

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2566



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	1
ส่วนที่ 2 กระบวนการบริหารงานบุคคล	5
ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร	11
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	21
ส่วนที่ 5 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล	24
ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	28
ส่วนที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ	32

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

เนื่องจากแนวโน้มในภาคใต้ มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยจากนโยบายของรัฐบาล ในการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมของประเทศ และปัจจัยจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่มีรายได้ไม่เพียงพอ จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตการทำมาหากิน ทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวก คือ เกิดการจ้างงานมากขึ้น ทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการว่างงาน ส่วนผลกระทบในด้านลบ คือ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า ทำให้ระบบนิเวศเสื่อมโทรม เกิดการแข่งขันขึ้นในตลาด ส่งผลกระทบต่อการผลิตสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้บริโภคเสียผลประโยชน์ สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดี เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมยังขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการดูแล ควบคุม กิจการ หน่วยงาน ดังนั้น เพื่อพัฒนาภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมแบบยั่งยืนและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีวิศวกรที่มีความสามารถ เข้ามาช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาและสามารถขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมได้แบบยั่งยืน

มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นเลิศ ผลิตบัณฑิตมีอาชีพที่มีความสามารถรอบรู้ในหลากหลายมิติ พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ขยายงานทางด้านการศึกษา และบริการทางวิชาการ ให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม สภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2557 มีมติอนุมัติการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และสำนักนายกรัฐมนตรีได้นำประกาศเรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยทักษิณ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ตราลงในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2558 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานวิจัยทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ
2. เพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคใต้
3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้ในหลายมิติและมีทักษะสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษา มีการบูรณาการโดยใช้ศาสตร์ด้านวิศวกรรมและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การบริการวิชาการ ชุมชนและสังคม

วิสัยทัศน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นนำของภาคใต้ที่ผลิตวิศวกรมืออาชีพและสร้างนวัตกรรมสังคม

พันธกิจ

1. สร้างวิศวกรที่มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมสังคม
2. สร้างงานวิจัยและให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม

ค่านิยม

TSU GEAR:

G = Good Governance Faculty (การบริหารคณะเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล)

E = Excellent in Service (การให้บริการที่ดีเยี่ยม)

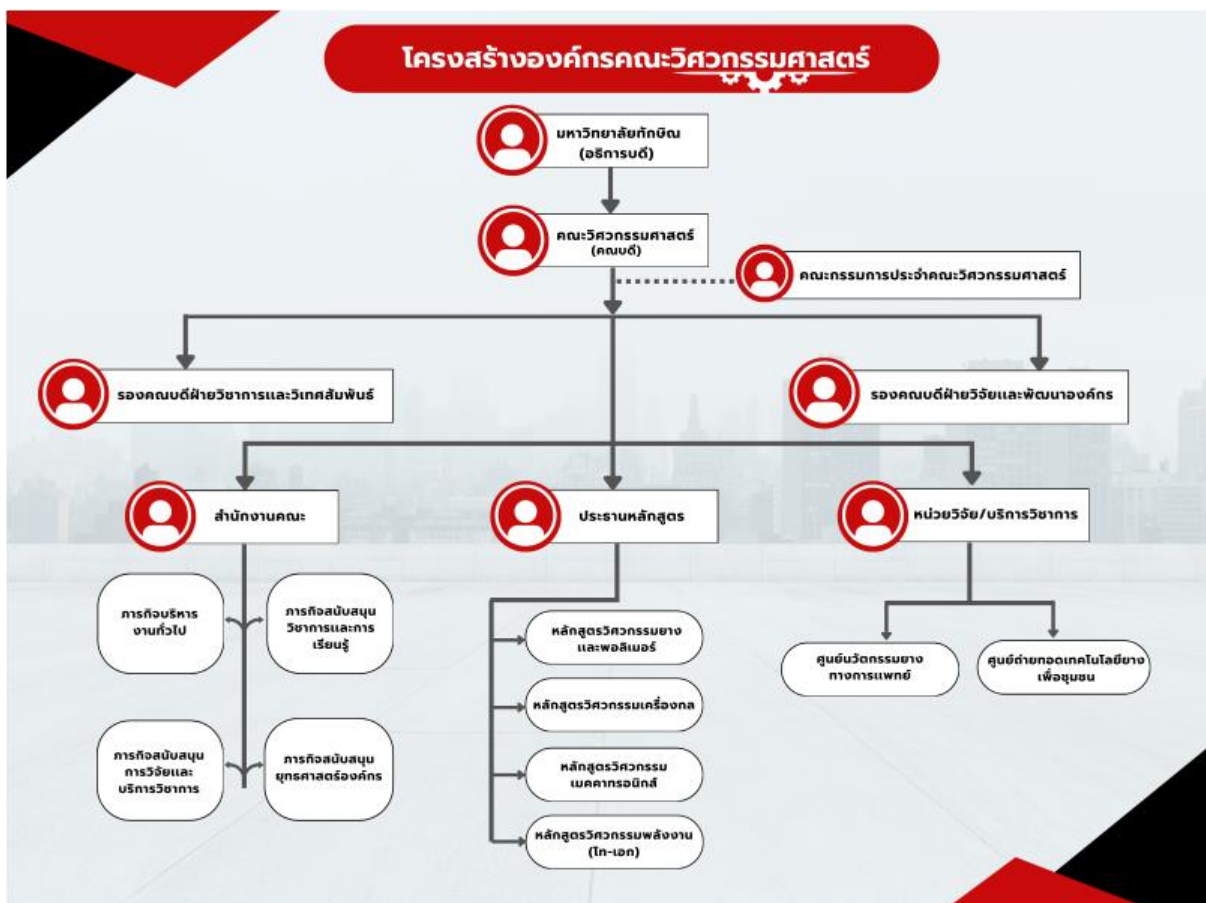
A = Adaptability for Operation (ความสามารถในการปรับตัวสำหรับการทำงาน)

R = Respect for Others (การให้เกียรติซึ่งกันและกัน)

วัฒนธรรมองค์กร

กล้าเปลี่ยนแปลง รักและเสียสละเพื่อองค์กร มีความสุขสนุกกับความท้าทาย

โครงสร้างองค์กร



การเปิดหลักสูตร

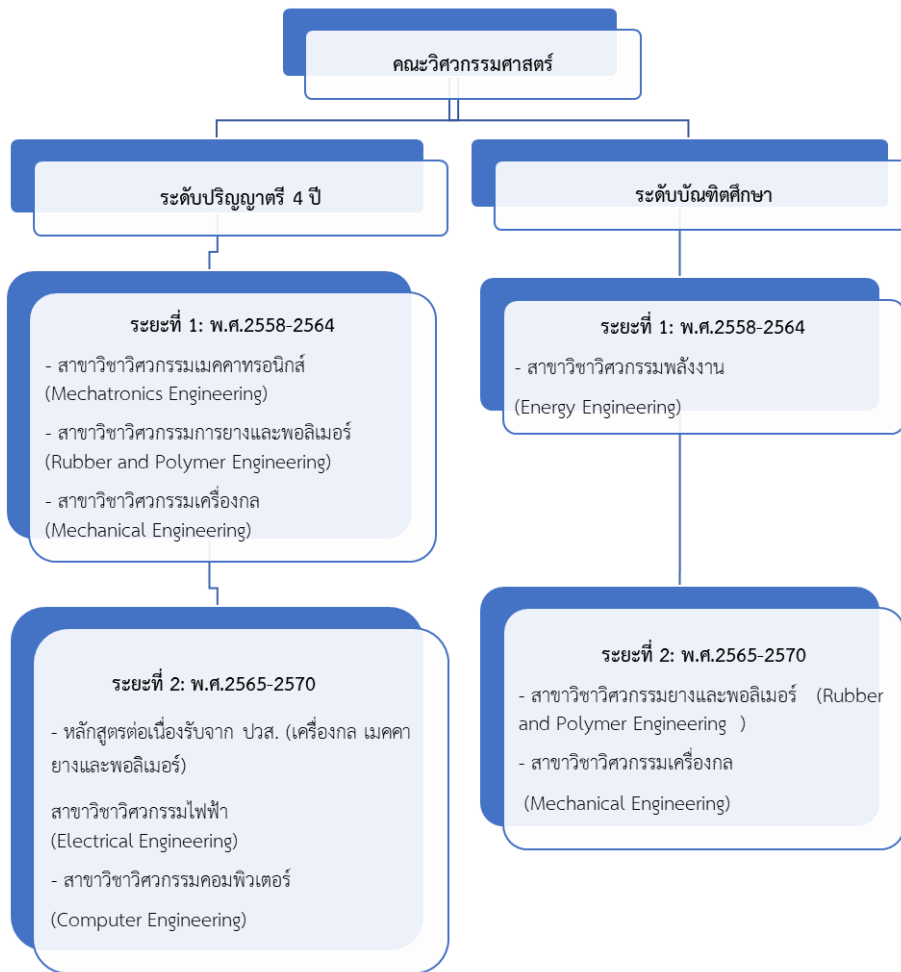
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จัดทำแผนการเปิดหลักสูตร เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558 - 2562) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2563 - 2567) เปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ในระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558 - 2562) เปิดสอนหลักสูตรในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร คือ 1) วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ 2) วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์ 3) วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล และระดับบัณฑิตศึกษา คือ วศ.ม. และ ปร.ด. สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- หลักสูตรวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ ผลิตวิศวกรช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต การออกแบบเครื่องจักรกล รวมถึงการดูแล บำรุงรักษา เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในพื้นที่พัทลุงและภาคใต้ได้ในอนาคต (เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2560)
- หลักสูตรวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์ ด้วยสถานการณ์ยางพาราที่มีราคาตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรชาวสวนยาง ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชากรในพื้นที่พัทลุงและภาคใต้ วิศวกรยางและพอลิเมอร์จะเข้ามาช่วยบริหารจัดการ กระบวนการแปรรูป และการสร้างงานวิจัยใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับยางพารา (เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2560)
- หลักสูตรวิศวกรรมเครื่องกล ผลิตวิศวกรที่สามารถออกแบบเครื่องจักรกล สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการผลิต การออกแบบเครื่องจักรกลที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะการใช้งาน เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม จะเปิดสอนในปีการศึกษา 2566)
- หลักสูตรวิศวกรรมพลังงาน เป็นหลักสูตรที่เปิดที่แรกในพื้นที่ ด้วยภาคอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานที่มีการใช้พลังงานมากที่สุดในประเทศไทย และมีแนวโน้มการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาคอุตสาหกรรมจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์พลังงานในตลาดโลก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนมาใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น เพื่อลดการพึ่งพิงการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในสาขาวิศวกรรมพลังงาน จึงเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากในภาคอุตสาหกรรม เพื่อเข้ามาช่วยในการแสวงหาและพัฒนาพลังงานทดแทน และวิธีการใช้ทรัพยากรด้านพลังงานที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 ภาคเรียนที่ 2)

ปีการศึกษา 2564 คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน ส่วนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา

แผนการพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์

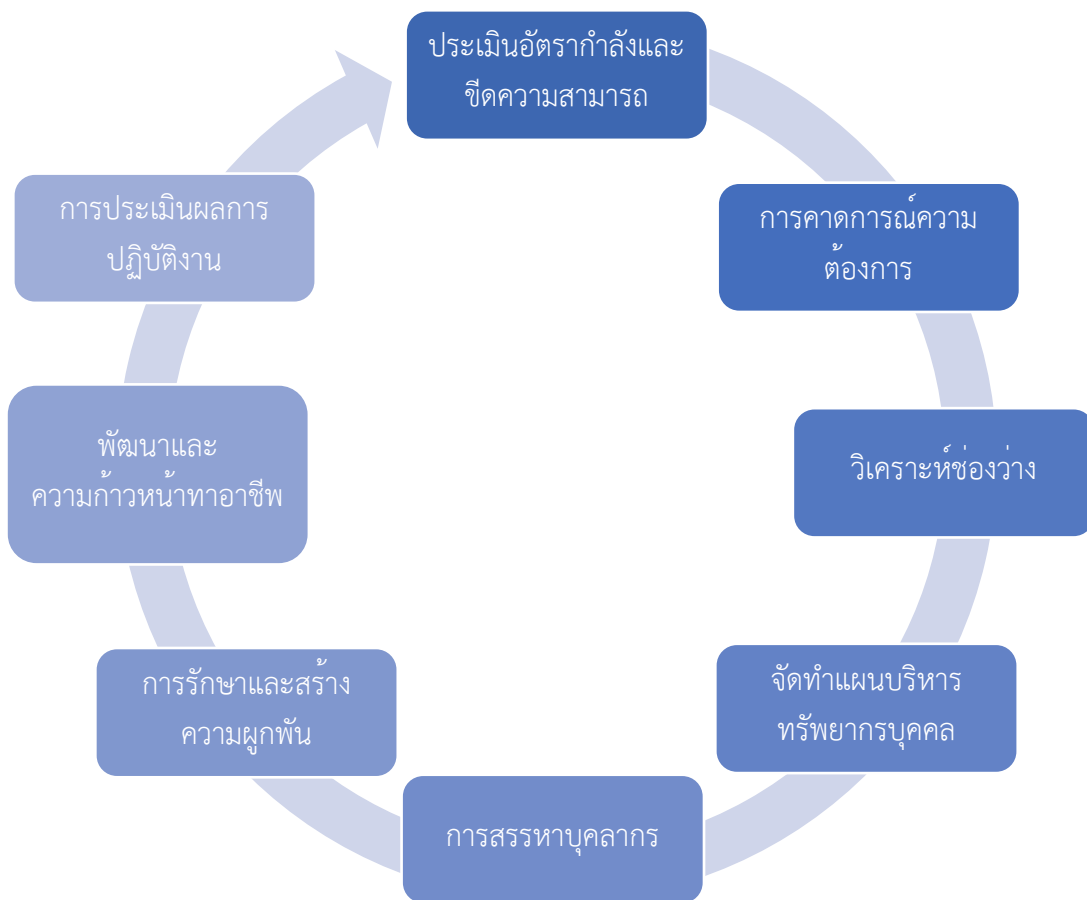


ส่วนที่ 2

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้



รูปที่ 2.1 กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร

การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปัญหาในปัจจุบัน ประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน แยกตามสายบุคลากร สาขาวิชา/หน่วยงาน และตามความเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารทรัพยากรในปัจจุบัน

2.2 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนรับนิสิต FTES ภาระงานในอนาคตทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งการเกษียณอายุในระยะเวลา 10 ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถให้สอดคล้อง
2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างดี
3. การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน ประเภทบุคลากร กระบวนการทำงาน และระบบงาน เพื่อเป็นการกำหนดสายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นการสนับสนุนให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเข้าใจในภาระงานที่รับผิดชอบและแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้เป็นระบบทำงานทดแทนกันได้
4. ความคาดหวังต่อบุคลากรแห่งอนาคตและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 การวิเคราะห์ช่องว่าง

วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากร

2.4 การจัดทำแผนทรัพยากร

การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์ การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติประจำปี ผ่านการเห็นชอบของกรรมการบริหารประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สื่อสารแผนให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผน

ทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริง โดยยึดหลัก ความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของ คณะกรรมการ

2.5 การสรรหาบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ แบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตาม สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานพิเศษ กระบวนการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อ หน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) จัดทำ Job description ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ
- 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร
- 3) วิธีการรับสมัครบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ และประกาศ ทาง Social media เป็นต้น
- 4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่ง เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ การตรวจสอบคุณภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ เป็นต้นไป
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนด ไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ตามกฎหมาย ระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงานและ จรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูล อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.6 การรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพัน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแนวทางในการรักษาบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไก ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

- 2) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกันวางแนวทางพัฒนาคณะ
- 3) การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย ตามยุทธศาสตร์ของคณะ และสนับสนุนการให้บุคลากรทำงานด้านบริการวิชาการ ตลอดจนการสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- 5) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส
- 7) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน
- 8) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดแข่งขันกีฬาวีทวะสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม Tea Talk เป็นต้น
- 9) การยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 10) มีช่องทางการสื่อสารกับบุคลากร หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคณะ เช่น line กลุ่ม การประชุมบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

2.7 การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพ

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น มีแรงจูงใจ มีความพร้อมทางด้านความรู้และทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎ ระเบียบ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และความซับซ้อนของงานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากมีศักยภาพและความพร้อมสามารถทำงานในตำแหน่งงานใหม่ ที่ก้าวหน้าขึ้นได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน

ในการพัฒนาบุคลากร คณะฯ ได้วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน และได้กำหนดทักษะหรือสมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานควรมี เพื่อรองรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากนั้นนำมาทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมีนโยบายให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการพัฒนาตนเอง กำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

2.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) การวางแผน โดยการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน
- 2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาให้ บุคลากร รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป
- 3) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์การประเมินได้
- 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

2.9 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยการอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิ์ที่พึงได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การรับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่า การปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน และทางด้านงานวิจัย ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ และช่องทาง Social media ให้ทราบโดยทั่วถึง เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ เป็นต้น

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ		สายสนับสนุน (พนักงาน)
		พนักงาน	พนักงานพิเศษ	
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี	/	/	/
	การประกันสุขภาพกลุ่ม	/	/	/
	กองทุนประกันสังคม	/	/	/
	การเยี่ยมไข้	/	/	/
	ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	/	/	/

การพัฒนาตนเอง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	/	/	/
	ทุนฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย	/	/	/
	กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองและ ประสบการณ์การทำงาน	/	/	/
ค่าตอบแทน	กองทุนเลี้ยงชีพ	/	×	/
	ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ การได้รับรางวัล/สิ่งประดิษฐ์	/	/	×
ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว	สวัสดิการบ้านพัก	/	/	/
	สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ	/	/	/
	สวัสดิการเงินยืมกรณีฉุกเฉิน/เงินยืมเพื่อ ซื้อคอมพิวเตอร์	/	/	/
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยและครอบครัว	/	/	/
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี/สิทธิการลา	/	/	/
	เกษียณอายุ	/	×	/
อื่น ๆ	การใช้ระบบ WIFI ฟรี	/	/	/
	การแข่งขันกีฬาวิศวะสัมพันธ์	/	/	/
	กิจกรรมสร้างสรรค์ปีใหม่ของมหาวิทยาลัย	/	/	/

2.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้จับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร คือ G = Good Governance Faculty (การบริหารคณะเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล), E = Excellent in Service (การให้บริการที่ดีเยี่ยม), A = Adaptability for Operation (ความสามารถในการปรับตัวสำหรับการทำงาน), R = Respect for Others (การให้เกียรติซึ่งกันและกัน) ผู้บริหารถ่ายทอด ถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคคล ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ บรรลุเป้าหมายผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

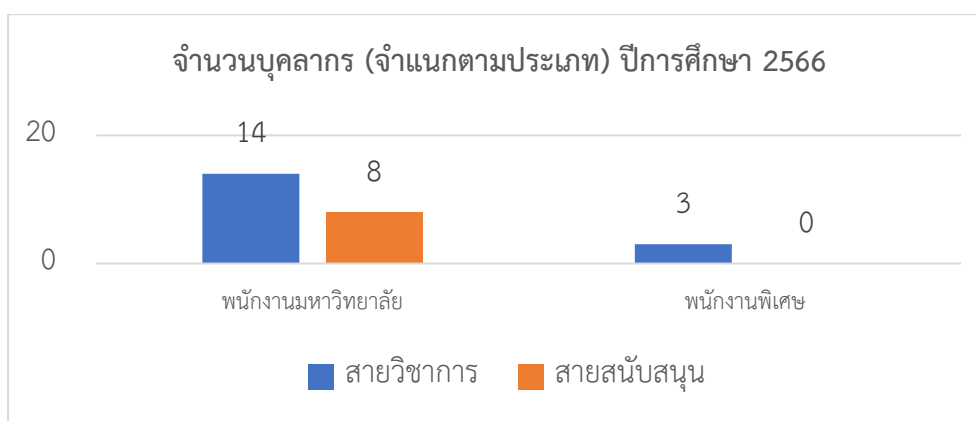
ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

3.1 ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 25 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 17 คน สายสนับสนุน 8 คน (เจ้าหน้าที่บริหารงาน 2 คน นักวิชาการ 2 คน นักวิทยาศาสตร์ 3 คน และนักวิชาการพัสดุ 1 คน)

ข้อมูลบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร				
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	82.35	8	100
พนักงานพิเศษ	3	17.65	-	-
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาเอก	16	94.12	-	-
ปริญญาโท	1	5.88	2	25.00
ปริญญาตรี	-	-	6	75.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-
ตำแหน่งทางวิชาการ				
ศาสตราจารย์	0	0	-	-
รองศาสตราจารย์	1	5.88	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5	29.41	-	-
อาจารย์	11	64.71	-	-
ชำนาญการ			-	-
สัดส่วน สายวิชาการ : สายสนับสนุน	1 : 0.62			



รูปที่ 3.1 จำนวนบุคลากร (จำแนกตามประเภท) ปีการศึกษา 2566

3.2 รายชื่อบุคลากร

3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 4 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
ปริญญาเอก		1	3
1. นายนันท์พันธ์ นภัทรานันท์			/
2. นายธวัช ชูจิต			/
3. นายเริงวุฒิ ชูเมือง		/	
4. นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล			/
รวม	0	1	3

3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมยางและ

พอลิเมอร์ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 5 คน

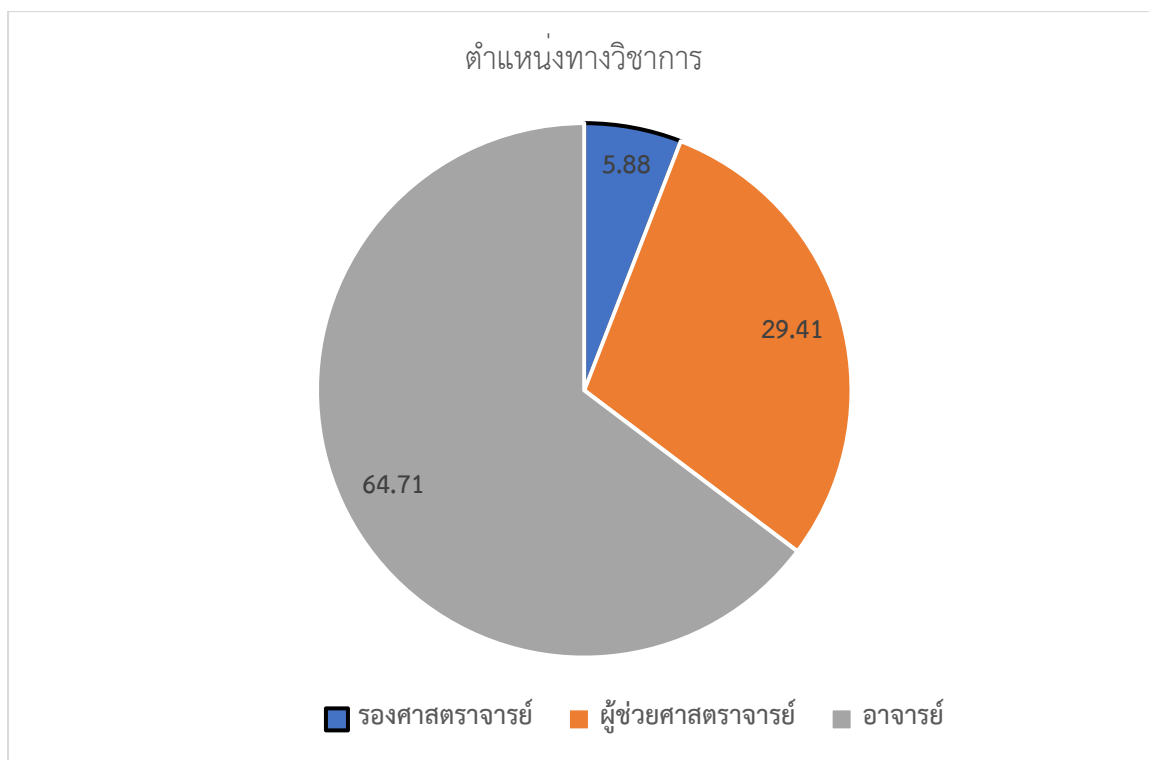
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
ปริญญาเอก		1	4
1. นายศุภชัย สัตยานุรักษ์			/
2. นายกฤษฎา พัชรสิทธิ์		/	
3. นางสาวกรกนก อุบลชลเขต			/
4. นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย			/
5. นายวีระวุฒิ แนนเพชร			/
รวม	0	1	4

3.2.3 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 5 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
ปริญญาเอก	1	1	4
นายนเรศ ฉิมเรศ		/	
นายพลกฤษณ์ คล้ายวิทภัทร			/
นายธนวัฒน์ ศรีรักษา			/
นายจตุพร แก้วอ่อน	/		
นางสาวนฤมล อินทร์ตัน			/
นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล			/
รวม	1	1	4

3.2.4 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตร
ทั้งหมด 2 คน

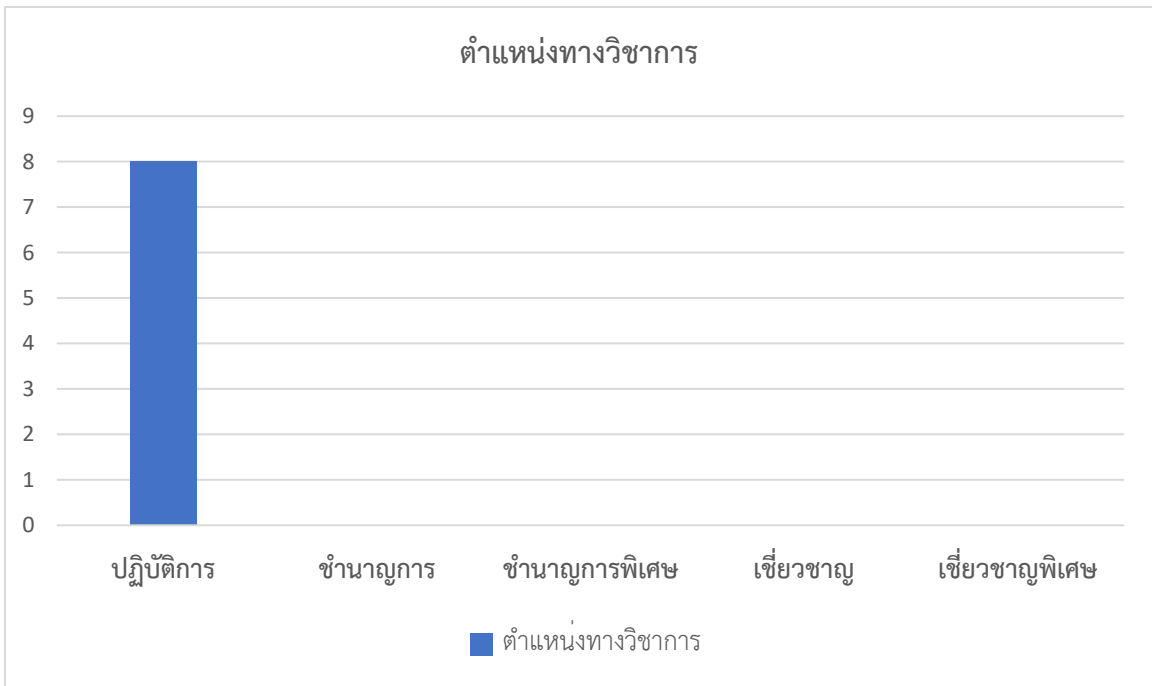
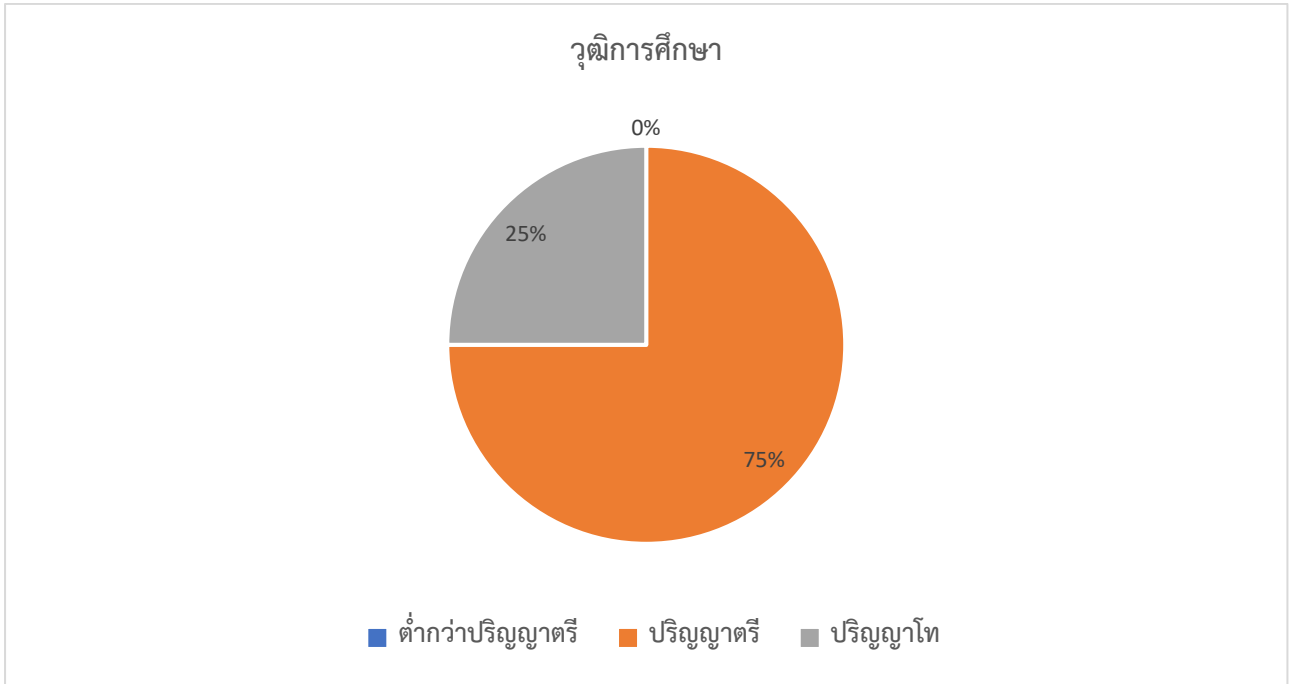
วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
ปริญญาเอก		2	
นางสาวรวมพร นิคม		/	
นายโชคชัย เหมือนมาศ		/	
รวม	0	2	0



รูปที่ 3.2 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2566

3.2.5 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 8 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่อบุคลากร	ตำแหน่ง				ตำแหน่งทางวิชาการ			
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นักวิชาการ	นักวิทยาศาสตร์	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
1. นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก	/							
2. นายชัยยุทธ มณีฉาย		/						
3. นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง		/						
4. นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์	/							
5. นางสาวจิตาภา ทองอ่อน				/				
6. นางสาวมาชิตา เลขผล			/					
7. นายอดิสร เมรุแก้ว			/					
8. นายณัฐชนน ตรีสุวรรณ			/					
รวม	2	2	3	1	-	-	-	-



3.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา

3.3.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์			
1	นายณัฏพันธ์ นภัทรานันท์	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพลังงาน) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
2	นายธวัช ชูจิต	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)
3	นายเริงวุฒิ ชูเมือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์) วศ.ม. (วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์) วศ.บ. (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)
4	นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)
หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์			
1	นายศุภชัย สัตยานุรักษ์	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (ปิโตรเคมีและวิทยาศาสตร์พอลิเมอร์) วท.บ. (เทคโนโลยียาง)
2	นายกฤษฏา พชรสิทธิ์	อาจารย์	ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.บ. (วิทยาศาสตร์พอลิเมอร์)
3	นางสาวกรรณก อุบลชลเขต	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมวัสดุ) วศ.ม. (วิศวกรรมวัสดุ) วท.บ. (วัสดุศาสตร์)
4	นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สร้อย	อาจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมวัสดุ) วศ.ม. (วิศวกรรมวัสดุ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
			วท.บ. (วิศวกรรมวัสดุ)
5	นายวีระวุฒิ แนนเพชร	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.บ. (เทคโนโลยียาง)
หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล			
1	นายนเรศ ฉิมเรศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
2	นายพลกฤษณ์ คล้ายวิทภัทร	อาจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.ม. (ฟิสิกส์) วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
3	นายธนวัฒน์ ศรีรักษา	อาจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมยานยนต์)
4	นายจตุพร แก้วอ่อน	รองศาสตราจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพลังงาน) ปร.ม. (เทคโนโลยีพลังงาน) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
5	นางสาวนฤมล อินทร์ตัน	อาจารย์	Doc.Eng.Power Engineering and Engineering Thermophysics วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
6	นายชัยวัฒน์ จุ่มพลกุล	อาจารย์	วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วศ.ม. และ ปร.ด. สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน			
1	นางสาวรวมพร นิคม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมเคมี) วศ.ม. (วิศวกรรมเคมี) วท.บ. (เทคโนโลยีวัสดุภัณฑ์)
2	นายโชคชัย เหมือนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเคมี) วท.บ. (เคมีอุตสาหกรรม)

3.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1	นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ศศ.ม. นโยบายและการวางแผนสังคม บธ.บ. บริหารธุรกิจ
2	นายชัยยุทธ มณีฉาย	นักวิชาการ	วท.ม. เศรษฐศาสตร์เกษตร วท.บ. เกษตรศาสตร์
3	นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง	นักวิชาการ	บธ.บ. การตลาด
4	นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	บธ.บ. การบัญชี
5	นางสาวจิตาภา ทองอ่อน	นักวิชาการพัสดุ	บช.บ. การบัญชี
6	นางสาวมาชิตา เลขผล	นักวิทยาศาสตร์	วท.บ. เทคโนโลยียาง
7	นายอดิสร เมรุแก้ว	นักวิทยาศาสตร์	วศ.บ. วิศวกรรมไฟฟ้า
8	นายณัฐชนน ศรีสุวรรณ	นักวิทยาศาสตร์	วศ.บ. วิศวกรรมเครื่องกล

3.4 สมรรถนะของบุคลากร

3.4.1 สมรรถนะของสายวิชาการในปัจจุบัน

1. มีความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
2. มีทักษะในการวิจัยและการให้บริการวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. มีทักษะภาษาอังกฤษดี
4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3.4.2 สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน

1. การทำงานเป็นทีม
2. จิตบริการที่ดี
3. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

3.5 ปัจจัยความผูกพัน

ปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ สำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพัน ต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร	ลำดับความสำคัญ		วิธีการ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
มีผู้บริหารดี			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ เสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) - การรับรู้และเข้าใจทิศทางการ นำองค์กร - ประชุมบุคลากรของคณะ - ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ - การกำหนดช่องทางการสื่อสาร เช่น สายตรงผู้คณบดี
มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน			<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการอบรม/ประชุมวิชาการ/พัฒนาตนเอง - ระบบสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะ - ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปี
การรักษาคุณภาพการทำงานกับชีวิตส่วนตัว			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ เสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)
มีค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี			<ul style="list-style-type: none"> - ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (ตารางที่ 5.1-1)

3.6 อัตราการเกษียณอายุระยะเวลา 15 ปี

อัตราเกษียณอายุการปฏิบัติงานของบุคลากร ในช่วง พ.ศ. 2565 - 2580

บุคลากร	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580
สายวิชาการ																
1. นายจตุพร แก้วอ่อน														✓		
2. นายศุภชัย สัตยานุรักษ์																
3. นายนันท์พันธ์ นภัทรานันท์										✓						
4. นายธวัช ชูชิต																
5. นายเริงวุฒิ ชูเมือง											✓					
6. นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล																
7. นายกฤษฎา พัชรสิทธิ์																
8. นางสาวกรรณก อุบลชลเขต																
9. นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย																
10. นายวีระวุฒิ แนบเพชร																
11. นายนเรศ ฉิมเรศ																✓
12. นายพลกฤษณ์ คล้ายวิตภัทร																
13. นายธนวัฒน์ ศรีรักษา																
14. นางสาวนฤมล อินทร์ตัน																
15. นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล																
16. นางสาวรวมพร นิคม																
17. นายโชคชัย เหมือนมาศ																
สายสนับสนุน																
1. นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก														✓		
2. นายชัยยุทธ มณีฉาย					✓											
3. นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง																
4. นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์																
5. นางสาวจิตาภา ทองอ่อน																
6. นางสาวมาชิตา เลขผล																
7. นายอดิสร เมรุแก้ว																
8. นายณัฐชนน ศรสุวรรณ																

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

4.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชนภายในปี 2580 (Academic Excellence Through Social Relevance within 2037)

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพ
2. สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อสังคม
3. บริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง
4. ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุบำรุง รักษา และพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และ สิ่งแวดล้อมของภาคใต้ตอนล่างให้เกิดคุณค่า มูลค่าเพิ่ม
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้ชุมชนเป็นฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

ค่านิยมหลัก

เคารพธรรม (Respect) หมายถึง เคารพ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ แล้วปฏิบัติต่อบุคคล หรือสิ่งนั้นด้วยความถูกต้องจริงใจ

ปัญญาธรรม (Wisdom) ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อตนเอง องค์กร และสังคม

สามัคคีธรรม (Unity) หมายถึง ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียงมุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented) ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็น หลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

มีความคุ้มค่า (Worthiness) หมายถึง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร

นำพาสังคม (Social Responsibility) หมายถึง เอาใจใส่ เป็นที่พึ่ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

อัตลักษณ์

รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

ความท้าทาย

1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้
2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ความเข้มแข็งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา
4. การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
5. ความมั่นคงทางการเงิน

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงในชุมชน
2. ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิง สังคม หรือเชิงพาณิชย์
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมาภิบาล
5. สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดหลัก

- TSU01 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
- TSU02 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่และอ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ
- TSU03 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์
- TSU04 จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือผลงานบริการวิชาการด้านศิลปะ วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาที่มีคุณค่าหรือมูลค่า
- TSU05 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- TSU06 ประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน

4.2 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580



รูปที่ 4.2 กรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ส่วนที่ 5

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล

5.1 SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 มีความพร้อมของด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ประจำอาคาร และครุภัณฑ์สำหรับการเรียนการสอนและการทำวิจัยสูงมาก มีอาคารวิศวกรรมศาสตร์ อาคารปฏิบัติการพื้นฐาน อาคารปฏิบัติการเฉพาะทาง 2 หลัง นอกจากนี้ยังมีอาคารของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีฯ อีก 2 หลัง	W1 ขาดการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนของคณะฯ อย่างชัดเจน
S2 พลังของคนหนุ่มสาว โดยเฉลี่ยอายุของบุคลากรอยู่ในช่วง 35-40 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาว ซึ่งมีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานสูง	W2 ขาดสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพ
S3 คุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการในระดับปริญญาเอก อยู่ที่ 90% ณ ปัจจุบัน และ 100% ในอีก 2 ปีข้างหน้า	W3 ขาดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
S4 มีบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูงที่สามารถดึงดูดทุนวิจัยจากสถาบันภายนอกและเงินรายได้จากการบริการวิชาการเข้ามาสู่คณะฯ	W4 ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการทำงานเป็นทีม
S5 มีความคล่องตัวในการบริหารและการกำหนดทิศทางการของคณะฯ เนื่องจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ยังมีจำนวนไม่สูงมาก	
S6 มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการกับแผนการรับนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา	
S7 การบริหารจัดการหลักสูตรต่าง ๆ ในคณะฯ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากภาควิชาต่าง ๆ	

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 มหาวิทยาลัยทักษิณมีนโยบายในการเพิ่มสัดส่วนในภาพรวมของนิสิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้สูงขึ้น	T1 สถานการณ์ปัจจุบันที่มีจำนวนประชากรในวัยเรียนน้อยลง
O2 มหาวิทยาลัยทักษิณเลือกกลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรของคณะ	T2 ภาวะการแข่งขันในการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี
O3 คณะฯ ตั้งอยู่ในพื้นที่ซึ่งเป็นศูนย์กลางที่มีสถานประกอบการซึ่งเป็นวิสาหกิจ อุตสาหกรรมขนาดเล็กสามารถเป็นฐานการเรียนรู้หรือการทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดีและเอื้อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับการสร้างหลักสูตร non-degree ที่สามารถตอบสนองผู้ประกอบการหรืออุตสาหกรรม	T3 ผลกระทบต่อเนื่องจากการระบาดของ Covid-19 ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและมุมมองการเรียนในระดับมหาวิทยาลัยของนักเรียน
O4 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี	T4 สภาวะเศรษฐกิจและการเมืองที่ไม่แน่นอน อาจทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ จากรัฐบาลลดน้อยลง หรืออาจจะไม่ได้รับการจัดสรรเลยในอนาคต
O5 มหาวิทยาลัยทักษิณความเข้มแข็งและความหลากหลายของศาสตร์ของแต่ละคณะ ทำให้เอื้อต่อการบูรณาการศาสตร์ร่วมกันกับคณะวิศวกรรมศาสตร์	T5 เป็นคณะใหม่ ไม่เป็นที่รู้จักของสังคม เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาลำดับที่ 74 ที่เปิดการเรียนการสอนวิศวกรรมศาสตร์
	T6 มหาวิทยาลัยทักษิณ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอย่างในวงกว้างในด้านการผลิตครู ศิลปวัฒนธรรม สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์

5.2 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. มุมมองเชิงระบบ 3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การกล้าตัดสินใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
อาจารย์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน 2. ทักษะการให้คำปรึกษา 3. ทักษะการวิจัยและสร้างนวัตกรรม และบริการวิชาการ 4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
หัวหน้างาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นักวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. มีความรับผิดชอบ ละเอียดยรอบคอบ 4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 5. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 6. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 7. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นักวิทยาศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
นักวิชาการพัสดุ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 6

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ทำให้จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในงาน สามารถทำได้โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงได้กำหนดแผน ดังนี้

6.1 แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ / ชำนาญการ ปีการศึกษา 2566-2570

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นายจตุพร แก้วอ่อน	รองศาสตราจารย์	ศ					✓
2	นายเริงวุฒิ ชูเมือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รศ			✓		
3	นายกฤษฎา พิชรสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รศ			✓		
4	นายนเรศ ฉิมเรศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผศ/รศ	✓				✓
5	นางสาวรวมพร นิคม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รศ			✓		
6	นายโชคชัย เหมือนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รศ			✓		
7	นายศุภชัย สัตยานุรักษ์	อาจารย์	ผศ		✓			
8	นายนนทพันธ์ นภทรานันท์	อาจารย์	ผศ	✓		✓		
9	นายรัช ชูชิต	อาจารย์	ผศ		✓			
10	นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล	อาจารย์	ผศ			✓		
11	นางสาวกรรณก อุบลชลเขต	อาจารย์	ผศ			✓		
12	นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย	อาจารย์	ผศ		✓			
13	นายวีระวุฒิ แนบเพชร	อาจารย์	ผศ		✓			
14	นายพลกฤษณ์ คล้ายวิทภัทร	อาจารย์	ผศ			✓		
15	นายธนวัฒน์ ศรีรักษา	อาจารย์	ผศ		✓			
16	นางสาวนฤมล อินทร์ตัน	อาจารย์	ผศ		✓	✓		
17	นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล	อาจารย์	ผศ				✓	

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
2	นายชัยยุทธ มณีฉาย	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ			✓		
3	นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓	
4	นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓	
5	นางสาวจิตาภา ทองอ่อน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				✓	
6	นางสาวมาชิตา เลขผล	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
7	นายอดิศร เมรุแก้ว	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓
8	นายณัฐชนน ศรีสุวรรณ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ					✓

6.2 หลักสูตรและช่วงเวลาที่ต้องการอบรม/สัมมนาในระยะเวลา พ.ศ. 2566-2567

6.2.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ด้านการเรียน การสอน	ด้านการวิจัย	ด้านบริหาร องค์กร	ด้านบุคคล
1	นายจตุพร แก้วอ่อน	Thailand PSF	Heightening Competencies	EdPEX Assessor	การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ ที่สูงขึ้น
2	นายเรีงวุฒิ ชูเมือง	Thailand PSF	Holding Company	การจัดสิทธิบัตร	
3	นายกฤษฎา พัทธสิทธิ์	Thailand PSF	หลักสูตร อ.ที่ปรึกษา	SROI	
4	นายนเรศ ฉิมเรศ	Thailand PSF		EdPEX Assessor	
5	นางสาวรวมพร นิคม	Thailand PSF		SROI	
6	นายโชคชัย เหมือนมาศ	Thailand PSF	Heightening Competencies	SROI	
7	นายศุภชัย สัตยานุรักษ์	Thailand PSF	Heightening Competencies	SROI	
8	นายันทพันธ์ นภัทรานันท์	Thailand PSF		SROI	
9	นายธวัช ชูชิต	Thailand PSF		Smart Farming	
10	นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล	Thailand PSF	หลักสูตร อ.ที่ปรึกษา	SROI	
11	นางสาวกรรณก อุลชลเขต	Thailand PSF	Heightening Competencies	SROI	
12	นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย	Thailand PSF	Heightening Competencies	Smart Farming	
13	นายวีระวุฒิ แนนเพชร	Thailand PSF	Holding Company	SROI	
14	นายพลกฤษณ์ คล้ายวิทภัทร	Thailand PSF		SROI	
15	นายธนวัฒน์ ศรีรักษา	Thailand PSF		Smart Farming	
16	นางสาวนฤมล อินทร์ตัน	Thailand PSF	หลักสูตร อ.ที่ปรึกษา	SROI	
17	นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล	Thailand PSF	CLOs Formulation		

6.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะสื่อดิจิทัล	การบริการที่ดี/มาตรฐาน	การพัฒนาระบบสนับสนุน
1	นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard	หลักสูตร บริการมือ อาชีพ	EdPEX
2	นายชัยยุทธ มณีฉาย	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX
3	นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX
4	นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX
5	นางสาวจิตาภา ทองอ่อน	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX
6	นางสาวมาชิตา เลขผล	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard	มาตรฐาน ห้องปฏิบัติ การ	EdPEX
7	นายอดิสร เมรุแก้ว	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX
8	นายณัฐชนน ศรสุวรรณ	การจัดทำคู่มือ	ICT Level 2	Dashboard		EdPEX

6.3 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2566

ที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ (บาท)	งบประมาณ (บาท)
1	สายวิชาการ	17	6,000	102,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์	4		24,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์	5		30,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	6		36,000
	- หลักสูตร วศ.ม. และ ปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน	2		12,000
2	สายสนับสนุน			48,000
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	8	6,000	48,000
รวม		25		150,000

แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2566

6.4 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2566

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย
1	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพทางการวิจัยของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีโครงการวิจัย	ร้อยละ 65	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
2	โครงการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ร้อยละอาจารย์ที่ไปเป็นที่ปรึกษา/วิทยากร ให้ความรู้กับชุมชน	ร้อยละ 50	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
		ร้อยละบุคลากรของคณะแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคอุตสาหกรรม	ร้อยละ 50	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
		ร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 31	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
3	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มี คุณภาพ สามารถเผยแพร่และ อ้างอิงในระดับนานาชาติ	ร้อยละผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ (1) ระดับชาติ (2) ระดับนานาชาติ	ร้อยละ 50 ร้อยละ 70	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
		ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ (1) ระดับชาติ (2) ระดับนานาชาติ	ร้อยละ 20 ร้อยละ 100		
4	การพัฒนาอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนอาจารย์เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 100	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	สายวิชาการ
5	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	ค่าดัชนีชี้ความสุขของบุคลากร	ร้อยละ 70	มิ.ย. 66 – พ.ค. 67	บุคลากรทุกคน

ส่วนที่ 7

การนำไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการถ่ายทอดแผนทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ เมื่อคณะฯ ได้แผนทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารแล้ว ประกาศแผนฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 ปี กำหนดตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนคณะฯ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน และเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการ ต่อไป



รูปที่ 7.1 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง