



สรุปการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหาร
และการพัฒนาบุคลากรคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
ประจำปีงบประมาณ 2565

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เสนอ

คณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2565

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

1.1 ปรัชญาและวิสัยทัศน์ (Philosophy and Vision)

ปรัชญา คือ

สร้างสรรค์ยอดบัณฑิต สมนามสิทธิ์ “ตักสิลา”
งานวิจัยให้ก้าวหน้า ใส่ใจหาทรัพยากรมนุษย์

วิสัยทัศน์ คือ

มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรม

ค่านิยมองค์กร คือ

E⁴ E-power 4

Ethics – จริยธรรมนำหน้า
Engagement – การมีส่วนร่วม
Excellence - นำพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
Enhancement – เกิดผลเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร

การที่คณะจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ได้ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ปรากฏอยู่ในปรัชญาของคณะฯ รวมทั้งจะต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมดังปรากฏอยู่ในวิสัยทัศน์ของคณะฯ เช่นเดียวกัน นั่นคือบุคลากรในคณะจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพและเข้าใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพ มีทัศนคติ ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.2 เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ (Goals and Strategic Issues)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประกอบไปด้วยบุคลากรอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอีกมาก บุคลากรอาจารย์ในคณะยังมีผู้ที่มิศักยภาพในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีผลงานทางวิชาการมากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนี้บุคลากรอาจารย์ส่วนใหญ่แล้วอายุยังน้อย ประสิทธิภาพยังมีไม่มาก จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการออกไปประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อหาประสบการณ์และสร้างเครือข่ายภายนอกคณะ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่างๆเพื่อสามารถได้รับรางวัลทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประกันคุณภาพของคณะ บุคลากรอาจารย์ที่ยังมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาเอกจะต้องได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ และทักษะในการทำงาน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมา แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการวิเคราะห์ และมอบหมายภาระงานและรู้ถึงเส้นทางเดินของตำแหน่ง (Career path) ของตนเอง ในส่วนของผู้บริหาร จะต้องได้รับการพัฒนา อบรมให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และเสริมสร้างให้มีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อสามารถนำพาคณะให้บรรลุเป้าหมายได้

นอกจากการพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะในการทำงานแล้ว การพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ต่อคณะ มีความรู้สึกรักคณะ และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ พัฒนาคณะก็เป็นสิ่งที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น คณะฯได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรแบ่งตามกลุ่มของ บุคลากรเป็นข้อๆดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหาร

2.1.1 พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี

2.1.2 พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2.2 กลุ่มบุคลากรอาจารย์

2.2.1 พัฒนาบุคลากรอาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ

2.2.2 พัฒนาบุคลากรอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.2.3 พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรอาจารย์มีตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น

2.2.4 พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรอาจารย์เข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ ผลงาน เสริมสร้างประสบการณ์ แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการในเวทีต่างๆทั้งในระดับชาติ และระดับ นานาชาติและสร้างเครือข่ายภายนอกคณะ

2.2.5 พัฒนาบุคลากรอาจารย์ให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

2.2.6 พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรอาจารย์เข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อเปิด โอกาสให้สามารถได้รับรางวัลทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

2.3 กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

2.3.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในและ ต่างประเทศ

2.3.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.3.3 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 กลุ่มบุคลากรอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

2.4.1 พัฒนาให้บุคลากรอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.4.3 พัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อคณะ มีความรู้สึกร่วมที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคณะให้บรรลุเป้าหมายในภารกิจต่างๆที่กำหนด

2.4.4 พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี

2.4.5 พัฒนาให้บุคลากรได้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.6 พัฒนาให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

2.4.7 พัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

3.การสรุปผลการดำเนินงานการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน				
			จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	คิดเป็นร้อยละ	บรรลุ	อยู่ระหว่างรอดำเนินงาน	ยังไม่ได้ดำเนินการ
1	โครงการครบรอบ 23 ปี วันคล้ายวันสถาปนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2565	ดำเนินโครงการ วันที่ 18 มีนาคม 2565	65 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 80 คน	65.00	/	-	-
2	โครงการผู้บริหารพบบุคลากร	ดำเนินโครงการ ครั้งที่ 1 วันที่ 20 ต.ค.64 ครั้งที่ 2 วันที่ 18 มี.ค.65 ครั้งที่ 3 วันที่ 26 ส.ค.65	ครั้งที่ 1 มีจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ 93 คน จาก กลุ่มเป้าหมาย 93 คน (ออนไลน์) ครั้งที่ 2 มีจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ 65 คน จาก กลุ่มเป้าหมาย 80 คน ครั้งที่ 3 มีจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ 71 คน จาก กลุ่มเป้าหมาย 80 คน	100 65.00 88.75	/	-	-
3	โครงการ “อนุรักษ์ประเพณีสงกรานต์”	ดำเนินโครงการ วันที่ 12 เม.ย.2565	80 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 103 คน	77.67	/	-	-
4	โครงการสืบสานประเพณีทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ประจำปีพุทธศักราช พ.ศ.2565	ดำเนินโครงการ วันที่ 29 ธ.ค.2564	103 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 103 คน (ออนไลน์)	100	/	-	-

สรุปการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2565

5	โครงการอบรมการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ดำเนินโครงการ วันที่ 20 มิ.ย.65	80 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 104 คน	76.92	/	-	-
6	โครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน เพิ่มศักยภาพสมรรถนะ และปรับกระบวนทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน และศึกษาดูงาน ประจำปีงบประมาณ 2565	ดำเนินโครงการ วันที่ 9-13 พ.ค.65	80 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 80 คน	100	/	-	-
7	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ดำเนินโครงการ วันที่ 5 ส.ค.65	44 คน จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 44 คน	100	/	-	-
8	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ไม่ได้ดำเนินการ	-	-	-	-	/
สรุปผลการดำเนินงานการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 มีทั้งหมด 8 โครงการ ดำเนินการจัดโครงการไปแล้ว จำนวน 7 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 87.5							

สรุป จากจำนวนโครงการที่บรรจุในแผนการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 8 โครงการ มีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 7 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 87.5

4. การประเมินตัวชี้วัดด้านความสำเร็จ

ที่	ตัวชี้วัดด้านความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จ
4.1	มีจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ 2 คน	ในปีงบประมาณ 2565 ได้มีจำนวนอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ ศิริวรรณ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ วงชารี 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกิจกร กาญจนะ หมายเหตุ 1.อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คือ ผศ.ดร.บัญชา วัฒนะ (ได้รับแต่งตั้ง ผศ. ในปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว)	/
4.2	มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เพิ่มขึ้นปีละ 1 คน	ในปีงบประมาณ 2565 บุคลากรสายสนับสนุนมีความพร้อมขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 4 คน แต่ไม่มีกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น	X
4.3	มีจำนวนอาจารย์ขอยื่นตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 4 คน	ในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนอาจารย์ขอยื่นตำแหน่งทางวิชาการ 1 คน ดังนี้ 1. ผศ.ดร.บัญชา วัฒนะ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเรียบร้อยแล้ว)	X
4.4	มีบุคลากรที่ได้รับรางวัลในด้านวิชาการและอื่นๆ อย่างน้อยปีละ 2 คน	1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ปัตติยะ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้รับการจัดอันดับจากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา ให้ติดอยู่ในรายชื่อ 2% แรกของนักวิทยาศาสตร์ทั่วโลก หรือ World's Top 2% Scientists การจัดอันดับนี้จัดทำขึ้นในเดือนสิงหาคม ปี ค.ศ. 2021 ซึ่งพิจารณาจากค่า Composite Score ที่คำนวณจากจำนวนผลงานวิจัยและ	✓

	<p>จำนวนการได้รับการอ้างอิงในมิติต่างๆจากทั่วโลก</p> <p>2. รองศาสตราจารย์ ดร.จักรมาส เลหาวิช ในโอกาสดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการโปรแกรมสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครือข่ายมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ITAP) วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564</p> <p>3. นายพยุงค์ดี พักดีพล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร)ในโอกาสได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี 2564 กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามประกาศของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี 2564 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564</p> <p>4. อาจารย์คณศ ฤงออด คณาจารย์ประจำสาขาวิศวกรรมเมคาทรอนิกส์ ในโอกาสได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นอาจารย์ดีเด่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี 2564 ตามประกาศของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ดีเด่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี 2564 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564</p> <p>5.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ภูมิสะอาด อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมชีวภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในโอกาสได้รับรางวัลการวิจัยแห่งชาติ : รางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลงานเรื่อง “กึ่งทอผ้ากึ่งอัตโนมัติเพื่ออนุรักษ์ผ้ายกไทย” ประกาศจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ</p> <p>6.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกสร วงศ์เกษม อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมเมคาทรอนิกส์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในโอกาสได้รับรางวัลการวิจัยแห่งชาติ : รางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลงานเรื่อง “กึ่งทอผ้ากึ่งอัตโนมัติเพื่ออนุรักษ์ผ้ายกไทย” ประกาศจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ</p>	
--	---	--

		7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกสร วงศ์เกษม และคณะ ได้รับรางวัล ระดับดีมาก รางวัลการวิจัยแห่งชาติ : รางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลงานวิจัยเรื่อง กี้ออผ้ากึ่งอัตโนมัติเพื่ออนุรักษ์ผ้ายกไทย	
4.5	มีอาจารย์เข้าร่วมประชุมวิชาการอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในคณะฯ	ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา ได้มีคณาจารย์ที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ จำนวน 51 คน จากจำนวนอาจารย์ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44	✓
4.6	มีบุคลากรอาจารย์เข้าร่วมการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถอย่างน้อยร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรอาจารย์ทั้งหมดในคณะ	ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา ได้มีบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ จำนวน 51 คน จากจำนวนบุคลากร 54 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44	✓
4.7	มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของคณะ	ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา ได้มีบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ จำนวน 34 คน จากจำนวนบุคลากร 39 คน คิดเป็นร้อยละ 87.18	✓

5. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณะฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

ข้อมูลบุคลากร

1. จำนวนบุคลากร

ประเภท	จำนวน (คน) ปีงบประมาณ					
	2560	2561	2562	2563	2564	2565
สาย ก	8	7	7	6	6	5
สาย ข	-	-	-	-	-	-
สาย ค	1	1	1	1	1	1
พนักงานวิชาการ	37	40	41	43	45	49
พนักงานปฏิบัติการ	17	20	21	22	22	22
ผู้เชี่ยวชาญ	1	1	-	-	-	-
ผู้มีความรู้ความสามารถ	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	27	25	25	21	23	20
พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-
นักเรียนทุน*	2	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	91	94	95	93	97	96

2. จำนวนอาจารย์ (ปีงบประมาณ 2565)

จำนวน วุฒิการศึกษา	อาจารย์		ผศ.		รศ.		ศ.		รวม	
	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	ลา ศึกษาต่อ	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	ลา ศึกษาต่อ	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	ลา ศึกษาต่อ	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	ลา ศึกษาต่อ	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	ลา ศึกษาต่อ
1.ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.ปริญญาโท	2	-	3	-	-	-	-	-	5	-
3.ปริญญาเอก	13	-	28	-	15	-	1	-	57	-
รวม	15	-	31	-	15	-	1	-	62	-

3. จำนวนบุคลากรทั้งหมด

3.1 จำแนกตามหน่วยงานภายใน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์	62
สำนักงานเลขานุการ	35
รวม	96

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วยงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์	ระดับปริญญาตรี	-
	ระดับปริญญาโท	5
	ระดับปริญญาเอก	57
รวม		62
สำนักงานเลขานุการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7
	ระดับปริญญาตรี	20
	ระดับปริญญาโท	8
รวม		35

3.3 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์)

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)
อาจารย์	15
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31
รองศาสตราจารย์	15
ศาสตราจารย์	1

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>1. การบริหารกรอบอัตรากำลังตามแผนและการสรรหาบุคลากร ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบางตำแหน่งไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน</p> <p>2. การดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการของฝ่ายพัฒนาบุคลากร มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>3. หลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจเกณฑ์ใหม่ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>1. จัดทำแผนการจัดสรรบุคลากรโดยมีมาตรการกำหนดจำนวนบุคลากรที่ควรมี และกำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงาน</p> <p>2. มีการจัดทำปฏิทินแผนการดำเนินงานของแต่ละปีงบประมาณ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และปรับช่วงเวลาการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม</p> <p>3. จัดโครงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ประเภท	รายละเอียด
ผู้บริหาร	ต้องได้รับการพัฒนา อบรมให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และเสริมสร้างให้มีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อสามารถนำพาคณะให้บรรลุเป้าหมายได้
สายวิชาการ	<p>ควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีผลงานทางวิชาการมากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p> <p>1. ในช่วงปีที่ผ่านมาคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้บรรจุพนักงานสายวิชาการใหม่หลายอัตรา ทำให้อาจารย์ใหม่ประสบการณ์ยังมีไม่มาก จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการออกไปประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อหาประสบการณ์และสร้างเครือข่ายภายนอกคณะ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อสามารถได้รับรางวัลทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประกันคุณภาพของคณะ</p> <p>2. บุคลากรสายวิชาการที่ยังมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาเอกจะต้องได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>
สายสนับสนุน	<p>บุคลากรสายสนับสนุนจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการวิเคราะห์และมอบหมายภาระงานและรู้ถึงเส้นทางเดินของตำแหน่ง (Career path) ของตนเอง นอกจากการพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะในการทำงานแล้ว การพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อคณะ มีความรู้สึกรักองค์กร และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ พัฒนามหาวิทยาลัยก็เป็นสิ่งที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี</p>