



แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



ปีการศึกษา 2567
1 มิถุนายน 2567 –
31 พฤษภาคม 2568
(สำหรับปี 2568)

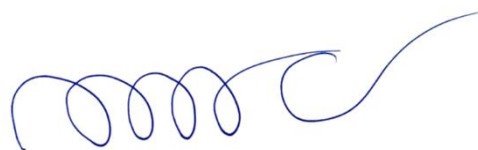


แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2567
(1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในคณะฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความต้องการของสังคม ตลอดจนทิศทางและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ แผนฉบับนี้ครอบคลุมกิจกรรมการพัฒนาทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของบุคลากรในทุกมิติ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนคณะวิศวกรรมศาสตร์ไปสู่ความเป็นเลิศ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคณะฯ อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.จตุพร แก้วอ่อน)

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	5
ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567	9
ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร	16
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	27
ส่วนที่ 5 การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล	30
ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	36
ส่วนที่ 7 การนำไปสู่การปฏิบัติ	43

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 ผลิตภัณฑ์มีอาชีพที่มีความสามารถรอบรู้ในหลากหลายมิติ พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ขยายงานทางด้านการวิจัย 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 การบริการทางวิชาการ ชุมชนและสังคม

ปณิธาน:

TSU Engineering: Learning Space for Innovation and Novelty เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมและสิ่งใหม่

วิสัยทัศน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นนำที่ผลิตวิศวกรมืออาชีพและสร้างนวัตกรรมสังคม

พันธกิจ

1. สร้างวิศวกรที่มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนา
นวัตกรรมสังคม
2. สร้างงานวิจัยและให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม

คำนิยาม

SPIRIT. of GEAR

S = Social Engagement (การสร้างความผูกพันทางสังคม)

P = Professional in Teaching and Services (จัดการเรียนการสอนและการให้บริการอย่าง
มืออาชีพ)

I = Innovation Focus (มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม)

R = Respect and Responsibility (เคารพ ให้เกียรติ และมีความรับผิดชอบ)

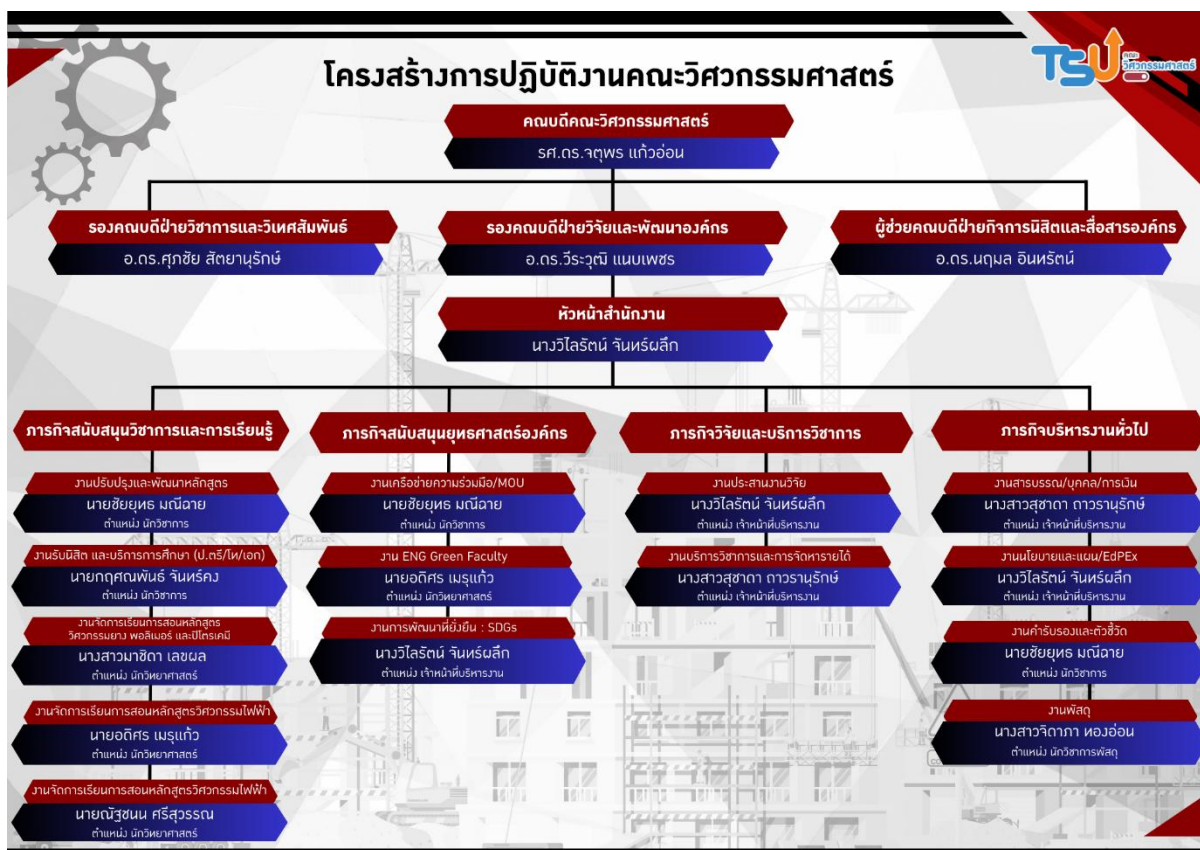
I = Information Management (การบริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง)

T = Transparency (ความโปร่งใส)

วัฒนธรรมองค์กร

กล้าเปลี่ยนแปลง รักและเสียสละเพื่อองค์กร มีความสุขสนุกและความท้าทาย

โครงสร้างองค์กร



การเปิดหลักสูตร

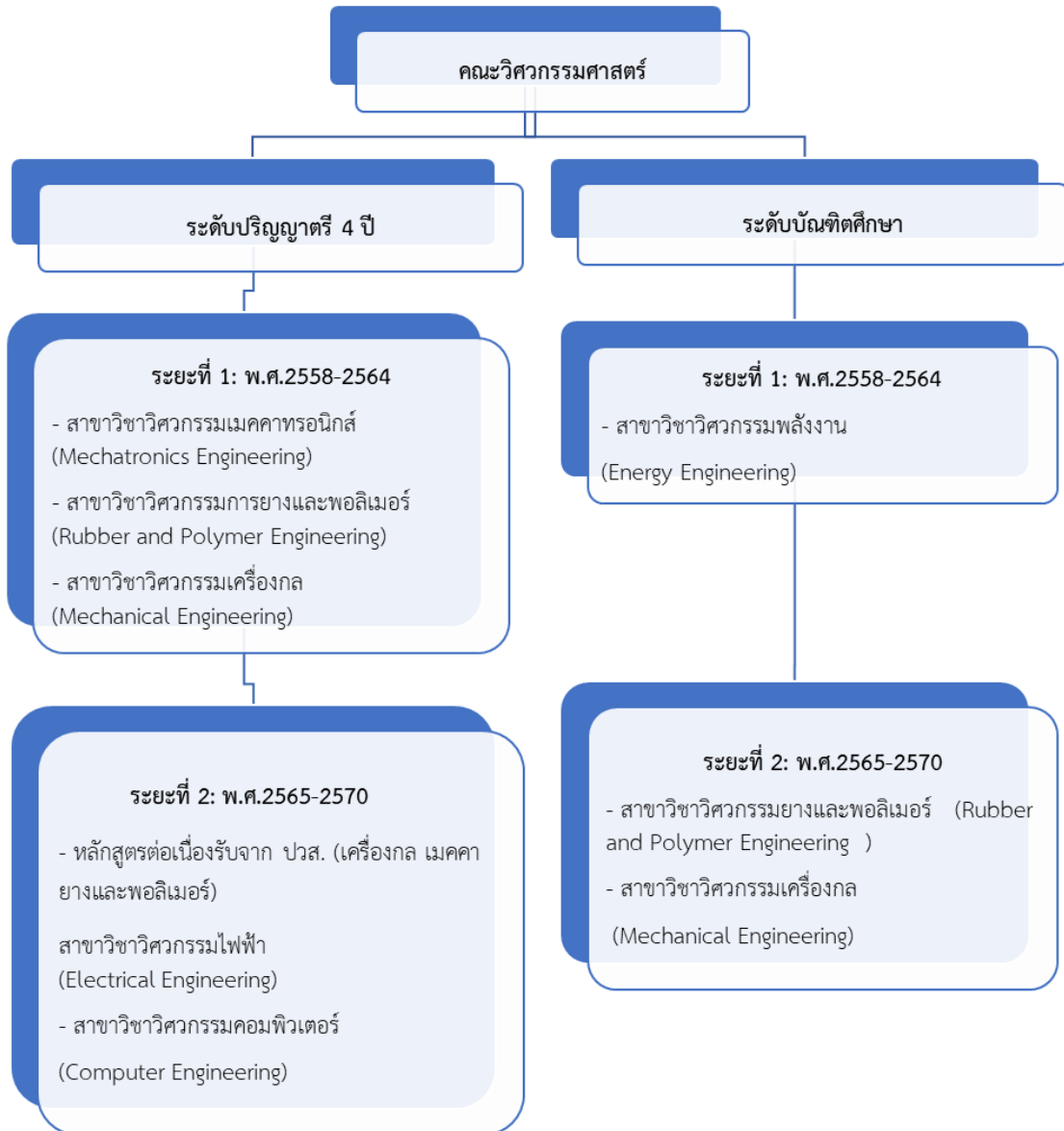
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จัดทำแผนการเปิดหลักสูตร เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558 - 2562) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2563 - 2567) เปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา

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

ปีการศึกษา 2567 คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 24 คน ส่วนในระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาโท จำนวน 1 คน ปริญญาเอก จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 26 คน

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 รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร รายบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผน

ทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริง โดยยึดหลัก ความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของ คณะกรรมการ

2.5 การสรรหาบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ แบ่งบุคลากรเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตาม สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานตามภารกิจ กระบวนการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) จัดทำ Job description ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ
- 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 การตรวจสอบสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ เป็นต้นไป
- 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้
- 6) บรรจุเป็นบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ตามกฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ
- 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงานและ จรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูล อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.6 การรักษาการบุคลากรและสร้างการมีส่วนร่วม

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแนวทางในการรักษาการบุคลากร โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่าง ๆ ดังนี้

1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัยทักษิณ

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 การจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ และการจัดงาน 10 ปี คณะวิศวกรรมศาสตร์ 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 รับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป
- 3) หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินได้
- 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ

2.9 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

คณะฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยการอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิที่พึงได้ รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การรับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กร สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน และทางด้านงานวิจัย ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ ผ่านที่ประชุมบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และช่องทาง Social media ให้ทราบโดยทั่วถึง เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ เป็นต้น

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ		สายสนับสนุน (พนักงาน)
		พนักงาน	พนักงาน ตามภารกิจ	
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี	/	/	/
	การประกันสุขภาพกลุ่ม	/	/	/
	กองทุนประกันสังคม	/	/	/
	การเยี่ยมไข้	/	/	/
	ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	/	/	/
การพัฒนาตนเอง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	/	/	/
	ทุนฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย	/	/	/
	กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองและ ประสบการณ์การทำงาน	/	/	/
ค่าตอบแทน	กองทุนเลี้ยงชีพ	/	×	/
	ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย/ การได้รับรางวัล/สิ่งประดิษฐ์	/	/	×
ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	สวัสดิการบ้านพัก	/	/	/
	สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ	/	/	/
	สวัสดิการเงินยืมกรณีฉุกเฉิน/เงินยืมเพื่อ ซื้อคอมพิวเตอร์	/	/	/
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยและครอบครัว	/	/	/
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี/สิทธิการลา	/	/	/
	เกษียณอายุ	/	×	/
อื่น ๆ	การใช้ระบบ WIFI ฟรี	/	/	/
	การแข่งขันกีฬาสีและสัมพันธ์	/	/	/
	กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่	/	/	/

2.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้จับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบสำคัญต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เพราะทั้งคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนที่สั่ง

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มจากบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมที่ต้องการให้มีในองค์กร คือ ***SPIRIT of GEAR : สบิริตของชาววิศวะ ม.ทักษิณ***

S = Social Engagement การสร้างความผูกพันทางสังคม ชาววิศวะ ม.ทักษิณ มุ่งมั่นในการสร้างความเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ทางวิศวกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คน

P = Professional in Teaching and Service การจัดการเรียนการสอนและการให้บริการด้วยมืออาชีพ ยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งในด้านการถ่ายทอดความรู้และการให้บริการทางวิชาการ พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้กลายเป็นวิศวกรมืออาชีพที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

I = Innovation Focus มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์ปัญหาทางวิศวกรรมและสังคม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการในยุคปัจจุบัน

R = Respect and Responsibility การเคารพ ให้เกียรติ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามค่านิยมแห่งการเคารพผู้อื่น การให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อสังคม และต่อสิ่งแวดล้อม

I = Information Management การบริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง ยึดหลักการทำงานและการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจริง วิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

T = Transparency Process ทุกกระบวนการโปร่งใส ดำเนินงานทุกขั้นตอนด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ผู้บริหารถ่ายทอดค่านิยมไปยังบุคลากรทั้งคณะให้ทราบค่านิยมและกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยม กำหนดวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และการประเมิน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคคล ติดตามและประเมินผลการสร้างค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ผลการประเมินการนำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

3.1 ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

ปีการศึกษา 2567 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีบุคลากรจำนวน 34 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 17 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 8 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			จำนวน	ร้อยละ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
สายวิชาการ	รองศาสตราจารย์	-	-	2	2	7.70
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	1	9	10	38.46
	อาจารย์	-	3	11	14	53.84
	ร้อยละ		15.39	84.61	100.00	
สายสนับสนุน	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	1	1	-	2	25.00
	นักวิชาการ	1	1	-	2	25.00
	นักวิทยาศาสตร์	3	-	-	3	37.50
	นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	1	12.50

3.2 รายชื่อบุคลากร

3.2.1 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ปรับปรุงจากหลักสูตรเมคคาทรอนิกส์) ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 6 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
1. นายธวัช ชูจิต			/
2. นายเริงวุฒิ ชูเมือง		/	
3. นายจิรวัฒน์ โสภากจารย์			/
4. นายนันทพันธ์ นภัทรานันท์			/
5. นายศุภชัย แก้วพวง			/
6. นายวิวรรธน์ สุเหริน			/
รวม	0	1	5

3.2.2 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 8 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
1. นางสาวพนิดา สุมานะตระกูล		/	
2. นายศุภชัย สัตยานุรักษ์			/
3. นายวีระวุฒิ แนนเพชร			/
4. นายกฤษฎา พชรสิทธิ์		/	
5. นางสาวกรรณก อุบลชลเขต			/
6. นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย		/	
7. นางสาวนิรมล จันทระชาติ		/	
8. นายจักรพงษ์ ไชยบุรี		/	
รวม	0	5	3

3.2.3 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 6 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
1. นายนเรศ ฉิมเรศ		/	
2. นายพลกฤษณ์ คล้ายวิฑูร			/
3. นายธนวัฒน์ ศรีรักษา			/
4. นายจตุพร แก้วอ่อน	/		
5. นางสาวนฤมล อินทร์ตัน			/
6. นายชัยวัฒน์ จุ่มพลกุล			/
รวม	1	1	4

3.2.4 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์
อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด 3 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
1. นางสาวจารุวรรณ พรหมเงิน			/
2. นางสาวอมวสี รักเรือง			/
3. นายเกรียงไกร ไวยกาญจน์			/
รวม	0	0	3

3.2.5 รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด
3 คน

วุฒิการศึกษา/ชื่ออาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานพิเศษ		
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
นายจอมภพ แวศักดิ์	/		
นางสาวรวมพร นิคม		/	
นายโชคชัย เหมือนมาศ		/	
รวม	1	2	0



รูปที่ 3.2-1 ตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ ปีการศึกษา 2567

3.2.5 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตรากำลังสายสนับสนุน จำนวน 8 คน

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



รูปที่ 3.2-2 วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2567

3.3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา

3.3.1 สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ปรับจากหลักสูตรวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์)			
1	นายธวัช ชูชิต	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)
2	นายณนทพันธ์ นภัทรนันท์	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพลังงาน) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
3	นายเริงวุฒิ ชูเมือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์) วศ.ม. (วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์) วศ.บ. (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)
4	นายจิรวัฒน์ โสภอาจารย์	อาจารย์	วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า-การวัดคุม)
5	นายศุภชัย แก้วพวง	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)
6	นายวิวรรณ สุหรินทร์	อาจารย์	วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)
หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์			
1	นางสาวพนิดา สุมานะตระกูล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเคมี) วศ.ม. (วิศวกรรมเคมี) วท.บ. (วิทยาศาสตร์พอลิเมอร์)
2	นายศุภชัย สัตยานุรักษ์	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (ปิโตรเคมีและวิทยาศาสตร์พอลิเมอร์) วท.บ. (เทคโนโลยียาง)
3	นายกฤษฎา พชรสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.บ. (วิทยาศาสตร์พอลิเมอร์)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
4	นางสาวกรรณก อุบลชลเขต	อาจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมวัสดุ) วศ.ม. (วิศวกรรมวัสดุ) วท.บ. (วัสดุศาสตร์)
5	นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมวัสดุ) วศ.ม. (วิศวกรรมวัสดุ) วท.บ. (วิศวกรรมวัสดุ)
6	นายวีระวุฒิ แนนเพชร	อาจารย์	ปร.ด. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.ม. (เทคโนโลยีพอลิเมอร์) วท.บ. (เทคโนโลยียาง)
7	นางสาวนิรมล จันทราชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. Doctorat de GENIE DES PROCÉDES ET DES PRODUITS วศ.ม. วิทยาศาสตร์ เคมีและกระบวนการ วศ.บ. วิทยาศาสตร์-เคมี
8	นายจักรพงษ์ ไชยบุรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. Doctoral programme in Engineering Sciences (Chemical and Process Engineering) วศ.ม. เคมีอุตสาหกรรม วศ.บ. เคมีอุตสาหกรรม
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)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา
5	นางสาวนฤมล อินทร์ตัน	อาจารย์	Doc.Eng.Power Engineering and Engineering Thermophysics วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
6	นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล	อาจารย์	วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)
หลักสูตร วศ.ม. และ ประ.ด. สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์			
1	นายจอมภพ แวศักดิ์	รองศาสตราจารย์	Doctorate Science pour l'ingénieur ปร.ด. (เทคโนโลยีพลังงาน) วท.ม. (เทคโนโลยีพลังงาน) วท.บ. ฟิสิกส์
2	นางสาวรวมพร นิคม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. (วิศวกรรมเคมี) วศ.ม. (วิศวกรรมเคมี) วท.บ. (เทคโนโลยีวัสดุภัณฑ์)
3	นายโชคชัย เหมือนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วศ.ด. (วิศวกรรมเคมี) วท.บ. (เคมีอุตสาหกรรม)

3.2.2 สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
1	นางวิไลรัตน์ จันทรผลิก	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ศศ.ม.นโยบายและการวางแผนสังคม บธ.บ.บริหารธุรกิจ
2	นายชัยยุทธ มณีฉาย	นักวิชาการ	วท.ม. เศรษฐศาสตร์เกษตร วท.บ. เกษตรศาสตร์
3	นายฤทธิพนธ์ จันทรคง	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. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. มีทักษะภาษาอังกฤษดี

3.4.2 สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน

1. การทำงานเป็นทีม
2. จิตบริการที่ดี
3. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

3.5 ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ปัจจัยสำคัญที่สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะฯ สำหรับสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ผูกพัน ต่อการบรรลุพันธกิจ องค์กร	ลำดับความสำคัญ		วิธีการ	ตัวชี้วัด
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน		
มีผู้บริหารดี			- โครงการ เสริมสร้าง มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) - การรับรู้และเข้าใจทิศ ทางการ นำองค์กร - ประชุมบุคลากรของคณะ - ประชุมคณะกรรมการ ประจำคณะ - การกำหนดช่องทางการ สื่อสาร เช่น สายตรงผู้ คนบดี	TSU32 ระดับความผูกพัน ของบุคลากร TSU33 ดัชนีความสุขของ บุคลากร TSU37 ระดับการรับรู้ ของสังคมที่มีต่อ มหาวิทยาลัย

ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ผูกพัน ต่อการบรรลุพันธกิจ องค์กร	ลำดับความสำคัญ		วิธีการ	ตัวชี้วัด
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน		
มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน			- กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการอบรม/ประชุม วิชาการ/พัฒนาตนเอง - ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	TSU32 ระดับความผูกพันของบุคลากร TSU33 ดัชนีความสุขของบุคลากร
ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน			- กิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะ - ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	TSU32 ระดับความผูกพันของบุคลากร TSU33 ดัชนีความสุขของบุคลากร
การรักษาคุณภาพการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว			- โครงการ เสริมสร้างมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)	TSU32 ระดับความผูกพันของบุคลากร TSU33 ดัชนีความสุขของบุคลากร
มีค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่ดี			- ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (ตารางที่ 5.1-1)	TSU32 ระดับความผูกพันของบุคลากร TSU33 ดัชนีความสุขของบุคลากร

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. นายนันทพันธ์ นภัทรานันท์										✓						
4. นายธวัช ชูจิต																
5. นายเริงวุฒิ ชูเมือง											✓					
6. นายณัฐนนท์ พันธุ์นิล																
7. นายกฤษฎา พชรสิทธิ์																
8. นางสาวกรรณก อุบลชลเขต																
9. นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย																
10. นายวีระวุฒิ แนนเพชร																
11. นายนเรศ ฉิมเรศ																✓
12. นายพลกฤษณ์ คล้ายวิตภัทร																
13. นายธนวัฒน์ ศรีรักษา																
14. นางสาวนฤมล อินทรรัตน์																
15. นายชัยวัฒน์ จุ่มพลกุล																
16. นางสาวรวมพร นิคม																
17. นายโชคชัย เหมือนมาศ																
18. นายจอมภพ แววศักดิ์													✓			
17. นางสาวพนิดา สุมานะ ตระกูล																
18. นายจิรวัฒน์ โสภารจารย์																
19. นายศุภชัย แก้วพวง																
20. นายวิวรรธน์ สุเหริน																
สายสนับสนุน																
1. นางวิไลรัตน์ จันทร์ผลึก														✓		
2. นายชัยยุทธ มณีฉาย						✓										

บุคลากร	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580
3. นายกฤษณพันธ์ จันทร์คง																
4. นางสาวสุชาดา ถาวรานุรักษ์																
5. นางสาวจิตาภา ทองอ่อน																
6. นางสาวมาชิตา เลขผล																
7. นายอดิสร เมรุแก้ว																
8. นายณัฐชนน ศรีสุวรรณ																

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

4.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561 – 2580

ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชนภายใน
ปี 2580 (Academic Excellence Through Social Relevance within 2037)

พันธกิจ

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

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

ค่านิยมหลัก

เคารพธรรม (Respect) หมายถึง เคารพ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ แล้วปฏิบัติต่อบุคคล หรือสิ่งนั้น
ด้วยความถูกต้องจริงใจ

ปัญญาธรรม (Wisdom) ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อ
ตนเอง องค์กร และสังคม

สามัคคีธรรม (Unity) หมายถึง ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียงมุ่ง
ผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented) ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็น หลัก
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

มีความคุ้มค่า (Worthiness) หมายถึง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิด
ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม 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 บุคลากรสายวิชาการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกในสัดส่วนที่สูง	W1 สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังน้อย
S2 มีอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนา	W2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ยังไม่เป็นรูปธรรม
S3 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสามารถบูรณาการข้ามศาสตร์ได้	W3 ทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรบางส่วนยังต้องได้รับการพัฒนา
S4 คณะมีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่	W4 ภาระงานสอนของอาจารย์มีมาก ส่งผลต่อการทำวิจัยและพัฒนาตนเอง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 นโยบายของมหาวิทยาลัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	T1 การแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพจากสถาบันการศึกษาอื่น
O2 มีเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรทั้งในและต่างประเทศ	T2 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและจำนวนนักศึกษาที่ลดลง
O3 เทคโนโลยีดิจิทัลเอื้อต่อการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางออนไลน์	T3 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง
O4 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี	T4 สถานการณ์เศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนส่งผลต่องบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

5.2 แผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ			
	1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี 2. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร 3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร 4. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะ 2. ปรับปรุงกระบวนการสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและตัดสินใจ 4. พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์	1. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ 4 ปี (พ.ศ. 2568-2571) 2. โครงการพัฒนาระบบการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) 3. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Information System) 4. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง OKRs (Objective and Key Results)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการ			
	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.) 2. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการสอนตามกรอบมาตรฐาน TPSF หรือเทียบเท่า 3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ 2. พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย 3. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ 4. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการทำงานในระดับนานาชาติ	1. โครงการพี่เลี้ยงวิชาการ (Academic Mentoring) เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. โครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. โครงการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ (Publication Camp) 4. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการสอนและการวิจัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน			
	1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการทดสอบทักษะดิจิทัลตามเกณฑ์ที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1. พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. พัฒนาทักษะการให้บริการที่เป็นเลิศ 4. ส่งเสริมการจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) 2. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน 3. โครงการพัฒนาทักษะการให้บริการแบบมีอาชีพ (Service Excellence) 4. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง			
	1. ระดับความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 2. ดัชนีความสุขในการทำงาน (Happiness Index) 3. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) 4. อัตราการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมของคณะ	1. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร 2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4. พัฒนาระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร	1. โครงการสำรวจความต้องการและพัฒนาระบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร 2. โครงการส่งเสริมสุขภาวะและความสมดุลในการทำงาน (Work-Life Balance) 3. โครงการพัฒนาคณะสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 4. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพตามแนวทาง EdPEX

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาผู้นำและการสืบทอดตำแหน่ง			
	1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้ รับการพัฒนาศักยภาพ บริหารตามแผน 2. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 3. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหาร 4. จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือด้านการพัฒนาผู้นำ	1. พัฒนาภาวะผู้นำและ ทักษะการบริหารสำหรับ ผู้บริหารทุกระดับ 2. วางระบบการสืบทอด ตำแหน่งและการพัฒนา ผู้นำรุ่นใหม่ 3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และการถ่ายทอด ประสบการณ์ 4. พัฒนาเครือข่ายผู้นำทั้ง ภายในและภายนอก องค์กร	1. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง 2. โครงการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งและการ คัดเลือกผู้มีศักยภาพ (Talent) 3. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การ บริหารระหว่างผู้บริหาร รุ่นเก่าและรุ่นใหม่ 4. โครงการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารกับสถาบันการ ศึกษาและองค์กรภายนอก

5.3 สมรรถนะหลักตามกลุ่มงานที่ควรมี

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
ผู้บริหาร	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. มุมมองเชิงระบบ 3. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การกล้าตัดสินใจ 6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
อาจารย์	1. ทักษะด้านการสอนและการประเมินผู้เรียน 2. ทักษะการให้คำปรึกษา 3. ทักษะการวิจัยและสร้างนวัตกรรม และบริการวิชาการ 4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
หัวหน้างาน	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
นักวิชาการศึกษา	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. มีความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบ 4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 5. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 6. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 7. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นักวิทยาศาสตร์	1. มีจิตบริการ 2. การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ 3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม 4. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5. การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ IT 6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลุ่มบุคลากร	ทักษะ/สมรรถนะ
นักวิชาการพัสดุ	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	1. การบริหารจัดการสมัยใหม่ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การวางแผน 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 6

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ภายใต้แนวคิดการพัฒนาตามแนวทาง EdPEx และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อร่วมกันผลักดันให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของคณะนั้นคือ “คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นนำที่ผลิตวิศวกรมืออาชีพ และสร้างนวัตกรรมสังคม”

พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพในระดับสากล
3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะ
4. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจ

เป้าประสงค์

1. คณะมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร
2. บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิจัย มีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่

ทันสมัย

3. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานและให้บริการที่เป็นเลิศ
4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
5. คณะมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์

6.1 แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งทาง วิชาการ (ที่จะขอ)	2566	2567	2568	2569	2570
1	นายจตุพร แก้วอ่อน	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์					✓
2	นายจอมภพ แวศักดิ์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์			✓		
3	นายเรีงวุฒิ ชูเมือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์				✓	
4	นายกฤษฎา พิชรสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
5	นายนเรศ ฉิมเรศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
6	นางสาวรวมพร นิคม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
7	นายโชคชัย เหมือนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			✓		
8	นางสาวเสาวณีย์ สิงห์สโรทัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
9	นางสาวพนิดา สุมานะตระกูล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์					✓
10	นายศุภชัย สัตยานุรักษ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
			รองศาสตราจารย์					✓
11	นายณนทพันธ์ นภัทรานันท์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
12	นายธวัช ชูจิต	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
			รองศาสตราจารย์					✓
13	นายจิรวัฒน์ โสภอาจารย์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				✓	
14	นางสาวกรรณก อุลชลเขต	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
15	นายวีระวุฒิ แนนเพชร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		✓			
			รองศาสตราจารย์					✓
16	นายพลกฤษณ์ คล้ายวิทภัทร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
17	นายธนวัฒน์ ศรีรักษา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
18	นางสาวนฤมล อินทร์ตัน	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		
19	นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			✓		

สายสนับสนุน

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

6.2 แผนการศึกษาต่อของบุคลากร ปีการศึกษา 2563 – 2567

สายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2565	2566	2567	2568	2569
1	นายชัยวัฒน์ จุมพลกุล	ปริญญาโท	ปริญญาเอก (กำลังศึกษา)					✓
2	นายจิรวัฒน์ โสภารจารย์	ปริญญาโท	ปริญญาเอก (กำลังศึกษา)					✓
3	นายวิวรรธน์ สุหรินทร์	ปริญญาโท	ปริญญาเอก (กำลังศึกษา)					✓

สายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา (ปัจจุบัน)	วุฒิการศึกษา (ศึกษาต่อ)	2567	2568	2569	2570	2571
1	นายอดิสร เมรุแก้ว	ปริญญาตรี	ปริญญาโท (กำลังศึกษา)	✓				

6.3 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2567

ที่	บุคลากร	จำนวน (คน)	คนละ (บาท)	งบประมาณ (บาท)
1	สายวิชาการ	19	10,000	114,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	5		24,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมยางและพอลิเมอร์	8		36,000
	- หลักสูตร วศ.บ. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	6		36,000
	- หลักสูตร วศ.ม. และ ปริญญา. สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน	3		18,000
2	สายสนับสนุน			48,000
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	8	6,000	48,000
รวม		27		162,000

6.3 แผนการใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 2567

1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
3. สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
5. เริ่มโครงการพี่เลี้ยงวิชาการ
6. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

การติดตามและประเมินผล

1. การติดตามและประเมินผลระดับโครงการ/กิจกรรม
 - ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รายเดือน รายไตรมาส
 - ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนด
2. การติดตามและประเมินผลระดับยุทธศาสตร์
 - ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ปีละ 1 ครั้ง
 - วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข
3. การทบทวนและปรับปรุงแผน
 - ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรทุกปี
 - ปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาของคณะ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาตนเองและองค์กร
3. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ
4. การบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ
5. การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
6. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาบุคลากร

6.4 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2567

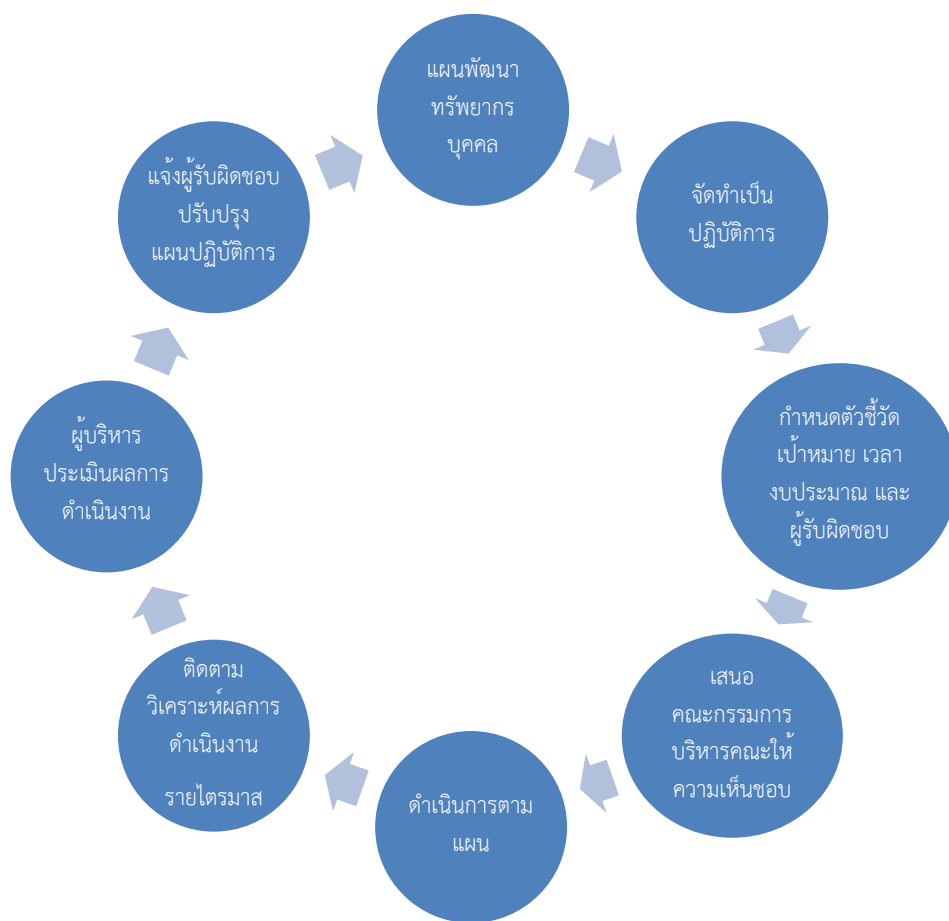
ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด
1	โครงการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากรรายบุคคล	ได้ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
2	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	ผลการประเมินค่าดัชนีชี้วัดความสุขเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.70	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	บุคลากรทุกคน	คณะวิศวกรรมศาสตร์
3	การพัฒนาอาจารย์ให้พร้อมในการจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
4	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย	นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม) ร้อยละ 80	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถเผยแพร่และอ้างอิงในระดับนานาชาติ	ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่และได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลสากลต่อจำนวนอาจารย์ประจำหรือนักวิจัยทั้งหมดหรือต่อจำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ทั้งหมด (1) ระดับชาติ (ร้อยละ 15) (2) ระดับนานาชาติ (ร้อยละ 72)	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด
6	โครงการสนับสนุนการตีพิมพ์ หรือการเผยแพร่ผลงานวิจัย / วิชาการ ในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละจำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติต่อ จำนวน อาจารย์ประจำหรือนักวิจัยทั้งหมด (1) ระดับชาติ (ร้อยละ 40) (2) ระดับนานาชาติ (ร้อยละ 80)	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
7	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน - Dash board - การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ฯลฯ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100	มิ.ย. 67 – พ.ค. 68	สายสนับสนุน	คณะวิศวกรรมศาสตร์

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

ภาคผนวก

โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ 2568

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างตรงจุด มีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2568-2571 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงและเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEx ในหมวดที่ 5 ด้านบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถและอัตราการจ้างของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้จัดทำ "โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)" ขึ้น เพื่อสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของคณะอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเห็นผลเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์
2. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
3. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ของแต่ละตำแหน่งงาน
4. เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและทิศทางการพัฒนาของคณะ
5. เพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
6. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร

3. กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกระดับ จำนวน 5 คน
2. บุคลากรสายวิชาการทุกคน จำนวน 30 คน
3. บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน จำนวน 8 คน
4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568)

5. แผนการดำเนินงาน

ระยะที่ 1: การเตรียมความพร้อม (ตุลาคม - ธันวาคม 2567)

1. จัดตั้งคณะทำงานโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบการพัฒนากุศลกรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
3. วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์คณะกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร
4. ออกแบบระบบและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
5. จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับผู้บริหารและบุคลากร

ระยะที่ 2: การพัฒนาสมรรถนะและเครื่องมือ (มกราคม - มีนาคม 2568)

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของคณะ
2. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ของ

แต่ละตำแหน่ง

3. พัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะและแบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
4. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
5. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการเป็นพี่เลี้ยง (Coach)

ระยะที่ 3: การประเมินและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (เมษายน - มิถุนายน 2568)

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
2. ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อหาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)
3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรทุกคน โดยการหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา

และผู้ปฏิบัติงาน

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากุศลกรในภาพรวมของคณะ
5. นำเสนอแผนพัฒนากุศลกรต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ระยะที่ 4: การดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตามประเมินผล (กรกฎาคม - กันยายน 2568)

1. ดำเนินการพัฒนากุศลกรตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนงาน เป็นต้น
2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

3. ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลทุกไตรมาส
4. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
5. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาในปีต่อไป
6. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลจะใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริง (70%)
 - การมอบหมายงานพิเศษหรือโครงการ (Special Assignment/Project)
 - การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
 - การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement)
2. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (20%)
 - การสอนงาน (Coaching)
 - การให้คำปรึกษา (Mentoring)
 - การเรียนรู้จากการสังเกต (Shadowing)
 - การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)
3. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10%)
 - การฝึกอบรมภายใน (In-house Training)
 - การส่งไปอบรมภายนอก (Public Training)
 - การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ (E-Learning)
 - การศึกษาดูงาน (Study Visit)
7. เครื่องมือในการดำเนินโครงการ
 1. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
 - แนวทางการจัดทำ IDP สำหรับผู้บังคับบัญชา
 - แนวทางการจัดทำ IDP สำหรับบุคลากร
 2. เครื่องมือประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment Tools)
 - แบบประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - แบบประเมินสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)
 - แบบประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับผู้บริหาร)
 3. แบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 - แบบฟอร์มสำหรับบุคลากรสายวิชาการ
 - แบบฟอร์มสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
 - แบบฟอร์มสำหรับผู้บริหาร

4. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำและติดตาม IDP

- ระบบการประเมินสมรรถนะออนไลน์
- ระบบการบันทึกและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล
- ระบบรายงานผลการพัฒนา

8. งบประมาณ

งบประมาณรวมทั้งสิ้น 45,000 บาท แบ่งเป็น:

1. ค่าตอบแทนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ - 10,000 บาท
 - ค่าตอบแทนวิทยากรภายนอก สำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาการพัฒนาระบบ
2. ค่าจัดการประชุมและฝึกอบรม - 12,000 บาท
 - ค่าอาหารและอาหารว่าง
 - ค่าเอกสารประกอบการอบรม
 - ค่าวัสดุและอุปกรณ์
3. ค่าพัฒนาเครื่องมือและระบบสารสนเทศ - 15,000 บาท
 - ค่าพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะ
 - ค่าพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำและติดตาม IDP
4. ค่าจัดทำคู่มือและเอกสาร - 5,000 บาท
 - ค่าออกแบบและจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 - ค่าจัดทำแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
5. ค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผล - 3,000 บาท
 - ค่าประชุมติดตามความก้าวหน้า
 - ค่าวิเคราะห์และจัดทำรายงานผล

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์กร
2. คณะทำงานพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์

10. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะ
2. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
3. ร้อยละ 80 ของกิจกรรมการพัฒนาตามแผน IDP ได้รับการดำเนินการ
4. มีเครื่องมือประเมินสมรรถนะครบทุกตำแหน่งงาน
5. มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดทำและติดตาม IDP

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ไม่น้อยกว่าระดับ 4 จากคะแนนเต็ม 5)
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาศักยภาพของคณะ (ไม่น้อยกว่าระดับ 4 จากคะแนนเต็ม 5)
3. คุณภาพของแผนพัฒนารายบุคคลที่จัดทำขึ้น
4. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนาตามแผน IDP (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างตรงจุดตามความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะ
4. ผู้บังคับบัญชามีทักษะในการเป็นผู้สอนงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในองค์กร
6. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจากการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

12. การรายงานผลการดำเนินโครงการ

1. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการต่อคณะกรรมการประจำคณะทุกไตรมาส
2. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการประจำปี ประกอบด้วย:
 - ผลการดำเนินงานตามแผน
 - ผลการประเมินตามตัวชี้วัด
 - ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข
 - ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในระยะต่อไป
3. เผยแพร่ผลการดำเนินโครงการผ่านช่องทางการสื่อสารของคณะ

(ลงชื่อ) ผู้เสนอโครงการ
(.....)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์กร
วันที่ เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติโครงการ
(.....)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
วันที่ เดือน พ.ศ.
