1. บุคลากรได้รับการ Up skill/Re skill และสร้าง New skill
2. พัฒนาอาจารย์
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมที่ดี

ตัวชี้วัด

1. โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล)
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
5. จำนวนอาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ
6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: สร้างและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ

เป้าประสงค์

คณะมีเครือข่ายและความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ กับหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่มีความร่วมมือทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรในคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจ ที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
3. การมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจและการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัด

ระดับความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของคณะอยู่ในระดับดี

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
คณะมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาหลักสูตร/สาขาวิชา/คณะ และระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่องค์กรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1. ร้อยละของหน่วยงาน (สาขาวิชา/ สำนักงาน) ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน (สาขาวิชา/ สำนักงาน) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ	ทบทวนและจัดทำแผนคณะ	รองคณบดีฝ่ายการจัดการองค์กร/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	2. ร้อยละของหน่วยงาน (สาขาวิชา/ สำนักงาน) ที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละ	-	50	50	50	50	มีกระบวนการและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมเข้าสู่องค์กร	กรอบอัตรากำลัง 5 ปี	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารคณะทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำคณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	20	30	40	50	60	สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพมีความพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร	1. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะ 2. ศึกษาดูงานของคณะ	คณบดี
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ	-	30	40	40	40	ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาตนเอง ถ่ายทอดงานจากทีมงานเพื่อฝึกและพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งบริหาร		

****ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะวิชาชีพ และอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
*1. บุคลากรได้รับการ Up skill/Re skill/New skill	1. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรม	1	1	3	1	1	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	1. โครงการพัฒนาบุคลากรคณะ 2. สัมมนาจัดการความรู้ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย	ผู้บริหารทุกระดับ
	2. บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้านภาษาต่างประเทศ (แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล)	ร้อยละ	70	70	70	70	70	ส่งเสริมสนับสนุนการเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ		
								ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		
*2. พัฒนาอาจารย์	1. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	50	63	64	55	60	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปขอตำแหน่งทางวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น		
	2. อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	48	51	54	60	65	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยและคณะ		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
	3. อาจารย์ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	2	8	9	4	4	ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และนานาชาติ		
	4. พัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	-	-	40	50	60	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือผลงานและนวัตกรรมเพื่อนำไปประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมที่ดี	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะ	ระดับ (1-5)	3	3	4	4	4	จัดรูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน	ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	คณบดี / รองคณบดีการจัดการองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4: สร้างและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
คณะมีเครือข่ายและความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ กับหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่มีความร่วมมือทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ระหว่างหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ	โครงการ	3	4	5	5	5	1.สนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ กับหน่วยงานภายใน ประเทศและ ต่างประเทศ	1.โครงการพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม 2.เครือข่าย/กิจกรรมที่เป็นความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / รอง คณบดีฝ่าย พัฒนานักศึกษา
								2.ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรไปประชุม/ดู งาน/สัมมนา/นำเสนอ/ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม		

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรในคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล

Objective	Key Result	หน่วย วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70			
1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจ ที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับดี	ระดับ (1-5)	4	4	4	4	4	พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงข้อมูลและพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร	รองคณบดีฝ่ายการจัดการองค์กร
2. คณะมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม								ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามปฏิทินและกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนด	การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง / คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	คณบดี
3. การมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจและการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม								การกระจายอำนาจเพื่อการบริหารอย่างมีส่วนร่วม	1.ประกาศหรือเอกสารการมอบอำนาจให้รองคณบดี ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงาน/เจ้าหน้าที่แต่ละงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2.สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร	คณบดี

รายงานผลและแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ปรับข้อมูล 17 สิงหาคม 2567

ปีที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (แผน)				
2566 (ยื่นปี 2565)	2567	2568	2569	2570
ผศ.พิเชษฐ์ จันทวี	ผศ.ดร.ชัยยุทธ มิ่งาม	ดร.ถ้วนบุรีรัตน์ สุริยะ	ผศ.ศุภยา ศรีโยม	ดร.จอมกัญชศักดิ์ เหมทานนท์
ผศ.ดร.พัชรีย์ เพิ่มพูน	ดร.ผจงจิต พิจิตบรรจง	ดร.สุวดี ชูวณิชย์	ผศ.ไพศาล คงเรือง	ผศ.กัณฑ์มน สุขกระจำง
ผศ.ดร.วิชาญ เพ็ชรทอง			ผศ.ดร.ลัญฉกร นิลรัตน์	ผศ.ธนรัตน์ รัตกุล
รศ.ดร.วีระชัย แสงฉาย	อยู่ในกระบวนการมหาวิทยาลัย		ผศ.ดร.กุลยุทธ บุญเซ่ง	อ.พุดิธร ตุกเตียน
ผศ.ดร.กัณตณ มะหาหมัด			ผศ.วีระชัย มัฏฐารักษ์	รศ.ดร.สมศักดิ์ แก้วพลอย
รศ.ดร.ศรัณย์ ณรงค์กุล			ดร.ชำนาญ พูลสวัสดิ์	อ.นิพนธ์ มณีโชติ
ผศ.ดร.ศรวิรรณ ขำตรี			ผศ.ดร.ศุภชัย ชัยณรงค์	ผศ.อรสา แนมใส
			อ.เสรี หนูหลง	*อ.เอกรินทร์ วาโย
			ผศ.เสกสรร ชะนะ	*ผศ.ศุภชัย แก้วจ้ง
			ผศ.ดร.ธีวารี โอภิธากร	*อ.ธภัทร ชัยชูโชค
รวม 7 คน	รวม 2 คน	รวม 2 คน	รวม 10 คน	รวม 10 คน *ศึกษาต่อระดับ ป.เอก

หมายเหตุ ข้อมูลปี พ.ศ. 2566-2567 เป็นข้อมูลที่ปรับจากผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว

ส่วนปี พ.ศ. 2568-2570 เป็นแผนการกำหนดขอผลงานทางวิชาการ โดยดูปี พ.ศ. การต่อสัญญา พม. และการสอบถามข้อมูล

จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการ 33 คน ทำแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 31 คน

(ไม่มีข้อมูล ดร.สลักจิตร์ แบลนชาร์ด เนื่องจากลาออก ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2567 และ อาจารย์ชาวต่างประเทศ)

รายงานผลและแผนการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีการศึกษาที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือสูงกว่า				
2566	2567	2568	2569	2570
-	ผศ.ลัญฉกร นิลรัตน์ ศึกษาต่อ ป.เอก เริ่มเรียนปีการศึกษา 2563 หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้าศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (เต็มเวลา) <u>สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2567</u> (รายงานตัวปฏิบัติงานและบันทึกปรับ คุณวุฒิ ป.เอก เดือนสิงหาคม 2567)	ผศ.วีรัชย์ มัญญารักษ์ เริ่มเรียนปีการศึกษา 2559 หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กลับมา รายงานตัวปฏิบัติงาน) <u>คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา</u> <u>2568</u>	ผศ.ศุภชัย แก้วจิง ได้รับทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปี 2663 (ทุนพัฒนาบุคลากรรัฐบาล) ด้วย สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด อว. ขยายเวลาให้ถึงปี 2566 *ยื่น ลศ.02 ขออนุญาตลาศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก ปร.ด.วิศวกรรม อุตสาหการและระบบ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ภาค เรียนที่ 2/2565) <u>คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปี</u> <u>การศึกษา 2569</u>	อาจารย์เอกรินทร์ วาโย เริ่มเรียน 2/2565 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช (นอกเวลา) <u>คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปี</u> <u>การศึกษา 2570</u> อาจารย์ธภัทร ชัยชูโชค เริ่มเรียน 1/2566 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช (นอกเวลา) <u>คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปี</u> <u>การศึกษา 2570</u>

รายงานผลและแผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ปีที่ยื่นเอกสารขอเข้าสู่ตำแหน่ง					ผลงาน/คู่มือปฏิบัติงานที่จะส่ง
			2566	2567	2568	2569	2570	
1	นางสาววันวิสาข์ ทองสง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป) คำสั่ง ม.1631/2563 มติ กบม. 3/2563 วันที่ 24 มิถุนายน 2563 (ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2562)				✓		คาดว่าจะทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ในปี 2568
2	นางสาวภัทรศิชา นวลศิริ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ คำสั่ง ม.800/2563 มติ กบม. 2/2563 วันที่ 8 มีนาคม 2563 (ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม 2562)				✓		
3	นางกรกนก ลิตาพงษ์	นักวิชาการศึกษา (หัวหน้างานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา) คำสั่ง ม.765/2566 มติ กบม. 1/2566 วันที่ 24 มีนาคม 2566 (ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565)					✓	คาดว่าจะทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ในปี 2570
4	นางพวงเพ็ญ สุวรรณ	นักวิชาการศึกษา		✓				จัดทำ คู่มือการบูรณาการงานทำนุศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา # อยู่กระบวนการของมหาวิทยาลัย
5	นางสาวสุภาสิณี อนุกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป			✓			กำลังดำเนินการจัดทำ คู่มือการจัดหารายได้คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

หลักสูตรสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับที่	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	เหตุผลความต้องการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ระบุ
<u>สำหรับตำแหน่งบริหาร (หัวหน้าสำนักงาน / หัวหน้างาน)</u>		
1	เทคนิคการบริหารคนบนความแตกต่างในองค์กร (บริหารคนต่างข้อปรับตัวเข้าหากัน)	องค์กรมีความแตกต่างของบุคคลทั้งความคิด พฤติกรรม การศึกษาฯ หากจะทำงานร่วมกันต้องมีการสื่อสารบริหารคนให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง
2	การคิดบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	
3	ศิลปะการเจรจาต่อรอง	
4	การเพิ่มทักษะงานบริหารทรัพยากรบุคคล	
5	เทคนิคการตรวจและการเขียนหนังสือราชการสำหรับหัวหน้างาน	การตรวจสอบ สรุปข้อมูลและการเขียนหนังสือเพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง
6	เทคนิคการจัดและการจัดทำรายงานการประชุม/เทคนิคการเขียนรายงานการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ	ความรู้ ความเข้าใจตลอดจนมีเทคนิคในการบันทึกและเขียนรายงานการประชุมด้วยความเข้าใจที่ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่น ตรงตามมาตรฐาน พร้อมทั้งมีทัศนคติเชิงบวก อารมณ์ ดี มีใจรักงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งรายงานการประชุมตรงเวลา ย่อมมีผลทำให้การประชุมขององค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
<u>สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ</u>		
1	การประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย / หลักสูตร Google ต่าง ๆ (เพื่องานสำนักงาน และการประชาสัมพันธ์)	เพื่อการประชาสัมพันธ์องค์กร (กิจกรรม ข้อมูลข่าวสาร ผลงาน) เนื่องจากปัจจุบันสื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดียช่วยประหยัดทรัพยากร งบประมาณ แต่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สาธารณชน กลุ่มใหญ่ได้ อีกทั้งการตรวจประเมินองค์กรก็ประเมินข้อมูลจากเว็บไซต์ (ทำงานมากแต่ไม่ประชาสัมพันธ์ก็ไม่มีใครรู้)
2	ออกแบบแบนเนอร์สำหรับนำเสนอบนสื่อออนไลน์	
3	ทักษะด้านวิชาการ/วิชาชีพแต่ละตำแหน่ง และความรู้อื่น ๆ ที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน
4	การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงสำหรับสายสนับสนุน	
5	การอบรมด้านภาษาและเทคโนโลยี	

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกิจกรรมสำคัญ ที่มุ่งรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้มีระบบและกลไกในการติดตามประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อรวบรวมผลตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อตรวจสอบสอดคล้องกับศักยภาพของหลักสูตร
2. เพื่อให้สามารถนำผลของการประเมินมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาหลักสูตร เช่น การเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
3. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การทบทวนและปรับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรแต่ละรอบ

สาระสำคัญของการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา แบ่งสาระสำคัญของการติดตามและประเมินผลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การติดตามการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
2. การติดตามการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีความก้าวหน้าในสายงาน
3. การประเมินผลของแผน

ข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลดังกล่าว จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพ และพึงพอใจของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายจนเกิดความเชื่อมั่นในระบบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่

ระบบและกลไกในการติดตามและประเมินผล

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมกำหนดให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการและสำนักงานคณบดีขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีหน้าที่รายงานผลความคืบหน้าของแผนต่อคณะกรรมการบริหารคณะในการประชุม และเสนอคณะกรรมการประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมทุก ๆ 6 เดือนหรือตามความเหมาะสม เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนและพิจารณากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานตามแผน

การทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในกระบวนการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรนั้นให้สามารถปรับปรุงได้ตามความเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคล และระเบียบ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการทบทวนปรับแผนแต่ละปีอาจมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมได้ และให้คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมโดยฝ่ายบริหาร (คณบดีและรองคณบดี) และสำนักงานคณบดีนำการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรและขออนุมัติจากคณะกรรมการประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม