



วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม
แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

งานบุคลากร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 – 2569 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) แผนการสรรหาบุคลากร การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร การเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร รวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย จะมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษา รับเข้าใหม่ จำนวนบุคลากร โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษา สัดส่วนคณาจารย์ ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษา การสำรวจความต้องการและการวางแผนการศึกษาต่อแผนการฝึกอบรมสัมมนา / ศึกษาดูงาน และแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร

งานบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ใคร่ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจนและได้ร่วมกันจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

งานบุคลากร

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	1
1. ข้อมูลพื้นฐาน	1
1.1 สถานภาพปัจจุบัน	1
1.2 โครงสร้างการบริหารงาน	3
1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	4
1.4 สมรรถนะหลัก	4
1.5 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	4
1.6 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน	5
1.7 จำนวนนักศึกษา	5
2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	6
2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทงาน	6
2.2 จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา	7
2.3 จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัยที่ศึกษาต่อ	7
2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่ง	7
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร	8
1. หลักการและเหตุผล	8
2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	8
3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	8
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 -2569)	10
1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	10
2. แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร	13
2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	13
2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัยด้านการศึกษาต่อ	17
2.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการ	21
2.4 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	24
ภาคผนวก	26

บทสรุปผู้บริหาร

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปราจีนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ มีแผนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร โดยสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากร และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) 4 ประเด็น 11 เป้าประสงค์ ซึ่งในแต่ละประเด็นมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปราจีนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ อันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเสริมสร้างความผูกพัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปราจีนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และผลักดันให้การดำเนินการในภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปราจีนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ให้มีมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับชาติและระดับนานาชาติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 สถานภาพปัจจุบัน

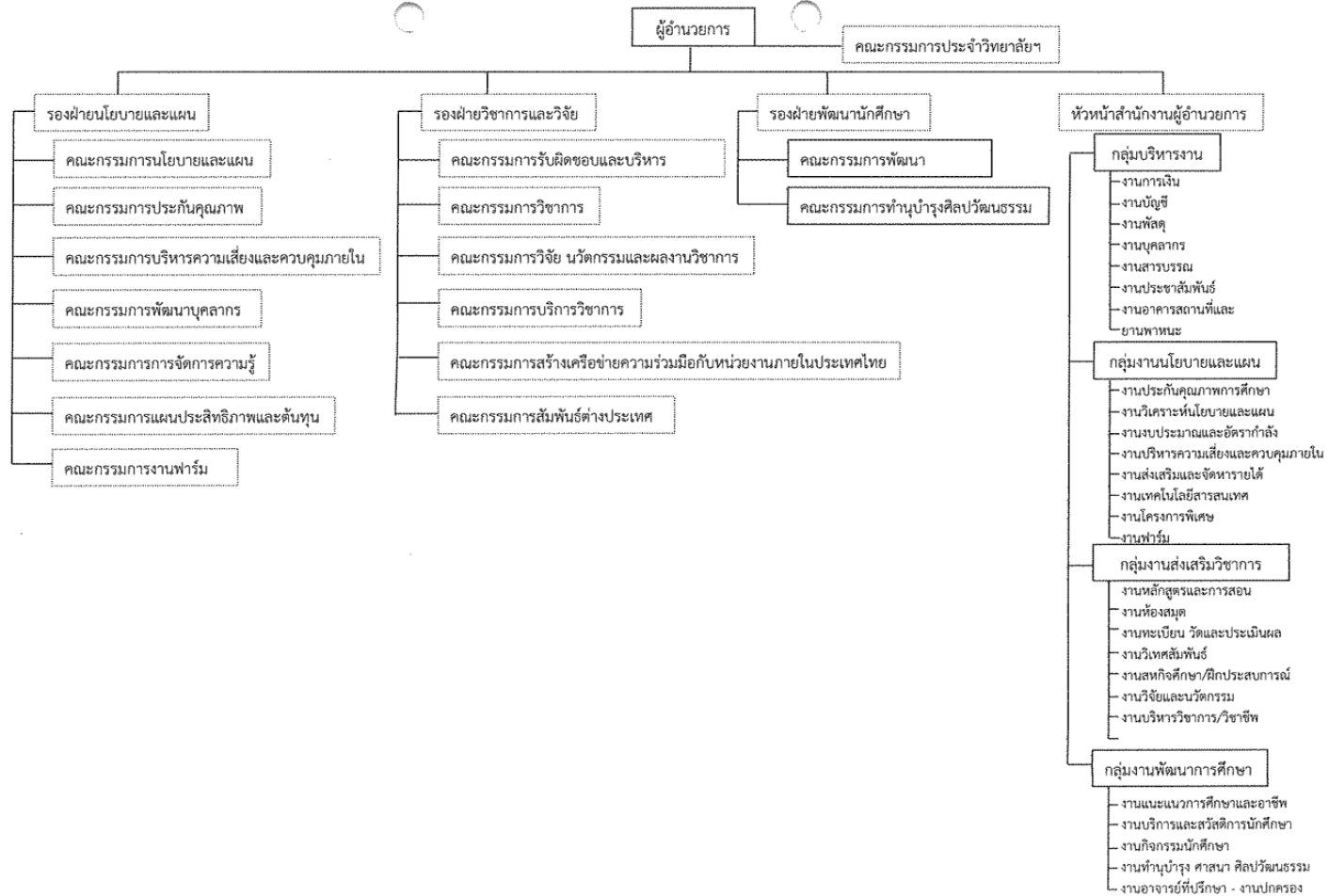
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส เดิมมีชื่อว่า โรงเรียนเกษตรกรรมนราธิวาส ตั้งอยู่เลขที่ 102 หมู่ที่ 5 บ้านป่าไผ่ ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ห่างจากตัวจังหวัด 24 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,808 ไร่ เดิมพื้นที่ของวิทยาลัยเป็นของบริษัทชาวญี่ปุ่น ต่อมาอยู่ในความควบคุมของคณะกรรมการควบคุมจัดกิจการหรือทรัพย์สินของบุคคลที่เป็นศัตรูต่อสหประชาชาติ (ก.ท.ส.) มีเนื้อที่ประมาณ 997 ไร่ และในปี พ.ศ. 2515 กระทรวงศึกษาธิการได้รับอนุญาตจาก ก.ท.ส. ให้ใช้ที่ดินดังกล่าวจัดตั้งเป็นโรงเรียนเกษตรกรรม โดยมีคณะกรรมการประสานงานการจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรมนราธิวาส นำโดย นายธรรมนุญ บุญทอง เป็นหัวหน้าคณะ พร้อมด้วย นายศ พุฒตาล และนายบุญเอื้อน ทรัพย์คุณ ทำการรังวัดพื้นที่หาระดับและทำแผนที่และได้ประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนเกษตรกรรม อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2516 ได้เปิดเรียนตั้งแต่ปีการศึกษา 2517 โดยมีนายธรรมนุญ บุญทอง เป็นผู้อำนวยการคนแรก ต่อมาได้ยกสถานะจากโรงเรียน เป็นวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2522 และในปี พ.ศ. 2526 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) โปรดเกล้ามอบที่ดินให้วิทยาลัยเพิ่มเติมอีก 811 ไร่ รวมเนื้อที่ทั้งหมด 1,808 ไร่ โดยเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และได้เปลี่ยนชื่อจากวิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส เป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาสเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2539

เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีการประชุมและอนุมัติในหลักการให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดนครพนม โดยการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่มีอยู่แล้วในจังหวัด เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการลงทุนน้อยที่สุดเท่าที่สามารถทำได้โดยไม่ขัดต่อปรัชญาการศึกษา และภารกิจของสถาบันการศึกษาเดิม การบริหารจัดการ และการดำเนินการมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ที่เป็นรอยต่อออกไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นนอกจากกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงแล้ว ยังสามารถที่จะรองรับการศึกษา และการใช้บริการทางการอุดมศึกษาของประชาชนในประเทศเพื่อนบ้านได้อีกด้วยและได้สถาปนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 14 ก เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2548 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2548 แล้ว โดยหลอมรวมกิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ รายได้ หนี้สิน บุคลากรของสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพในการพัฒนาในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 สถาบัน คือ วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส วิทยาลัยการอาชีพตากใบ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส

ปัจจุบันวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และในระดับปริญญาตรีหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) สาขาวิชาส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร นอกจากนี้วิทยาลัยได้สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีด้านวิชาชีพเกษตรกรรมแก่เกษตรกรและผู้สนใจทั่วไป ทั้งด้านความรู้ทางการเกษตร ทักษะและเทคโนโลยี โดยได้รับการสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.2 โครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปราจีนบุรี



1.3 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

1. วิทยาลัย มีหลักสูตรที่โดดเด่นทางทักษะวิชาชีพเกษตร
2. หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
3. มีโครงการบริการวิชาการที่โดดเด่นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพลังสามัคคี สามารถพัฒนาวิทยาลัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้
5. เป็นวิทยาลัยที่อยู่ในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย

จุดอ่อน

1. อัตราบุคลากรสายสอนและวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย
2. บุคลากรมีภาระงานต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่
3. กระบวนการจัดการการเรียนรู้ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
4. งบประมาณ และทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพียงพอ
5. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการยังขาดความเชื่อมโยง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
6. ขาดการเสริมแรงในการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

โอกาส

1. พื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตทำให้วิทยาลัยมีโอกาสในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้มากยิ่งขึ้น
2. นโยบายของรัฐที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. จังหวัดให้การสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
4. หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้การยอมรับและสนับสนุน
5. รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ด้วยการจัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์ปริญญาโท-เอก
6. ศิษย์เก่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานในพื้นที่ทำให้เอื้อต่อการติดต่อประสานงาน

อุปสรรค

1. สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีผลต่อการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
2. เยาวชนในพื้นที่ขาดทักษะ ความรู้ในวิชาพื้นฐาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการต่อยอดการศึกษาในระดับที่สูง
3. ต้นทุนในการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสูง เนื่องจากที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ห่างไกลจากส่วนกลาง
4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคของส่วนราชการในจังหวัดไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.4 ความคาดหวังที่มีต่อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส

1. ชี้นำสังคมและร่วมพัฒนาสังคมให้มีภาพลักษณ์
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนและสังคม
3. ผู้สำเร็จการศึกษามีความสุข เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานต่างประเทศได้
4. ร่วมพัฒนาท้องถิ่นและสร้างองค์ความรู้แก่ชุมชนให้เข้มแข็ง เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. สร้างและรักษาเจตคติ ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมและพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะของครู อาจารย์ และบุคลากร
6. สร้างสังคมในการทำงานให้มีความสามัคคี คุณธรรม และมีความสุข

1.5 เอกลักษณ์ อัตลักษณ์

เอกลักษณ์

เป็นวิทยาลัยให้บริการวิชาการเกษตร ภายใต้พันธกิจที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

อัตลักษณ์

เก่งทักษะ ปฏิบัติและบริการวิชาการทางการเกษตร

1.6 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

ปรัชญา

“วิชาการนำ คุณธรรมดี มีพลานามัย ตั้งใจพัฒนาสังคม”

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเกษตร ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน และประเทศ”

ค่านิยม

LOVES AGRI

L	=	Learning	รักการเรียนรู้
O	=	Organized	รักองค์กร
V	=	Volunteer	รักความเป็นจิตอาสา
E	=	Environment	รักสิ่งแวดล้อม
S	=	Sufficiency Economy Philosophy	รักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
AG	=	Agreement	มีข้อตกลงร่วมกัน
R	=	Responsibility	มีความรับผิดชอบ
I	=	Continuous Improvement	มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ

- พันธกิจที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ด้านวิชาชีพเกษตร
- พันธกิจที่ 2 ผลิตผลงานวิชาการ วิจัย นวัตกรรม
- พันธกิจที่ 3 บูรณาการแหล่งเรียนรู้สู่การบริการวิชาการ
- พันธกิจที่ 4 พัฒนาการบริหาร เน้นการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- พันธกิจที่ 5 ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพด้านวิชาชีพและนวัตกรรม
2. ผลผลิตงานวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพมุ่งสู่ Thailand 4.0
3. บริการวิชาการ วิชาชีพ ที่มีมาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. อนุรักษ์ ส่งเสริม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม
5. พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สู่องค์กรชั้นนำ

1.4 สมรรถนะหลัก

เป็นวิทยาลัยให้บริการวิชาการเกษตร ภายใต้พหุวัฒนธรรมที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

1.5 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. สามารถสร้างผลงานวิจัยทางด้านส่งเสริมและพัฒนากษेत्रได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาพื้นที่ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และประเทศไทย
2. สามารถแก้ปัญหาด้านการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแสวงหาความรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้จากการศึกษาไปพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม
3. สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้
4. สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรและเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม
5. สามารถแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบตรงต่อเวลา และมีจิตสาธารณะ

1.6 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเกษตรศาสตร์
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเกษตรศาสตร์ (ทวิศึกษา)
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาเกษตรศาสตร์
4. หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาส่งเสริมและพัฒนากษेत्र

1.7 จำนวนนักศึกษา

ระดับชั้น	สาขาวิชา	เพศ		ศาสนา			รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	พุทธ	อิสลาม	คริสต์		
ระดับประกาศนียบัตร (ปวช.)								
ปวช.1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	8	5	2	11	-	13	
ปวช.1 (ทวิศึกษา)	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	29	40	1	68	-	69	
ปวช.2	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	4	1	-	5	-	5	
ปวช.2 (ทวิศึกษา)	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	15	9	-	24	-	24	
ปวช.3	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	8	1	3	6	-	9	น.ส.เก็บ ตก 1 คน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)								
ปวส.1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	13	5	5	13	-	18	
ปวส.2	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	6	5	3	8	-	11	
ระดับปริญญาตรี								
ป.ตรี ปี 1	สาขาส่งเสริมและพัฒนากการ เกษตร	6	1	1	6	-	7	
ป.ตรี ปี 2	สาขาส่งเสริมและพัฒนากการ เกษตร	9	6	2	13	-	15	
ป.ตรี ปี 3	สาขาส่งเสริมและพัฒนากการ เกษตร	5	-	5	-	-	5	
	รวมทั้งสิ้น	103	73	22	154	-	176	

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

2.1 จำนวนบุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทงาน

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติงาน	ลาศึกษาต่อ	รวม	วุฒิการศึกษา			
				ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายสอนและวิจัย							
- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสอนและวิจัย)	16	-	14	-	2	13	1
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(สายสอนและวิจัย)	8	-	8	-	1	4	3
รวม	24	-	22	-	3	17	4
สายสนับสนุน							
- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)	1	-	1	-	1	-	-
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(สายสนับสนุน)	19	-	19	5	10	4	-
- ลูกจ้างประจำ	3	-	2	3	-	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	6	-	6	4	2	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	4	-	4	4	-	-	-
รวม	33	-	32	16	13	4	-
รวมทั้งสิ้น	57	-	54	16	16	21	4

ข้อมูล ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2566

- หมายเหตุ**
- บุคลากรทั้งหมด 57 คน
 - บุคลากรปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด 54 คน
 - ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลาศึกษาต่อ 2 คน
 - ลูกจ้างประจำ ไปช่วยราชการ จำนวน 1 คน

รายชื่อบุคลากร

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราชิวาส มหาวิทยาลัยราชิวาสราชชนครินทร์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
ผู้บริหารสถานศึกษา			
1.	ผศ.สุรเสน ศรีริกานนท์	ผู้อำนวยการฯ	
2.	ผศ.ดร.มงคล คงเสน	รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน	
3.	อาจารย์สุนีย์ ตริมณี	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย	
4.	อาจารย์ทัศนีย์ รัตไว้	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักศึกษา	
5.	ผศ.ว่าที่ ร.ต.ชาญยุทธ ตระกูลสรณคมน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รักษาการ ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการฯ	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสอนและวิจัย)			
1.	ผศ.บัญชา รัตน์ทุ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
2.	ผศ.อนุชาติ บุรีรัตน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
3.	อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ไชยลาภ	อาจารย์	
4.	อาจารย์จิตร เกื้อช่วย	อาจารย์	
5.	อาจารย์มาหะมะตอยี ละเลง	อาจารย์	
6.	ผศ.ประจักษ์ เทพคุณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ลาศึกษาต่อ
7.	ผศ.ว่าที่ ร.ต.ณฤทธิ์ ไทยบุรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
8.	อาจารย์รอสานา อาตาม	อาจารย์	
9.	อาจารย์วาฟ้าว หาญณรงค์	อาจารย์	ลาศึกษาต่อ
10.	อาจารย์อังคณา ประกอบการคดี	อาจารย์	
11.	อาจารย์ชีรินัน พิชญพิพัฒน์กุล	อาจารย์	
12.	อาจารย์ธีรัตน์ ภูเบญญาพงศ์	อาจารย์	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสอนและวิจัย)			
1.	อาจารย์อรพรรณ พูนทอง	อาจารย์	
2.	อาจารย์กาญจน์ ทองเทพ	อาจารย์	
3.	อาจารย์ น.สพ.สยาตรา ตงลอ	อาจารย์	
4.	อาจารย์สุพรรณบัฏ ทวีธรรม	อาจารย์	
5.	อาจารย์ ดร.ฐิตินันท์ โสระบุตร	อาจารย์	
6.	อาจารย์ ดร.ชนิษฐา คงนุ่ม	อาจารย์	
7.	อาจารย์ดาวพิก หะยีหมัด	อาจารย์	มาช่วยราชการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)			
1.	นางสาวนารี ขวัญแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
ลูกจ้างประจำ			
1.	นายวินัย อัมภพร	พนักงานการเกษตร	ไปช่วยราชการ
2.	นายเสกสันต์ หน่อโทะะ	พนักงานขับรถยนต์	
3.	นายมานพ พิฑูรย์ทอง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)			
1.	นางสาวพัชรี มุดอ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
2.	นายทวิช แดงแต่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
3.	นางสาวอุบล อุดมมาศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	
4.	นางสาวสินี สุขใส	นักวิชาการเงินและบัญชี	
5.	นางสาวทัศนีย์ ศรีจันทร์	บุคลากร	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)			
6.	นางธสิณาภรณ์ แดงดี	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	
7.	นางสาวจุฬาลักษณ์ ทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
8.	นางสาวอัมพร ไตรรัตน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
9.	นางนุรชวีระวิทย์ บุลิ๊ะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
10.	นายเอกวิทย์ สุจิระพงศ์พันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
11.	นางภารดี วรรณชิต	แม่บ้าน	
12.	นายสุวิทย์ หน่อโฑ๊ะ	ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล	
13.	นายอุรุษ บัญเตะ	พนักงานรักษาความปลอดภัย	
14.	นายพนิก เกื้อช่วย	พนักงานรักษาความปลอดภัย	
15.	นายสุรธันย์ สุขโสภภา	คนงาน	
16.	นายมะสะแปอิง หะย็ดอเล๊ะ	คนงาน	
17.	นายสันติ คงชูดวง	คนงาน	
18.	นายอดิราช ไกรแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	
19.	นายต่วนรอปา ตูแวอูมา	พนักงานขับรถยนต์	
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน			
1.	นางสาวยารอดะ ยูนิ	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	
2.	นางสาวปรียา จินดา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
3.	นายดิษพงษ์ นิ่มมาก	ยามรักษาการณ์	
4.	นายนทีธร จิรนราธร	ยามรักษาการณ์	
5.	นายอำมรินทร์ หะย็ดอเล๊ะ	ยามรักษาการณ์	
6.	นายबारเมษฐ์ สุขสำราญ	พนักงานขับรถยนต์	มาช่วยราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน			
1.	นางราตรี พิฑูรย์ทอง	คนงาน	
2.	นายดำรงค์ โบราณราช	คนงาน	
3.	นางสาวมะตุรา แซะ	คนงาน	
4.	นางจินตนา ทองน้อย	เจ้าหน้าที่งานฟาร์ม	

2.2 จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัยจำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	จำนวน	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา		
			อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี
1.	เกษตรศาสตร์	24	18	6	-	-	20	2	2

2.3 จำนวนบุคลากรสายสอนและวิจัยที่ลาศึกษาต่อ

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	ปฏิบัติงาน	ลาศึกษาต่อ	รวม
1.	เกษตรศาสตร์	24	-	24

2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่ง

สายสนับสนุน		
หน่วยงาน / ฝ่าย	ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักงานผู้อำนวยการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7
	นักวิชาการเงินและบัญชี	2
	บุคลากร	1
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	2
	พนักงานขับรถยนต์	4
	พนักงานการเกษตร	1
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1
	แม่บ้าน	1
	คนงาน	6
	ผู้ปฏิบัติงานสัตว์บาล	1
	ยามรักษาการณ์	3
	เจ้าหน้าที่งานฟาร์ม	1
ฝ่ายนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
ฝ่ายวิชาการและวิจัย	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1
รวมทั้งสิ้น		33

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไก สำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราธิวาส มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ และเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความรู้ พัฒนาความคิด สร้างความ เข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน และบุคลากรภายนอกที่มีรูปแบบ การบริหารงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาระบบแนวคิดสำหรับการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการรวมกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่มให้มี ปฏิสัมพันธ์เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การพัฒนา บุคลากร นับว่าเป็นการ ขับเคลื่อน ให้บุคลากรมีความพร้อมในด้านศักยภาพทางความคิดการปฏิบัติงานที่ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

ส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากร ให้รักการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดี เพื่อการ พัฒนางานของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหามูลฐาน

เป้าประสงค์/เป้าหมายของพันธกิจ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/ปีเพื่อดำเนินการ				
		2565	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 1 แผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 มีการทบทวนแผนอัตรากำลังบุคลากรทุกปีงบประมาณอย่างน้อย 1 ครั้ง	1	1	1	1	1
เป้าประสงค์ที่ 2 ระบบสรรหามูลฐานที่มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 มีระบบสรรหามูลฐาน 1 ระบบ	1	-	-	-	-
	ตัวชี้วัดที่ 2 มีการทบทวนระบบการสรรหามูลฐานทุกปีงบประมาณอย่างน้อย 1 ครั้ง	-	1	1	1	1

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์/เป้าหมายของพันธกิจ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/ปีเพื่อดำเนินการ				
		2565	2566	2563	2564	2565
เป้าประสงค์ที่ 1 แผนพัฒนามูลฐานที่มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 มีการทบทวนแผนพัฒนามูลฐานทุกปีงบประมาณอย่างน้อย 1 ครั้ง	1	1	1	1	1
เป้าประสงค์ที่ 2 ระบบบริหารมูลฐานมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 มีระบบบริหารมูลฐาน 1 ระบบ	1	-	-	-	-
	ตัวชี้วัดที่ 2 มีการทบทวนระบบบริหารมูลฐานทุกปีงบประมาณอย่างน้อย 1 ครั้ง	-	1	1	1	1

เป้าประสงค์/เป้าหมายของพันธกิจ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/ปีเพื่อดำเนินการ				
		2565	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 3 ระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่	ตัวชี้วัดที่ 1 มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	2	2	2	2	2
	ตัวชี้วัดที่ 2 มีระบบพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่ทุกระดับ	1	-	-	-	-
	ตัวชี้วัดที่ 3 มีการทบทวนระบบพี่เลี้ยง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-	1	1	1	1
เป้าประสงค์ที่ 4 ส่งเสริมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดที่ 1 มีการอบรมการขอตำแหน่งวิชาการสายสอนและวิจัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1
	ตัวชี้วัดที่ 2 มีการอบรมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1
เป้าประสงค์ที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง	ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมตรงตามตำแหน่งภาระงาน อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	1	1
	ตัวชี้วัดที่ 2 มีการทบทวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับบุคลากรทุกระดับ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	1	1
เป้าประสงค์ที่ 6 ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกที่มีความร่วมมือ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	1	1
	ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกอย่างน้อยร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งวิทยาลัย/ปี	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเสริมสร้างความผูกพัน

เป้าประสงค์/เป้าหมายของพันธกิจ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/ปีเพื่อดำเนินการ				
		2565	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรทุกระดับได้รับการเชิดชูเกียรติ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	1	1
	ตัวชี้วัดที่ 2 บุคลากรมีความพึงพอใจกับองค์กรในระดับดี ร้อยละ 80	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร

เป้าประสงค์/เป้าหมายของพันธกิจ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/ปีเพื่อดำเนินการ				
		2565	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรตามค่านิยมองค์กร	ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามค่านิยมองค์กร อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	1	1
	ตัวชี้วัดที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรในระดับดี ร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

2. แผนพัฒนาศักราชภาพบุคลากร

2.1 โครงการพัฒนาศักราชภาพบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
1.1 แผนอัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ	1.1.1 มีการทบทวนแผนอัตรากำลัง บุคลากรทุกปีงบประมาณ อย่างน้อย 1 ครั้ง	1.มีการวางแผนการทดแทนบุคลากร ที่โยกย้าย หรือเปลี่ยนสังกัด	1.กิจกรรมทบทวนแผนอัตรากำลังบุคลากรทุกปีงบประมาณ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ
1.2 ระบบสรรหา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ	1.2.1 มีระบบสรรหาบุคลากร 1 ระบบ 1.2.2 มีการทบทวนระบบการสรรหา บุคลากรทุกปีงบประมาณ อย่างน้อย 1 ครั้ง	1.มีการวางแผนการทดแทนบุคลากร ที่โยกย้าย หรือเปลี่ยนสังกัด	1.กิจกรรมสร้างระบบสรรหาบุคลากร 2.กิจกรรมทบทวนระบบสรรหาบุคลากร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักราชภาพบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
2.1 แผนพัฒนาบุคลากร ที่มี ประสิทธิภาพ	2.1.1 มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรทุก ปีงบประมาณ อย่างน้อย 1 ครั้ง	1.มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร	1.กิจกรรมทบทวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

2.2 ระบบบริหาร บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	2.2.1 มีระบบบริหารบุคลากร 1 ระบบ 2.2.2 มีการทบทวนระบบบริหารบุคลากร ทุกปี อย่างน้อย 1 ครั้ง	1.ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน	1.กิจกรรมสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.กิจกรรมทบทวนระบบบริหารบุคลากรประจำปีงบประมาณ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
2.3 ระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่	2.3.1 มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง 2.3.2 มีระบบพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่ทุก ระดับ 2.3.3 มีการทบทวนระบบพี่เลี้ยง อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	1.พัฒนาระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรทุก ระดับ 2.พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลการจัดการ ความรู้เฉพาะตำแหน่งในทุกระดับ	1.โครงการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้า มาใหม่ในทุกปีงบประมาณ 2.โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้กับ บุคลากรใหม่ 3.โครงการจัดการความรู้ 4.กิจกรรมการทบทวนระบบพี่เลี้ยง	รองฝ่ายวิชาการและวิจัย
2.4 ส่งเสริมการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.4.1 มีการอบรมการขอตำแหน่งวิชาการ สายสอนและวิจัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2.4.2 มีการอบรมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ของสายสนับสนุน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1.ส่งเสริมการขอตำแหน่งวิชาการ สำหรับสายสอนและวิจัย 2.ส่งเสริมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือการเขียนผลงานวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น 2.กิจกรรมอบรมการขอตำแหน่งทางวิชาการ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

2.5 ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ทุก ตำแหน่ง	2.5.1 บุคลากรทุกคนได้รับการ อบรมตรง ตามตำแหน่งภาระงาน อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/ปี 2.5.2 มีการทบทวนการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศกับ บุคลากรทุกระดับ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1. ส่งเสริม และติดตาม บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม ตามภาระงาน 2.ส่งเสริมประยุกต์ใช้สื่อสาร สนเทศ ใน การเรียนรู้ อบรม ประชุมสัมมนา แบบ ออนไลน์	1.โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทุกตำแหน่ง 2.กิจกรรมอบรมการใช้สื่อ สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
2.6 ส่งเสริมความร่วมมือ กับ หน่วยงานภายนอก ด้านพัฒนา บุคลากร	2.6.1 จำนวนกิจกรรมด้านพัฒนา บุคลากร กับหน่วยงานภายนอกที่ มีความร่วมมือ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ ปี 2.6.2 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้า พัฒนา ศักยภาพบุคลากรกับ หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย ร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมด/ปี	1.สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรกับ หน่วยงานที่มี ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)	1.โครงการพัฒนาบุคลากรกับ หน่วยงานที่มีความร่วมมือ	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความผูกพันกับองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
3.1 บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ	3.1.1 บุคลากรทุกระดับได้รับการเชิดชูเกียรติ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี 3.1.2 บุคลากรมีความพึงพอใจกับองค์กรในระดับดี ร้อยละ 80	1. มีการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับให้คงอยู่กับองค์กร	1. โครงการยกย่องชมเชยบุคลากรทุกระดับ 2. กิจกรรมสานสัมพันธ์ บุคลากร 3. สำรวจความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
4.1 ส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรตาม ค่านิยมองค์กร	4.1.1 บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรตามค่านิยมองค์กร อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี 4.1.2 ผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยม องค์กรในระดับดี	1. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร	1. โครงการอบรมการพัฒนาสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการฯ

	ร้อยละ 80 ของบุคลากรใน หน่วยงาน			
--	------------------------------------	--	--	--

2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัยด้านการศึกษาต่อ

สาขา	จำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการที่มีแผนศึกษาต่อ ในปีงบประมาณ 2565-2569																	
	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			รวม (ปี 2565 – 2569)		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
เกษตรศาสตร์	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	4	1	6	7
รวม	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	4	1	6	7

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ ปัจจุบัน	สาขาที่ รับผิดชอบ	คุณวุฒิและ สาขา ที่ ต้องการ พัฒนา	ปีที่ ศึกษา	แผนการศึกษาต่อ					ปีการศึกษา ที่คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษา	หมายเหตุ
						2565	2566	2567	2568	2569		
1.	ผศ.ปัญญา รัตน์ทิฐุ	วท.ม.เกษตรศาสตร์ สาขาปฐพีวิทยา	เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	ผศ.สุรเสน ศรีริگانนท์	วทบ.ประมง	เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	ผศ.ว่าที่ ร.ต.ชาญยุทธ ตระกูลสรณคมน์	วศ.ม.สาขาวิชา วิศวกรรมการผลิต	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาวิศวกรรม การผลิต	2565	-	-	-	-	1	2568	-
5.	ผศ.อนุชาติ บุรีรัตน์	เกษตรศาสตร์ มหาบัณฑิต ส่งเสริม การเกษตร	เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	อาจารย์จิตร เกื้อช่วย	เกษตรศาสตร์ มหาบัณฑิต ส่งเสริม และพัฒนากการเกษตร	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนากการ เกษตร	2566	-	-	-	-	-	2569	-
7.	อาจารย์มาหะมะตอยี ละเลง	ศศ.ม.สาขาการจัดการ การพัฒนาสังคม	เกษตรศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.	ผศ.ประจักษ์ เทพคุณ	วท.ม.พัฒนาการ เกษตรและทรัพยากร ชายฝั่ง	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนาการ เกษตร	2564	-	-	-	1	-	2567	-

9.	อาจารย์ร้อฮานา อาตาม	กศ.ม.เคมี	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขา สิ่งแวดล้อม	2565	-	-	-	-	1	2568	-
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ ปัจจุบัน	สาขาที่ รับผิดชอบ	คุณวุฒิและ สาขา ที่ ต้องการ พัฒนา	ปีที่ ศึกษา	แผนการศึกษาต่อ					ปีการศึกษา ที่คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษา	หมายเหตุ
						2561	2562	2563	2564	2565		
10.	อาจารย์วาฬวาท์ หาญณรงค์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต การจัดการธุรกิจ เกษตร	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขา เศรษฐศาสตร์ เกษตร	2565	-	-	-	-	1	2568	-
11.	อาจารย์อังคณา ประกอบการคดี	ศษ.ม.ภาษาไทย	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขา ศึกษาศาสตร์	2565	-	-	-	-	1	2568	-
12.	อาจารย์ชีรีนนี พิชญพิพัฒน์กุล	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษ	เกษตรศาสตร์	ปริญญาโท สาขา PESOL	2564	-	-	-	1	-	2565	-
	อาจารย์ธีรัตน์ ภูเบญญาพงษ์											
13.	อาจารย์อรพรรณ พูนทอง	วท.ม.พืชศาสตร์	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนาการ เกษตร	2566	-	-	-	-	-	2569	กำลัง ศึกษาต่อ

15.	อาจารย์ น.สพ.สยาตรา ตงล่อ	สัตวแพทยศาสตร์ บัณฑิต	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาการจัดการ โรคและพยาธิ	2568	-	-	-	-	-	2571	-
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ ปัจจุบัน	สาขาที่ รับผิดชอบ	คุณวุฒิและ สาขา ที่ ต้องการ พัฒนา	ปีที่ ศึกษา	แผนการศึกษาต่อ					ปีการศึกษา ที่คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษา	หมาย เหตุ
						2561	2562	2563	2564	2565		
16.	อาจารย์สุพรรณบัฏ ทวีธรรม	ปริญญาโท สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และ สหกรณ์	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนากการ เกษตร	2565	-	-	-	-	1	2568	-
18.	อาจารย์ทัศนีย์ รัตไว้	วท.ม.พืชสวน	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนากการ เกษตร	2557	-	-	-	-	-	2564	กำลัง ศึกษาต่อ
19.	อาจารย์สุนีย์ ตริมีณี	วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) วิชาเอก สัตวบาล	เกษตรศาสตร์	ปริญญาเอก สาขาส่งเสริม และพัฒนากการ เกษตร	2560	-	-	-	-	-	2564	กำลัง ศึกษาต่อ

2.3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการ

สาขา	จำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละประเภท / แต่ละปี																							
	2565				2566				2567				2568				2569				รวม (2565-2569)			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
เกษตรศาสตร์	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	8	3	0	11	4	1	0	5	14	4	0	18
รวม	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	8	3	0	11	4	1	0	5	14	4	0	18

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	วันที่ดำรง ตำแหน่ง	ตำแหน่งทางวิชาการ			การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ					ปีที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	หมายเหตุ
					ผศ.	รศ.	ศ.	2565	2566	2567	2568	2569		

10.	อาจารย์จิตร เกื้อช่วย	เกษตรศาสตร์	21 กรกฎาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	-	-	2566	
11.	อาจารย์มาหะมะตอयी ละเลง	เกษตรศาสตร์	19 กรกฎาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
12.	ผศ.ประจักษ์ เทพคุณ	เกษตรศาสตร์	15 มิถุนายน 2550	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
13.	ผศ.ว่าที่ ร.ต.ณฤทธิ์ ไทยบุรี	เกษตรศาสตร์	11 กุมภาพันธ์ 2552	-	√	-	-	-	-	√	-	-	2563	
14.	อาจารย์รอฮานา อาตาม	เกษตรศาสตร์	19 กรกฎาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
15.	อาจารย์วาฬ่า หาญณรงค์	เกษตรศาสตร์	1 ธันวาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
16.	อาจารย์อังคณา ประกอบการคดี	เกษตรศาสตร์	1 ธันวาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
17.	อาจารย์ซีรีนน์ พิชญพิพัฒน์กุล	เกษตรศาสตร์	1 ธันวาคม 2549	-	√	-	-	-	-	-	-	√	2565	
18.	อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ไชยลาภ	เกษตรศาสตร์	1 พฤษภาคม 2550	-	√	-	-	-	-	-	-	√	2565	
19.	ผศ.ดร.มงคล คงเสน	เกษตรศาสตร์	1 พฤษภาคม 2552	24 ธันวาคม 2558	-	√	-	-	-	-	√	-	2564	
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	วันที่ดำรง ตำแหน่ง	ตำแหน่งทางวิชาการ			การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ					ปีที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	หมายเหตุ
					ผศ.	รศ.	ศ.	2565	2566	2567	2568	2569		

2.4 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สาขา	จำนวนผู้ขอตำแหน่งสายสนับสนุนในแต่ละประเภท / แต่ละปี																							
	2565				2566				2567				2568				2569				รวม (2565-2569)			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
เกษตรศาสตร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	1	0	0	1	7	0	0	7
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	1	0	0	1	7	0	0	7

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งสายสนับสนุน			การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งสายสนับสนุน					ปีที่ขอตำแหน่งสายสนับสนุนที่สูงขึ้น	หมายเหตุ
					ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	2565	2566	2567	2568	2569		
1.	นางสาวนารี ขวัญแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	18 สิงหาคม 2540	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
2.	นายทวิช แดงแต่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2 มีนาคม 2552	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	
3.	นางสาวอุบล อุดมมาศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	1 เมษายน 2552	-	√	-	-	-	-	-	√	-	2564	

ภาคผนวก : ผลการสำรวจความต้องการอบรม
บุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน

แบบสำรวจความต้องการอบรม (Training Need)
บุคลากรสายสอนและวิจัย ปีงบประมาณ 2565

คำชี้แจง แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราษีไศล มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

1.2 ชื่อ-สกุล.....

1.3 วัน เดือนปี พ.ศ. เกิด / /

1.4 ระดับการศึกษา ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.5 ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

1.6 วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มทำงาน “มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์”

/ /

1.7 การเข้าร่วมอบรมในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านในระดับใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่ได้เข้าร่วมอบรม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสอนและวิจัย มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์

โปรดทำเครื่องหมาย(✓) ให้ตรงกับความต้องการมากที่สุดหรือเสนอความคิดเห็นได้ตามความต้องการ

การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการทำงาน	ระดับความต้องการอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 เทคนิคการสอนให้สนุก และเทคนิคการสอนแทรกคุณธรรม จริยธรรม					
1.2 เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21					
1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน					
1.4 การทำวิจัยในชั้นเรียน					
1.5 การเตรียมผลงานวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัยและตำราที่ดี					
1.6 บทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา					

1.7 การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.3/4,5/6) และแผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Plan)					
1.8 เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ					
1.9 การพัฒนาภาษาอังกฤษ					

ท่านสามารถระบุหัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรมเกี่ยวกับด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และการทำวิจัย เพื่อสนับสนุนการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน		ระดับความต้องการอบรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1	การทำงานเป็นทีม					
2.2	การพัฒนาบุคลิกภาพ					
2.3	การพัฒนาจิตวิทยาการศึกษา					
2.4	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
2.5	จรรยาบรรณของบุคลากรสายสอนและวิจัย					
2.6	การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับพื้นฐาน					
2.7	การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับสูง					
2.8	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับพื้นฐาน					
2.9	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง					
2.10	การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ระดับพื้นฐาน					

ท่านสามารถระบุหัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรมเกี่ยวกับด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของ เพื่อสนับสนุนการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสำรวจ
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราษีไศล มหาวิทยาลัยราษีไศลราชนครินทร์

ผลการสำรวจความต้องการอบรม (Training Need) บุคลากรสายสอนและวิจัย ปีงบประมาณ 2565
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตารางที่1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (บุคลากรสายสอนและวิจัย)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ	11	100.0
อาจารย์	11	100.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	
รองศาสตราจารย์	0	
ศาสตราจารย์	0	
เพศ		
ชาย	15	100.0
หญิง	9	100.0
อายุ	11	100.0
ต่ำกว่า 25 ปี	0	
26 - 30 ปี	3	27.3
31 - 40 ปี	8	72.7
41 - 50 ปี	0	
50 ปีขึ้นไป	0	
ระดับการศึกษา	11	100.0
ปริญญาตรี		
ปริญญาโท	5	45.5
ปริญญาเอก	6	54.5
ประเภทตำแหน่ง	11	100.0
ข้าราชการ	0	
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	100.0
อายุงาน	11	100.0
1 ปี	2	18.2
2 ปี	5	45.5
3 ปี	3	27.3
4 ปี	1	9.1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจากการอบรม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	11	100.0
มากที่สุด	1	9.1
มาก	7	63.6
ปานกลาง	2	18.2
น้อย	1	9.1
ไม่เป็นประโยชน์		0
ไม่ได้เข้าร่วมอบรม		0

ตารางที่ แสดงจำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และระดับความต้องการอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของ การเรียนการสอนและ การทำวิจัยและด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน (บุคลากรสายสอนและวิจัย)

ระดับความต้องการอบรม คะแนนเฉลี่ย 342. - 3.00 กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ มาก
 คะแนนเฉลี่ย 671. - 2.33 กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.66 กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ น้อย

ความต้องการอบรม	ระดับความต้องการ			คะแนนเฉลี่ย	S.D	ระดับความต้องการ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการทำวิจัย						
1.1 เทคนิคการสอนให้สนุก และเทคนิคการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม						
1.2 เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21						
1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน						
1.4 การทำวิจัยการเรียนการสอน						
1.5 การเตรียมผลงานวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย และตำราที่ดี						
1.6 บทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียน						

1.7	การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ(มคอ. 3/4, 5/6)					
1.8	เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ					
การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน						
2.1	การทำงานเป็นทีม					
2.2	การพัฒนาบุคลิกภาพ					
2.3	การพัฒนาจิตปัญญา					
2.4	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
2.5	จรรยาบรรณของบุคลากรสายสอนและวิจัย					
2.6	การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับพื้นฐาน					
2.7	การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับสูง					
2.8	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับพื้นฐาน					
2.9	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง					
2.10	การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ระดับพื้นฐาน					
2.11	การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ระดับสูง					

จากการสำรวจความต้องการอบรมของบุคลากรสายสอนและวิจัย (ตารางที่2) มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 11 คน จากจำนวนทั้งหมด 17 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 64.7% พบว่า

ความต้องการอบรมมากที่สุดคือ การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการทำวิจัย
ความต้องการอบรมมากที่สุด 3 อันดับแรก ของการอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และการทำวิจัย ได้แก่
อันดับ 1 เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ

อันดับ 2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน/บทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียนแพทย์ อันดับ 3 เทคนิคการสอนให้
สนุก และเทคนิคการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม/เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21

ความต้องการอบรมมากที่สุด3อันดับแรก ของการอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานได้แก่ อันดับ1 การพัฒนาบุคลิกภาพ

อันดับ2 การใช้โปรแกรมMicrosoft PowerPoint ระดับสูง/การพัฒนาจิตปัญญา

อันดับ3 การใช้โปรแกรมMicrosoft Excel ระดับสูง/การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน/การทำงานเป็นทีม

หัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรม ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการทำวิจัย เพื่อสนับสนุนการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน(บุคลากรสายสอนและวิจัย)

- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในราธิวาส การเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์

หัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรม ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานผู้ปฏิบัติงานในฐานะ(บุคลากรสายสอนและวิจัย)

- การใช้โปรแกรมทางสถิติ
- การฝึกจิตใจให้สงบและผ่อนคลาย

แบบสำรวจความต้องการอบรม (Training Need) บุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2563

คำชี้แจง แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราษีไศล มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 คำนำหน้า (นาย / นาง / นางสาว)

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง.....

1.2 วัน เดือนปี เกิด / /

1.3 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

1.4 ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

1.5 วัน/เดือน/ปี เริ่มทำงาน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราษีไศล มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์

/ /

1.6 การเข้าร่วมอบรมที่ผ่านมาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านในระดับใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่ได้เข้าอบรม

ตอนที่2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราษีไศล มหาวิทยาลัยราษีไศลราชชนครินทร์

การอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน	ระดับความต้องการอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 การทำงานเป็นทีม					
2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพ					
2.3 การพัฒนาการทำผลงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.4 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
2.5 จรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน					
2.6 การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับพื้นฐาน					
2.7 การใช้โปรแกรม Microsoft Word ระดับสูง					

2.8 การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับพื้นฐาน					
2.9 การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง					
2.10 การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ระดับพื้นฐาน					
2.11 การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ระดับสูง					

ท่านสามารถระบุหัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรมเกี่ยวกับด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน (ทั้งที่เกี่ยวข้องตำแหน่งและไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสำรวจ

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา มหาวิทยาลัยนครราชสีมาชนครินทร์

ผลการสำรวจความต้องการอบรม Training (Need) บุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการอบรม บุคลากรสายสนับสนุน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	16	100.0
ชาย	4	25.0
หญิง	12	75.0
อายุ	16	100.0
ต่ำกว่า 25 ปี	3	18.8
26 - 30 ปี	5	31.2
31 - 40 ปี	6	37.5
41 - 50 ปี	2	12.5
50 ปีขึ้นไป	0	
ระดับการศึกษา	16	100.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี		
ปริญญาตรี	13	81.2
ปริญญาโท	3	18.8
ประเภทตำแหน่ง	16	100.0
ข้าราชการ	0	
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	75.0
ลูกจ้างชั่วคราว	4	25.0
อายุงาน	16	100.0
ต่ำกว่า 1 ปี	5	31.2
2 - 3 ปี	5	31.2
3 - 5 ปี	4	25.0
5 ปีขึ้นไป	2	12.5
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจากการอบรมใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	16	100.0
มากที่สุด	2	12.5
มาก	11	68.8
ปานกลาง	3	18.8

น้อย	0
ไม่เป็นประโยชน์	0
ผู้ไม่เข้าอบรม	0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และระดับความต้องการอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงาน(บุคลากรสายสนับสนุน)

ระดับความต้องการอบรม	คะแนนเฉลี่ย	342. - 3.00	กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ	มาก
	คะแนนเฉลี่ย	671. - 2.33	กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ	ปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.66	กำหนดความต้องการอบรมอยู่ในระดับ	น้อย

ความต้องการอบรม	ระดับความต้องการ			คะแนน	S.D.	ระดับความต้องการ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
2.1 การทำงานเป็นทีม						
2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพ						
2.3 การพัฒนาจิตปัญญา						
2.4 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน						
2.5 จรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน						
2.6 การใช้โปรแกรมMicrosoft Word ระดับพื้นฐาน						
2.7 การใช้โปรแกรมMicrosoft Word ระดับสูง						
2.8 การใช้โปรแกรมMicrosoft Excel ระดับพื้นฐาน						
2.9 การใช้โปรแกรมMicrosoft Excel ระดับสูง						
2.10 การใช้โปรแกรมMicrosoft PowerPointระดับพื้นฐาน						
2.11 การใช้โปรแกรมMicrosoft PowerPointระดับพื้นฐาน						
รวม						

จากการสำรวจความต้องการอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน (ตารางที่2) มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 16 คน จาก จำนวนทั้งหมด 32 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 50.0% พบว่า

ความต้องการอบรมมากที่สุด 3 อันดับแรก ของการอบรมด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน ได้แก่

อันดับ 1 การพัฒนาจิตปัญญา

อันดับ 2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

อันดับ 3 การทำงานเป็นทีม/จรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน

หัวข้ออื่น ๆ ที่ต้องการอบรม ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อ

สนับสนุนการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน (บุคลากรสายสนับสนุน)

- การจัดการข้อมูลทางสถิติเบื้องต้น
- การบริหารจัดการห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ และเพิ่มพูนความรู้ทางด้านงานวิทยาศาสตร์
- การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีม
- การอบรมเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุนที่ชัดเจน
- ต้องการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ
- อบรมบัญชีภาครัฐ
- อบรมเพิ่มเติมความรู้ เกี่ยวกับ
 1. กฎ ระเบียบ ทางด้านการเงินพัสดุ (ปรับใหม่ล่าสุด)
 2. ความรู้เพิ่มเติมทางด้ยงานบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนา ฯลฯ
 3. ความรู้เพิ่มเติมทางการควบคุมภายใน และความเสี่ยง

